

L'instabilità del lavoro nella vita delle persone

di Giovanna Fullin

Flessibilizzazione del mercato del lavoro e amplificazione delle disuguaglianze

L'analisi delle conseguenze della diffusione delle occupazioni instabili nel mercato del lavoro è un tema complesso che può essere affrontato da molte prospettive, sia a livello macro - prendendo in considerazione i dati aggregati - sia a livello micro - soffermandosi sulle esperienze degli individui che lavorano con contratti flessibili. Ciò che emerge dalla letteratura è un'immagine ambivalente del processo di flessibilizzazione in quanto le occupazioni instabili sembrano essere una risorsa per i soggetti forti nel mercato del lavoro e, nello stesso tempo, una trappola per i soggetti deboli. In altre parole, ciò significa che la diffusione delle occupazioni instabili porta con sé un'amplificazione delle disuguaglianze nel mercato del lavoro perché aumenta l'importanza delle risorse individuali da un lato e, delle caratteristiche del contesto dall'altro [Fullin, 2002].

Per quanto riguarda le risorse individuali, ad esempio, molti autori hanno messo in luce come la situazione familiare delle persone conti moltissimo nello strutturare il modo di rapportarsi all'instabilità [Addabbo e Borghi, 2001; Fullin, 2004; Migliavacca, 2002; Saraceno, 2005]. Avere alle spalle una famiglia che può sostenere economicamente chi si trova senza lavoro, essere un giovane che vive ancora con i genitori o essere una donna che ha un compagno con un lavoro stabile, rappresenta una protezione importante e, quindi, permette di vivere l'instabilità in modo molto diverso da chi si trova in altre condizioni familiari. Allo stesso tempo, per le donne la famiglia rappresenta un vincolo oltre che una risorsa, perché spesso sono

— **Giovanna Fullin** *Ricercatrice del Dipartimento di Sociologia dell'Università degli studi di Milano-Bicocca*



FOCUS

proprio i carichi famigliari a portare e/o intrappolare le donne nel lavoro instabile [Saraceno, 2005, Trifiletti, 2003].

Oltre a ciò, le risorse individuali tendono a divenire sempre più centrali per i lavoratori instabili perché essi, molto spesso, hanno rapporti di lavoro individualizzati, in cui sta al singolo costruirsi le reti di contatti e il proprio potere contrattuale nei confronti del datore e/o del committente. Anche questo aspetto amplifica le diseguglianze tra i soggetti.

Accanto alle caratteristiche individuali anche il contesto gioca un ruolo non irrilevante nello strutturare le diseguglianze lungo tre dimensioni principali. In primo luogo le caratteristiche del contesto territoriale assumono un'importanza cruciale: avere un'occupazione instabile in una regione del nord, con bassi tassi di disoccupazione e molte opportunità di lavoro, è cosa ben diversa dall'aver un'occupazione instabile nelle regioni meridionali, dove invece il rischio di rimanere disoccupati è molto più evidente e pressante. Oltre al contesto territoriale, va considerato anche il settore di attività. In alcuni settori, infatti, le occupazioni instabili possono essere un ponte verso un impiego sicuro mentre in altri rappresentano una modalità di impiego molto diffusa - accompagnata da livelli elevati di *turn over* - con possibilità molto limitate di stabilizzazione¹.

Infine, non bisogna dimenticare che, a causa delle frequenti modificazioni legislative, dell'ambiguità e/o incompletezza di alcune norme e dello scarso potere di controllo delle organizzazioni sindacali, il grado di istituzionalizzazione dei rapporti di lavoro con contratti atipici è abbastanza basso, per cui diventa molto rilevante il contesto aziendale in cui i lavoratori instabili sono inseriti (o il committente con cui hanno a che fare se sono collaboratori o lavoratori a progetto). In alcune aziende, infatti, i contratti instabili vengono utilizzati in modo "responsabile", progettando un percorso di inserimento nell'organico stabile dell'azienda almeno per una parte dei lavoratori assunti con contratto a termine e rispettando la normativa in termini di tutele/diritti. In altri casi, invece, i lavoratori instabili si trovano a dover affrontare condizioni di lavoro pessime, senza nessuna possibilità di stabilizzazione e senza neppure le tutele minime - come malattia e maternità - che la legge prevedrebbe ma che la loro condizione di estrema ricattabilità, la frammentarietà della loro storia lavorativa e contributiva e la frequente assenza degli organi di rappresentanza sindacale rendono sostanzialmente "inesigibili" [Magatti e Fullin, 2002; Berton, Richiardi e Sacchi, 2009].

Gli elementi di disegugianza appena citati sono, in qualche modo, difficili da delineare perché non derivano dal tipo di contratto posseduto dai soggetti. Sarebbe sbagliato, infatti, concludere che i lavoratori interinali sono

tutti soggetti deboli e che i lavoratori a progetto sono invece in condizioni di forza o viceversa. Le linee di disegualianza tagliano trasversalmente l'insieme dei lavoratori instabili, rendendo il quadro molto complesso. Inoltre l'esperienza del lavoro instabile tocca moltissime persone, rappresentando per alcuni solo una fase transitoria e per altri un aspetto strutturale del percorso professionale. Diventa quindi molto difficile capire chi sono i soggetti forti e quali invece i soggetti più deboli di fronte al processo di diffusione delle occupazioni instabili. A questo fine, questo articolo si concentra sugli aspetti soggettivi, ossia sui modi con cui i lavoratori vivono l'instabilità del lavoro².

L'analisi degli aspetti soggettivi è importante per due ordini di motivi. Innanzitutto considerare come le persone guardano all'instabilità del lavoro permette di concentrare l'attenzione sulle loro aspettative e sul modo di progettare il loro percorso all'interno del mercato del lavoro, individuando chi si trova in condizioni di debolezza e chi invece di maggiore forza. Inoltre, il modo che le persone hanno di percepire l'instabilità del lavoro influisce, in qualche misura, sulla nostra capacità di comprendere quali sono i problemi che ne derivano e quindi sulla nostra capacità di analizzare le conseguenze sociali del processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro. Naturalmente l'analisi degli aspetti soggettivi necessita di essere affiancata da studi di tipo macrosociologico, che - attraverso l'uso di dati statistici e la ricostruzione dei fattori politici e istituzionali - offrano adeguate chiavi di lettura dei processi di trasformazione del mercato del lavoro. In questa sede ci si limita a rimandare all'ampia letteratura sul tema³ e a lasciare tali aspetti sullo sfondo.

Soddisfazione per il lavoro e strategie di attesa

Sulla base del loro modo di rapportarsi all'instabilità⁴, i lavoratori possono essere suddivisi in due grandi gruppi [Fullin, 2004]. Da una parte vi sono i lavoratori che svolgono un'attività che, in qualche modo, li soddisfa e che vorrebbero continuare a svolgere in futuro. Sono lavoratori prevalentemente a progetto o con partita Iva (mentre sono rari i casi di lavoratori interinali) come ad esempio formatori, ricercatori, giornalisti, consulenti informatici e si identificano nel lavoro che fanno. Nel loro caso non si rileva il problema che Sennett [1999] definirebbe di «corrosione dell'identità» perché essi si identificano nel lavoro che svolgono a prescindere dall'instabilità del contratto, forti della gratificazione e della soddisfazione che ne ricavano. In alcuni casi, come quello dei giornalisti, il riconoscimento sociale attribuito alla professione svolta funge, in qualche modo, da compensazione rispetto all'instabilità del lavoro.

Dall'altra parte, contrapposto a questo gruppo, c'è quello dei lavoratori che fanno un lavoro che non corrisponde alle loro aspettative né, spesso, al loro titolo di studio. Si tratta di persone che non si identificano nel lavoro che fanno, che in futuro vorrebbero cambiare impiego e che cercano di proiettare la propria identità professionale e sociale al di là dell'esperienza occupazionale che hanno in quel momento. Rientrano in questo secondo gruppo prevalentemente lavoratori interinali, a cui si aggiungono anche lavoratori a progetto o collaboratori occasionali impiegati ad esempio in call center o in attività promozionali nei centri commerciali e nei supermercati. Si tratta di soggetti che utilizzano l'instabilità del lavoro come uno strumento per proiettare la propria identità al di là del lavoro che stanno svolgendo in quel momento. In questa prospettiva l'instabilità del lavoro può essere percepita addirittura come una risorsa, un elemento di libertà che permette loro di non legare l'identità al lavoro svolto. Si possono identificare delle vere e proprie "strategie di attesa", ossia delle strategie che prevedono la sospensione della propria identità nella prospettiva di una transizione ad un lavoro diverso [Faure-Guichard, 2000; Nicole-Drancourt e Roulleau-Berger, 2001]. Tali strategie possono avere un progetto preciso - come nel caso degli studenti universitari che hanno occupazioni instabili mentre studiano con l'idea che una volta laureati troveranno occupazioni più corrispondenti ai loro interessi ed alle loro aspettative - oppure possono essere ancorate a progetti molto più vaghi, semplicemente anche solo al desiderio di cambiare lavoro.

Prendere in considerazione le modalità con cui i lavoratori instabili si rapportano al loro lavoro è importante perché permette di analizzare che tipo di percorso hanno in mente e, quindi, quali sono gli aspetti problematici di quel percorso e, quali possono essere gli elementi di debolezza.

In particolare, coloro che sono soddisfatti del loro lavoro sembrano essere in una posizione più forte e spesso sono disposti a continuare a lavorare con contratti instabili pur di fare il lavoro che gli piace e che dà loro soddisfazione [Semenza, 2000; Ires, 2005]. Ma le prospettive che si aprono loro in termini di consolidamento della posizione professionale dipendono moltissimo dal tipo di attività svolta. In alcuni settori infatti, come quello della formazione, della ricerca o nel caso di traduttori o giornalisti, l'esperienza accumulata e la professionalità sono riconosciute dai committenti, in termini economici e di sicurezza e stabilità dei rapporti di lavoro, per cui vi sono buone possibilità di raggiungere una posizione di forza sul mercato del lavoro anche senza avere un contratto di tipo stabile [Bertolini, 2002]. In altri settori, invece, l'esperienza e il possesso di competenze specifiche non

sono sufficientemente considerate dai datori di lavoro che mantengono comunque un elevato *turn-over* per cui i lavoratori si trovano in situazione di costante precarietà. È il caso degli istruttori sportivi o degli intervistatori per indagini di mercato che, nonostante possano aver seguito corsi di studi dedicati, spesso sono giudicati esclusivamente in base alla loro capacità di mantenere alto il numero di iscritti ai propri corsi (i primi) o di concludere nei tempi stabiliti le interviste richieste (i secondi).

Rispetto a questo gruppo di lavoratori, la condizione di coloro che sono insoddisfatti del loro lavoro presenta maggiori elementi di vulnerabilità. Le strategie di attesa, infatti, funzionano se si concludono in tempi abbastanza brevi con il raggiungimento di un'occupazione più soddisfacente e magari anche più stabile. In caso contrario, invece, i soggetti corrono il rischio che le esperienze di lavoro instabile si susseguano senza che sia possibile ricomporle in un percorso professionale coerente. Sono proprio questi lavoratori che più rischiano di rimanere intrappolati nell'instabilità, perché non riescono a recuperare una narrazione sulle loro esperienze di lavoro e ad utilizzarle per raggiungere un'occupazione più soddisfacente e anche più sicura.

Un secondo problema delle strategie di attesa è connesso con il fatto che esse portano i soggetti a guardare con un'ottica fortemente transitoria il lavoro che svolgono, senza investire nel rapporto con il datore di lavoro e spesso senza cercare neppure il rispetto dei diritti più elementari che possono derivare dal contratto di lavoro che hanno. Ciò contribuisce a rendere particolarmente difficile la promozione dell'azione collettiva da parte delle organizzazioni sindacali, che faticano a coinvolgere i lavoratori atipici in iniziative comuni. Ma soffermiamoci brevemente su questo punto.

Le difficoltà dell'azione collettiva

Vi sono in particolare quattro aspetti della condizione dei lavoratori atipici e del loro atteggiamento verso il lavoro e verso il sindacato che rendono difficile l'azione collettiva. In primo luogo, bisogna sottolineare la condizione di elevata ricattabilità in cui si trovano molti lavoratori atipici, che hanno contratti brevi e vivono nella speranza di ottenere un rinnovo o magari di essere assunti in modo stabile nell'azienda in cui lavorano. Scioperare o anche solo dimostrare un interesse per le iniziative sindacali in queste situazioni può essere molto rischioso per cui generalmente i lavoratori interinali non partecipano agli scioperi e spesso evitano qualsiasi contatto con i delegati sindacali presenti in azienda. I collaboratori, d'altra parte, non hanno neppure il diritto di scioperare perché formalmente la loro presenza in azienda non è prevista dal contratto.

In secondo luogo, bisogna considerare che, a seconda del tipo di percorso in cui si trovano, i lavoratori si rapportano in modo diverso con il proprio datore di lavoro/committente e considerano in modo diverso il rapporto di lavoro. Coloro che hanno progetti di transizione ad altro impiego o ritengono che cambieranno presto tipo di contratto tendono a non preoccuparsi di ottenere condizioni di lavoro migliori e quindi non sentono il bisogno di rivolgersi al sindacato. Nelle situazioni in cui vi è un elevato *turn over* e i contratti di lavoro sono brevi, inoltre, è anche molto difficile costruire delle reti di relazioni tra colleghi che permettano poi la circolazione delle informazioni e il coordinamento in vista di possibili azioni comuni. L'organizzazione di iniziative collettive diviene perciò molto più difficile anche per coloro che ne sentirebbero la necessità.

Quando, in aggiunta a ciò, vengono utilizzate nello stesso luogo di lavoro forme contrattuali diverse, regolate con modalità differenti a seconda della situazione personale di ogni lavoratore e delle esigenze dell'azienda in quel momento, sembra perdersi ogni dimensione collettiva e l'aggregazione per il raggiungimento di obiettivi comuni diviene molto difficile. Si pensi in particolare a rivendicazioni relative ai compensi, assolutamente impossibili in situazioni - come quelle dei collaboratori - in cui le retribuzioni sono contrattate individualmente e per i singoli non è facile neppure raccogliere le informazioni per valutare e confrontare la propria posizione con quella degli altri.

Dall'altra parte la possibilità di contrattare individualmente il proprio rapporto di lavoro con il committente è vissuta da molti collaboratori come una garanzia di libertà e un segno di indipendenza che induce a percepire il sindacato come qualche cosa di molto lontano, che riguarda altre categorie di lavoratori e altre situazioni [Fullin, 2002]. Contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, non sono soltanto i lavoratori con elevata professionalità a rivendicare la propria autonomia nella contrattazione individuale con il committente/datore di lavoro. Il caso di alcune donne che svolgono attività di promozione commerciale in un ipermercato (con contratto di collaborazione) che dichiarano di non aver bisogno delle organizzazioni sindacali in quanto "libere professioniste", ovvero libere di decidere quando lavorare e quando non farlo, è esemplificativo a questo riguardo. Inoltre, anche tra gli interinali, che dovrebbero in teoria percepirsi come lavoratori dipendenti più che come liberi professionisti o lavoratori autonomi, si rileva un'idea "individuale" del rapporto di lavoro e la scarsa propensione a rivolgersi al sindacato [Magatti e Fullin, 2002].

Ma le difficoltà nell'aggregazione e nell'organizzazione di rivendicazioni collettive non derivano solo dalle condizioni dei lavoratori instabili e dal loro atteggiamento verso il sindacato. Vi sono dei problemi che derivano direttamente dalle specificità delle stesse organizzazioni sindacali.

Innanzitutto le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori atipici, create negli anni novanta all'interno delle organizzazioni sindacali, si presentano come trasversali alle categorie. Non avrebbe senso, infatti, cercare di coinvolgere i lavoratori interinali e i collaboratori nelle organizzazioni di categoria quando essi molto spesso cambiano più volte attività e settore di riferimento. Dall'altro lato, però, risulta complicato mettere in piedi un'organizzazione che riesca a tenere insieme lavoratori che svolgono attività completamente diverse, in condizioni molto differenti, accomunati esclusivamente dalla forma contrattuale utilizzata.

Un secondo problema riguarda la gestione della contrattazione a livello aziendale in quanto, non essendoci delegati sindacali specifici per gli interinali o per i collaboratori, le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori atipici rimangono necessariamente al di fuori dei luoghi di lavoro, mentre sono i rappresentanti delle RSU aziendali - facenti capo alle organizzazioni di categoria specifiche del settore di attività - ad avere direttamente a che fare con i lavoratori atipici occupati al loro interno. Ciò determina dei problemi di rappresentanza, in quanto i delegati si trovano di fronte al problema di integrare gli interessi dei lavoratori instabili con quelli dei lavoratori assunti con contratto stabile [Ballarino, 2005]. Inoltre, le specificità dei contratti non standard rendono difficile e complessa la gestione pratica del rapporto con i datori di lavoro, soprattutto per chi - come i delegati delle RSU aziendali - non ha una conoscenza approfondita delle varie forme contrattuali.

Un terzo problema riguarda la gestione interna dei singoli sindacati e, in particolare, le relazioni tra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori atipici e quelle di categoria che operano sui singoli settori di attività. Oltre alle difficoltà già illustrate nella gestione delle attività concrete di rappresentanza sui luoghi di lavoro, infatti, altri ostacoli sorgono a causa dell'atteggiamento di disinteresse, diffidenza, quando non di aperta opposizione, da parte di molti sindacalisti, abituati a trattare esclusivamente con lavoratori con contratti standard e portati a vedere il lavoro instabile come «la materializzazione di una debolezza se non di una sconfitta del sindacato» [Ballarino, 2005, p. 179].

Guardando agli aspetti positivi dell'instabilità

Ma qual è l'immagine dell'instabilità del lavoro che emerge dai racconti dei lavoratori? La ricerca condotta in Lombardia e altre indagini svolte in altre regioni italiane mettono in luce un modo di approcciarsi all'instabilità del lavoro meno negativo di quanto ci si potrebbe attendere. In alcuni casi i lavoratori sottolineano degli aspetti positivi dell'instabilità del lavoro per una serie di motivi che andiamo brevemente ad accennare.

Innanzitutto non bisogna dimenticare che le persone intervistate tendono comunque sempre a sottolineare anche gli aspetti positivi della loro esperienza, rintracciandone le potenzialità oltre che lamentandone gli aspetti critici. Inoltre, le occupazioni instabili sono considerate da molti lavoratori come un passaggio necessario per entrare nel mondo del lavoro, quindi un passaggio accettato. Su questo giocano da un lato, l'influenza dei mezzi di comunicazione (giornali e televisione) che comunque, molto spesso, sottolineano come ormai la flessibilità sia un elemento essenziale per rendere più dinamico il mercato del lavoro e quindi, anche un aspetto con cui necessariamente fare i conti nel percorso di inserimento occupazionale. Dall'altra parte, gioca anche il confronto con i pari, soprattutto per i giovani che si confrontano con altri coetanei che hanno impieghi instabili e quindi vivono la precarietà con meno frustrazione rispetto a quanto poteva accadere negli anni settanta, quando l'occupazione stabile era una prospettiva più diffusa anche tra le generazioni più giovani.

Vi è poi da considerare l'opacità del mercato del lavoro, che a Milano come - in misura più accentuata - nelle regioni meridionali, rende comunque difficoltosa la ricerca di un impiego e ritarda l'inserimento dei soggetti più deboli. Di conseguenza, sia per i giovani in cerca del primo lavoro, sia per le donne adulte che sono uscite dal mercato per la nascita dei figli e cercano di entrare, o per i lavoratori stranieri, le occupazioni instabili possono essere una risorsa importante per trovare velocemente un impiego, in questo senso vista anche in termini positivi.

Un altro elemento che spiega le immagini non del tutto negative delle occupazioni instabili che emergono dai racconti dei lavoratori rimanda alla dimensione dell'autonomia [Paci, 2005]: ai lavoratori a progetto in particolare, il contratto dà ampi margini di autonomia, permettendo di gestire tempi e luoghi del lavoro. In realtà, tale autonomia in molti casi è più formale che reale [Altieri, 2006; Barbieri e Reyneri, 2007; Ires, 2005], in quanto i vincoli imposti dal committente travalicano spesso i limiti previsti dalla normativa a questo riguardo e gli elevati ritmi di lavoro spesso riducono al mi-

nimo i margini di libertà nella gestione del tempo da parte dei lavoratori a progetto. Tuttavia l'autonomia è uno degli aspetti positivi maggiormente citati dai lavoratori a progetto.

Infine, nei racconti dei lavoratori instabili che non sono soddisfatti del proprio impiego emerge un senso di libertà connesso con l'instabilità dei contratti che rende la precarietà una risorsa in quanto permette di proiettare la propria identità a ciò che si farà una volta scaduto il contratto.

I costi dell'instabilità nella vita delle persone

L'immagine in qualche modo positiva dell'instabilità che emerge dai racconti dei lavoratori instabili rischia di rendere meno visibili alcuni rischi connessi al processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro, rischi che diventano evidenti nelle situazioni più critiche ma che, in realtà, esistono anche nelle situazioni a prima vista meno preoccupanti.

Come spiega Amartya Sen, non basta considerare il livello di soddisfazione delle persone perché le persone tendono ad adattarsi alle condizioni in cui si trovano e a valutarle positivamente anche quando le loro *capabilities*, cioè la loro capacità di ottenere il tenore di vita desiderato, sono fortemente vincolate dal contesto in cui si trovano. Sen si riferisce generalmente a vincoli che derivano dalla mancanza di risorse. Nel caso dei lavoratori instabili non è tanto la mancanza di risorse a giocare un ruolo di rilievo in questa direzione ma l'incertezza relativa al lavoro e quindi ai mezzi necessari per il sostentamento [Gallino, 2001]. L'instabilità in questo senso influisce in maniera sottile sulle capacità di scelta dei lavoratori instabili.

Da un lato, ad esempio, avere un contratto instabile rende difficile fare alcune scelte che sono cruciali nella vita delle persone, come andare a vivere per conto proprio, sposarsi, comprare una casa e fare dei figli [Piccone Stella, 2007; Salmieri, 2006]. Dall'altro lato, l'incertezza influisce anche su scelte meno rilevanti come quella di ridurre i ritmi di lavoro per investire nella propria formazione o per concedersi un breve periodo di vacanza. Tali scelte rischiano di venire continuamente posticipate, nell'attesa di avere maggiori sicurezze sul proprio lavoro, con un evidente effetto negativo sulla qualità della vita.

A ciò si aggiunge il fatto che l'incertezza sulla stabilità del proprio lavoro porta molti soggetti a lavorare a ritmi molto elevati, ad accettare nuovi incarichi ogni volta che se ne presenta l'occasione, anche se ciò implica lavorare di notte o nel proprio tempo libero, per il timore di rimanere in futuro senza lavoro. Infine, come già sottolineato in precedenza, l'incertezza

della situazione lavorativa porta tali persone a posticipare la definizione della propria identità personale, a costo del rischio di perdere la propria capacità narrativa sulle esperienze di lavoro. L'instabilità del lavoro comporta dunque, in qualche modo, un'influenza sottile sulla qualità della vita delle persone, influenza che spesso non viene riconosciuta a prima vista neanche dalle persone che sono coinvolte in queste esperienze, ma che emerge indirettamente dai loro racconti.

bibliografia

- Addabbo T, Borghi V. (2001), *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Milano, Franco Angeli.
- Altieri G. (2006), *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto: cosa cambia nel mercato del lavoro italiano*, in Pallini M. (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Il Mulino, pp. 19-92.
- Ballarino G. (2005), *Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici*, in Bertolini S. e Rizza R. (a cura di), *Atipici?*, Sociologia del lavoro, n.97, pp. 174-190.
- Barbieri P, Reyneri E. (2007) *Il lavoro instabile a Milano e in Lombardia*, in Belloni M, e Carcano M. (a cura di), *Il Lavoro atipico a Milano e provincia*, ISMO, Milano.
- Barbieri P., Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia. Differenze territoriali, fattori strutturali e rischi di esclusione sociale*, Stato e Mercato n. 74, agosto.
- Bertolini S. (2002). *Il lavoro atipico e le sue strategie*, Libreria Stampatori.
- De Luigi e Martelli (2006), *Il volto sociale della precarietà. Una sfida del welfare locale*, Aracne.
- Faure-Guichard, (2000), *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Les PUR, Rennes, 2000.
- Fullin G. (2002), *The unions for atypical workers in Italy*, Transfer, n.6, pp.531-535
- Fullin G. (2002), *Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità*, Rassegna Italiana di Sociologia, n.4, pp.553-586.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino.
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza.
- IRES e Nidil-CGIL (2005), *Professionisti, ma a quali condizioni? Prime evidenze empiriche sui collaboratori con partita IVA iscritti al fondo INPS per i parasubordinati*, www.cgil-nidil.it
- Magatti e Fullin G. (2002), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma.
- Migliavacca, M. (2002), "I lavori atipici e la precarietà lavorativa. La famiglia come chiave di lettura", in Fondazione Ambrosianum, *Milano 2002. Rapporto sulla città*, Franco Angeli.
- Nicole-Drancourt C. e Roulleau-Berger L., (2001), *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino.
- Piccone Stella S. (a cura di) (2007), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Carocci
- Reyneri E. (2004), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino.
- Berton F., Richiardi M. e Sacchi S., "Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà", volume in uscita nel 2009.
- Salmieri L. (2006), *Coppie flessibili. Progetti di vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Il Mulino.
- Saraceno C. (2005), *Le differenze che contano tra i lavoratori atipici*, in Bertolini S. e Rizza R. (a cura di), *Atipici?*, Sociologia del lavoro, n.97, pp. 15-24.
- Semenza R. (2000), *Le nuove forme del lavoro indipendente*, Stato e Mercato n.58, pp.143-167 .
- Sennett R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli.
- Trifiletti R. (2003), *Dare un genere all'uomo flessibile. Le misurazioni del lavoro femminile nel postfordismo*, in *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Zanetti M.A. (2005), *La soggettività del lavoratore flessibile e il problema del consenso alle nuove forme di lavoro*, in Bertolini S. e Rizza R. (a cura di), *Atipici?*, Sociologia del lavoro, n.97, pp. 122-140.

note

¹ Si possono citare a titolo esemplificativo i settori dello sport (istruttori sportivi in palestre e piscine) e delle attività promozionali nei grandi centri commerciali. I call center, grazie alla recente circolare Ministeriale che impone l'assunzione di tutti coloro che svolgono attività in-bound, stanno forse diventando un esempio di aziende che offrono possibilità di stabilizzazione.

² Una precedente versione del presente articolo è in corso di pubblicazione in "Fotografie dalla flessibilità del lavoro", A cura di Patrizio Di Nicola, Renato Fontana, Zaira Bassetti, Eurlink, Roma, 2009

³ Si vedano ad esempio i contributi di Reyneri (2004) e Barbieri e Scherer (2005)

⁴ L'analisi degli aspetti soggettivi dell'instabilità del lavoro ha trovato recentemente spazio nella letteratura italiana sul lavoro atipico. Si vedano ad esempio i contributi di Zanetti (2005) e De Luigi e Martelli (2006).