



**Conferenza 2009 della FSESP
Contrattazione collettiva e dialogo sociale**

Per un lavoro decoroso

Workshop “Precarietà dell’occupazione” Nota informativa

Ovunque in Europa, la precarietà dell’occupazione è divenuta una delle principali preoccupazioni delle organizzazioni sindacali. Si tratta di un concetto molto ampio che ingloba molteplici problematiche non nuove ai sindacati, ma che a differenza del passato tendono oggi a generalizzarsi e a permeare tutti i settori. Le richieste dei datori di lavoro per una maggiore flessibilità dei dipendenti si sono sovente tradotte in un aumento degli impieghi a termine o interinali, a scapito dei contratti a tempo indeterminato. Nel settore pubblico, inoltre, questa situazione ha indebolito l’ampia tutela garantita dal pubblico impiego, in quanto i nuovi lavoratori vengono sovente assunti con contratti di lavoro normali o in qualità di lavoratori interinali. In alcuni paesi, il lavoro a tempo parziale è associato alla precarietà dell’impiego, mentre l’esternalizzazione e la pratica del subappalto portano ad un peggioramento delle condizioni lavorative e occupazionali.

Secondo un’importante ricerca europea¹, la precarietà dell’occupazione si fonda su quattro principali componenti:

- componente temporale – il grado di certezza in merito alla continuità dell’impiego;
- componente organizzativa – il controllo individuale e collettivo da parte dei lavoratori per ciò che riguarda le condizioni, l’orario, i turni e l’intensità del lavoro, nonché la retribuzione, la salute e la sicurezza;
- componente economica – una retribuzione e una progressione salariale sufficienti;
- componente sociale – le norme giuridiche, collettive e ordinarie di tutela contro il licenziamento senza giusta causa, i provvedimenti discriminatori e le condizioni di lavoro inaccettabili; la protezione sociale, ossia l’accesso alle prestazioni di sicurezza sociale in materia di salute, infortunio e disoccupazione.

Dallo studio emerge che i giovani (15-23 anni) e i lavoratori meno qualificati sono più soggetti alla precarizzazione dell’impiego. In tutti i paesi si rilevano forti disparità di genere, con una maggiore concentrazione delle donne negli impieghi a bassa retribuzione e nelle occupazioni di durata inferiore ad un anno.

La ricerca ha analizzato in maniera approfondita diversi settori tra cui l’assistenza domiciliare agli anziani, caratterizzata da un ridotto numero di ore lavorative, da impiego sovente sommerso e illegale, da tempi di guardia e disponibilità, da temporaneità e cumulo di impieghi. Il rapporto rileva altresì l’incertezza dell’avanzamento professionale (a titolo di esempio: ad un miglioramento delle qualifiche non corrispondono necessariamente migliori condizioni di lavoro) ed elevati tassi di uscita.

¹ *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*, ESOPÉ, Rapporto finale, 2004



Nel settore pubblico, i contratti collettivi possono offrire alcune tutele, ma in taluni paesi queste sono state compromesse da un “implacabile ricorso alla pratica dei subappalti che ha indebolito il potere contrattuale dei dipendenti del pubblico impiego”. Lo studio evidenzia salari estremamente bassi nel settore privato, con uno scarso riconoscimento dell’anzianità o delle qualifiche ufficiali, nonché enormi problemi di inadempienza agli obblighi, in quanto sia i singoli prestatori di cure sia gli utenti che li impiegano sovente ignorano il diritto del lavoro e i contratti collettivi.

Da un'analisi comparativa² sulla precarietà dell'occupazione nel Regno Unito e in Germania emerge che "Lavorare nel settore privato dei servizi contribuisce in misura significativa alla probabilità di avere un impiego precario (...). Tale conclusione è importante per il dibattito europeo sulla privatizzazione in quanto suggerisce che la privatizzazione potrebbe portare ad un deterioramento delle condizioni di lavoro e ad una maggiore precarizzazione dell'occupazione".

Il lavoro interinale, inizialmente considerato una risposta a breve termine a situazioni di emergenza quali un aumento della domanda di beni e servizi o all'assenza di lavoratori, è oggi divenuto, per numerosi datori di lavoro, parte integrante della strategia di gestione delle risorse umane. In molti casi, rappresenta uno strumento per limitare i diritti che i lavoratori maturano con l'anzianità, in particolare il diritto alla pensione.

Questi molteplici fattori richiedono risposte estremamente diversificate da parte dei sindacati ed evidenziano la necessità, sul fronte sindacale, di vigilare sulle tendenze in atto nei diversi settori d'attività e nei luoghi di lavoro per individuare dove i datori di lavoro potrebbero tentare di introdurre pratiche di precarizzazione. I punti che seguono sintetizzano alcuni dei principali aspetti che le organizzazioni sindacali sono chiamate ad affrontare:

- garantire che i contratti a tempo indeterminato rappresentino la norma per la maggior parte dei lavoratori;
- negoziare un'adeguata tutela contro il licenziamento e accordi sulla sicurezza occupazionale;
- mantenere e migliorare le opportunità di sviluppo professionale;
- limitare il ricorso a contratti a tempo determinato e a personale interinale, stabilendo per questi un tetto numerico o una specifica percentuale rispetto all'occupazione totale e definendone i criteri di utilizzo;
- garantire la parità di trattamento ai lavoratori con contratto a tempo determinato, interinali e a tempo parziale;
- negoziare la possibilità di passare dall'orario part-time all'impiego a tempo pieno;
- assicurare adeguate disposizioni in materia di salute e sicurezza per il personale con contratto a termine e interinale;
- limitare o regolamentare la pratica dell'esternalizzazione e del subappalto dei servizi (si veda la lista di controllo della FSESP sull'outsourcing);
- istituire norme minime per le attività esternalizzate o in subappalto;
- rifiutare i contratti "zero-ore" e negoziare condizioni decorose per il tempo di guardia.

² *Prearious employment in the public and private sectors: comparing the UK and Germany*, European Economic and Employment Policy Brief, n.1, 2008
Janine Leschke e Maarten Keune