

La flessibilità come precarietà e il lavoro dei giovani

Pietro Causarano

Maggio 2026

Come citarci: P. Causarano, *La flessibilità come precarietà e il lavoro dei giovani*, Sito della Società Italiana di Storia del Lavoro, 21 maggio 2026, <https://www.storialavoro.it/al-presente-48/>

In Italia, negli ultimi tempi, sta crescendo l'attenzione alle diseguaglianze intergenerazionali con approcci e punti di vista diversi sul piano politico e scientifico. Anche gli storici hanno cominciato ad occuparsene, come mostra il recente volume, pubblicato nel febbraio 2026 da Alma Diamond Books e curato da Stefano Cavazza, Emanuela Costantini ed Emanuela Scarpellini, *Disuguaglianza e generazioni in Italia, 1914-2008*, disponibile anche in [accesso aperto](#). Nel periodo che va dalla Grande guerra al nuovo secolo, questo volume analizza sia le linee di tendenza sulla lunga durata (le differenze di reddito, i consumi, i servizi sociali, ecc.), sia le varie fasi e le varie componenti che hanno definito, allargato o attenuato questi fenomeni alla fine del '900 (in particolare l'istruzione, la politica, il lavoro). La dimensione lavorativa nel passaggio da un secolo all'altro è diventata ancor di più uno dei fattori di disuguaglianza e di potenziale arretramento sociale delle opportunità e prospettive per le nuove generazioni. Agli occhi di tanti il lavoro non sembra garantire la stessa sicurezza del passato recente: mai come oggi si va diffondendo la sensazione che figli e nipoti non avranno un accesso analogo alle stesse condizioni di vita dei genitori e dei nonni, sia nel corso dell'esperienza attiva e nel mercato del lavoro sia nell'ambito previdenziale e dei servizi (dalla pensione alla sanità), per via dell'arretramento del welfare.

Sul quotidiano "Domani", il 4 aprile scorso, a firma di Sandro Trento è apparso un articolo intitolato significativamente *Vincono le imprese, perdono i giovani. Le gioie della flessibilità sono una favola*. In esso si dà conto dei risultati di una ricerca di

lungo periodo pubblicata nel 2022 in un working paper della Banca d'Italia, scritto dagli economisti Diego Daruich, Sabrina Di Addario e Raffaele Saggio, intitolato [*The effects of partial employment protection reforms: evidence from Italy*](#). L'arco cronologico di riferimento di questa ricerca inizia con il D.Lgs. 368/2001, che ha definitivamente liberalizzato i contratti a termine nelle loro varie configurazioni, lasciando inalterata la tutela dei contratti a tempo indeterminato e introducendo quindi una sorta di concorrenzialità al ribasso fra le due forme a danno della prima. Diverse sono state le conseguenze individuate nel paper, che smentiscono la narrazione ottimistica sulla flessibilità e i suoi vantaggi.

La flessibilità è precarietà perché la stabilizzazione è sempre rinviata e i tempi di attesa vengono dilatati, risultando il rapporto di lavoro instabile vantaggioso solo per le imprese, tenuto conto della presenza, comunque, di una disoccupazione giovanile sempre consistente. La nuova regolazione del mercato del lavoro ha aumentato il potere nei rapporti di forza contrattuali a favore delle imprese che usano così i percorsi di ingresso al lavoro più fragili e incerti in proprio favore. I lavoratori temporanei, per lo più giovani e donne, infatti subiscono i periodi di crisi di più e per primi, partecipano meno ai vantaggi dei periodi positivi rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato e soprattutto ai profitti delle aziende. La crescita occupazionale nelle congiunture espansive non incrementa le dimensioni delle imprese, proprio perché esse ricorrono prevalentemente al lavoro temporaneo. Infine, il paper sfata il mito del nesso che collegherebbe l'aumento della produttività al grado di flessibilità nel lavoro. In realtà, nel primo quarto del nuovo secolo, in Italia, la flessibilità come precarizzazione ha permesso alle imprese meno efficienti di restare sul mercato, senza innovare ma comprimendo le condizioni di lavoro e i salari: ha significato più turnover, salari più bassi per i più deboli, minore probabilità di stabilizzazione, maggiori profitti per le imprese. Come certificano le serie storiche allegate all'[ultimo rapporto Istat su lavoro e occupazione](#) (30 aprile 2026), giovani e donne continuano

ad essere in generale i soggetti sacrificati nel mercato del lavoro ufficiale, malgrado la crescita della sua flessibilità degli ultimi due decenni.

Questa dimensione della precarietà non è nuova, anzi ha una storia lunga che affonda le sue radici più recenti negli anni '60 e '70 del '900, pur assumendo forme e caratteristiche diverse. Ha riguardato non solo i giovani ma prima di tutto le donne in tutte le classi di età (Betti 2019). Allora la questione giovanile ebbe molte sfaccettature che investivano la mobilitazione politica, i mutamenti sociali, le relazioni intergenerazionali e fra i sessi, l'autonomia culturale. Toccò inevitabilmente anche il tema del lavoro e del rapporto delle giovani generazioni con esso. Dalle tensioni e dai conflitti sulle condizioni di lavoro e di vita emerse allora un diffuso disagio, se non un vero e proprio rifiuto, per il lavoro meramente esecutivo, eterodiretto, ripetitivo: una richiesta di valorizzazione del soggetto al lavoro che le forme standardizzate e burocratiche del "secolo breve" del taylor-fordismo avevano compresso. La scolarizzazione di massa e l'allungamento degli studi contribuirono ad una diversa percezione del sé al lavoro e quindi ad una richiesta di maggiore autonomia e coinvolgimento in esso e di un nuovo equilibrio fra tempi di vita e di lavoro.

La fine del secolo del "Lavoro maiuscolo", con la grande trasformazione del mondo industriale e produttivo nel passaggio di secolo, vide la sua disaggregazione e dispersione nell'arcipelago fluido e mobile dei "lavori minuscoli", come ricordava Aris Accornero in un volume ormai classico di trent'anni fa (Accornero 1997), scritto di fronte alla perdita di capacità dei mondi del lavoro di rappresentarsi attorno ad una ricomposizione generale delle differenze che sempre li avevano attraversati. Da una parte, l'innovazione tecnologica e la sua digitalizzazione svincolavano l'organizzazione del lavoro e la produzione dalle rigidità e dall'integrazione verticale del modello industriale storico, parametro dell'efficienza delle forme novecentesche di lavoro. Il lavoro organizzato si apriva maggiormente alla versatilità e alla adattabilità, alla cooperazione orizzontale, all'autonomia, valorizzando la responsabilità del singolo, mettendo in grado allo stesso tempo le imprese di rispondere alle incertezze

del mercato e della globalizzazione. Dall'altra parte, il prezzo pagato per un lavoro flessibile e potenzialmente più ricco nelle nuove forme organizzative – di fronte all'indebolimento della rappresentanza sindacale – si convertì in un'occupazione meno stabile e meno protetta sul mercato, sia rispetto alle contingenze cicliche sia all'interno del grande processo di riorganizzazione *labour saving* che caratterizzò gli ultimi decenni del secolo scorso. Dagli anni '90 le politiche del lavoro cominciarono ad andare in questa direzione, colpendo soprattutto i giovani, come ricordato da Ugo Trivellato [in un suo intervento](#) nella rubrica Al presente della SISLAv del 2021.

L'espansione del terziario in generale, della logistica e dei servizi all'impresa in particolare, si diceva, nel tempo avrebbe compensato comunque le perdite di posti di lavoro nei settori più maturi dell'industria, garantendo un aumento di produttività innovativa del sistema economico e opportunità professionali migliori e più varie, sostenute dall'espansione dell'istruzione e dal *lifelong learning* necessari nel nuovo contesto tecnologico. Nella società della conoscenza, le “macchine intelligenti” con la loro flessibilità e adattabilità (tipiche dell'uomo al lavoro) avrebbero richiesto una nuova e più dinamica interazione di processo con il “lavoratore intelligente”, valorizzandone e responsabilizzandone le potenzialità ed espandendo le opportunità. In questo inizio di nuovo secolo, nel discorso proposto dalla globalizzazione neoliberista la flessibilità, quindi, diventava il paradigma intoccabile del lavoro e funzione della sua produttività obbligatoriamente in crescita. Sembrava in certa misura rispondere anche a quel bisogno di ricchezza di senso nel lavoro individuale, di opportunità espressive.

La frattura ecologica esplosa nel passaggio di secolo con il cambiamento climatico e l'approfondirsi delle diseguaglianze globali, anche dentro i paesi più sviluppati, hanno tuttavia fatto emergere dissensi e incrinature nell'ottimismo dominante e sostenuto quei movimenti critici, di cui la componente giovanile era l'ossatura, che chiedevano un'integrazione più giusta socialmente e più equilibrata ambientalmente, un altro tipo di globalizzazione che tenesse conto dei limiti e quindi redistribuisse le

responsabilità. Sappiamo come è andata a finire, malgrado il riemergere carsico di queste istanze fino ad oggi. Dalla crisi finanziaria del 2008 in poi, con la pandemia e oggi le guerre, quella globalizzazione prevalentemente finanziaria ha mostrato tutte le sue fragilità e ha fatto emergere le crisi sociali strutturali che si portava dietro la facciata ottimistica e che i nuovi populismi hanno cercato di cavalcare coltivando la paura sociale. Nel lavoro, e soprattutto nel lavoro dei giovani, la flessibilità sempre meno è apparsa come autonomia di scelta e mobilità perseguita e sempre più come incertezza lavorativa imposta ed eterodiretta; la flessibilità è stata percepita e vissuta sempre più come precarietà. Come accennato, le riforme del mercato del lavoro e la disintermediazione nelle relazioni di lavoro hanno indebolito l'individuo e le sue capacità negoziali nella misura in cui divenivano più fragili le forme collettive di tutela e di rappresentanza (Ferrucci, Tati 2025).

Oggi, in Italia, ci confrontiamo con le conseguenze. In questi ultimi anni l'idea che una flessibilità iniziale, seppur vissuta come precarietà, a fronte di una graduale successiva stabilizzazione nel mercato del lavoro avrebbe permesso nuovi livelli di benessere si è scontrata col fatto che in realtà ciò è avvenuto molto meno di quanto promesso e che i periodi instabili in ingresso non si sono affatto accorciati. La povertà è cresciuta non solo nelle sacche di marginalità, ma nelle fasce dei lavoratori più deboli e precari. Il lavoro autonomo come surrettizia esternalizzazione di quello dipendente (le finte partite IVA) nei servizi e nella logistica si è diffuso sempre più. Il part-time involontario, cioè variamente imposto dalle circostanze, è sempre presente, soprattutto fra le donne. Il tasso di "sovra-istruzione" dei laureati rispetto alle mansioni svolte (cioè il possesso di una qualificazione superiore alle prestazioni richieste) cresce: secondo dati Istat, nel 2024 riguarda un quinto di tutti i laureati, un quarto nelle classi di età più giovani, la metà nei lavoratori stranieri.

Si è molto discusso negli ultimi tempi – dopo un ampio studio della Fondazione Di Vittorio apparso alla fine del 2025 – di quanto la quota parte del salario reale sul PIL in Italia fosse diminuita significativamente nei primi decenni del nuovo secolo, se

confrontata coi livelli dei primi anni '90, a tutto vantaggio dei profitti e a differenza degli altri paesi dove la relazione si è mantenuta maggiormente equilibrata (Fondazione di Vittorio 2025). Nel 2023 il libro di Francesca Coin sulle “grandi dimissioni” ha messo in luce nuove forme, diffuse, di rifiuto del lavoro anche qualificato derivanti dalla relazione tossica fra invasività e pervasività del lavoro flessibile rispetto agli spazi e ai tempi di vita (Coin 2023). Sul quotidiano “La Repubblica”, versione online, [la discutibile rubrica](#) che per un certo periodo è stata dedicata all’alternativa di un “piano B” ha mostrato le potenzialità positive sul piano individuale, ma socialmente limitate di questa fuga dal lavoro.

Per molti aspetti, in assenza di reali politiche industriali e di investimenti sistemici in innovazione, oggi constatiamo che l’occupazione di qualità e *capital intensive* (cioè in imprese che investono), per altro già fragile nel nostro paese, ha perso ancora terreno, prefigurando una risposta a bassa innovazione diffusa di fronte alla trasformazione industriale. Soprattutto però constatiamo quanto sia cresciuta significativamente, nella sequenza di crisi diverse esplose dopo quella finanziaria globale del 2008, l’occupazione *labour intensive*, in particolare quella “povera” a bassi salari. In altri termini, l’intensificazione della pressione sul lavoro – garantita dalla precarizzazione contrattuale in un paese in cui la dimensione media delle imprese è ridotta – ha indebolito ulteriormente il sistema produttivo di fronte alle attuali sfide dell’incertezza geopolitica e della volatilità finanziaria. Né lo sviluppo dei servizi e del terziario e la loro tenuta occupazionale riescono a compensare nella misura in cui proprio lì si annida, in molti suoi settori, la maggior diffusione di modelli *labour intensive* e di “lavoro povero” a bassi salari e di lavoro temporaneo. La figura del giovane NEET (non impegnato nell’istruzione, nel lavoro o nella formazione professionale) a volte sembra quasi una sorta di “grande dimissione” anticipata non solo dal lavoro, ma più in generale da un modello di sviluppo non pensato a dimensione d’uomo.

Riferimenti bibliografici

Accornero A. (1997), *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, il Mulino.

Betti E. (2019), *Precari e precarie. Una storia dell'Italia repubblicana*, Roma, Carocci.

Cavazza S., Costantini E., Scarpellini E., a cura di (2026), *Disuguaglianza e generazioni in Italia, 1914-2008*, Bologna, Alma Diamond Books.

Coin F. (2023), *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*, Torino, Einaudi.

Daruich D., Di Addario S. e Saggio R. (2022), [*The effects of partial employment protection reforms: evidence from Italy*](#), Temi di discussione, Working papers Banca d'Italia n. 1390.

Ferrucci G., Tati V. (2025), [*Dieci anni di Jobs Act: i numeri del lavoro*](#), Working paper Fondazione Di Vittorio n. 1.

Fondazione Di Vittorio (2025), [*La crisi dei salari. Rapporto di ricerca sulla questione salariale*](#).