

Come e perché è cresciuta la solitudine dei precari

di Francesca Colella*

CHI RAPPRESENTA COSA

Il tema della precarietà lavorativa, e ancor più quello della rappresentanza sindacale dei precari e delle precarie, sembra un tema spesso dimenticato (in alcuni casi incompreso) tanto dall'opinione pubblica quanto dai mass media italiani, ma non dalla comunità scientifica. In tal senso, sono assai numerose le indagini empiriche che, dagli anni Novanta a oggi sono state realizzate al riguardo. Allo stesso modo, dal Duemila ai nostri giorni sono stati realizzati molteplici studi sull'andamento dei tassi di membership dei sindacati in Italia e in Europa e sul rapporto delle organizzazioni sindacali con un mercato del lavoro che sembra nuovo – ma nuovo non è – e costituito da soggetti e forme di occupazione che nel nostro Paese hanno visto una regolamentazione significativa a partire dal cosiddetto «Pacchetto Treu» del 1997.

LO SCENARIO DELLA PRECARIETÀ LAVORATIVA IN ITALIA

Tutti i dati e le ricerche disponibili sull'argomento ci spiegano che, oramai, gli impieghi a tempo determinato stanno erodendo la quota di quelli a tempo indeterminato (ancora maggioritaria per una questione anagrafica degli occupati). In generale, i dati diffusi dall'Istat a dicembre 2019 (1) (si veda la Tabella 1) ritraggono l'Italia come un Paese immobile: rispetto al mese precedente l'occupazione cala (-0,3 per cento, 75mila unità in meno rispetto all'anno precedente) e aumentano gli inattivi (sia uomini sia donne, di tutte le fasce d'età a esclusione dei giovanissimi tra i 15 e i 24 anni); in tal senso, il tasso di inattività sale al 34,2 per cento (+0,1 per cento).

Aumentano i disoccupati, con una sostanziale stabilità della percentuale relativa ai giovani senza lavoro (quasi il 30 per cento sul totale). Come anticipato, un dato senz'altro allarmante riguarda l'incremento del numero dei contratti a termine: una situazione tutt'altro che positiva poiché segna un nuovo massimo sto-



rico, portando il numero totale dei precari in Italia a quota 3 milioni e 123mila. In particolare, gli occupati aumentano (rispetto al mese precedente) tra i dipendenti a termine (+17 mila), oltre che tra i 15-24enni (+ 6mila), rimanendo sostanzialmente stabili tra gli ultracinquantenni. Un secondo primato riguarda invece il calo, al minimo storico, dei lavoratori autonomi: su base mensile il calo è stato di 16mila unità (mai così basso dal 1977).

Rispetto alla variazione annuale (dicembre 2018), i lavoratori a termine sono aumentati dell'1,5 per cento, cioè 45mila unità: non solo si tratta di un gruppo sociale di dimensioni oramai davvero significative, ma si caratterizza come una vera e propria «classe globale» in divenire, cresciuta all'interno del processo di globalizzazione e intimamente connessa alle disuguaglianze sociali (2). Una situazione, quella appena descritta, certamente non positiva e per di più aggravata dallo scoppio della pandemia nei primi mesi di questo 2020.

* *Francesca Colella* è Professore aggregato presso il Dipartimento di Comunicazione e ricerca sociale della Sapienza Università di Roma.

L'INDEBOLIMENTO DEL SINDACATO

Come è noto, l'indebolimento del sindacato è attribuibile a due ordini di motivi: il primo riguarda la generale diminuzione della domanda di lavoro nei settori dove, tradizionalmente, era più forte la presenza sindacale (terziarizzazione); il secondo richiama invece i mutamenti avvenuti nell'organizzazione del lavoro, soprattutto in fabbrica, ivi compresa la riduzione della compattezza della classe operaia (dimagrimento) (3). «L'indicatore più significativo è dato dalla riduzione della cosiddetta "densità sindacale", vale a dire l'incidenza dei lavoratori sindacalizzati sul totale, che è diminuita sia nei Paesi a densità sindacale alta che in quelli a densità sindacale bassa.» (4) Vi sono, però, ulteriori questioni che risultano rilevanti all'interno del processo di indebolimento del sindacato. Fra queste: la frammentazione delle carriere lavorative e l'introduzione e la diffusione dei cosiddetti rapporti di lavoro atipici (5).

I cambiamenti del mondo del lavoro e di quello produttivo sono da tempo al centro di un ampio dibattito tra gli studiosi, soprattutto in Italia, in particolare a seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 del 2003 (6). Tale Legge regola i cosiddetti lavoratori atipici, tra i quali rientrano: i collaboratori a progetto, quelli a parcella, gli apprendisti, gli interinali e molti altri (7). Tra le numerose modalità contrattuali previste da questa Legge – senza calcolare le ancor più ampie applicazioni secondo i diversi orari di lavoro – è possibile rilevare che i termini precisi dell'accordo per lo svolgimento del lavoro riguardano, di fatto, esclusivamente il committente e il lavoratore: la modalità di svolgimento delle attività, la mansione, gli orari in cui lavorare, il compenso, le modalità e i tempi di pagamento vengono stabiliti spesso con accordi informali. In questo modo, l'esperienza professionale diviene un elemento in buona parte individuale, che difficilmente riesce a favorire la nascita di legami profondi, cosa che, invece, accadeva in

presenza di un lavoro standard di stampo novecentesco dai confini assai più ampi e stabili.

Comunque, in verità, il dibattito era già iniziato negli anni Ottanta con i primi intenti di «flessibilizzazione» che hanno poi trovato una più organica e complessa applicazione nel già citato Pacchetto Treu (8). Tali riforme del mercato del lavoro avevano formalmente l'obiettivo di aumentare l'occupazione (9) e di rispondere alla continua richiesta di flessibilità da parte delle imprese, elemento strettamente connesso al «toyotismo» (10).

Il mondo del lavoro è diventato maggiormente eterogeneo e frammentato e lo scenario attuale è caratterizzato da un sistema produttivo attraversato dalla competizione globale e concepito su dispersione produttiva, decentramento e *outsourcing*. Il modello del lavoro tipico, su cui si basava il sistema di relazioni industriali e del diritto del lavoro, è andato pian piano perdendo rilevanza rispetto alle forme di lavoro conosciute come «atipiche», in contrapposizione al modello del lavoro tipico (11). Gli osservatori concordano su come il lavoro atipico abbia inevitabilmente prodotto un effetto negativo in termini di precarizzazione della condizione professionale e d'indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori, con particolare riguardo alla componente femminile della forza lavoro.

LA LEGGE 30/2003 E L'ESIGENZA DI FLESSIBILITÀ

Con la Legge 30/2003 si determina una vera e propria cesura nella tradizione novecentesca di diritto del lavoro, e l'esigenza di flessibilità, assieme all'interesse dell'impresa, domina sulla contraente debole, cioè il lavoratore, originando una netta inversione di tendenza rispetto al cosiddetto «secolo del lavoro» (12). In relazione a tale cambiamento, Francesco Liso osserva: «A partire dagli anni Settanta le cose cominciarono lentamente a cambiare. La protezione dei lavoratori cominciò

**Tabella 1 - Occupati per posizione professionale e carattere dell'occupazione
(dicembre 2019, dati destagionalizzati)**

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		dic19 nov19 (assolute)	dic19 nov19 (percentuali)	ott-dic19 lug-set19 (assolute)	ott-dic19 lug-set19 (percentuali)	dic19 nov18 (assolute)	dic19 nov18 (percentuali)
OCCUPATI	23.376	-75	-0,3	+13	+0,1	+136	+0,6
Dipendenti	18.122	-58	-0,3	+43	+0,2	+207	+1,2
- permanenti	14.999	-75	-0,5	+15	+0,1	+162	+1,1
- a termine	3.123	+17	+0,5	+28	+0,9	+45	+1,5
Autonomi	5.255	-16	-0,3	-30	-0,6	-71	-1,3

Fonte: Istat, 2019.

a essere perseguita con modalità che tenevano conto della necessità di incentivare il datore di lavoro. Al modello del garantismo rigido si andò sovrapponendo un nuovo modello, quello del cosiddetto garantismo flessibile, che contemplava l'affidamento di un forte ruolo all'autonomia collettiva, in funzione della attenuazione e del governo delle rigidità legislative prodotte nella stagione precedente. [...] La tradizionale funzione protettiva del diritto del lavoro non veniva meno, ma cominciava a internalizzare l'esigenza di un bilanciamento con le esigenze dell'impresa; [...] sembra essere tornati alla stagione iniziale, a quella del diritto del lavoro da una parte sola, solo che ora la parte avvantaggiata non è più quella dei lavoratori; per molti profili, è diventata l'altra, quella delle imprese, poiché sembra essere assunto come principio ispiratore che ciò che va bene per le imprese va bene e andrà bene, in via indiretta o diretta, anche per i lavoratori e per il Paese» (13).

Nonostante i sindacati abbiano espresso le loro perplessità riguardo alle criticità dei vari mutamenti del mercato del lavoro, per alcuni autori questa forma di dissenso è stata manifestata troppo debolmente e, soprattutto, sostenuta da interventi non sempre coerenti e ispirati «alla difesa di diritti universali dei lavoratori coinvolti e alla salvaguardia di un'uguaglianza di opportunità nell'esercizio di questi diritti» (14). Il movimento sindacale non è stato in grado, dunque, di cogliere il carattere «non transitorio» di questi cambiamenti: il grave ritardo con il quale si è mosso rivela, infatti, la mancata capacità di cogliere la portata di trasformazioni epocali che hanno condotto alla costruzione di un muro che tende a dividere i garantiti dai non garantiti. Si tratta di un ritardo culturale, prima ancora che politico, sia in termini di analisi sia di proposte (15).

Alcuni studi hanno contribuito ad animare un ampio dibattito sul fatto che l'azione sindacale fosse (e per alcuni ancora lo è) concentrata prevalentemente sui lavoratori tradizionali ed escludesse quelli atipici (16).

Nonostante vi siano da tempo organizzazioni sindacali come la NIdiL (Nuove Identità di Lavoro) – nata nel 1998 all'interno della CGIL (17) con il fine, tra gli altri, di migliorare le condizioni di lavoro e definire percorsi di stabilizzazione dei lavoratori temporanei (18) – la voce dei precari e delle precarie ancora stenta a levarsi con forza per farsi sentire (19).

LA SOLITUDINE DEI PRECARI

Nel corso del tempo, le prassi sindacali non sempre hanno posto il contrasto alla precarietà al centro delle proprie strategie e gli incerti percorsi di affiliazione non hanno di certo favorito la costruzione di un rapporto solido e privo di ambiguità fra i precari, più o meno giovani, e il sindacato (20). La solitudine dei precari rende ancor più evidente l'insostenibilità dell'attuale modello economico e culturale che si mostra in tutta la sua asprezza, in quella società di mercato, per dirla alla Polanyi, che caratterizza la nostra epoca con

ricadute disgreganti sulla vita quotidiana e sui progetti di vita e di lavoro dei precari.

Chiaramente, «l'adesione a un gruppo sociale organizzato come quello sindacale non si esaurisce in se stesso, e non si esprime, generalmente, in una delega alla decisione di altri. Essa denota, prima di tutto, il bisogno di esprimersi attraverso una testimonianza, un lavoro volontario, un dono; un'attività [...] attraverso la quale ognuno possa verificare la validità e gli effetti della propria scelta e del proprio dare» (21). La partecipazione politica e la rappresentanza sindacale sono stati elementi distintivi delle generazioni precedenti, la cui certezza del lavoro e la condivisione delle stesse condizioni e della tensione verso un obiettivo unitario hanno rappresentato, nel corso del Novecento, una forza incontestabile.

La progressiva precarizzazione e la sempre crescente disoccupazione giovanile hanno costituito passaggi chiave nel processo di disaffezione verso il sindacato da parte di giovani (e dei precari tutti) (22): le certezze sono state erose e la solitudine rappresenta una delle loro più grandi debolezze, tanto che emerge trasversalmente nelle testimonianze dell'indagine empirica su NIdiL-CGIL (23) la necessità di valorizzare forme di autorganizzazione che, pur esistendo nella realtà, rischiano di disperdersi, depauperando ulteriormente l'unica possibilità di incidere su una possibile trasformazione positiva del mercato del lavoro (24). Le forme di autorganizzazione dei precari sembrano essere sottovalutate: attestano invece una ricerca di identità collettiva che, in qualche modo, rappresenta il bisogno di autorealizzazione e autoaffermazione di tanti lavoratori. Si impone, allora, un'attenta riflessione sulle forme di organizzazione, di autorganizzazione e di rappresentanza che devono costituire il tratto peculiare di rinnovamento del sindacato come organizzazione fondata sull'adesione volontaria e non sul solo atto burocratico del tesseramento (25). Naturalmente questo implica dei cambiamenti sostanziali nell'approccio generale che i sindacati hanno: non solo nelle linee strategiche, ma anche nell'organizzazione e nella pratica quotidiana per dare spazio alle voci e alle esigenze di questi gruppi.



Si tratta senz'altro di un processo di sperimentazione articolato e se, rammentando Weber, la sociologia ha il compito di dire ciò che non si ascolta di buon grado, la passività o l'iniziativa del sindacato sembrano determinanti nel favorire il prevalere della disaggregazione o della giustizia e della coesione so-

ciale. I lavoratori precari rischiano, infatti, di perdere del tutto il controllo del proprio destino senza peraltro avere una rete protettiva: al sindacato rimane il compito di trasformare il disagio personale degli individui in un turbamento collettivo all'interno della società (26).

- (1) Istat, «Occupati e disoccupati. Dicembre 2019», https://www.istat.it/it/files//2020/01/CS_Occupati-disoccupati_DICEMBRE_2019.pdf.
- (2) G. Standing, *Precari. La nuova classe esplosiva*, Bologna, il Mulino, 2012.
- (3) Cfr. E. Mingione, E. Pugliese, *Il lavoro*, Roma, Carocci, 2010, p. 106.
- (4) *Ibidem*. L'apice di questa densità sindacale viene raggiunto agli inizi degli anni Settanta, sia a livello internazionale sia in Italia. Nel nostro Paese tale fase di diffusione si era espressa nella promulgazione dello Statuto dei lavoratori, la legge che regolamenta le relazioni industriali stabilendo garanzie di base per i lavoratori dipendenti nelle medie e grandi imprese. Si veda anche G.P. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, il Mulino, 2009.
- (5) Cella, Treu, op. cit.
- (6) Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276: *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30*.
- (7) In generale, tra gli atipici vengono inseriti anche coloro che hanno un contratto a tempo determinato, cioè i lavoratori subordinati instabili (cfr. Chiesi, 1990, pp. 13-30).
- (8) F. Colella, *Biografie atipiche. Strategie di costruzione dell'identità nella vita quotidiana dei giovani precari*, Milano, Guerini, 2009.
- (9) M. Franchi, *Il sindacato al tempo della crisi. Analisi e proposte per un cambiamento necessario*, Roma, EDIESSE, 2015.
- (10) L. Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza, 2007. Per un approfondimento su questo specifico tema si rimanda a Colella, 2009, op. cit.
- (11) Colella, 2009, op. cit.
- (12) A. Accornero, *Era il secolo del lavoro*, Bologna, il Mulino, 2000.
- (13) F. Liso, *Analisi dei punti critici della «Legge Biagi»: spunti di riflessione, relazione presentata al convegno in memoria di Massimo D'Antona presso la facoltà di Scienze Politiche dell'Università «La Sapienza» di Roma, 20 maggio 2004*.
- (14) B. Trentin, *Lavoro e libertà nell'Italia che cambia*, Roma, Donzelli Editore, 1994, p. 13.
- (15) *Ibidem*.
- (16) A. Accornero, *Il mondo della produzione*, Bologna, il Mulino, 1994; M. Regini, *I dilemmi del sindacato*, Bologna, il Mulino, 1981; M. Carrieri, *I sindacati. Tra le conquiste del passato e il futuro da costruire*, Bologna, il Mulino, 2012; L. Gallino, *La lotta di classe dopo la lotta di classe*, Roma-Bari, Laterza, 2012.
- (17) Nei vari Paesi i sindacati hanno diversi rapporti con partiti politici. In tal senso, tra i sindacati maggiormente rappresentativi in Italia: la CGIL era a prevalenza socialista, la CISL era a prevalenza democristiana e la UIL aveva una forte presenza repubblicana e socialdemocratica, mentre il piccolo sindacato CISNAL (ora UGL) era espressione del partito neo-fascista MSI (Cfr. Mingione, E. Pugliese, op. cit., p. 98).
- (18) È possibile segnalare, per completezza, l'esistenza di altre categorie di precari come, per esempio: FELSA (44mila iscritti) e UILTEMP (70mila iscritti). Nonostante non esistano statistiche precise, è possibile sostenere che gli under 35 nei sindacati non raggiungono un decimo del totale e un sesto dei lavoratori attivi (Cfr. Franchi, op. cit.).
- (19) Standing, op. cit.
- (20) F. Colella, «Dal sindacato tradizionale al sindacato "atipico"? Strategie per la rappresentanza dei nuovi attori nel mercato del lavoro italiano. Il caso di NIdiL-CGIL», *Sociologia del lavoro*, 140, numero monografico Condizioni e strategie di rappresentanza dei lavoratori vulnerabili, B. Beccalli, E. Mingione, E. Pugliese (a cura di), 2015, pp. 49-63.
- (21) Trentin, op. cit., p. 57.
- (22) *Rapporto Giovani 2018*, La condizione giovanile in Italia, Istituto G. Toniolo, Bologna, il Mulino, 2018.
- (23) Si fa riferimento all'indagine condotta presso la Sapienza Università di Roma, le cui risultanze sono pubblicate nell'articolo Colella, op. cit., 2015.
- (24) *Ibidem*.
- (25) Trentin, op. cit.
- (26) C. Wright Mills, *L'immaginazione sociologica*, Milano, Il Saggiatore, 1973.

IN SINTESI

- Alla fine 2019 il numero totale dei precari in Italia era di 3 milioni e 123mila, un dato certamente aggravato dallo scoppio della pandemia nei primi mesi del 2020.
- Il generale indebolimento del sindacato è ascrivibile, da un lato, alla diminuzione della domanda di lavoro nei settori dove, tradizionalmente, era più forte (terziario); dall'altro, ai mutamenti avvenuti nell'organizzazione del lavoro, soprattutto in fabbrica, compresa la riduzione della compattezza della classe operaia.
- Le prassi sindacali non sempre hanno posto il contrasto alla precarietà al centro delle proprie strategie e gli incerti percorsi di affiliazione non hanno di certo favorito la costruzione di un rapporto solido e privo di ambiguità fra i precari, più o meno giovani, e il sindacato.