

Luciano Gallino

Nella mia esposizione seguirò una traccia divisa in 5 punti.

PRIMO PUNTO

Esso vorrebbe rispondere alla domanda : da dove proviene la richiesta, che caratterizza il mercato del lavoro in tutti i paesi industrializzati, di lavori flessibili, dove flessibile significa essenzialmente discontinuo (ma il termine internazionale ovunque usato è quello di lavoro flessibile)?

Il lavoro flessibile ha preso notevole ampiezza nel nostro paese, in modo non dissimile da quanto è accaduto e sta accadendo anche in Francia, Germania, Gran Bretagna. Sarebbe più difficile parlare di flessibilità negli Stati Uniti perché essendo laggiù il quadro giuridico completamente diverso dal nostro, il passaggio dal normale all'atipico che presuppone il quadro giuridico europeo negli Stati Uniti non ha molto senso.

La richiesta da parte delle imprese di aumentare la flessibilità del lavoro ha lo scopo di applicare all'utilizzo della forza lavoro i criteri che hanno avuto un buon successo nella ristrutturazione delle attività produttive a partire dagli anni 80 e con particolare intensità e rapidità negli anni 90.

Questi due criteri sono :

- 1) si produce solo **su domanda** – (il termine anglosassone, usato anche in TV è business on demand). Il termine è recente, ma il criterio è entrato nei processi produttivi da molto tempo; anni addietro le aziende formulavano delle previsioni di vendita e quindi piani di produzione, oggi formulano delle previsioni di mercato ma non c'è praticamente oggetto che sia prodotto se non nel momento in cui esso viene richiesto. Sono le tecnologie dell'informazione e della comunicazione che permettono di raccogliere le reti delle domande e delle tipologie del prodotto da parte dei clienti, il tutto converge in qualche ordinativo che va ad una rete di fornitori e subfornitori che possono essere distribuiti in tutto il mondo. Il principio è che si produce solo se c'è la domanda di un determinato tipo e quantità di bene o di servizio.
- 2) Tutto deve arrivare/accadere **giusto in tempo**. È un principio della organizzazione della produzione nato negli Stati Uniti molti anni fa, ma applicato con particolare efficienza ed efficacia nell'industria giapponese dell'auto – donde il termine toyotismo - a partire dagli anni '70 del Novecento. In pratica nulla, nessuna materia prima, nessun semilavorato, nessun componente deve arrivare nel punto dove deve essere lavorato se non nel preciso momento in cui potrà essere utilizzato. Le linee di montaggio come anche le attività di servizio si basano su questo principio che ha avuto notevole successo perché ha permesso di ridurre drasticamente gli stoccaggi e i depositi, oggi scesi anche dell' 80% rispetto a qualche anno fa. Il tutto reso possibile anche dallo sviluppo delle tecnologie della informazione e della comunicazione e da un uso intensivo dei sistemi di trasporto (le strade sono diventate una sorta di reparti di produzione perché incessantemente trasportano le parti in modo che arrivino "giusto in tempo" in una determinata unità produttiva).

Dato il successo organizzativo, tecnologico, economico di questi due principi, si è fatta strada nelle aziende l'idea che i medesimi principi potessero essere utilizzati anche nell'utilizzo della forza lavoro. Dato che essa è una voce di costo molto importante, perché non applicare anche alla forza lavoro gli stessi principi, ottenere cioè che il lavoratore sia disponibile in attesa del momento in cui sia richiesta la sua attività e fare in modo che la sua prestazione venga erogata solo quando sia utilizzabile, non prima, non dopo?

Per fare un caso un po' ovvio: perché retribuire 8 ore al giorno una cassiera di un supermercato quando questa lavora a ritmo sostenuto solo tra le 18 e le 20 e durante il resto della giornata la sua prestazione è molto meno richiesta?

Occorre qui riprendere una distinzione tra due tipi diversi di flessibilità: la flessibilità dell'occupazione e quella della prestazione. La prima ha a che fare con la tipologia del contratto (a tempo determinato, indeterminato, parziale, in affitto, ecc....) mentre la flessibilità della prestazione può riguardare gli orari settimanali variabili, i cosiddetti orari pluriperiodali, che possono variare molto -anche di 14-16 ore nell'arco dei mesi o dell'anno- oppure i turni slittanti (per cui si fa un turno, poniamo dalle 12 alle 20, la settimana dopo dalle 20 alle 4, quella ancora successiva dalle 4 alle 12); sequenze di giorni lavorativi diversi dalla settimana standard che possono includere il week-end, per cui si può lavorare 4 giorni consecutivi per più di una volta al mese..

La distinzione è importante sia dal punto di vista contrattuale sia da quello dei costi umani e sociali della flessibilità perché l'occupazione ad es può essere stabile, fondata su un contratto di durata indeterminata, mentre può essere elevata la flessibilità della prestazione; oppure la prestazione può essere tipologicamente costante ma accompagnarsi a una forte discontinuità della occupazione: ciascuno dei 2 tipi comporta particolari problemi e costi e naturalmente i costi si sommano quando si uniscono flessibilità della occupazione e della prestazione.

PUNTO SECONDO

La flessibilità del lavoro viene perseguita in forza di modelli della organizzazione produttiva che hanno condotto a tre esiti assai importanti e caratteristici.

- 1- Un primo risultato è stato la frammentazione delle aziende: molte funzioni che venivano svolte all'interno di una stessa azienda sono ora svolte da una molteplicità di aziende;
- 2- un secondo risultato è una accentuata riduzione della dimensione media delle aziende. In particolare quelle che furono grandi o medio grandi tendono a diventare medie o medio-piccole;
- 3- in terzo luogo si è avuto una forte dispersione sul territorio di attività prima concentrate in una medesima azienda: ciò può voler dire centinaia di aziende o di singoli lavoratori che si possono trovare in attività ad alcune decine o ad alcune centinaia o migliaia di chilometri dal luogo dove l'azienda committente ha la sua sede. Come è avvenuto lo sviluppo di questo modello dell'organizzazione della produzione che ha portato a questi 3 esiti?

E' avvenuto attraverso 2 movimenti, uno di espulsione l'altro di introiezione di vari tipi di attività nei confronti di una determinata azienda . L'attività di espulsione, detta anche di esternalizzazione o outsourcing, ovvero il ricorso a fonti esterne, da qualche anno chiamato anche off-shoring perché si va al di là dei propri confini,della propria costa esportando attività produttive in altri paesi, si è manifestata con particolare ampiezza negli anni '80.

Una media azienda manifatturiera aveva al proprio interno negli anni '80 attività di staff quali i servizi legali, le relazioni pubbliche (ora si chiamano "comunicazione ed immagine"), le attività proprie della direzione del personale (ora si chiama direzione delle risorse umane). Si occupava sempre al proprio interno di costruzioni, di ristrutturazione e manutenzione di immobili ed impianti, aveva una grande unità di servizi informatici, di contabilità, ecc. Nel corso degli anni 80 tutte queste attività di staff, di sostegno all'attività principale dell'azienda sono state esternalizzate, talvolta favorendo la costituzione da parte di ex dipendenti dell'azienda di nuove piccole

imprese che fanno lo stesso lavoro diventando però autonome ed assumendosi in proprio il rischio di impresa che prima era collocato all'interno di una singola impresa.

A partire dalla seconda metà degli anni 90 e con tendenza crescente di anno in anno, questo trasferimento all'esterno dell'attività di staff ha coinvolto sempre più anche attività altamente qualificate (ad es. la contabilità e il controllo delle fatture, o i bilanci di centinaia di consociate da consolidare in un bilancio di gruppo, da alcuni anni si trasmettono in India o in altri paesi emergenti).

A partire dagli anni 90 c'è stato un processo inverso detto di *terzizzazione*. In questo caso imprese esterne vengono chiamate fisicamente dentro gli stabilimenti dell'azienda per occuparsi di segmenti centrali dell'attività produttiva.

Per esempio un'azienda manifatturiera dove vi sia un'attività di attrezzaggio, di preparazione delle linee di produzione, di stampaggio di lastratura etc, (tipica per esempio della produzione di elettrodomestici), può affidare tutto questo ad aziende terze che giorno per giorno, o notte per notte, entrano nell'azienda committente per provvedere a segmenti centrali dell'attività produttiva.

Questo si può chiamare un processo di "internalizzazione" che può arrivare a coprire più dell'80%, in ore/persona, delle attività complessive di una azienda.

La richiesta di flessibilità del lavoro nasce dal fatto che si è sviluppata in questo modo una rete interna ed esterna di aziende che può essere diffusa su uno spazio immenso, nemmeno controllabile, dove un grandissimo numero di componenti della rete complessiva dipende dalle commesse, dagli ordinativi, dai giudizi, dalla valutazione dei prezzi e del rapporto costi-benefici di un'altra azienda, spesso un sub-fornitore che in qualche modo dipende per la sua attività da un'altra azienda più grande di lui da cui provengono le commesse. Si è così avuta una distribuzione del rischio di impresa talmente capillare per cui ciascuna delle miriadi di piccole e medie aziende (che sono nate dalla diffusione via internalizzazione -esternalizzazione delle attività produttive), deve badare con grande attenzione alla possibilità di adattare in modo rapidissimo il proprio flusso produttivo in funzione di ciò che i vari livelli di sub-fornitura, di sub-sub-commesse decidono o pretendono. La flessibilità diventa una necessità perché nessuna azienda può sapere se il mese prossimo avrà quella commessa che riguarda attività esternalizzate o internalizzate nella organizzazione produttiva dell'impresa principale. Questo rischio, che richiede una flessibilità complessiva dell'azienda, in molti casi si traduce nella richiesta di moltiplicare i lavori flessibili. In una rete del genere il primo imperativo è non assumere, ma cercare di trasformare il lavoro in commesse ad altre aziende ciascuna delle quali, avendo il medesimo problema, trasferisce il rischio e la richiesta di flessibilità a valle o collateralmente. Si creano così catene di commesse e sub-commesse reticolari che possono comportare l'intervento di numerose aziende per comporre l'unità del processo produttivo. Ciascuno dei componenti della rete, ognuno dei quali è sottoposto al rischio di non vedersi rinnovare a brevissimo termine una determinata commessa o fornitura, ha interesse a occupare la maggior quota possibile di lavoratori discontinui, intermittenti, a tempo determinato, di lavori cioè che si possono utilizzare il più possibile con il criterio del "giusto in tempo", e solo su domanda dell'impresa.

La conseguenza di questa struttura reticolare, di rischi distribuiti, dove ciascuna impresa, piccola o media che sia, è sottoposta a pressioni (ad es. sui prezzi, sulla riduzione dei costi) da parte di una cascata di altre aziende, è la moltiplicazione della tipologia dei contratti flessibili.

Se un lavoratore lascia un'azienda facente parte di un determinato settore produttivo, per fare lo stesso lavoro all'esterno probabilmente deve anche cambiare di categoria, passare cioè da un contratto nazionale di lavoro ad un altro. Ad es. un informatico che svolga il suo lavoro dentro un'azienda chimica appartiene da un punto di vista

contrattuale alla categoria dei chimici; ma se egli viene spinto o incentivato od obbligato a costituire una piccola azienda che svolga lo stesso lavoro, questa nuova azienda del tutto autonoma entrerà nella categoria delle telecomunicazioni o dell'informatica.

Si tratta di movimenti annui che coinvolgono centinaia di migliaia di lavoratori che cambiano categoria produttiva pur continuando a svolgere un lavoro del tutto analogo a quello precedente.

Una seconda conseguenza è quella che nel medesimo stabilimento o unità produttiva si trovano fianco a fianco una pluralità di contratti normali e di contratti atipici, ovvero persone con contratti a tempo indeterminato ed ad orario pieno, mentre accanto a loro lavorano 5, 8, 10 figure differenti, ciascuna delle quali ha un tipo di contratto diverso: di collaborazione, di consulenza, quello che prima si chiamava interinale ed ora di somministrazione, a tempo parziale, intermittente ecc. Si ricordi che l'Istat ha stimato in almeno 48 i lavori atipici oggi esistenti dopo l'entrata in vigore della legge 30/2003 e del suo decreto attuativo no. 276

Un'altra conseguenza è che si può dipendere da un soggetto, inteso come azienda, e lavorare per un altro. E' quello che avviene, in base al decreto attuativo della legge 30, con la somministrazione di lavoro. Le agenzie di somministrazione sono inquadrate nel terziario ma possono somministrare lavoro a una gamma vastissima, praticamente senza limiti, di soggetti differenti ovvero di aziende con tipologia produttiva differente, sia pure con delle differenze tra la somministrazione a tempo determinato e la somministrazione a tempo indeterminato.

Una delle principali conseguenze per i lavoratori diventa la difficoltà di essere adeguatamente rappresentati. Si sa che è diventato un motivo ricorrente il puntare il dito sull'incapacità dei sindacati di rappresentare in modo adeguato nuovi soggetti, come vengono chiamati. Prendiamo una nuova azienda "normale": coloro che lavorano per essa facevano in passato parte di un unico settore (il tessile, il cartario, il meccanico ecc.); ora lavorano in 5 o 6 settori differenti con altrettanti contratti nazionali di categoria diversi (che possono anche essere a tempo indeterminato). Per di più nello stesso spazio lavorativo si possono incontrare 5, 8, 10 tipi di contratto atipico differenti che si affiancano a quelli tipici, preesistenti.

Terza complicazione: in quello stesso spazio produttivo dove operano N persone con X contratti di categoria e Y contratti personali differenti, si possono trovare 10 o 15 aziende differenti che svolgono all'interno di quello spazio produttivo segmenti essenziali del processo produttivo. Ci si può chiedere come faccia un sindacato a rappresentare in modo efficace gli interessi materiali, ma anche ideali, di una simile congerie di situazioni lavorative.

All'interno degli stabilimenti Fiat di Torino, a Mirafiori, lavorano circa 8-9 aziende "terziste" differenti; a Melfi il numero è ancora superiore. Vi sono degli estremi: nei cantieri navali di Trieste fino ad alcuni anni fa lavoravano circa 4500 dipendenti di Fincantieri e circa 1000-1500 dipendenti di aziende artigiane specializzate nei lavori di allestimento e rifinitura delle navi da crociera. Oggi i dipendenti della Fincantieri sono 1200; oltre a loro vi sono altri 4000 lavoratori divisi in 400 aziende differenti (in media, dunque, 10 per azienda) facenti capo ad una miriade di settori dall'artigianato come ad altri settori del terziario o dell'industria. Si noti che l'esperto di relazioni industriali che portava questi dati in un recente convegno svoltosi a Venezia, considerava questo un notevole miglioramento rispetto alla situazione precedente: un paio di anni fa le aziende presenti in quel cantiere erano 800, quindi averle ridotte a 400 viene considerato un successo di non poco conto.

Occorre quindi avere presente questo quadro di estrema complessità organizzativa che solo le tecnologie dell'informazione possono tenere in piedi, determinato

dall'intreccio di contratti di categoria, di contratti normali e atipici, delle interdipendenze tra diverse aziende che nell'insieme compongono un reticolo nel quale anche le imprese cominciano ad avere problemi di carattere organizzativo. Di recente è apparso un rapporto dell'UNIONCAMERE della Regione Piemonte nel quale per la prima volta si scrive ripetutamente e a chiare lettere che l'eccesso di flessibilità del lavoro reca problemi ai lavoratori per la precarietà in esso intrinseca, ma comincia a recare problemi seri anche al sistema delle imprese.

TERZO PUNTO

Negli ultimi anni la legislazione sul lavoro ha sostenuto e accelerato i processi di diffusione dei lavori flessibili nelle loro varie tipologie. Una quota rilevante di flessibilità è stata introdotta con il pacchetto Treu del '97, i cui effetti si sono cominciati a vedere nei contratti stipulati tra il '99 e il 2000.

In essi sono state introdotte novità quali l'orario pluriperiodale, che si trova ad esempio in una bozza di accordo dell'aprile 2000 del contratto collettivo dei tessili; l'orario pluriperiodale in questo caso prevedeva una media di 40 ore settimanali definite a livello aziendale durante i 12 mesi in cui l'orario effettivo poteva variare tra le 32 e le 48 ore per meglio rispondere alla variabilità del mercato. A questo si aggiungevano 96 ore di disponibilità ordinaria (ore supplementari che potevano essere richieste al lavoratore). Erano altresì introdotti la banca delle ore, i contratti a termine, il part time, il lavoro ripartito (che non nasce quindi con il Decreto Legislativo 276/03; è stato introdotto dalla legge Treu e si ritrova da anni in numerosi contratti: pulizie, tessili, telecomunicazioni ecc). Molte figure atipiche dunque sono state inserite nelle aziende dal pacchetto Treu a partire dal 1999 /2000 in poi. Alcune non sono di poco conto. Ad es. l'orario multiperiodale con una oscillazione compresa tra le 32-48 ore è una flessibilità della prestazione che pesa molto sul lavoratore; inoltre bisogna tener presente l'onere del periodo di preavviso (quando uno passa da 32 ore la settimana a 40 o a 44 il preavviso può essere di alcune settimane, ma in molti casi può essere di alcuni giorni, da cui evidenti ricadute sui tempi della vita personale e familiare).

V'era però un vantaggio nei contratti sortiti dal pacchetto Treu: la flessibilità che veniva introdotta era pur sempre inserita nei contratti nazionali di categoria. I lavori flessibili venivano considerati come eccezione rispetto all'orario a tempo pieno e indeterminato; inoltre erano soggetti ai cosiddetti limiti di contenimento, ovvero un'azienda poteva usare il part time o il lavoro ripartito ecc entro una certa quota limite che poteva andare dal 5 al 10% o poco più del totale dei dipendenti, a seconda della localizzazione dell'azienda (con il Mezzogiorno si era un po' più elastici), del periodo dell'anno, di esigenze produttive. Vi era dunque un limite legale alla possibilità di impiegare lavori flessibili. Con il Decreto attuativo 276, anche se qualche limite viene menzionato, in pratica esso viene a saltare, perché ad es. la somministrazione di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato può costituire una quota rilevantissima del personale utilizzato da una determinata azienda. Essa potrà avere, poniamo, su 100 addetti un 10-20% di dipendenti propri e un 80 % di lavoratori forniti da agenzie di somministrazione. Formalmente appare possibile anche la costituzione di aziende che constano di 1 imprenditore che utilizza esclusivamente lavoro somministrato da agenzie di somministrazione sia a tempo indeterminato che determinato.

Vi sono tre aspetti del decreto attuativo che sono di particolare rilevanza sociologica, oltre che sociale e giuridica, in quanto ampliano notevolmente l'utilizzo dei lavori flessibili aperto dal pacchetto Treu.

In primo luogo viene abolita la legge che vietava l'intermediazione nei rapporti di lavoro. In tal modo nasce, con una possibilità di diffusione molto grande, la figura del lavoratore che dipende da una azienda- l'agenzia di somministrazione inquadrata nel

terziario - ma lavora stabilmente presso un'altra, che può appartenere a un qualsivoglia settore. In quest'ultima, stabilisce il decreto, egli può svolgere liberamente attività sindacale: ma ci si può chiedere come in concreto ciò sia possibile facendo egli capo a una azienda la cui attività consiste unicamente nell'affittare manodopera, che di quel particolare settore in cui è inquadrata l'azienda utilizzatrice non è detto sappia molto e comunque ha problemi e livelli di confronto con i lavoratori molto diversi da quelli del soggetto utilizzatore. Un secondo aspetto di questa legge è che essa per molti versi si limita a codificare l'esistente: molte figure da essa formalmente istituite preesistevano di fatto nell'ambito del lavoro nero o sommerso. Questa è una grande deviazione rispetto allo sviluppo del diritto del lavoro degli anni che vanno tra il '45 e l'80. In quel periodo il diritto del lavoro non rifletteva, bensì cercava di modificare le situazioni esistenti nel mondo del lavoro per introdurvi maggiori tutele a favore della parte più debole; tendeva a dare forma e contenuti migliorativi alle condizioni di lavoro ed al rapporto tra lavoratore e impresa, piuttosto che dare un sostegno giuridico allo stato di fatto. Vi è anche un punto minore, non insignificante: per trent'anni si è discusso del fatto che tra lavoro strettamente dipendente e lavoro interamente autonomo si andavano configurando una molteplicità di lavori (di cui il parasubordinato è solo uno) per i quali si auspicava una nuova forma di normativa che tenesse conto che tra il lavoro chiaramente e totalmente dipendente e quello chiaramente e totalmente autonomo, vi erano delle numerose figure intermedie. Adesso il decreto in oggetto, intervenendo per es. sui contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che debbono essere trasformati o in collaborazioni a progetto, oppure in un tradizionale contratto di lavoro dipendente, separa di nuovo in modo categorico le due figure.

QUARTO PUNTO

La moltiplicazione dei lavori flessibili, quelli preesistenti e quelli in via di attuazione, erodono le forme di sicurezza che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha proposto alcuni anni fa per definire il cosiddetto "lavoro decente" o "lavoro dignitoso". Nel 1999 si svolse a Ginevra l'assemblea annuale dell'OIL e il rapporto del segretario Generale si intitolava appunto "*Pour un travail decent*", che possiamo tradurre in "lavoro decente o dignitoso". In questo rapporto venivano delineate 7 forme base di sicurezza che definivano il lavoro dignitoso. Penso che le sicurezze fondamentali che dovrebbero caratterizzare il lavoro potrebbero essere alcune in più, forse una decina. Mi limiterò a ricordarne alcune che sono una elaborazione della definizione dell'ILO.

- 1) La sicurezza dell'occupazione: non solo protezione contro i licenziamenti abusivi, ma anche stabilità dell'occupazione compatibile con una economia dinamica.
- 2) Sicurezza professionale: possibilità di valorizzare la propria professione accrescendo via via le competenze, formandosi una riconoscibile e stabile identità professionale.
- 3) Sicurezza sul lavoro: protezione contro gli incidenti e le malattie professionali grazie ad una adeguata regolazione relativa alla salute e sicurezza che consideri anche la limitazione dei tempi di lavoro e degli orari, nonché la riduzione dello stress sul lavoro.
- 4) Sicurezza del reddito: creazione e mantenimento di redditi adeguati
- 5) Sicurezza previdenziale: possibilità di assicurarsi attraverso il lavoro un reddito che permetta di mantenere, dopo l'uscita dal lavoro, un livello di vita comparabile a quello precedente.

Ve ne sono alcune altre che tralascio.

La moltiplicazione dei lavori flessibili erode una parte notevole di queste sicurezze. Intacca sicuramente quella relativa alla occupazione, dato che in molti casi lavoro flessibile vuol dire non 12 mesi di lavoro, ovvero 11 di lavoro e uno di ferie arrecanti al lavoratore 13 mensilità di retribuzione. Può significare sì e no 8-9 mesi di lavoro e altrettanti di retribuzione piena, perché ad essa si ha diritto soltanto quando si è chiamati da un utilizzatore. Occorre infatti notare al riguardo che nel Decreto attuativo della L. 30 viene previsto che le agenzie di somministrazione corrispondano il salario pieno ed i contributi di legge dovuti quando il lavoratore è occupato presso un utilizzatore, mentre nel periodo di disponibilità al lavoratore spetta solamente il cosiddetto reddito di disponibilità che in un successivo decreto del Ministero del Lavoro è stato indicato in 350 euro mensili per il lavoro in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, e nel 20% del salario medio dei dipendenti dell'utilizzatore per il lavoro intermittente. Ed i contributi sono corrisposti in proporzione. Ora se diminuiscono le sicurezze dell'occupazione, del reddito e dei relativi contributi, con esse si riduce la sicurezza previdenziale. Del resto sono già stati fatti dei calcoli precisi da parte dell'INPDAP, l'istituto di previdenza dei dipendenti pubblici, per cui chi ha cominciato a lavorare con contratti di collaborazione coordinata e continuativa fin dalla istituzione di questi, una decina di anni fa, potrà contare al massimo su pensioni corrispondenti al 30% del salario medio.

Le sicurezze definite dall'ILO non sono soltanto una dichiarazione di intenti, una sorta di carta dei diritti morali, perché la stessa ILO attraverso un suo programma specifico ha avviato delle ricerche in aziende della Ue e di altri paesi. Le sicurezze sono state trasformate in parametri misurabili. Si comincia pertanto a disporre di basi di dati globali sulle varie forme di sicurezza che distinguono, in misura variabile, il lavoro decente dal lavoro penoso. In Italia dovremo forse impegnarci a contenere il rischio che ampie quote di lavoratori passino dal primo al secondo.

QUINTO PUNTO

Le insicurezze del e sul lavoro hanno vari effetti sulle persone.

La prima: precarietà o moltiplicazione dei lavori flessibili significa difficoltà di progettare la vita e l'esistenza tanto a breve termine quanto a lungo termine. Ma per soffermarmi sugli effetti che hanno maggior connessione con la salute, noterei anzitutto che la moltiplicazione dei lavori flessibili, la precarietà che essa induce, tende a ridurre drasticamente la formazione alla sicurezza. Per diverse ragioni: le aziende non hanno alcun interesse a investire nella formazione in generale e nemmeno nella formazione alla sicurezza per lavoratori che utilizzeranno solamente per alcune settimane o pochi mesi. La formazione richiede investimenti importanti. Un'azienda che abbia il 10 o 20% di dipendenti "normali" e un 80% di lavoratori flottanti (sia perché sono atipici o perché dipendono da aziende terze e saranno sostituiti da altri entro un breve periodo), può trovare conveniente, o necessario, dedicare fondi ingenti per formare i primi alla sicurezza, ma tenderà a considerarli sprecati per i secondi. In secondo luogo la sicurezza richiede tempo anche da parte del lavoratore. Per imparare i "codici taciti" necessari per muoversi con sicurezza (sotto il profilo fisico, sociale, tecnico) entro un determinato ambito lavorativo, occorre tempo, in molti casi parecchi mesi. Anche in ambiti reputati per convenzione sicuri, si possono correre rischi. Il lavoratore part-time, intermittente, o con contratto di breve durata, non ha il tempo per interiorizzare i codici della sicurezza.

Un altro aspetto è stato ripetutamente richiamato da numerose ricerche svolte anche in altri paesi. Chi lavora con un contratto atipico riduce le attenzioni per la propria

salute. Pospone ad esempio l'opportunità di sottoporsi ad una visita medica alla necessità di essere presente sul posto di lavoro per accrescere la possibilità di vedersi rinnovato il contratto che stava per scadere. Sottovalutare il proprio stato di stress, o trascurare una visita per recarsi al lavoro, o recarsi al lavoro sebbene indisposti, incide alla lunga sullo stato di salute.

Faccio qui un inciso che non riguarda tanto il lavoro flessibile, quanto piuttosto la credenza diffusa per cui in molti settori, quali il manifatturiero, il chimico, la ristorazione rapida, i call center, il lavoro sarebbe diventato qualcosa di completamente diverso da quello svolto nell'era che viene chiamata l'età fordista. In realtà ciò che è scomparso del fordismo, e non dappertutto, sono le catene di montaggio alla *Tempi moderni*. Mentre il taylorismo, la "organizzazione scientifica del lavoro", l'ufficio tempi e metodi, hanno cambiato eventualmente nome, ma in altre forme e con altri mezzi continuano ad assoggettare il processo lavorativo a una serie di regole estremamente stringenti, che in molti casi prevedono mansioni ripetitive di poche decine di secondi (è il caso dei call center). In Francia si è constatato un forte aumento dello stress psicomotorio dovuto in generale ai tempi e al tipo di lavorazione sia nelle officine meccaniche di grande serie, sia nei reparti delle industrie agro-alimentari, con una importante prevalenza dei disturbi muscolo-scheletrici dovuti alla scarsità di pause e alla intensità di lavoro nell'unità di tempo.

Menzionerei da ultimo gli effetti di tipo psicologico o psicosociale. La precarietà del lavoro tende alla lunga ad essere interiorizzata dalle persone. Può favorire in determinati casi lo sviluppo di processi che incidono sulla struttura della personalità e quindi del comportamento. Laddove l'incertezza diventa una norma, essa può venire interiorizzata ed ha tra i suoi effetti la fragilizzazione della identità personale e professionale. Vi sono psicologi e psicanalisti francesi che hanno prodotto studi di grande interesse su ciò che avviene ad individui, famiglie ed anche ragazzi e giovanissimi, in presenza di una marcata e prolungata insicurezza. A questo proposito si comincia a parlare per es. di "figli della precarietà". Giovanissimi che crescono entro famiglie dove ambedue i genitori hanno una insicurezza lavorativa pronunciata, non necessariamente correlata a un reddito bassissimo, ma con l'assillo continuo di trovare un altro lavoro quando quello in corso terminerà, manifestano disturbi della personalità rilevanti, con tendenze comportamentali che oscillano tra la resa e la assuefazione, tra il rinchiudersi in sé stessi e il ricorso alla violenza.

Anche questo è un aspetto della relazione lavoro-salute che meriterebbe di essere maggiormente studiato, per contrastarne meglio i fattori suscettibili di deteriorarla.