

## Al suk dei precari

Quasi fosse una formula magica, la flessibilità è stata narrata come soluzione universale. È nato un “pensiero unico”: chi era contro condannava i giovani alla disoccupazione. Il lavoro precario è aumentato di oltre il 14% *DI PATRIZIO DI NICOLA*

A partire dalla fine degli anni ottanta, e ancor più dalla metà del decennio successivo, la flessibilità del lavoro è stata invocata da aziende e governi come bisogno urgente e inevitabile, connesso allo sviluppo del nuovo sistema produttivo post fordista. Quasi fosse una formula magica, la flessibilità è stata narrata come soluzione universale, che avrebbe permesso di superare le congiunture globali rispondendo tempestivamente all'instabilità dei mercati. Tali idee, subito riprese da policy maker ed esperti da talk show televisivi – sempre titolari di contratti tutt'altro che flessibili – sono in breve diventati un “pensiero unico”: chi era contro il lavoro flessibile condannava i giovani alla disoccupazione di lunga durata ed ostacolava la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

**Anche in Italia tali idee hanno fatto breccia facilmente** e a metà degli anni novanta, è iniziato un processo che in meno di tre lustri ha portato a una profonda modifica del mercato del lavoro e dei destini sociali di milioni di persone. Oggi i lavoratori dipendenti sono poco più di 14,7 milioni, e quasi il 15% di essi svolge un orario part-time, in molti casi involontario. I lavoratori atipici sono invece 5,4 milioni, suddivisi in quasi 2,2 milioni di dipendenti a termine e 3,2 milioni polverizzati nelle 46 tipologie contrattuali introdotte nel 2003 dalla legge 30.

**La precarietà non interessa tutti nello stesso modo:** i dati disaggregati per sesso, ad esempio, rilevano una diffusione del lavoro a tempo determinato molto più marcata tra le donne. Rispetto al numero complessivo delle occupate (9.123.000 nel 2007) il 15,7% svolge lavori a termine, mentre tra gli occupati (14.076.000 nel 2007) la percentuale scende al 9,3%. Se guardiamo invece alle collaboratrici, queste hanno periodi di disoccupazione più lunghi dei maschi, e retribuzioni del 30% minori. L'età rappresenta un altro fattore discriminante: i giovani tra i 15 e i 29 anni costituiscono il 40,6% dei lavoratori a tempo determinato. Tuttavia, il 30% dei precari sono ultraquarantenni e per loro il lavoro flessibile non costituisce certo una via d'accesso verso un lavoro stabile e meglio garantito.

**Attratte dalla possibilità di ridurre il costo del lavoro,** le aziende (ma le pubbliche amministrazioni non sono state da meno) sono ricorse in massa ai contratti flessibili, che in mancanza di contrattazione collettiva e di retribuzioni minime fissate per legge sono estremamente convenienti per i datori di lavoro ma penalizzanti per gli individui, ai quali vengono offerte retribuzioni anche del 30% inferiori rispetto al lavoro dipendente. Ogni lavoratore licenziato o pensionato poteva essere sostituito con un atipico: in tal modo tra il 2004 e il 2010 il lavoro precario è aumentato di oltre il 14 per cento. Soltanto nel 2010, a seguito della crisi, sono usciti dal mercato del lavoro circa 270 mila lavoratori dipendenti, mentre sono entrati nelle imprese 130 mila precari. Ma le vie della precarietà sono (quasi) infinite, e una pratica piuttosto diffusa tra i datori di lavoro che cercano il massimo risparmio consiste nell'utilizzare lavoratori formalmente autonomi, in quanto titolari di partita Iva, ma che nei fatti sono dei dipendenti, seppur con tutele e retribuzioni ridotte.

**Per capire l'ampiezza di questo fenomeno** basti ricordare che nel 2010 i professionisti che lavoravano, nel corso dell'anno, per un unico committente sono 779.000 (il 22,7% del totale); di questi 259 mila lavorano presso la sede del cliente, e 89 mila, intervistati dall'Istat, dichiarano di non avere alcuna autonomia nella scelta del proprio orario di lavoro. Se a questi aggiungiamo anche gli autonomi che, pur avendo due o più clienti, operano presso il committente con un orario scelto da quest'ultimo (stiamo parlando di altre 176 mila persone), ci avviciniamo ad un milione di persone che svolgono un lavoro dipendente, seppure siano classificati tra i lavoratori autonomi.

**Nel dibattito mediatico si suppone spesso che esista una qualche “autostrada”** che collega il lavoro precario – in quanto fase di ingresso ed acclimatemento nel mercato – e il lavoro stabile. In questa semplificazione, un’occupazione temporanea si trasforma rapidamente in occupazione permanente, per cui non si può parlare di precarietà, dal momento che il lavoro flessibile funziona come “facilitatore” del transito verso quello stabile. In realtà le elaborazioni pubblicate nel 2009 da Dell’Aringa per il Cnel restituiscono un quadro a dir poco sconcertante. Su 2 milioni e 560 mila lavoratori con contratti a termine o di collaborazione del 2005, nel 2006 solamente il 23,7% (pari a circa 590 mila persone) aveva ottenuto un contratto a tempo indeterminato. Il 56,3% (1 milione e mezzo di persone) restava nella condizione di lavoratore precario, mentre il 4,7% (135 mila individui) era caduto nella disoccupazione involontaria. Nel biennio successivo i precari che rimangono tali sono il 55,1% del totale, confermando che i contratti a termine in alcuni casi sono un passaggio transitorio verso l’occupazione stabile, ma di certo la strada non è così corta come si potrebbe sperare e tutt’altro che sicura. E secondo le nostre elaborazioni, tra il 2007 ed il 2010 la percentuale di soggetti che sono riusciti a transitare da un lavoro precario a uno dipendente è diminuita dell’8.4%.

**Le imprese si sono ormai abituate a fare la spesa nel grande supermarket del lavoro**, dove trovano contratti a basso costo e vere e proprie “offerte speciali”, come i contratti di associazione in partecipazione o le false partite Iva. Così, se da una parte negli ultimi quattro anni i dati Excelsior mostrano una forte caduta nelle intenzioni delle imprese di assumere nuovo personale, dall’altra l’offerta di contratti a tempo indeterminato si è ridotta di circa 3 punti percentuali, passando dal costituire il 47,4% delle nuove assunzioni previste nel 2008 a rappresentarne solo il 44,9% nel 2011. E se si è giovani e scolarizzati spesso non serve neanche offrire un vero e proprio contratto di lavoro: basta uno stage (nel 2010 ne sono stati attivati 310 mila, per la metà in imprese al di sotto dei 10 dipendenti). Secondo i dati raccolti da Almalaurea le possibilità di assunzione per gli stagisti sono molto aleatorie e dipendono in maniera considerevole dalla classe dimensionale dell’impresa: si va dal 12,8% di assunzioni in quelle fino a 10 dipendenti sino al massimo deli 24.2% nelle grandi imprese.

**La flessibilità “formato Italia” si è concentrata su due aspetti:** la riduzione delle tutele e del costo dei nuovi entrati, soprattutto se giovani. A differenza di quanto avvenuto in altre nazioni, dove si è tentato di coniugare la flessibilità nel lavoro con la sicurezza tra i lavori, da noi le riforme non sono state accompagnate da adeguate revisioni dello stato sociale intese a garantire protezioni universali anche ai giovani lavoratori flessibili. Ciò ha trasformato la flessibilità in una trappola del precariato basata su bassa retribuzione del lavoro flessibile, elevata discontinuità contrattuale e protezione sociale quasi nulla. Qualcuno ricorderà che, all’inizio degli anni Novanta, si invocava la flessibilità come antidoto alla disoccupazione giovanile (che all’epoca era poco al di sotto del 30%). Ora, dopo averla sperimentata in salsa italiana, con la disoccupazione giovanile a quasi il 32% e 1,2 milioni di persone scoraggiate che non cercano più lavoro, almeno sappiamo che la flessibilità non ha creato occupazione, ma incertezza sociale in una intera generazione.