

# Le determinanti dell'insicurezza del lavoro

Marcello Pedaci\*

## 1. Introduzione

La sicurezza del lavoro, intesa come certezza del posto, come continuità della propria situazione occupazionale, è una dimensione fondamentale della qualità della vita lavorativa, di ciò che può definirsi un buon lavoro (Kalleberg, 2011). Contribuisce in modo rilevante al benessere delle persone. E non sorprende che i sondaggi di opinione, come Eurobarometro, la collochino sempre al primo posto tra gli aspetti considerati più importanti dai lavoratori. Esiste ormai una quantità di evidenze empiriche che mostrano che la mancanza di tale sicurezza è fonte di disagio psicologico, stress, cattiva salute (Ashford, Lee, Bobko, 1989; Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999; Quinlan, Mayhew, Bohle, 2001; Rocha, Crowell, McCarter, 2006; Burgard, Brand, House, 2009; Glavin, 2013). Con ripercussioni negative sulla qualità della vita familiare e sociale (Hartley et al., 1991; Larson, Wilson, Beley, 1994; Nolan, Wichert, Burchell, 2000). Inoltre, l'insicurezza del lavoro produce insoddisfazione per la propria attività: la probabilità di essere soddisfatti diminuisce quando non si ha fiducia nella possibilità di poter continuare ed eventualmente progredire nella propria occupazione (Green, 2003, 2006)<sup>1</sup>. E si associa a una minore identificazione con l'impresa/ente; è all'origine di sentimenti negativi verso la propria organizzazione, di demotivazione, disaffezione, minor *commitment*, minore voglia di impegnarsi, di mettere a valore/lavoro conoscenze, abilità e capacità innovative, scarsa disponibilità a condividere obiettivi e partecipare (Burchell, 2002; Sverke, Hellgren, Näswall, 2002; De Witte, Näswall, 2003).

\* Marcello Pedaci è docente di Sociologia delle organizzazioni e delle relazioni di lavoro presso l'Università di Teramo.

<sup>1</sup> Un risultato che emerge anche dalle indagini sulla qualità del lavoro in Italia condotte dall'Isfol; vedi Bergamante, Gualtieri (2012).

Per conseguenza, l'insicurezza del lavoro costituisce (o meglio dovrebbe costituire) un aspetto importante anche per l'impresa/ente, insomma per chi utilizza il lavoro. Perché ne influenza in modo inevitabile la produttività, quindi le performance dell'organizzazione, la sua capacità di migliorare i prodotti, di innovarli, di muoversi verso produzioni a maggior contenuto di conoscenza e di più alto valore aggiunto. Obiettivi e strategie su cui insistono molto le retoriche dei *policy-makers*, degli operatori economici, delle comunicazioni dei mass-media. È la cosiddetta «via alta» alla competitività, ora al centro anche dei contenuti programmatici della nuova strategia per la crescita e l'occupazione dell'Unione Europea (Commissione Europea, 2010). È la via che appare più promettente per cogliere le opportunità che pure sono offerte dalla globalizzazione.

Tuttavia, ormai da alcuni anni, in Italia come in altri paesi europei, a prevalere è spesso un particolare discorso della flessibilità, che si può sintetizzare così: per aumentare la competitività delle imprese (e magari far crescere l'occupazione e far sviluppare l'economia) è necessario che il lavoro sia una variabile facilmente «aggiustabile», soprattutto in termini quantitativi, per permettere di abbassare i costi di produzione (Castel, 1995; Streeck, 2008a, 2008b; Kalleberg, 2009)<sup>2</sup>. Molte ristrutturazioni aziendali, dei modelli organizzativi e delle pratiche lavorative hanno all'origine proprio questo obiettivo, questa strategia (Flecker et al., 2009). In tali ambiti, il concetto di flessibilità del lavoro ha finito per significare adattamento dei lavoratori alle esigenze/convenienze dell'azienda, traducendosi in crescenti pressioni e iniziative per allentare i vincoli riguardanti l'uso del fattore-lavoro, le regolazioni, le normative collettive, le protezioni sociali, il ruolo dello Stato e delle associazioni (Dore, 2005; Crouch, 2011). Ecco dunque che da alcuni anni la *job security* è una dimensione sotto pressione. Lo era, «in modo paradossale», in un periodo di continua crescita dell'economia dei paesi occidentali (Green, 2006). Lo è ancor di più ora, negli anni della crisi, dell'elevata disoccupazione

<sup>2</sup> Qui è però importante fare una duplice premessa. In primo luogo, di flessibilità si può parlare in differenti accezioni, secondo gli aspetti della condizione di lavoro interessati. Di solito si distingue tra una flessibilità salariale e una flessibilità nell'uso della forza-lavoro; all'interno di quest'ultima si collocano pratiche differenti: flessibilità numerica, flessibilità funzionale (Reyneri, 2011). In secondo luogo, nelle prassi e iniziative di imprese ed enti pubblici esistono anche forme di flessibilità (relative più spesso all'organizzazione dei tempi di lavoro) che rispondono principalmente a esigenze dei lavoratori e ne migliorano la qualità della vita lavorativa.

ne. Un problema – quello dell'incertezza lavorativa – che molti attori politici, sociali ed economici ritengono possa essere attenuato dalle dotazioni di competenze, abilità, relazioni, da protezioni fai-da-te, impegno, attivazione.

L'obiettivo dell'articolo è analizzare come si distribuisce la *job insecurity*, quali segmenti della forza-lavoro ne sono più coinvolti. L'analisi si focalizzerà sulle eventuali differenze tra i lavoratori con rapporti standard e i lavoratori con rapporti non-standard. Quest'ultimo gruppo, per la temporaneità della relazione lavorativa, è maggiormente esposto all'insicurezza del lavoro; anche se, occorre subito precisare, si è consapevoli che il fenomeno non può essere circoscritto al segmento dei lavoratori con forme di occupazione non-standard o non-regolare. Soprattutto se intesa come percezione di una minaccia, coinvolge moltissimi lavoratori che svolgono la loro prestazione con contratto a tempo indeterminato (Accornero, 2006); profili professionali nuovi e tradizionali, che si muovono in un contesto di crescente frammentazione delle catene del valore, di fragilizzazione delle tutele e dei meccanismi di protezione, di scarsa valorizzazione, di stagnazione o regresso delle condizioni di lavoro.

Nello specifico, l'analisi si propone di esplorare se e in che modo alcune caratteristiche socio-anagrafiche, professionali, del contesto lavorativo e istituzionale influenzano la percezione di una minaccia per la continuità della situazione lavorativa; come si è detto, tale esplorazione sarà svolta comparando quanto avviene tra i lavoratori con rapporti non-standard e quelli assunti a tempo indeterminato. Ai fini dell'analisi si è adottato il database proveniente da un'indagine nazionale sulle condizioni di lavoro degli occupati italiani, realizzata dopo l'«esplosione» della crisi economica.

L'articolo si sviluppa su tre sezioni. Nel cap. 2 si discute la definizione di insicurezza del lavoro e si esaminano le principali evidenze empiriche sulle sue determinanti. Nel cap. 3 si illustrano obiettivi, dati utilizzati e metodo di analisi, quindi si discutono i risultati ottenuti. L'ultima sezione riporta alcune osservazioni conclusive.

## **2. Alcune acquisizioni teoriche ed empiriche: definizioni e determinanti**

Nell'ambito delle scienze sociali ed economiche il concetto di insicurezza del lavoro o *job insecurity* è utilizzato in modi differenti, con significati non

omogenei, con definizioni che spesso chiamano in causa fenomeni diversi. Innanzitutto occorre distinguere tra *insicurezza oggettiva*, o meglio condizioni *oggettive* di insicurezza, e condizioni *soggettive* di insicurezza, o *insicurezza percepita*. Con la prima si fa riferimento all'instabilità lavorativa, dovuta al tipo di rapporto di lavoro (temporaneo), alla forma contrattuale (cosiddetta non-standard, atipica). Ma più spesso si fa riferimento alla mancanza di continuità lavorativa, al fatto cioè che un rapporto di lavoro, a prescindere se giuridicamente stabile o instabile, a tempo indeterminato o a termine, può avere una durata breve (Reyneri, 2011; Reyneri, Pintaldi, 2013)<sup>3</sup>. Gli studi che privilegiano tali aspetti si basano solitamente su misure quali la *job tenure*, ossia la durata media dei rapporti di lavoro, il *job turnover*, la percentuale di lavoratori con contratti non-standard. Nella maggior parte dei casi non si ricorre a rilevazioni dirette, si preferiscono dati amministrativi (ritenuti per l'appunto oggettivi). Si ottiene così un'indicazione della discontinuità degli episodi lavorativi, della frammentazione dei percorsi occupazionali, al più una valutazione *ex-post* della probabilità dell'evento *perdita del lavoro* (Green, 2006).

Un altro filone di studi si è invece concentrato sulle condizioni soggettive di insicurezza, ossia sul sentimento, il senso, la percezione di insicurezza. Fenomeno che non è strettamente connesso all'instabilità/discontinuità lavorativa (Burchell, 2002; Green, 2006; Accornero, 2006; Reyneri, 2011). Secondo l'approccio prevalente in questi studi, l'insicurezza del lavoro può essere definita come la percezione di una minaccia per la continuità della propria situazione lavorativa (Anderson, Pontusson, 2007), o ancora come il senso di impotenza o di mancanza di potere nel mantenere la continuità desiderata della propria situazione lavorativa (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; Sverke, Hellgren, 2002). Spesso, in modo più sbrigativo, è definita come la paura di perdere il lavoro (e ciò che esso rappresenta in termini economici, di prospettive di crescita professionale; un aspetto su cui torneremo più avanti).

Dunque, a differenza dell'instabilità e della discontinuità lavorativa, l'insicurezza del lavoro è il prodotto di interpretazioni personali; di interpretazioni di eventi/segnali dell'ambiente circostante (Hartley et al., 1991; Jacobson, 1991; Sverke, Hellgren, Näswall, 2002). Ovviamente queste interpretazioni sono tutt'altro che indicazioni perfette del rischio di discontinuità

<sup>3</sup> Per un approfondimento sulle misure utilizzate per indagare la «componente oggettiva dell'insicurezza del lavoro» si rinvia alla recente ricognizione svolta da Abbiati (2012).

lavorativa; esse sono influenzate non solo da tante caratteristiche individuali, ma anche da condizioni più o meno contingenti di contesto. Tuttavia, è un «limite» considerato poco rilevante (Burchell, 2002). Gli studi che indagano le condizioni soggettive di insicurezza muovono tutti da una premessa: ciò che è più importante è il senso di benessere del lavoratore, così come egli lo esprime/manifesta; quindi le percezioni, le preoccupazioni, i sentimenti. A questi elementi soggettivi, che influiscono in modo potente sugli atteggiamenti, occorre far riferimento per spiegare (e a volte provare a prevedere) modi e differenze di comportamento. Sul tema specifico della *job insecurity*, non interessa dunque il rischio in sé di perdere il lavoro, ma la percezione di tale rischio (Burchell, 2002)<sup>4</sup>. È questo che genera disagio psicologico, stress, insoddisfazione, demotivazione.

Poiché è una questione di percezioni, la maggior parte degli studi rilevano la *job insecurity* attraverso risposte dei lavoratori a domande dirette. Le formulazioni sono però abbastanza diverse. Alcuni chiedono molto semplicemente di indicare la propria insicurezza del lavoro su una scala che varia da «molto insicuro» a «molto sicuro»; oppure, in modo simile, chiedono di attribuire un punteggio (o un voto) a tale aspetto della propria condizione lavorativa. Altri studi pongono quesiti più specifici. Di frequente domandano di valutare il rischio di perdere il lavoro in un futuro più o meno prossimo (di solito nei successivi sei o 12 mesi), ad esempio attraverso una scala che va da «molto probabile» a «improbabile»<sup>5</sup>. In alcuni casi si prediligono strategie di misurazione indirette, interrogando i lavoratori sul grado di soddisfazione per vari aspetti del loro lavoro, tra cui la sicurezza del posto.

<sup>4</sup> Pur partendo dalle stesse premesse teoriche, alcuni contributi hanno evidenziato come la percezione di un elevato rischio sia effettivamente correlata a successivi episodi di perdita/mancaza di lavoro. In altri termini, tra coloro che riferiscono insicurezza circa il proprio futuro lavorativo, si osserva (in rilevazioni successive, dopo un anno o più) una maggiore proporzione di persone che vivono o hanno vissuto periodi di disoccupazione. Vedi Dickerson, Green (2012); Klandermans, Hesselink, Van Vuuren (2010); Green (2006); Elman, O'Rand (2002).

<sup>5</sup> La *European Working Condition Survey* condotta dall'European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition rileva la *job insecurity* chiedendo ai lavoratori intervistati di esprimere il proprio accordo/disaccordo (su una scala che va da «fortemente d'accordo» a «fortemente in disaccordo») con l'affermazione «nei prossimi sei mesi potrei perdere il mio lavoro». Mentre nelle indagini sulla qualità del lavoro condotte dall'Isfol (2011) si chiede di esprimersi (utilizzando una scala simile) sull'affermazione «nei prossimi 12 mesi potrei perdere il lavoro, mio malgrado».

Negli anni più recenti gli studi sull'argomento hanno proposto/privilegiato definizioni multi-dimensionali dell'insicurezza del lavoro e strategie di misurazione basate su più *items*. Il sentimento di *job insecurity* deriverebbe dall'interazione di più elementi. Di frequente si tende a distinguere tra la percezione della probabilità di perdere il lavoro e la percezione del costo di una simile perdita (Green, 2006, 2009). Due dimensioni spesso confuse, usate come sinonimi (Ebralidze, 2009). Con la seconda dimensione ci si riferisce alle conseguenze dell'eventuale disoccupazione, così come sono valutate dal lavoratore; più esattamente alla percezione della propria re-impiegabilità, della possibilità di trovare un altro lavoro di pari livello. All'origine c'è la convinzione (e l'evidenza) che l'insicurezza lavorativa risulta attenuata, ma non eliminata, dalla valutazione di una buona *employability*, ossia quanto il lavoratore ritiene di poter conseguire una nuova occupazione in breve tempo, anche se presso un altro datore di lavoro (Silla, De Cuyper, Gracia, 2009; Green, 2011, 2012; Berglund, Furåker, Vulkan, 2014). Questa seconda dimensione della *job insecurity* è solitamente rilevata con domande dirette che chiedono ai lavoratori di dare una valutazione su quanto sarebbe facile/difficile per loro trovare un altro lavoro di pari livello, oppure in quanti mesi pensano di riuscirci<sup>6</sup>.

All'interno di questa prospettiva, una proposta ancora più articolata di definizione e misurazione dell'insicurezza del lavoro si deve a Christopher J. Anderson e Jonas Pontusson (2007). Il presupposto è che le conseguenze attese della perdita di lavoro sono una funzione, oltre che della percezione della propria re-impiegabilità, anche della possibilità di accedere a risorse economiche – quali fonti di sostentamento – che non dipendono dall'aver una nuova occupazione. Prendendo spunto da studi psicologici, gli autori scompungono l'insicurezza del lavoro, che chiamano *affective job insecurity*, in tre dimensioni. La prima è la *cognitive job insecurity* (insicurezza cognitiva), ossia la percezione della possibilità di perdere il lavoro. La seconda è la *labour market insecurity*, ossia la percezione della facilità/difficoltà di trovare un al-

<sup>6</sup> Nell'*European Working Condition Survey* si chiede, ad esempio, quanto si è d'accordo/in disaccordo con l'affermazione «se dovessi perdere o lasciare il mio attuale lavoro, sarebbe facile per me trovare un lavoro a una retribuzione simile». L'*European Social Survey* ha utilizzato l'item «*how difficult or easy would it be for you to get a similar or better job with another employer if you wanted to?*». In modo simile, nell'*International Social Survey Programme* si è utilizzato l'item «*how easy or difficult do you think it would be for you to find a job at least as good as the current one?*».

tro lavoro almeno equivalente a quello precedente. La terza è la *income insecurity*, e si riferisce alla capacità percepita di riuscire a provvedere al proprio sostentamento – e di eventuali familiari a carico – anche attraverso risorse alternative a quelle derivanti dal lavoro per il mercato. Quest'ultima dimensione è di più difficile misurazione. Essa è influenzata sia dalla presenza di «supporti» individuali/familiari (reddito del partner, rendite, risorse della famiglia di origine) sia dalle caratteristiche dei sistemi di protezione sociale, dai «supporti» pubblici, collettivi (Castel, 2004).

Infine, va menzionato il tentativo di estendere il concetto, in particolare la prima dimensione, così come l'abbiamo definita in precedenza. La *job insecurity* (o potremmo dire la *cognitive job insecurity*) sarebbe innescata, e dunque includerebbe, non solo dalla paura di dover lasciare l'occupazione che si ha in quel momento, ma anche di perdere o vedere erosi aspetti del lavoro che si ritengono importanti (Burchell, 2002). Molti lavoratori – si sostiene – esprimono un elevato senso di insicurezza non solo perché sono preoccupati per il posto in sé, ma anche perché sentono minacciati alcuni elementi della loro condizione lavorativa, ad esempio la possibilità di aumenti retributivi, le prospettive di carriera, le possibilità di crescita professionale, il controllo su tempi e ritmi. La domanda «il tuo lavoro è sicuro?» coglierebbe dunque molto di più della paura di perdere il lavoro.

L'interesse degli studi sociologici ed economici sull'argomento si è orientato soprattutto verso l'analisi delle determinanti dell'insicurezza del lavoro (nelle sue diverse dimensioni), spesso con una prospettiva comparativa. I fattori considerati riguardano caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori, professionali, del contesto lavorativo e macro-istituzionale in cui vivono e operano. Esaminiamo alcuni dei risultati ottenuti. Poco significativo o modesto risulta solitamente l'effetto dell'età, così come quello del genere (Manski, Straub, 2000; Green, 2003, 2009; Anderson, Pontusson, 2007; Erlinghagen, 2008; Brochu, Zhou, 2009); controllando le variabili relative alle caratteristiche del mercato del lavoro e del welfare state, le differenze tra donne e uomini si riducono notevolmente<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Per altro, gli studi che hanno trovato un'associazione tra genere e dimensione cognitiva della *job insecurity* hanno spesso evidenziato il maggior senso di insicurezza degli uomini (Hank, 2009). Il genere sembrerebbe influire piuttosto sul costo della perdita del lavoro, ossia sulla facilità/difficoltà di trovarne un altro (Anderson, Pontusson, 2007; Brochu, Zhou, 2009).

Più interessante è il caso del livello di istruzione. Aspetto enfatizzato dalla teoria del capitale umano, secondo la quale coloro che possiedono un grado superiore di formazione hanno migliori prospettive occupazionali, hanno maggiori possibilità di trovare lavoro e di trovarne uno con buone condizioni. Molti studi confermano l'effetto significativo e negativo del livello di istruzione sulla *job insecurity*, in particolare su quella che è stata definita *cognitive job insecurity* (Naswall, De Witte, 2003; Maurin, Postel-Vinay, 2005; Erlinghagen, 2008). Ma altri riscontrano un effetto non significativo, oppure significativo ma con effetti differenziati secondo il contesto istituzionale, della natura pubblica/privata del datore di lavoro o di altre caratteristiche dell'organizzazione in cui si è inseriti (Anderson, Pontusson, 2007; Green, 2009; Esser, Olsen, 2012). Laddove viene preso in considerazione, si rileva talvolta un maggior senso di insicurezza tra coloro che hanno più responsabilità familiari, che hanno ad esempio figli minori (Hank, 2009; Green, 2009).

Gran parte delle evidenze empiriche mettono poi in evidenza la correlazione con l'orario di lavoro (full time/part time) e con la retribuzione: orari brevi e stipendi bassi aumentano la probabilità di un senso di incertezza circa la propria prospettiva lavorativa. Talvolta viene preso in esame anche l'impatto dell'anzianità aziendale: chi lavora per la stessa organizzazione da più tempo, a prescindere dall'età anagrafica, percepisce *job insecurity* in misura minore. Una lunga permanenza nell'organizzazione viene considerata, a ragione o a torto, come garanzia di lealtà da parte dell'impresa/ente verso i suoi lavoratori, dunque come garanzia di stabilità della relazione (Isfol, 2011)<sup>8</sup>. Non sempre significativa risulta la dimensione dell'impresa (Muñoz de Bustillo, de Pedraza, 2010), a conferma del fatto che si tratta di una variabile che in molti casi, da sola, non spiega la complessità delle relazioni di lavoro, delle percezioni e dei sentimenti dei lavoratori (Atkinson, 2008). Così come il settore di attività. A volte viene sottolineato l'effetto significativo di precedenti riduzioni di personale avvenute nell'organizzazione (*survivor syndrome*) (Isfol, 2011). Infine, la stragrande maggioranza degli studi registra la forte incidenza del tipo di rapporto di impiego: contratti non-

<sup>8</sup> Una maggiore anzianità aziendale aumenta però la percezione del costo della perdita del lavoro, della percezione delle difficoltà di trovare un'occupazione con condizioni almeno equivalenti. Una carriera più lunga all'interno di una stessa organizzazione significa spesso un più elevato *commitment* verso quell'occupazione, migliori riconoscimenti, relazioni ecc. (Green, Felstead, Burchell, 2000; Erlinghagen, 2008).

standard, temporanei, a scadenza, aumentano in modo potente il senso di insicurezza del lavoro<sup>9</sup>.

Molti contributi evidenziano il ruolo rilevante giocato dall'iscrizione a un sindacato, dalla presenza del sindacato nel luogo di lavoro e di esperienze di contrattazione collettiva. Tutte queste caratteristiche incidono negativamente sul senso di insicurezza, diminuendo la paura di perdere il lavoro (o aspetti considerati rilevanti). Le interpretazioni dell'effetto dell'iscrizione al sindacato sono differenti. Alcuni sostengono che la membership sindacale è alimentata proprio dall'insicurezza del lavoro (Sverke, Hellgren, 2002). Altri contributi spiegano però la correlazione in modo differente: l'adesione a un'organizzazione di lavoratori funzionerebbe – per i vari segmenti della forza lavoro, inclusa quella temporanea, con rapporti di impiego non-standard o non-regolari – come supporto/sostegno collettivo, farebbe sentire più protetti, riducendo così il senso di insicurezza (Visser, 1995; Bender, Sloane, 1999; Green, Felstead, Burchell, 2000; Anderson, Pontusson, 2007; Edlund, Grönlund, 2008; Esser, Olsen, 2011). L'effetto della presenza del sindacato nel luogo di lavoro e di esperienze di contrattazione collettiva è meno controverso; entrambe rappresenterebbero limitazioni alle possibilità del datore di lavoro di agire unilateralmente (Muñoz de Bustillo, de Pedraza, 2010)<sup>10</sup>.

In merito ai fattori macro-istituzionali, si evidenzia l'influenza sulla *cognitive job insecurity* del tipo di regolazione del lavoro, delle restrizioni poste dalla legislazione o dalla contrattazione collettiva alle possibilità di licenziare e di assumere con contratti temporanei. Altra importante variabile esplicativa è costituita dalle caratteristiche del mercato del lavoro, in particolare dal tasso di disoccupazione e ancor di più dalla sua variazione nel tempo. Alti tassi di disoccupazione e incrementi rispetto agli anni precedenti si associano a un più elevato senso di *job insecurity*, soprattutto della dimensione rappresentata dal costo della perdita del lavoro, della facilità/difficoltà di trovar-

<sup>9</sup> Alcuni studi considerano anche le caratteristiche del percorso occupazionale (in particolare la sua frammentarietà, la presenza di periodi di disoccupazione), che solitamente evidenziano un'associazione con la paura di perdere il lavoro, anche se con segni differenti.

<sup>10</sup> Una variabile che pure incide negativamente sulla percezione di incertezza, ma raramente presa in considerazione, è la presenza di pratiche di informazione e consultazione dei lavoratori all'interno dell'impresa/ente (Green, Felstead, Burchell, 2000); più in generale, informazioni imperfette, ambiguità, mancanza di chiarezza e trasparenza aumentano il senso di insicurezza (Ashford, Lee, Bobko, 1989).

ne un altro. Su questa dimensione influiscono pure la spesa per le politiche attive del lavoro, per programmi finalizzati a migliorare l'occupabilità dei lavoratori (Pochic, Paugman, Selz, 2003; Anderson, Pontusson, 2007)<sup>11</sup>.

### 3. Obiettivi, dati, metodo di analisi

Come si è detto in precedenza, un fatto evidenziato da tutti gli studi è l'elevata associazione tra *job insecurity*, intesa come paura di perdere il lavoro, e temporaneità del rapporto di impiego. Avere un contratto non-standard, atipico, a scadenza, è una delle più importanti determinanti del senso di insicurezza del lavoro. Muovendo da tale evidenza, e dandola per scontata, l'articolo si propone di esplorare se e in che modo alcune caratteristiche socio-anagrafiche, professionali, del contesto lavorativo e istituzionale influenzano la percezione dei lavoratori, se e in che modo ne aumentano o riducono il senso di insicurezza. Tale esplorazione sarà condotta comparando quanto avviene tra lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato e lavoratori con rapporti di impiego non-standard.

Oggetto di indagine è ovviamente l'insicurezza soggettiva: le interpretazioni, le percezioni, i sentimenti dei lavoratori. Nello specifico, la percezione di una minaccia per la continuità della propria situazione lavorativa (Anderson, Pontusson, 2007) o ancora il senso di impotenza o di mancanza di potere nel mantenere la continuità desiderata della propria situazione lavorativa (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984), ovvero quella che è stata definita *cognitive job insecurity*. L'esplorazione tra i lavoratori con rapporti non-standard dell'effetto di alcune variabili su tale percezione appare interessante, poiché essi vivono spesso in modo differente (dai lavoratori con contratti a tempo indeterminato) le caratteristiche dei contesti lavorativi. Si collocano spesso «ai margini» dell'organizzazione, intesa come risorse, benefici, possibilità di crescita professionale, di percorsi di avanzamento, di relazioni sociali (Gottfried, 1992; Garsten, 1999; Fullin, 2004; Accornero, 2006). In molti casi rimangono sempre *contingent workers*, sostituibili, rimpiazzabili, «parte molle» dell'organizzazione, che deve assorbire le fluttuazioni della do-

<sup>11</sup> Sia per le variabili individuali sia per le istituzionali, di particolare interesse appaiono i contributi che cercano di rilevarne l'effetto in diversi contesti, ad esempio in gruppi diversi di paesi (in diversi modelli di capitalismo) (Green, 2009; Ebralidze, 2009).

manda e ogni increspatura dei mercati. Anche quando hanno elevate competenze. Nel privato e nel pubblico. Da ciò deriva anche un non semplice rapporto con i sindacati e, più in generale, con l'agire collettivo.

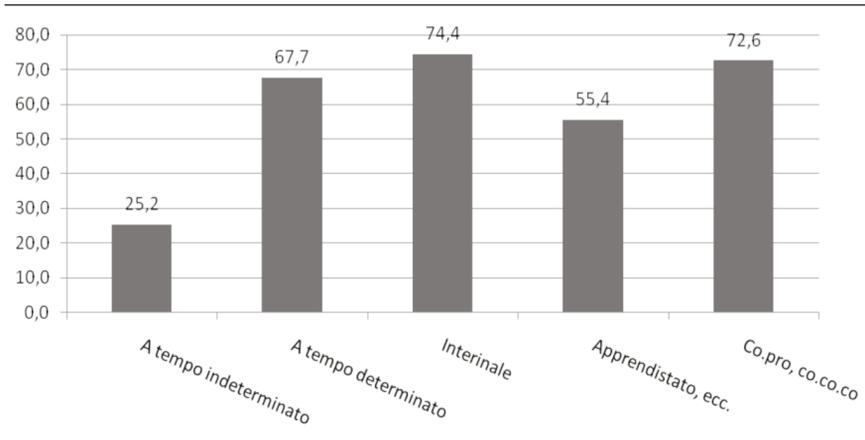
Al fine di esplorare l'effetto di alcune caratteristiche socio-anagrafiche, professionali, del contesto lavorativo e istituzionale sulla *cognitive job insecurity*, si è fatto ricorso al database generato da un'indagine coordinata dall'Università di Teramo (Carrieri, Damiano, 2010) sulle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori italiani dopo l'«esplosione» della crisi economica. Obiettivo dell'indagine era esaminare i cambiamenti avvenuti in differenti dimensioni della qualità della vita lavorativa, nell'identità nel lavoro, nella partecipazione al sindacato e all'agire collettivo. L'indagine ha coinvolto un campione di 5.522 lavoratori ed è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario strutturato, nella maggior parte dei casi tramite metodo Cati (*Computer Assisted Telephone Interviewing*), per un'altra parte tramite metodo Cawi (*Computer Assisted Web Interviewing*). Il campione comprende lavoratori con differenti rapporti di impiego, impegnati in diversi settori, occupazioni e territori<sup>12</sup>.

Il questionario utilizzato conteneva una domanda specifica riguardante la percezione circa la sicurezza del proprio lavoro: «il tuo lavoro è sicuro?»; e prevedeva quattro modalità di risposta su una scala da «molto sicuro» a «per niente sicuro». Questo può essere considerato un buon indicatore della *cognitive job insecurity* della paura di non mantenere la continuità desiderata della propria situazione lavorativa. La Fig. 1 riporta la percentuale di lavoratori che esprimono insicurezza nel lavoro (che rispondono che il loro lavoro è «poco sicuro» o «per niente sicuro»). Per l'esplorazione delle variabili che influiscono su tale sentimento si è effettuata un'analisi multivariata, implementando un modello di regressione logistica. Questo consente di valu-

<sup>12</sup> Gli intervistati con rapporto a tempo indeterminato sono 2.865; escludendo i lavoratori con partita Iva, non considerati in questa analisi, gli intervistati con rapporti di impiego non-standard sono 1.131, con questa distribuzione per tipo di contratto: 41,2 per cento a tempo determinato, 8 apprendisti, 8,5 altri contratti a termine, 28,6 collaboratori (co.co.co, lavoro a progetto), 13,6 per cento altro. Considerando tutti, la distribuzione per settore è abbastanza in linea con i dati della rilevazione Istat (il 73,5 per cento lavora nei servizi, il 24,8 nell'industria). Risultano sovra-rappresentate le professioni ad alta qualificazione (25,1 per cento) e quelle tecniche (28,3), a svantaggio soprattutto di quelle a bassa qualificazione (3 per cento). Sovra-rappresentati risultano poi i lavoratori delle imprese con più di 249 addetti (25,4 per cento), a svantaggio di quelli delle imprese più piccole, con meno di 16 addetti (35,8).

tare in maniera congiunta l'impatto di differenti caratteristiche del lavoratore, del profilo della sua occupazione e del contesto, sulla probabilità di insicurezza circa la continuità della situazione lavorativa. Considerate le informazioni disponibili nel database utilizzato, l'analisi ha incluso: età, genere, nazionalità, livello di istruzione, presenza di figli minori, gruppo occupazionale<sup>13</sup>, settore, dimensione dell'impresa/ente, tipo di contratto (standard/non-standard), orario di lavoro (full time/part time), retribuzione mensile, iscrizione al sindacato<sup>14</sup>, tasso di disoccupazione (considerabile una proxy delle caratteristiche del mercato del lavoro)<sup>15</sup>.

Fig. 1 – Lavoratori che percepiscono il proprio lavoro «poco» o «per niente» sicuro, per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



<sup>13</sup> Seguendo l'esempio dell'Indagine Isfol (2011) sulla qualità del lavoro, i diversi gruppi professionali individuati dall'Istat sono stati aggregati in quattro modalità: 1) *professioni ad alta qualificazione* (legislatori, dirigenti; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione); 2) *professioni tecniche*; 3) *professioni a media qualificazione* (impiegati; professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; operai specializzati e agricoltori; conduttori di impianti e operai semi-qualificati di macchinari fissi e mobili); 4) *professioni a bassa qualificazione* (professioni non qualificate).

<sup>14</sup> Nel questionario e nel conseguente database non era presente alcuna variabile sulla presenza del sindacato nell'impresa/ente, per cui non si è potuto includere questa variabile.

<sup>15</sup> Nello specifico si è utilizzata una variabile dicotomica per identificare i lavoratori che, all'epoca dell'intervista, vivevano in contesti (più esattamente in regioni) caratterizzati da bassa disoccupazione (sotto la media nazionale) e quelli che vivevano in contesti afflitti da elevati livelli del fenomeno.

#### 4. Risultati

A livello aggregato, considerando cioè tutti i lavoratori a prescindere dal tipo di rapporto di impiego, l'analisi conferma molte delle correlazioni evidenziate da altri studi sull'argomento. Riferiscono una maggiore insicurezza del lavoro i lavoratori con bassi livelli di istruzione, con professioni non qualificate, coloro che hanno figli minori, i lavoratori delle organizzazioni private, soprattutto se di piccole dimensioni. Non significative risultano l'età, il genere, la nazionalità, il settore di attività e l'orario settimanale. La preoccupazione per la continuità della situazione lavorativa è attenuata da una più alta retribuzione; all'aumentare del reddito diminuisce la probabilità del senso di insicurezza del lavoro. E un'influenza negativa è esercitata anche dall'iscrizione a un sindacato. Riferiscono poi una maggiore insicurezza del lavoro coloro che vivono/lavorano in territori caratterizzati da più alti livelli di disoccupazione, anche se – come si è detto – questo aspetto influisce soprattutto sul costo della perdita del lavoro o *labour market insecurity*. Infine, come ci si attendeva, un fattore che gioca un ruolo di grande rilievo è il tipo di contratto. A parità di condizioni, rispetto a chi è assunto a tempo indeterminato, chi ha un rapporto temporaneo ha una probabilità notevolmente più alta (quasi cinque volte superiore) di *job insecurity*. Non mi soffermerò oltre su tali evidenze, proseguendo con l'esame dei risultati per gruppo di lavoratori (non-standard/standard).

Un primo risultato importante che emerge dall'analisi multivariata è l'effetto assai modesto esercitato dal livello di istruzione<sup>16</sup> e dalla professione tra i lavoratori temporanei (Tab. 1)<sup>17</sup>. A differenza di quanto avviene per gli intervistati con rapporti standard, per i lavoratori con contratti atipici avere un elevato titolo di studio e una professione ad alta qualificazione non modifica in modo significativo la probabilità di insicurezza del lavoro, non attenua la percezione di una minaccia per la continuità della propria situazione lavorativa. Per altro, sempre tenendo presente la debolezza della relazione, più alti titoli di studio si associano a *maggiore job insecurity*; il contrario di quanto accade per i lavoratori con rapporti standard, per i quali risultano

<sup>16</sup> Considerata la loro bassa frequenza (7,2 per cento dei lavoratori con rapporti di impiego non-standard), i casi con titoli inferiori al diploma, ad esempio con licenza elementare o media, sono stati aggregati ai diplomati.

<sup>17</sup> I risultati non cambiano se si considerano separatamente le due variabili (livello di istruzione e professione) o se si esclude la variabile relativa alla retribuzione netta mensile.

Tab. 1 – Probabilità di insicurezza (percepita) del lavoro<sup>18</sup>

VARIABILI INDIPENDENTI	LAVORATORI CON RAPPORTI NON-STANDARD		LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO	
	ODDS RATIO	SIGNIFICATIVO	ODDS RATIO	SIGNIFICATIVO
LIVELLO DI ISTRUZIONE (RIFERIMENTO = DIPLOMA O QUALIFICA PROFESSIONALE O TITOLO INFERIORE)				
Titolo universitario o superiore	1,02	*	0,81	*
PROFESSIONE (RIFERIMENTO = MEDIA)				
Alta	0,93	*	0,78	*
Tecnica	0,74	N.S.	0,97	N.S.
Bassa	1,10	N.S.	1,32	N.S.
TIPO DI ORGANIZZAZIONE (RIFERIMENTO = PUBBLICO)				
Privato	0,51	***	4,85	***
SETTORE (RIFERIMENTO = SERVIZI)				
Manifatturiero	1,06	N.S.	1,27	N.S.
Costruzioni	1,68	**	1,45	N.S.
Agricoltura	0,85	N.S.	0,94	N.S.
DIMENSIONE AZIENDALE (RIFERIMENTO = OLTRE I 249 ADDETTI)				
50-249 addetti	1,05	N.S.	1,52	**
16-49 addetti	1,34	N.S.	1,69	**
Fino a 15 addetti	0,97	N.S.	1,78	**
ORARIO DI LAVORO (RIFERIMENTO = FULL TIME)				
Part time	1,04	N.S.	1,07	N.S.
RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE NETTA (RIFERIMENTO = FINO A 1.000 EURO)				
Da 1.001 a 1.500 euro	0,60	***	0,54	***
Oltre 1.500 euro	0,23	***	0,48	***

<sup>18</sup> Il tipo di analisi utilizzato consente di identificare correlazioni tra variabili (Pisati, 2010); o meglio, consente di comprendere in che misura una serie di variabili di interesse influiscono sulla probabilità del verificarsi di un certo evento, del possedere un certo attributo (nel nostro caso: elevata percezione del rischio di perdere il proprio lavoro). Senza entrare in dettagli tecnici, qui è sufficiente ricordare che i parametri stimati vanno considerati in riferimento alla modalità della variabile presa come riferimento. Valori maggiori di 1 ci dicono che la relazione tra quella specifica modalità e la probabilità di *job insecurity* è positiva ed è maggiore di quella della modalità di riferimento (tanto maggiore quanto più alto è il parametro); al contrario, valori inferiori a 1 ci dicono che la relazione è negativa e che la probabilità è inferiore (tanto minore quanto più il parametro si avvicina a zero).

*Tab. 1 – Segue*

VARIABILI INDIPENDENTI	LAVORATORI CON RAPPORTI NON-STANDARD		LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO	
	ODDS RATIO	SIGNIFICATIVO	ODDS RATIO	SIGNIFICATIVO
PRESENZA DI FIGLI MINORI (RIFERIMENTO = NO)				
Sì	1,31	*	1,36	**
ISCRIZIONE AL SINDACATO (RIFERIMENTO = NO)				
Sì	0,56	***	0,84	**
CARATTERISTICHE DEL CONTESTO (RIFERIMENTO = BASSA DISOCCUPAZIONE)				
Alta disoccupazione	1,28	N.S.	1,17	*

NEL MODELLO SONO STATE INSERITE ANCHE: ETÀ, GENERE E NAZIONALITÀ, CHE NON RISULTANO SIGNIFICATIVE.

MODELLO I (LAVORATORI CON RAPPORTI NON-STANDARD): N = 1.122, PSEUDO R2 = 0,34.

MODELLO II (LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO): N = 2.841, PSEUDO R2 = 0,39.

\*\*\* SIGNIFICATIVO AL LIVELLO DEL 99 PER CENTO

\*\* SIGNIFICATIVO AL LIVELLO DEL 95 PER CENTO

\* SIGNIFICATIVO AL LIVELLO DEL 90 PER CENTO

N.S. NON SIGNIFICATIVO

confermate le evidenze di molti studi sull'argomento. Probabilmente perché gli «atipici» con più alti livelli di istruzione hanno rapporti più instabili e precarizzanti, come le collaborazioni, con percorsi incerti e frammentati (Reyneri, 2007; Barbieri, Scherer, 2008). Ma probabilmente anche perché ne sono più frustrati (Accornero, 2006). Dunque, si potrebbe dire che, nel caso dei lavoratori con contratti atipici, alti livelli di istruzione e professione proteggono poco dall'insicurezza del lavoro (e ciò che essa rappresenta). Il sentimento di forte incertezza è sperimentato da tutti, con esigue differenze. Un risultato che trova riscontro in alcune indagini sulla partecipazione dei giovani *highly-skilled* al mercato del lavoro italiano, sulla lunghezza, anche per loro, dei percorsi nell'instabilità lavorativa, sulla difficoltà a transitare a un'occupazione dipendente a tempo indeterminato (Istat, 2010; Cnel, 2010; De Luigi, Rizza, 2011; Murgia, Poggio, 2013; Isfol, 2013b).

Un risultato altrettanto importante riguarda l'incidenza sulla percezione di insicurezza del lavoro della natura pubblico/privata dell'organizzazione in cui si è occupati. La relazione risulta significativa e consistente per entrambi i gruppi considerati, ma è di segno diverso. Tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, gli occupati in imprese private hanno una probabilità di insicurezza nel lavoro quasi cinque volte superiore. Ma tra co-

loro che hanno contratti a scadenza la relazione risulta rovesciata (si vedano anche i dati della semplice analisi bi-variata, riportati in Tab. 2). A parità di condizioni, tra gli atipici, una maggiore probabilità di *job insecurity* si registra tra chi lavora nel settore pubblico. I lavoratori che hanno rapporti non-standard con le pubbliche amministrazioni hanno una probabilità quasi doppia di soffrire/esprimere un senso di preoccupazione circa la loro prospettiva lavorativa. Si tratta – come accennato – di un risultato importante, in contro-tendenza rispetto alle evidenze empiriche di studi precedenti, ma che non sorprende: le misure di taglio della spesa pubblica, le politiche di austerità, soprattutto degli ultimi anni, hanno fortemente limitato il turnover nelle posizioni permanenti nel settore pubblico, con un decremento dell'occupazione standard, la cronicizzazione di situazioni di instabilità lavorativa, nonché un generale peggioramento delle condizioni di lavoro (Bordogna, Pedersini, 2013)<sup>19</sup>.

Tab. 2 – Percezione di insicurezza del lavoro per livello di istruzione e tipo di organizzazione (valori percentuali)

TIPO DI CONTRATTO	DIPLOMA O TITOLO INFERIORE	LAUREA O TITOLO POST-LAUREA	PUBBLICO	PRIVATO
A TEMPO DETERMINATO	66,5	69,0	75,3	64,9
CO.PRO, CO.CO.CO.	70,6	74,5	78,9	67,4

A parità di tutte le altre variabili inserite nel modello, non risultano significativi né l'orario (full time/part time) né il settore. Queste caratteristiche, in altri termini, non sembrano influire sulla probabilità di insicurezza del lavoro. Una maggiore probabilità di *job insecurity* è però osservabile tra gli occupati temporanei del settore costruzioni, probabilmente per la maggiore incertezza delle prospettive lavorative, legata alla più spinta frammentazione delle catene del valore, alla più elevata esposizione agli effetti della crisi economica, alle difficoltà che continuano a caratterizzare il settore (Ance, 2012; Istat, 2013, 2014). Tra coloro che hanno un contratto atipico, non significativa risulta inoltre la dimensione aziendale. Al contrario, tra i lavoratori

<sup>19</sup> Trattandosi di percezioni, alcuni enfatizzano il ruolo di ciò che è considerato «tipico» all'interno di un determinato settore, delle immagini e delle aspettative più frequenti (Berolini, 2012).

con rapporti standard si conferma che questa variabile esercita un ruolo importante nel determinare il timore di perdere il posto di lavoro.

Rilevante, per tutti i lavoratori, è il ruolo giocato dalla retribuzione, che ha un effetto significativo; è un fattore che influenza negativamente l'insicurezza del lavoro. All'aumentare dello stipendio netto mensile si riduce il senso di incertezza per la continuità della propria situazione lavorativa. Rispetto a chi guadagna non più di 1.000 euro al mese, gli intervistati con redditi superiori hanno meno probabilità di sentirsi insicuri (circa la metà nel caso di stipendio fino a 1.500 euro e ancor meno se superiore a tale soglia). L'analisi delle variabili socio-demografiche mette poi in evidenza la rilevanza delle maggiori responsabilità familiari (anche economiche), in particolare della presenza di figli minori, che significano non solo spese più elevate, ma soprattutto spese piuttosto rigide, poco comprimibili, difficilmente prorogabili<sup>20</sup>.

Come evidenziato da molte indagini sull'argomento, un fattore che esercita un effetto fortemente negativo sul senso di insicurezza del lavoro è il far parte di un sindacato. Ciò vale sia per i lavoratori «stabili» sia per quelli temporanei (anzi, tra questi l'effetto risulterebbe addirittura più forte). L'adesione a un'organizzazione dei lavoratori riduce in modo rilevante quella che è stata definita insicurezza cognitiva, ossia la percezione della possibilità di un'interruzione non voluta/non desiderata della continuità della propria situazione lavorativa; e il relativo senso di impotenza, di mancanza di potere di fronte a tale minaccia. Controllando le altre caratteristiche inserite nel modello, i lavoratori che si sono avvicinati al sindacato hanno una probabilità molto più bassa rispetto agli altri. Purtroppo – come anticipato – qui non si dispone del dato sulla presenza del sindacato nell'impresa/ente.

Infine, al contrario di quanto accade per i lavoratori a tempo indeterminato, tra gli atipici non risulta significativa la relazione con le caratteristiche del mercato del lavoro, in particolare con il tasso di disoccupazione del contesto in cui si vive/lavora. Un risultato che sembrerebbe confermare che tale elemento di contesto ha un effetto significativo solamente sul costo della perdita del lavoro, ossia sulla percezione circa la facilità/difficoltà di trovare una nuova occupazione. La *cognitive job insecurity*, legata alla temporaneità del rapporto di impiego, non è influenzata, o lo è in misura modesta, dalle più o meno favorevoli caratteristiche del mercato del lavoro.

<sup>20</sup> La presenza di altri redditi appare poco influente, incidendo più che altro sulla dimensione dell'*income insecurity*, come evidenziato da altre indagini.

## 5. Conclusioni

In quest'analisi ci si è focalizzati sulle condizioni soggettive di insicurezza del lavoro, ossia sull'insicurezza soggettiva o *cognitive job insecurity*, definita come la percezione di una minaccia per la continuità della propria situazione lavorativa, o ancora come il senso di impotenza o di mancanza di potere nel mantenere la continuità desiderata della propria situazione lavorativa. Si è accettata l'idea che ciò che è importante non è tanto il rischio in sé di perdere il lavoro, ma la percezione di tale rischio, la preoccupazione, la paura, il senso di malessere, di insoddisfazione del lavoratore; poiché sono questi elementi soggettivi che influiscono in modo più potente e significativo su atteggiamenti e azioni. Dato per scontato l'effetto della temporaneità del rapporto di impiego (sul quale proprio per questo non ci si è soffermati), che aumenta notevolmente il sentimento di incertezza, si è cercato di esplorare se e in che modo alcune caratteristiche socio-anagrafiche, professionali, del contesto lavorativo e istituzionale influenzano tale percezione, se e in che modo l'aumentano o la riducono, comparando i lavoratori con rapporti non-standard con quelli assunti a tempo indeterminato.

La prima considerazione che si può fare è che, relativamente ai lavoratori temporanei, l'analisi evidenzia una relazione nulla o al più modesta di alcune variabili solitamente ritenute importanti nello spiegare la percezione di insicurezza del lavoro. E che continuano a essere significative nel caso dei lavoratori con rapporti standard. Livello di istruzione e professione, a parità di altre condizioni, giocano un ruolo poco o per niente rilevante nella determinazione del fenomeno. I risultati suggeriscono, insomma, che tra i lavoratori con contratti atipici l'insicurezza del lavoro è un elemento trasversale rispetto a tali caratteristiche; sperimentato un po' da tutti, a prescindere dalle differenze di formazione, *skill*, mestiere, mansioni svolte. Alti livelli di istruzione e qualificazione della professione proteggono poco dal timore di perdere il lavoro. Così come il lavorare per la pubblica amministrazione; anzi, in tal caso le prospettive risultano ancora più incerte.

I dati disponibili non consentivano di tenere sotto controllo caratteristiche importanti relative al percorso occupazionale, all'anzianità aziendale, ad altre dimensioni della qualità del lavoro, ma ciò non toglie forza ai risultati ottenuti. Risultati che, oltre a raccontare le frustrazioni, il malessere, le insoddisfazioni dei lavoratori, interrogano sui comportamenti di

imprese/enti, sulle culture di management, sulle scelte competitive, sulle modalità con cui si cerca di provvedere a servizi fondamentali per i cittadini, sulle pratiche organizzative e di gestione di ciò che la retorica manageriale ha trasformato in «risorse umane» e poi in «capitale umano», sulla pressione verso la flessibilità numerica, gestita a volte con grande «opportunismo» (Bertolini, 2012).

Due variabili attenuano in modo significativo la percezione di insicurezza del lavoro; un «supporto» individuale e uno collettivo. Da un lato la retribuzione più alta: a parità di tutte le altre condizioni (anche di professione e livello di istruzione), guadagnare di più riduce l'ansia, la preoccupazione, il senso di incertezza. Una più alta retribuzione, e in generale maggiori risorse economiche, sono elementi essenziali delle strategie di auto-protezione. Dall'altro lato l'adesione a un'organizzazione di lavoratori. E ciò appare di particolare importanza nel caso degli intervistati con contratti atipici. Nonostante la distanza dai sindacati della maggior parte di questi lavoratori, dovuta a una molteplicità di fattori (eterogeneità di tale aggregato e delle esigenze e rivendicazioni che esprime, elevata ricattabilità e conseguente innescarsi di meccanismi di disciplinamento e nondimeno difficoltà/lentezze dei sindacati nel modificare forme e pratiche organizzative, strumenti di rappresentanza ecc.) (Accornero, 2005; Baglioni, 2008; Regalia, 2009; Carrieri, 2012; Cella, 2012), far parte di un'organizzazione di lavoratori riduce il senso di insicurezza. Probabilmente perché, come evidenziato dagli studi menzionati, ciò potenzia l'individuo, dandogli informazioni per comprendere meglio la propria situazione lavorativa, le possibilità di tutela, consentendo di attenuare un eventuale senso di isolamento, offrendo strumenti di partecipazione e di confronto con situazioni simili, riducendo le percezioni di ricattabilità, fragilità, vulnerabilità. E molto probabilmente l'effetto sulla *job insecurity* potrebbe risultare ancora più potente quando, oltre all'adesione, si avesse anche una presenza (in qualsiasi forma) del sindacato nel «luogo» del lavoro, nella sua regolazione.

L'insicurezza del lavoro, intesa come percezione di una minaccia, rimane dunque un tema di grande rilevanza non solo scientifica, ma anche politico-sociale, innanzitutto per il suo impatto sulla soddisfazione e il benessere dei lavoratori, per conseguenza sui fenomeni organizzativi (si tratti di piccole imprese, grandi multinazionali o amministrazioni pubbliche). Gli studi empirici sull'argomento hanno consentito di compiere notevoli passi in avanti, soprattutto nella conoscenza delle sue determinanti. L'effetto eserci-

tato dall'adesione e/o dalla presenza del sindacato merita però di essere approfondito, con differenti metodi, privilegiando un'ottica comparata, soffermandosi anche sui risultati delle differenti strategie e iniziative dei sindacati per tutelare la forza lavoro più esposta all'insicurezza (Heery, Abbott, 2000; Keune, 2011); tenendo sotto controllo l'aspetto della temporalità, perché dai sindacati ci si aspettano reazioni in tempi piuttosto brevi. Nonostante, occorre continuare a indagare sulle correlazioni tra *job insecurity*, intesa sempre in termini soggettivi, e cambiamenti avvenuti nelle diverse dimensioni della qualità della vita lavorativa; in che modo altre condizioni di lavoro possono agire come «moderatori» di tale timore; si fa riferimento, ad esempio, alla partecipazione ai processi decisionali, alla valorizzazione del proprio lavoro, all'autonomia e al controllo personale sull'attività professionale, alla dimensione simbolica.

### Riferimenti bibliografici

- Abbiati G. (2012), *Instabilità, precarietà, insicurezza. Cosa si intende quando si parla di «insicurezza» del lavoro?*, in *Stato e Mercato*, 95, pp. 323-355.
- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Accornero A. (2005), *Nuovi lavori e rappresentanza*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, XV, 1, pp. 60-69.
- Ance (2012), *Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni*.
- Anderson C.J., Pontusson J. (2007), *Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries*, in *European Journal of Political Research*, XLVI, 2, pp. 211-235.
- Ashford S.J., Lee C., Bobko P. (1989), *Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: a Theory-based Measure and Substantive Test*, in *Academy of Management Journal*, 32, pp. 803-829.
- Atkinson C. (2008), *An Exploration of Small Firm Psychological Contracts*, in *Work, Employment & Society*, XXII, 3, pp. 447-465.
- Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- Barbieri P., Scherer S. (2008), *Increasing Labour Market Instability? The Case of Italy*, in Bloosfeld H., Buchholz S., Bukodi E., Kurz K. (a cura di), *Young Workers, Globalization and the Labour Market*, Cheltenham, Edward Elgar.

- Bender K.A., Sloane P.J. (1999), *Trade Union Membership, Tenure and the Level of Job Security*, in *Applied Economics*, 31, pp. 123-135.
- Bergamante F., Gualtieri B. (2012), *La soddisfazione per il lavoro. L'evoluzione in ambito europeo e le specificità del contesto italiano*, Osservatorio Isfol, 1.
- Berglund T., Furåker B., Vulkan P. (2014), *Is Job Insecurity Compensated for by Employment and Income Security?*, in *Economic and Industrial Democracy*, XXXV, 1, pp. 165-184.
- Bertolini S. (2012), *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Bordogna L., Pedersini R. (2013), *Economic Crisis and the Politics of Public Service Employment Relations in Italy and France*, in *European Journal of Industrial Relations*, 19, pp. 325-340.
- Brochu P., Zhou L. (2009), *Is Job Insecurity on the Rise? Evidence from Canadian Perception Data*, in *Canadian Journal of Economics*, XLII, 4, pp. 1305-1325.
- Burchell B. (2002), *The Prevalence and Redistribution of Job Insecurity and Work Intensification*, in Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F. (a cura di), *Job Insecurity and Work Intensification*, Londra-New York, Routledge, pp. 61-76.
- Burgard S.A., Brand J., House J.S. (2009), *Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States*, in *Social Science & Medicine*, 69, pp. 777-785.
- Carrieri M. (2012), *I sindacati. Tra le conquiste del passato e il futuro da costruire*, Bologna, Il Mulino.
- Carrieri M. (2011), *La regolazione del lavoro. Dopo l'era dell'instabilità*, Roma, Ediesse.
- Carrieri M., Damiano C. (a cura di) (2010), *Come cambia il lavoro. Insicurezza diffusa e rappresentanza difficile*, Roma, Ediesse.
- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale, Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Parigi, Fayard.
- Cella G.P. (2012), *The Representation of Non-standard Workers. Theory and Culture of Collective Bargaining*, in *Transfer*, XVIII, 2, pp. 171-184.
- Cnel (2010), *Rapporto sul mercato del lavoro 2009-2010*, Roma, Cnel.
- Commissione Europea (2010), *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Lussemburgo, Publications Office of the European Union.
- Crouch C. (2011), *The Strange Non-Death of Neoliberalism*, Cambridge, Polity Press.

- De Luigi N., Rizza R. (2011), *La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze*, in *Sociologia del Lavoro*, 124, pp. 117-147.
- De Witte H., Naswall K. (2003), «Objective vs. Subjective» *Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries*, in *Economic and Industrial Democracy*, 24, pp. 149-188.
- Dickerson A., Green F. (2012), *Fears and Realisations of Employment Insecurity*, in *Labour Economics*, XIX, 2, pp. 198-210.
- Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.
- Ebralidze E. (2009), *Labour Market Regulation and Perceived Job Insecurities in the Early Career: Do Danish Employees Worry Less?*, in *Trans-Europe Working Paper*, 12.
- Edlund J., Grönlund A. (2008), *Protection of Mutual Interests? Employment Protection and Skill Formation in Different Labour Market Regimes*, in *European Journal of Industrial Relations*, 14, pp. 245-264.
- Elman C., O'Rand A.M. (2002), *Perceived Job Insecurity and Entry into Work-related Education and Training among Adult Workers*, in *Social Science Research*, 31, pp. 49-76.
- Erlinghagen M. (2008), *Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries*, in *European Sociological Review*, XXIV, 2, pp. 183-197.
- Esser I., Olsen K.M. (2012), *Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework*, in *European Sociological Review*, XXVIII, 4, pp. 443-454.
- Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A., Gavroglou S. (2009), *Value Chain Restructuring and Company Strategies to Reach Flexibility*, Leuven, HIVA-K.U.L.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Garsten C. (1999), *Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organisations*, in *Organisation Studies*, XX, 4, pp. 601-617.
- Glavin P. (2013), *The Impact of Job Insecurity and Job Degradation on the Sense of Personal Control*, in *Work and Occupations*, XL, 2, pp. 115-142.
- Gottfried H. (1992), *In the Margins: Flexibility as a Mode of Regulation in the Temporary Help-service Industry*, in *Work, Employment & Society*, VI, 3, pp. 443-460.
- Green F. (2012), *Concetti, teorie e misure della qualità del lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, 127, pp. 52-69.
- Green F. (2011), *Unpacking the Misery Multiplier: how Employability Modifies the Impact of Unemployment and Job Insecurity on Life Satisfaction and Mental Health*, in *Journal of Health Economics*, XXX, 2, pp. 265-276.

- Green F. (2009), *Subjective Employment Insecurity around the World*, in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, II, 3, pp. 343-363.
- Green F. (2006), *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Green F. (2003), *The Rise and Decline of Job Insecurity*, in *Department of Economics Discussion Paper*, 05/03, University of Kent.
- Green F., Felstead A., Burchell B. (2000), *Job Insecurity and the Difficulty of Regaining Employment: an Empirical Study on Unemployment Expectations*, in *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, pp. 855-883.
- Greenhalgh L., Rosenblatt Z. (1984), *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*, in *The Academy of Management Review*, IX, 3, pp. 438-448.
- Hank K. (2009), *Perceptions of Job Security in Europe's Ageing Work-force*, in *Mea discussion paper*, 09176, University of Mannheim.
- Hartley J., Jacobson D., Klandermans B., van Vuuren T. (1991), *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*, Londra, Sage.
- Heery E., Abbott B. (2000), *Trade Unions and the Insecure Workforce*, in Heery E., Salmon J. (a cura di), *The Insecure Workforce*, Londra, Routledge.
- Hellgren J., Sverke M., Isaksson K. (1999), *A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, pp. 179-195.
- Isfol (2013a), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine Isfol sulla qualità del lavoro*, Roma, Isfol.
- Isfol (2013b), *Rapporto di monitoraggio sul mercato del lavoro 2012*, Roma, Isfol.
- Isfol (2011), *La buona occupazione. I risultati delle indagini Isfol sulla qualità del lavoro in Italia*, Roma, Isfol.
- Istat (2014), *Rapporto annuale 2014. La situazione del paese*, Roma, Istat.
- Istat (2013), *Rapporto annuale 2013. La situazione del paese*, Roma, Istat.
- Istat (2010), *L'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Anno 2009*, Roma, Istat.
- Jacobson D. (1991), *Toward a Theoretical Distinction between the Stress Components of the Job Insecurity and Job Loss Experiences*, in *Research in the Sociology of Organizations*, 9, pp. 1-19.
- Kalleberg A. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States 1970s to 2000s*, New York, Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A. (2009), *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, in *American Sociological Review*, LXXIV, 1, pp. 1-22.

- Keune M. (2011), *Trade Union Responses to Precarious Work*, Amsterdam, Overview Report, Barsori Project.
- Klandermans B., Hesselink J.K., Van Vuuren T. (2010), *Employment Status and Job Insecurity: On the Subjective Appraisal of an Objective Status*, in *Economic and Industrial Democracy*, XXXI, 4, pp. 557-577.
- Larson J.H., Wilson S.M., Beley R. (1994), *The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships*, in *Family Relations*, 43, pp. 138-143.
- Manski C.E., Straub J.D. (2000), *Workers Perceptions of Job Insecurity in the Mid-1990's: Evidence from the Survey of Economic Expectations*, in *Journal of Human Resources*, XXXV, 3, pp. 447-479.
- Maurin E., Postel-Vinay F. (2005), *The European Job Security Gap*, in *Work and Occupations*, 32, pp. 229-252.
- Muñoz de Bastillo R., de Pedraza P. (2010), *Determinants of Job Insecurity in Five European Countries*, in *European Journal of Industrial Relations*, XVI, 1, pp. 5-20.
- Murgia A., Poggio B. (2013), *Quando studiare non basta. Racconti di giovani highly skilled nel mercato del lavoro flessibile*, in *Sociologia del Lavoro*, 131, pp. 59-73.
- Naswall K., De Witte H. (2003), *Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity with Background Variables*, in *Economic and Industrial Democracy*, XXIV, 2, pp. 189-215.
- Nolan J.P., Wichert I.C., Burchell B.J. (2000), *Job Insecurity, Psychological Well-being and Family Life*, in Heery E., Salmon J. (a cura di), *The Insecure Workplace*, Londra, Routledge.
- Pisati M. (2010), *Incompresa. Breve guida a un uso informato della regressione nella ricerca sociale*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, 51, pp. 33-60.
- Pochic S., Paugman S., Selz M. (2003), *Job Insecurity and Precarity in Europe*, Mannheim, Changequal Project, Workshop 1, Team 1.
- Quinlan M., Mayhew C., Bohle P. (2001), *The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research*, in *International Journal of Health Services*, XXXI, 2, pp. 335-414.
- Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Roma, Ediesse.
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. II. *Le forme dell'occupazione*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri E. (2007), *L'analisi sociologica dei mercati del lavoro*, in Regini M. (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, Roma-Bari, Laterza.

- Reyneri E., Pintaldi F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Bologna, Il Mulino.
- Rocha C., Crowell J.H., McCarter A.K. (2006), *The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well Being of Workers*, in *Journal of Sociology and Social Welfare*, XXXIII, 3, pp. 9-28.
- Silla I., De Cuyper N., Gracia F.J. (2009), *Job Insecurity and Well-being: Moderation by Employability*, in *Journal of Happiness Studies*, X, 6, pp. 739-751.
- Streeck W. (2008a), *Industrial Relations Today: Reining in Flexibility*, MPIfG working paper.
- Streeck W. (2008b), *Flexible Markets, Stable Societies?*, MPIfG working paper.
- Sverke M., Hellgren J. (2002), *The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium*, in *Applied Psychology: An International Review*, LI, 1, pp. 23-42.
- Sverke M., Hellgren J. (2001), *Exit, Voice and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweden: Do Unionized and Non-unionized Employees Differ?*, in *British Journal of Industrial Relations*, 39, pp. 167-182.
- Sverke M., Hellgren J., Näswall K. (2002), *No Security: a Meta-analysis and Review of Job Insecurity and its Consequences*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, VII, 3, pp. 242-264.
- Visser J. (1995), *Trade Union from a Comparative Perspective*, in Van Ruysseveldt J., Huiskamp R., Van Hoof J. (a cura di), *Comparative Industrial and Employment Relations*, Londra, Routledge, pp. 37-67.

#### ABSTRACT

L'articolo si focalizza sull'insicurezza soggettiva, o cognitive job insecurity, definita come la percezione di una minaccia per la continuità della propria situazione lavorativa e come il senso di impotenza o di mancanza di potere di fronte a tale minaccia. Utilizzando i dati di un'indagine nazionale sulle condizioni di lavoro degli occupati italiani, esplora in che modo alcune caratteristiche socio-anagrafiche, professionali, del contesto lavorativo e istituzionale influenzano tale percezione, comparando quanto avviene tra i lavoratori con rapporti non-standard e tra quelli assunti a tempo indeterminato (scontato è l'effetto esercitato dal tipo di relazione di lavoro). Per entrambi i gruppi viene confermata l'importanza del livello della retribuzione, delle responsabilità familiari, così come del far parte di un'organizzazione di lavoratori. Al contrario, poco significative risultano, tra coloro che hanno rapporti atipici, variabili solitamente ritenute impor-

*tanti, come le competenze e la professione; che in questi casi sembrano proteggere in modo assai limitato dall'insicurezza e dal senso di impotenza circa la continuità (desiderata) della propria situazione lavorativa.*

#### DETERMINANTS OF JOB INSECURITY

*The article focuses on cognitive job insecurity, defined as a perceived threat to continuity in one's job situation and also as a sense of powerlessness in the face of this threat. Based on a survey on Italian workers, it explores how some socio-demographic, professional, workplace and institutional features affect the perception of job insecurity, comparing employees with standard and with non-standard forms of employment. For both, the findings confirm the significant effect of wage level, family arrangements/responsibilities and trade unions membership. Instead, among workers with atypical contract, it emerges the modest role of characteristics usually considered important, such as education, skills, profession; they do not protect very much from the insecurity about the (desired) continuity in one's job situation.*