

Flessibilità e dintorni : definizione concettuali, empiriche e risultati a confronto

Autori: P. Di Nicola¹, I. Mingo²

Abstract

La flessibilità è un elemento centrale nei dibattiti economici e politici attuali, ma non esiste una definizione chiara ed univoca del concetto. Finalità del presente lavoro è di individuarne le diverse declinazioni teoriche ed operative, focalizzando l'attenzione sulle forme di lavoro flessibile maggiormente connesso ai rischi di precarietà. Nella prima parte del lavoro vengono evidenziate la complessità e la polisemia del concetto, sulla base della letteratura sull'argomento; nella seconda parte ci si focalizza sulla prassi della ricerca, e si cerca di individuare quanto e come questo concetto viene sovrapposto, sfumato e confuso con altri affini (preariato, lavoro atipico, non-standard, parasubordinato, temporaneo). A tal fine verranno passate in rassegna alcune delle più importanti e recenti indagini su tale fenomeno - basate sia su rilevazioni conoscitive che amministrative (ISTAT, INPS, ISFOL, IRES-CGIL) individuando analogie e differenze sia sul piano metodologico sia riguardo ai risultati ottenuti.

Verrà infine presentata un'analisi multidimensionale (Analisi delle Corrispondenze Multiple, Cluster Analysis) applicata all'archivio INPS dei contribuenti della Gestione separata- che contiene circa 1.500.000 unità di analisi- al fine di individuare dimensioni empiriche, tipi di lavoro flessibile e principali relazioni tra il rischio di precarietà, le caratteristiche dei soggetti e i contesti di lavoro.

1. La flessibilità: anamnesi di un concetto

1.1 Le anime della flessibilità

La flessibilità è un elemento centrale nei dibattiti economici e politici attuali, come se fosse oramai parte integrante delle politiche e dell'organizzazione del lavoro, soluzione necessaria e indispensabile per mantenere una posizione competitiva accettabile nel panorama mondiale. Diventa fondamentale quindi individuarne una definizione chiara e condivisa.

Allo stato attuale, il tema della flessibilità non ha più solo come contesto e oggetto l'organizzazione interna dell'azienda; non è un fatto privato, ma riguarda e chiama in causa la collocazione del lavoro nel quadro delle politiche stesse del mercato italiano e di quelli europei e internazionali. Il problema sembra avere due grandi anime al suo interno: una economica e una sociale³, la prima legata ai sistemi di miglioramento produttivo e di accumulazione di capitale, la seconda che incide sulle dinamiche macro e micro sociali dei soggetti coinvolti. I due piani, quello economico e quello sociale, sono interconnessi in modo inscindibile, così che gli spostamenti su un fronte, generano ricadute sull'altro, e viceversa, tanto che all'interno del dibattito generato intorno al concetto di flessibilità si è spesso proceduto alla loro sovrapposizione semantica e alla conseguente ambiguità dei termini, spesso usati come sinonimi: flessibilità e precarietà. Si tratta in realtà di due dimensioni diverse anche se interconnesse.

La flessibilità si riferisce a un modo di organizzare il proprio lavoro, e riguarda l'autonomia degli spazi, degli orari, la snellezza delle procedure. La precarietà si riferisce all'insicurezza di vita legata e condizionata dalle condizioni di lavoro, ma non solo.

Mentre la *precarietà* chiama in causa problematiche in primo luogo sociali, la *flessibilità* è analizzabile su un piano organizzativo ed economico. Da un punto di vista organizzativo, si tende a dividere le forme lavorative in due grandi aree, che a partire dagli anni '80 hanno visto uno sviluppo in un certo senso parallelo. Da una parte ha continuato a crescere il mercato del lavoro cosiddetto "standard", caratterizzato dalla compresenza di tre dimensioni: una forma di lavoro dipendente, un orario che fosse *full time*, un'assunzione a tempo indeterminato.

¹PATRIZIO DI NICOLA, è docente di Sociologia dell'Organizzazione presso la Facoltà di Scienze della Comunicazione dell'Università di Roma "La Sapienza".

² ISABELLA MINGO, è docente di *Fonti Statistiche e indicatori socio-culturali* presso la Facoltà di Scienze della Comunicazione e di *Metodologia e tecnica della ricerca sociale* presso il Corso di laurea Interfacoltà in Servizio Sociale della Facoltà di Filosofia della stessa Università. Hanno collaborato alla stesura del paper Flavia Bagni e Zaira Bassetti, collaboratori del Dipartimento di Sociologia e Comunicazione dell'Università "La Sapienza".

³ L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma - Bari, 2003.

Dall'altra si sono affacciate condizioni che si distinguevano dal lavoro standard anche solo per un unico aspetto, che poteva essere la possibilità di lavorare in *para-subordinazione*, o *part-time*. Si è cominciato quindi ad usare per questo mercato parallelo il termine di "non standard", "a termine", "intermittente", "atipico", per sottolineare una condizione di negazione di alcune dimensioni, la diversità rispetto a una presupposta condizione di tipicità.

Al carattere non standard della condizione lavorativa si è scelto poi di dare il nome di flessibilità, riferendosi così ad una vasta gamma di soluzioni contrattuali, ognuna con specifiche proprietà e aspetti distintivi. La flessibilità, quindi, da un punto di vista definitorio, si declina per differenza lungo tre dimensioni: l'assenza di dipendenza; un tempo di lavoro diverso da quello full time; una scadenza temporale già presente nella formula contrattuale.

La parola "flessibile" sottintende tutto un mondo di significato, che rinvia a dimensioni differenti.

1.2 La via alta e la via bassa alla flessibilità

Le imprese scelgono modi diversi per reagire alle oscillazioni del mercato. Alcune rivedono le loro linee guida ponendo l'accento sulla valorizzazione delle *Risorse Umane* e puntando a un loro coinvolgimento attivo sia per la gestione del lavoro, sia per la concettualizzazione dei prodotti e dei servizi.

Se l'obiettivo è una produzione diversificata e di qualità, l'impresa punterà a divenire una sorta di comunità, all'interno della quale gli apporti dei singoli, più che sommarsi, si integrano. Il processo è ben rappresentato dal principio della "spirale della conoscenza"⁴, secondo cui i percorsi di crescita della conoscenza nelle organizzazioni sono il frutto di una combinazione di informazioni, socializzazione, clima culturale delle strutture, conoscenze tacite e esplicite difficile da codificare in modo sistematico, ma il cui risultato permette una crescita generale attraverso uno scambio continuo tra individuo, gruppo, organizzazione, ambiente di riferimento.

In questo quadro, alle persone è richiesta capacità di adattamento, di gestione di processi, di definizione e risoluzione di problemi, di condivisione e aggiornamento continuo delle conoscenze. In cambio, l'organizzazione concede ampi spazi di autonomia gestionale e responsabilizzazione nella ricerca di soluzioni efficaci. Il ruolo lavorativo si arricchisce così di senso e la condivisione degli obiettivi favorisce la formazione di gruppi di lavoro altamente coordinati, chiamati a sostituire la divisione gerarchica dei livelli decisionali. Ogni gruppo può essere visivamente rappresentato come un nodo in una rete, che funziona come un sistema autonomo di apprendimento.

Questa tipologia di impresa si affida alla **flessibilità funzionale**⁵ e organizzativa, o **interna**, in cui i compiti e le mansioni possono variare a seconda delle necessità. I lavoratori devono dimostrare alta polivalenza di capacità, oltre alla disponibilità a continue riqualificazioni professionali. Per ottenere qualità ed efficienza, l'impresa fa leva su processi motivazionali volti al raggiungimento di uno stato di identificazione del lavoratore con il suo lavoro e con l'impresa stessa. Il coinvolgimento attivo dei dipendenti è prerequisite indispensabile per il successo economico dell'organizzazione, ottenibile solo con una prospettiva di investimento nelle risorse umane a lungo termine. La sicurezza occupazionale, poi, favorisce la creazione di un clima aziendale di collaborazione e lealtà⁶.

La scelta di un'azienda così concepita è quella di orientare la propria concorrenzialità su livelli qualitativi e di ricerca di innovazione di prodotti e servizi. Il mantenimento nell'organizzazione del *core business* permette di perseguire stabilità e investimenti funzionali al raggiungimento di buone prestazioni economiche. All'impresa, quindi, conviene fare di tutto per mantenere al suo interno le alte competenze di cui ha bisogno⁷.

⁴ I. Nonaka, H. Takeuchi, *The knowledge creating company*, Oxford University Press, New York, 1995.

⁵ E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2002.

⁶ R. Sennett, ne *La cultura del nuovo capitalismo*, Il Mulino, Bologna, 2006, suggerisce di considerare il concetto di lealtà come discriminante nella valutazione del capitale sociale delle organizzazioni, cioè la disponibilità volontaria dei lavoratori ad impegnarsi per l'istituzione. Il sociologo americano sostiene che le organizzazioni godono oggi di scarsa lealtà da parte dei loro dipendenti, nel momento in cui manca la sensazione di essere parte di un gruppo.

⁷ B. Coriat, *Ripensare l'organizzazione del lavoro. Concetti e prassi del modello giapponese*, Dedalo, Bari 1991; G. Bonazzi, *Come studiare le organizzazioni*, Il Mulino, Bologna, 2002; F. Butera, M. La Rosa, *Formazione, sviluppo*

Carlo Trigilia⁸ definisce l'adozione di strumenti di flessibilità organizzativa come una **via alta alla flessibilità**, in contrapposizione a una **via bassa**, attraverso cui l'impresa decide di rispondere ai mutamenti dell'ambiente puntando su variazioni retributive o numeriche della forza lavoro. In questi casi ci si affida a uno tipo di flessibilità **esterna**, che adatta la domanda del lavoro a fattori di tipo congiunturale dell'ambiente esterno all'impresa. I profitti sono perseguiti attraverso due strade parallele: l'abbattimento del costo del lavoro e la ricerca di economie simili a quelle di epoca taylor-fordista⁹, in cui la produzione si affida alla quantità per abbassare il prezzo unitario dei prodotti o dei beni, favorendo in questo modo il consumo. Più che sulla qualità, questo tipo di organizzazione basa la sua posizione competitiva su una produzione a basso costo.

L'utilizzo flessibile dei lavoratori si concretizza, in questo caso, negli alti *turnover* legati agli andamenti delle congiunture economiche in atto e nel ricorso massiccio a forme contrattuali "atipiche". L'orientamento è, nella maggior parte di queste aziende, di breve periodo, di profitto immediato.

I due modelli di flessibilità non sono, nella loro applicazione reale, del tutto opposti l'uno all'altro. I confini fra le nuove forme organizzative sono sfumati, cosicché è possibile incontrare situazioni in cui la flessibilità alta conviva con forme di flessibilità bassa (come nel caso di funzioni della catena produttiva esternalizzate a imprese terze che usufruiscono al loro interno di mobilità occupazionale), o che da forme di flessibilità bassa si passi all'altra modalità, come nel caso di situazioni di economia informale che si vanno via via codificando e istituzionalizzando.

Paolo Ceri¹⁰ suggerisce a questo proposito una distinzione analitica fra i concetti di "lavoro" e "lavoratore" e di conseguenza fra "flessibilità del lavoro" e "flessibilità del lavoratore". I due piani non necessariamente si trovano a coincidere, perché ad un'organizzazione rigida del lavoro può corrispondere un lavoratore con tipologia contrattuale flessibile; è il caso ad esempio dei lavori dequalificati e a basso costo del settore dei servizi, in cui mansioni semplici e standardizzate, pensate e organizzate sulla falsa riga delle rigidità e degli insegnamenti taylor-fordisti, sono ricoperte da lavoratori che hanno contratti altamente flessibili.

Viceversa, ad un'organizzazione basata su soluzioni tecnologiche e organizzative proprie del modello flessibile può invece corrispondere una manodopera a tempo pieno e indeterminato. Il caso, poi della corrispondenza dei due piani, è quello dei lavoratori autonomi, o dei parasubordinati, o di quelli a tempo determinato o part-time.

1.3 Flessibilità scelta vs flessibilità subita

Alle distinzioni operate nei precedenti paragrafi, che delineano forme differenti di flessibilità, è poi possibile aggiungere quella basata sulla forza o sulla debolezza dei lavoratori flessibili. Questi ultimi sono quelli caratterizzati da competenze facilmente riproducibili e di facile reperimento sul mercato del lavoro, per questo si presume che vivano la flessibilità come condizione di forte insicurezza personale e occupazionale. I lavoratori "forti" sono invece quelli che possono spendere sul mercato una professionalità alta e che scambiano minori sicurezze con più interessanti e stimolanti contenuti lavorativi, più autonomia nella gestione di tempi e modi di lavoro, e naturalmente compensi maggiori.

Vengono così a cadere i tre cardini su cui si poggiava la definizione del lavoro della società salariale - il tempo, lo spazio, i compiti - e cambiano radicalmente, di conseguenza, i sistemi di costruzione di identità legate al lavoro, ai tempi di lavoro, agli spazi e ai compiti.

organizzativo e gestione delle risorse umane, FrancoAngeli, Milano, 1998. In particolare Butera fa notare come la nuova organizzazione del lavoro, basata sempre più sulla gestione e circolazione della conoscenza, presupponga una convergenza, una sinergia tra i saperi delle organizzazioni, strutturati e codificati, e quelli dei singoli individui, caratterizzati da una 'natura tacita', difficilmente riproducibile. Risulta fondamentale quindi trovare modalità di raccordo di esperienze e obiettivi diversi fra le istituzioni e le persone, in grado di gestire, far crescere e far circolare la conoscenza all'interno di imprese che puntino all'innovazione continua di prodotto e di processo.

⁸ C. Trigilia, *Sociologia economica*, Il Mulino, Bologna, 2002.

⁹ Il modello taylor-fordista prende il nome dall'organizzazione del lavoro concepita da Taylor agli inizi del XX sec. e affinata da Ford con l'introduzione della catena di montaggio, che prevede la separazione netta e rigida delle fasi produttive, e la minuziosa standardizzazione dei tempi e dei modi di lavoro.

¹⁰ P. Ceri, *La società vulnerabile*, Laterza, Bari, 2003.

Mirko Freni¹¹ definisce il percorso di costruzione di identità di lavoratori flessibili come delle "biografie rapsodiche", caratterizzate da una condizione di sospensione di vita, di assenza di spazi definiti entro cui stabilizzarsi. Si affaccia l'importanza del concetto di "spazio liminale", uno spazio di confine fra una zona certa e un'altra, in cui è possibile stabilire nuove regole e reinventarsi continuamente un'identità lavorativa diversa. Questo spazio mostra tutte le sue potenzialità liberatorie per quei lavoratori che si trovano in una condizione di forza sul mercato del lavoro, e che hanno già un bagaglio di capitale sociale stabile a cui poter attingere. Viceversa, per un lavoratore debole che passa da una condizione a un'altra, può diventare difficile trovare un'auto-collocazione nel mondo del lavoro e della società¹².

La differenza cruciale si colloca dunque non solo sul piano oggettivo, ma anche su quello soggettivo e riguarda la distinzione tra "flessibilità attiva" e "flessibilità passiva", tra un modo di lavorare scelto dal lavoratore e un modo di lavorare subito. Nel primo caso si può ipotizzare che il lavoratore investa nella sua formazione, sfrutti i cambiamenti del mercato del lavoro utilizzando più canali informativi, ricerchi autonomia e autogestione dei tempi e modi di lavoro. Nel secondo caso invece la flessibilità dei rapporti di lavoro è più una necessità che un'esigenza, e il capitale sociale oggettivo che il soggetto è in grado di mettere in campo è scarso.

La flessibilità percepita dagli individui che vivono oggi il mondo del lavoro, può quindi cambiare profondamente a seconda che il lavoro flessibile sia *autonomo* o *eteronomo*, scelto o imposto. Si sostiene spesso che le nuove tipologie lavorative forniscano alle persone maggiore libertà di gestire la propria vita e i propri tempi in modo più conforme ai bisogni. In realtà, sembra di poter affermare che la flessibilità renda palesi e aumenti i livelli di disuguaglianza tra chi parte da situazioni positive, e chi parte da situazioni svantaggiate. Le situazioni positive, di solito, sono quelle che si notano per prime: due studiosi americani, Malone e Laubacher, nel 1997 lanciano l'ipotesi dell'avvento di una "economia dell'e-lancers"¹³. Secondo la loro costruzione teorica, le "regolari relazioni di lavoro", quelle cioè codificate da un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato sono destinate a venire sostituite da una economia basata sul lavoro autonomo svolto in via elettronica. Le aziende, quindi, anziché assumere personale, troveranno più conveniente e remunerativo appaltare quote crescenti di lavoro a consulenti esterni, con i quali terranno i contatti quasi esclusivamente in via telematica. Tali e-lancers, dal canto loro, "lotteranno" per la conquista delle commesse su di un mercato del lavoro virtuale, ove gli stock di lavoro verranno messi all'asta su Internet e assegnati al miglior offerente. Tale scenario appare particolarmente attraente agli autori, in quanto libera i professionisti di maggior valore e portatori di *skill* pregiati dalle limitazioni del rapporto di lavoro dipendente nato con l'industrializzazione e li mette in condizione di vendere le loro prestazioni su un mercato mondiale e globalizzato. Ma - seppure tale ipotesi non venga discussa in profondità da Malone e Laubacher - l'*elancing* potrebbe portare probabilmente a una estrema precarizzazione del mercato del lavoro, in quanto le possibilità occupazionali dei singoli verrebbero a dipendere sia dal loro potere negoziale momentaneo, sia dalla competizione di altri *e-lancer* situati in nazioni marginali del mondo, caratterizzate da basse retribuzioni.

Non va infatti dimenticato che il grado di vulnerabilità sociale¹⁴ dei lavoratori, la probabilità di ritrovarsi in situazioni di rischio sociale, dipende anche dall'appoggio di reti sociali e familiari in cui ognuno è inserito.

Emergono problemi e rischi di esclusione sociale, una sorta di *flexibility divide*¹⁵, una distinzione fra chi è in grado di gestire in modo autonomo la propria condizione lavorativa,

¹¹ M. Freni, *Biografie rapsodiche*, in M. Casagrande, G. Cepollaro, *Il lavoro senza confini*, Guerini e Associati, Milano, 2003.

¹² Si riprende il concetto di Bauman di "straniero", colui che travalica le linee di confine proprie di una società. Il lavoratore flessibile si muove nel mondo del lavoro come in un territorio straniero, indefinito e per questo generatore di ansie e paure. Ma l'incertezza non è più un'eccezione. Nella società post-moderna, dice Bauman, l'incertezza è una condizione permanente. La costruzione dell'identità non segue più percorsi progressivi, di aggiunta volta per volta di tasselli nuovi, ma diventa <<un'identità palinsesto>>, in cui la memoria perde la sua funzione centrale, e fondamentale diventa la capacità di cancellare le esperienze passate per far posto a quelle nuove. Z. Bauman, *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna, 2000.

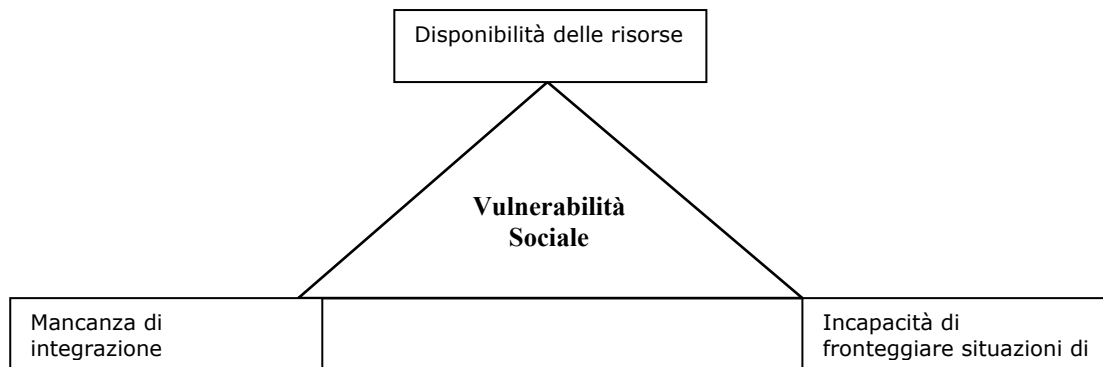
¹³ Laubacher, R.J. and Malone, T.W. 'Flexible Work Arrangements and 21st Century Worker's Guilds', *Working Paper No. 04, MIT Sloan School of Management, 21st Century Initiative, Cambridge, 1977*; Malone, T.W. and Laubacher, R.J. 'The Dawn of the E-Lance Economy', *Harvard Business Review*, 76(10): 145-152, 1988.

¹⁴ G. Zucca, *Vite a (o per il) lavoro: tipologie dell'atipicità e vulnerabilità sociale*, in D. Catania, C. M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di), *Una vita tanti lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2004.

grazie alla formazione accumulata, alle reti di relazioni attivate e su cui poter fare affidamento, ai mezzi materiali e simbolici di supporto, e chi è costretto ad affidare la gestione della propria flessibilità ad altri.

Il concetto stesso di *vulnerabilità sociale* cambia i suoi parametri di misurazione, e diventa declinabile attraverso tre aspetti, visivamente rappresentabili come angoli di un *triangolo del rischio*:¹⁶ la disponibilità limitata delle risorse di base; la mancanza di integrazione nelle reti sociali; la scarsa capacità di fronteggiare situazioni di difficoltà (dovuta a una mancanza di strumenti formativi adeguati, o problemi di salute, o difficoltà alle reti informative).

Fig. 1 Triangolo del rischio¹⁷



La fine della "società salariale", che ha incentrato la sua organizzazione attorno all'idealtipo del lavoro dipendente standard, a tempo pieno e di durata indeterminata, chiama in causa uno spostamento delle dimensioni cruciali necessarie all'analisi¹⁸. Tende a venire meno la distinzione netta fra chi è dentro e chi è fuori, fra gli emarginati e gli integrati.

La soglia di vulnerabilità sociale sfuma in situazioni diverse, e si assiste all'affermazione di una nuova forma di disuguaglianza sociale che non può essere spiegata partendo dall'osservazione di dimensioni gerarchicamente ordinate (*in primis*, la posizione lavorativa occupata dai soggetti), ma che va declinata affidandosi a uno sguardo più ampio, in grado di comprendere al suo interno fattori diversi e tra loro interconnessi (sistema di welfare, forme di organizzazione familiare, reti di appartenenza).

Accanto a lavoratori che vivono la flessibilità sfruttandone appieno tutti gli aspetti positivi (l'autonomia, la possibilità di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, di autogestirsi), convivono lavoratori che subiscono gli aspetti di precarietà della flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, e che necessitano, forse più che in passato, di tutele adeguate a rendere la flessibilità sostenibile¹⁹.

L'analisi dei dati sulla creazione di occupazione, in Italia e in Europa, evidenzia come ci sia attualmente una situazione di polarizzazione delle condizioni lavorative verso l'alto e verso il basso²⁰, e una conseguente erosione delle condizioni intermedie. Si delinea, così, la fisionomia di una società che può essere visivamente rappresentata da una clessidra²¹, occupata nella parte alta da una "flessibilità buona", da lavori con alti salari, contenuti gratificanti, formazione

¹⁵ P. Ceri, *La società vulnerabile*, Laterza, Roma - Bari, 2003.

¹⁶ Ibid., op. cit.

¹⁷ Elaborazione grafica da un'idea di Ranci, op. cit.

¹⁸ A. Accornero, *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, il Mulino, 1997

¹⁹ Dalla ricerca dell'Ires volta ad indagare gli effetti dell'introduzione della legge 30 sulle collaborazioni coordinate e continuative emerge che l'80% dei collaboratori intervistati si ritiene poco o per niente soddisfatto del proprio lavoro, e che questa insoddisfazione è strettamente connessa con i livelli retributivi. Gli intervistati denunciano malcontento in particolare per quello che riguarda gli aspetti contrattuali e la mancanza di diritti. La denuncia di assenza di tutele infatti, accomuna tutti gli intervistati, indipendentemente dal sesso, età, professione, reddito. (Cfr. Ires, *A due anni dall'introduzione della legge 30/2003, cosa è cambiato?* Paper, Roma, 2005)

²⁰ I dati Istat del 2005 mostrano come per un quarto della popolazione occupata non ci sia corrispondenza fra titolo di studio e professione svolta. In particolare, il 9% degli occupati svolge un lavoro più qualificato rispetto al formazione seguita, mentre quasi il doppio, il 16,5% del totale, si trova in una condizione di 'sottoinquadramento', avendo una professionalità maggiore rispetto a quella richiesta. Istat, *Rapporto annuale 2005*, Roma 2006.

²¹ L'immagine della clessidra è ripresa da L. Gallino, *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale*, in G. Mari (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, 2004.

continua, soddisfazione e identificazione con l'attività svolta, reale autonomia di gestione e indipendenza di scelta, e nella parte bassa da "flessibilità cattiva", formata da lavori con scarsa o bassa qualifica, altamente ripetitivi, a bassi salari, soggetti alle fluttuazioni del mercato²².

Emerge con chiarezza la necessità di approntare una serie di indicatori compositi che chiariscano in che termini influiscono aspetti non unicamente economici nel determinare i fattori di rischio sociale degli individui che vivono i nuovi lavori a intermittenza. Il "capitale sociale oggettivo"²³, cioè gli strumenti e le reti sociali e informative che il soggetto è in grado di attivare nel suo relazionarsi con l'ambiente circostante, rappresenta un aspetto fondamentale per l'analisi della vulnerabilità dei lavoratori.

Il capitale che ogni soggetto si costruisce nel corso della sua vita, le scelte formative e i rapporti che si trova a intessere con i suoi gruppi di appartenenza, generano schemi cognitivi che gli permetteranno di inserire le esperienze dei nuovi lavori entro percorsi di crescita professionale più o meno stabile. Le competenze professionali, il bagaglio di conoscenze sociali e relazionali acquisite rappresenteranno l'elemento discriminante per definire carriere orientate a una flessibilità buona o alla precarizzazione dei rapporti lavorativi e di vita.

La formulazione di regole fa sì che la flessibilità non si identifichi necessariamente con la precarietà; un tessuto sociale fatto di tutele e garanzie universali, non fondate più solo ed esclusivamente sulla figura del *breadwinner*, scongiurano l'affermazione di una società basata sui principi dell'esclusione, piuttosto che su quelli dell'integrazione. Una società in cui può potenzialmente aumentare a dismisura la differenza fra chi ha i mezzi, reti sociali e familiari di supporto che gli permetteranno di affrontare e massimizzare gli aspetti positivi della flessibilità, e chi dall'altra parte si trova da solo a fronteggiare una condizione di perenne instabilità, di passaggio da un lavoro precario a un altro, senza possibilità di costruirsi un percorso lavorativo lineare di crescita.

2. La Flessibilità nella ricerca empirica

2.1 Questioni metodologiche: dal concetto alle variabili

La traduzione empirica di un concetto, più o meno complesso e generale, richiede un processo logico ed operativo finalizzato a individuare, rilevare e quantificare dimensioni più specifiche – o indicatori- a cui il concetto può essere ricondotto. Tali dimensioni verranno poi ulteriormente ridotte in variabili, e si useranno queste ultime per riferirsi al concetto originario che le ha suggerite. Nel passaggio dall'astratto al concreto, dal generale allo specifico, è inevitabile una riduzione di complessità, una semplificazione: verranno selezionati solo alcuni aspetti più significativi, e se ne trascureranno, consapevolmente o inconsapevolmente, altri. Da ciò deriva che uno stesso concetto, specie se particolarmente complesso e articolato, può essere quantificato ricorrendo a indicatori e poi a variabili differenti nell'ambito di indagini diverse o a seconda dei contesti²⁴.

Anche la costruzione delle variabili, nell'ambito delle medesime dimensioni, può seguire percorsi differenziati, e derivare da due tipi di rilevazione, *amministrativa* o *conoscitiva*²⁵. I dati di origine amministrativa, seppur rilevati con sistematicità, non consentono di registrare tutti gli eventi e i fatti che, per la loro natura, sfuggono alle griglie formali tipiche degli atti amministrativi: aspetti *fattuali informali* e *non fattuali*, relativi ad opinioni, motivazioni, aspettative, timori dei soggetti. Queste informazioni possono essere raccolte mediante

²² Bennett Harrison, in *Agile e snella*, Edizioni Lavoro, Roma, 1999, sottolinea l'affermarsi, in concomitanza con l'introduzione di modelli flessibili di organizzazione del lavoro, di un mercato del lavoro 'dualistico', in cui da una parte si troveranno i lavoratori interni alle aziende, con tutele, benefici e prospettive di carriera, e dall'altra gli esterni, senza tutele e senza garanzie. In questo modo, continua l'autore, il dualismo coinvolgerà anche i livelli retributivi dei lavoratori, creando situazioni di disparità. Anche M. Castells, parlando della "società informazionale" in cui acquistano sempre maggior peso le occupazioni dequalificate dei servizi, sottolinea il pericolo del formarsi di una struttura sociale polarizzata tra fascia alta e fascia bassa a discapito della fascia intermedia.

²³ A. Bagnasco, F. Piselli, A. Pizzorno, C. Trigilia, *Il capitale sociale*, Il Mulino, Bologna, 2001.

²⁴ E' il problema della relatività del rapporto di indicazione come indicato da .A.Marradi, *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, La Giuntina, Firenze 1980.

²⁵ La rilevazione del primo tipo consiste nella raccolta di informazioni, riguardanti singoli soggetti o entità giuridiche, compiuta nell'ambito della normale attività di amministrazioni, enti e istituti, a fini prioritariamente gestionali, di controllo e di programmazione. Tali informazioni vengono poi opportunamente elaborate e utilizzate, in forma aggregata, per fini statistici, ossia per quantificare i fenomeni a cui si riferiscono.

rilevazioni *ad hoc* su temi specifici, solitamente inchieste, censuarie o più spesso campionarie, svolte sui diretti interessati e basate sulle loro dichiarazioni. Queste due modalità di raccolta comportano *differenti processi di costruzione dei dati* e dunque consentono spesso *diverse letture dello stesso fenomeno*. Ignorare queste differenze induce spesso a riscontrare incongruenze nelle statistiche che ne derivano: in realtà tali incongruenze sono solo apparenti e vanno imputate soprattutto alle diverse definizioni operative di uno stesso concetto - o addirittura di concetti diversi e affini - a cui si attribuisce erroneamente e convenzionalmente la stessa etichetta. L'incongruenza non è dei dati, ma dell'erronea interpretazione che si dà ad essi, attribuendo lo stesso significato a variabili che, essendo costruite in modo differente misurano aspetti diversi dello stesso fenomeno o addirittura quantificano fenomeni diversi.

La traduzione empirica del concetto di flessibilità, la cui complessità e polisemia, sono emerse nella prima parte di questo lavoro, non sfugge a questa logica.

Quali e quanti sono i modi di esprimere la flessibilità nella prassi della ricerca? Quanto e come questo concetto viene sovrapposto, sfumato e confuso con altri? Che cosa *misurano* le diverse indagini su questa tematica?

Presenteremo nei paragrafi seguenti una rassegna di alcune delle più importanti e recenti indagini su tale fenomeno - basate sia su rilevazioni conoscitive che amministrative - e vedremo come di volta in volta il concetto di flessibilità viene operativizzato, affiancato o *coperto* da altri concetti affini: quello di precariato, di lavoro atipico, non-standard, parasubordinato, temporaneo. Vedremo quali analogie e quali differenze emergono da tali indagini sia sul piano semantico, che attiene alla definizione dei concetti, sia su quello empirico che riguarda i risultati ottenuti.

Considereremo:

- "Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro" dell'ISTAT,
- "PLUS Participation, Labour, Unemployment Survery" dell'Isfol (indagine conoscitiva)
- "Il lavoro parasubordinato a rischio di precarietà in Italia" dell'Ires. (indagine conoscitiva)
- "Il Lavoro parasubordinato dal 1996 al 2004" a cura dell'INPS, (indagine su dati di fonte amministrativa)

Tali indagini si diversificano per popolazione di riferimento, tipo di rilevazione, impostazione e finalità, ma anche per le dimensioni concettuali considerate e per le modalità di costruzione dei dati, pur avendo come tratto comune l'obiettivo di individuare, descrivere e caratterizzare fasce deboli di lavoratori.

2.2 Flessibilità contrattuale e precarietà: il punto di vista dell'ISTAT

L' "Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro"²⁶ costituisce un *focus* specifico sui dati relativi al secondo trimestre 2006 della Rilevazione continua sulle forze di lavoro²⁷, finalizzato ad indagare cause, dimensioni e forme del lavoro precario, inteso come caso particolare di flessibilità²⁸.

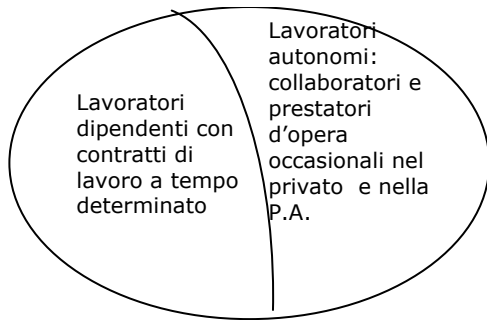
L'indagine assume una prospettiva longitudinale nel tempo e nello spazio, cercando di quantificare le caratteristiche e l'impatto sociale del fenomeno non solo al momento attuale ma verificandone l'andamento nel lungo periodo: l'evoluzione negli ultimi cinque anni e le

²⁶ I risultati sono stati presentati in un'audizione in Parlamento dal Presidente dell'Istituto Luigi Biggeri il 7 novembre 2006 (Istat 2006, Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Luigi Biggeri, XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) - Camera dei Deputati)

²⁷ Si tratta di una indagine campionaria condotta mediante una rilevazione continua, distribuita su tutte le settimane dell'anno; la popolazione statistica di riferimento è costituita dai componenti (di almeno 15 anni) delle famiglie di fatto residenti in Italia e lo scopo principale è quello di individuare tre gruppi di soggetti, esaustivi e mutuamente esclusivi: gli occupati, i disoccupati e gli inattivi.

²⁸ "Va considerato che l'indagine conoscitiva riguarda sia il settore privato che la pubblica amministrazione e non si limita ad individuare le forme di lavoro flessibile, ma anche a verificare quando la flessibilità degenera in precarietà con riferimento ai diversi settori produttivi e nei diversi ambiti geografici". (Istat, op. cit. pag. 2)

Fig. 2- L'universo dei lavoratori temporanei per Istat



tendenze future. Inoltre essa non si limita alla descrizione della situazione all'interno dei soli confini nazionali ma assume un'ottica internazionale attuando un confronto con il resto d'Europa.

Viene operato un distinguo tra *flessibilità oraria* e *flessibilità contrattuale*: mentre la prima non individua necessariamente condizioni lavorative con caratteri di discontinuità e di insicurezza, tipiche della precarietà, la seconda che si concretizza nella *temporaneità* del rapporto di lavoro, ha una maggiore rilevanza nel configurare tali condizioni. Viene pertanto usata frequentemente l'espressione "lavoratori temporanei" e più raramente quella di "lavoratori flessibili". Le dimensioni fondamentali con cui si declina il concetto di precarietà sono dunque la discontinuità nella

partecipazione al mercato del lavoro e la conseguente mancanza di un reddito adeguato e regolare nel medio-lungo periodo. Non vengono tuttavia sottaciuti altri fattori che rafforzano situazioni di inequivocabile precarietà lavorativa ed esistenziale: la mancanza o l'inadeguata copertura previdenziale, l'assenza di ammortizzatori sociali per i periodi di inattività, l'intermittenza e brevità dei contratti, la permanenza nell'incertezza contrattuale e pertanto possibilità ridotte di passare a tipologie contrattuali fisse. Nell'indagine però, per mancanza di statistiche adeguate a fornirne una traduzione empirica²⁹, non si tiene conto di tutti questi fattori e l'analisi viene incentrata inizialmente sulla temporaneità del contratto, che costituisce la dimensione cardine a cui viene empiricamente ancorato il concetto di precarietà.

I gruppi di lavoratori assunti come popolazione di riferimento su cui si focalizza l'indagine sono i "lavoratori temporanei": gli occupati con contratti di lavoro a tempo determinato³⁰, le collaborazioni e le prestazioni d'opera occasionale del settore privato e quelle della Pubblica Amministrazione³¹. L'aggregato ammonta, nel secondo trimestre 2006, a 2 milioni 735 mila unità, ossia all'11,8% del totale degli occupati.

Nell'ambito di questo insieme vengono poi operate delle distinzioni - considerando sia le caratteristiche socio-demografiche degli individui, sia quelle del lavoro svolto - che consentono di individuare sottoinsiemi di soggetti più svantaggiati.

Tra i criteri di segmentazione vengono innanzitutto utilizzati il genere, l'età, l'istruzione. Tra i lavoratori temporanei le donne superano gli uomini di qualche migliaio di unità: le prime sono 1 milione 408 mila, i secondi 1 milione 327 mila. Se questa differenza dal punto di vista della consistenza numerica è minima, trattandosi solo di 81 mila unità, il risultato interessante riguarda l'incidenza in termini percentuali sulle rispettive popolazioni di occupati: le lavoratrici temporanee costituiscono il 15,4% del totale delle occupate, a fronte di una percentuale inferiore di ben sei punti, dei lavoratori temporanei che rappresentano il 9,4% degli occupati. Se poi si considerano solo le collaborazioni e le prestazioni d'opera la presenza femminile è doppia rispetto a quella maschile. Anche l'età risulta un fattore rilevante: i soggetti più a rischio sono i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, fascia in cui il lavoro temporaneo ammonta al 40,7% del totale. Non va sottovalutato inoltre un dato allarmante: ben il 60% dei lavoratori a termine hanno oltre 30 anni. La metà circa (pari a 800 mila lavoratori), ha un'età compresa tra i 30 e i 39 anni, e la restante metà si posiziona nella fascia degli ultraquarantenni. Per questi segmenti della popolazione, dunque, il rischio di temporaneità permanente è molto elevato, dimostrando che di fatto la *flessibilità contrattuale* può non costituire la strada per immettersi nel mondo del lavoro stabile e garantito.

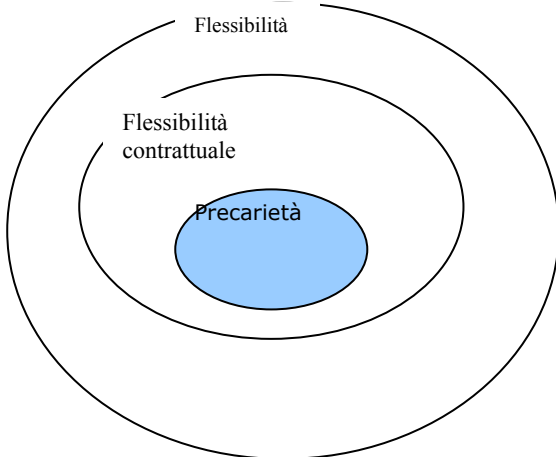
²⁹ "Le fonti statistiche disponibili non consentono di cogliere completamente la complessità dell'intrecciarsi di questi fattori, e quindi al momento non è possibile rispondere a tutti i quesiti che si è posta e che ha posto la Commissione. Eventuali successive analisi e/o la possibilità di ampliare le rilevazioni statistiche esistenti potrebbero fornire risposte più puntuali." (Istat, op. cit. pag.4).

³⁰ Il riferimento ai contratti a tempo determinato per individuare situazioni di precariato vero e proprio è dovuto al fatto che a livello internazionale l'andamento e le caratteristiche dei *temporary contracts*, si riferiscono a potenziali situazioni di precarietà del lavoro.

³¹ I dati riguardanti i contratti a termine e le collaborazioni nell'ambito della PA si riferiscono al Conto annuale pubblicato dalla Ragioneria Generale dello Stato . (Istat, op. cit., pag. 8)

Interessante è inoltre la relazione individuata tra il livello di istruzione e la quantità di lavoratori temporanei: la percentuale di lavoratori con contratti instabili cresce al crescere del titolo di studio. Tra chi ha fatto la sola scuola dell'obbligo i lavoratori temporanei sono il 10%, ma salgono al 15,3% nel caso in cui si è in possesso di laurea, e raggiungono il 18% tra coloro che hanno un titolo post laurea.

Fig.3- Flessibilità e precarietà per Istat: domini semantici



L'analisi per contesti territoriali evidenzia una maggiore criticità per il Mezzogiorno con tassi differenziati per genere: 20,8 per cento per le occupate e 11,7 per cento per gli uomini.

Anche l'analisi dei settori di attività consente di introdurre ulteriori elementi di diversificazione. In valore assoluto è nel settore dei servizi che la presenza di questi lavoratori è più numerosa: 1 milione 898 mila, pari tuttavia solo al 12,4% degli occupati nel settore stesso. Ma in termini di incidenza percentuale è l'agricoltura con il 24,2% di lavoratori temporanei (pari a 237 mila lavoratori) ad essere il settore in cui essi costituiscono quasi un quarto del totale. Anche la Pubblica Amministrazione non è estranea a forme di lavoro temporaneo, che

anzi negli ultimi anni si sono diffuse a ritmi elevati. All'interno del settore pubblico, la Scuola fa la parte del leone: sono 215 mila i lavoratori temporanei, pari a oltre il 20% del totale degli occupati nel settore. Tuttavia nel periodo recente l'aumento più rilevante ha riguardato l'Università e gli Istituti di ricerca: se nel 2001 la condizione di temporaneità riguardava il 10,7% dei lavoratori, a fine 2004 la percentuale è salita al 18,2%.

Infine l'orario di lavoro e la durata del contratto costituiscono ulteriori elementi per delineare con maggior dettaglio il fenomeno della precarietà. In genere i contratti dei collaboratori e dei prestatori d'opera occasionale hanno una durata media di 12,8 mesi, ma ben il 37% dei lavoratori temporanei ha un contratto pari o inferiore ai sei mesi. Meno del 20% possiede un contratto della durata superiore ai due anni. Anche la durata dei contratti e l'orario di lavoro sono caratterizzate da una forte differenziazione di genere: mediamente il contratto di un lavoratore dura un mese in più rispetto a quello di una lavoratrice ed inoltre gli uomini lavorano in media 36,4 ore a settimana, mentre per le donne le ore lavorate sono solo 29,7. con inevitabili ricadute sul senso di precarietà e sulle risorse economiche disponibili.

In definitiva nell'indagine ISTAT i concetti di flessibilità, temporaneità e precarietà vengono considerati a livelli decrescenti di generalità: i lavoratori flessibili costituiscono dunque un insieme più ampio di quelli a flessibilità contrattuale e dunque temporanei, su cui è incentrata l'indagine. Nell'ambito dei lavoratori temporanei si iscrive il sottoinsieme di quelli a rischio di precarietà, caratterizzati dalla discontinua partecipazione nel mercato del lavoro, non vengono individuati empiricamente in modo chiaro e univoco. Non viene indicato ad esempio un valore soglia della durata contrattuale o delle ore lavorate o del reddito percepito che consentano di individuare i lavoratori precari. Vengono invece delineati i fattori esogeni che incidono sulla probabilità di tale rischio: il genere, l'età, il contesto territoriale, i settori di attività, la durata del contratto e l'orario di lavoro. Quando si è giovani, di sesso femminile e si vive nel Sud, le probabilità di essere lavoratori temporanei, a rischio di precarietà, non solo economica, ma relativa alla possibilità di pianificare il proprio futuro, sono più elevate.

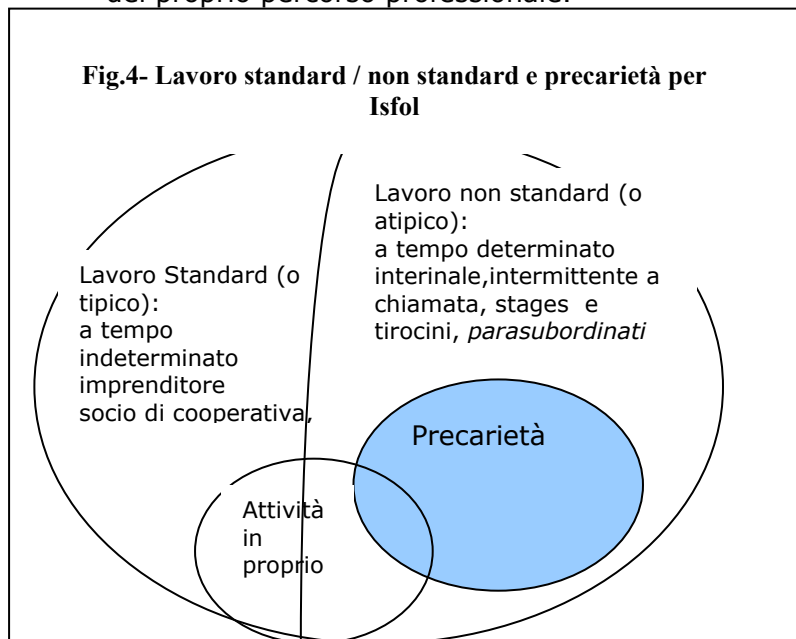
2.3 Tra lavoro standard e non standard : il punto di vista dell' Isfol

L'indagine PLUS, *Participation, Labour, Unemployment Survey*³², condotta dall'Isfol³³, offre una panoramica del mondo del lavoro prendendo in considerazione fattori di carattere

³² Cfr. Isfol, *PLUS Participation, Labour, Unemployment Survey*, 2005.

L'indagine PLUS dell'Isfol, condotta mediante un'unica rilevazione su 40.386 soggetti nel primo trimestre del 2005, sui componenti delle famiglie italiane da 15 a 64 anni, ha lo scopo principale di analizzare cinque target specifici non

oggettivo relativi allo status occupazionale, alla forma e alle modalità contrattuali, alle caratteristiche dell'attività lavorativa svolta, ed elementi di tipo soggettivo quali le percezioni delle diverse forme occupazionali e gli aspetti motivazionali dei lavoratori nella realizzazione del proprio percorso professionale.



Nell'indagine vengono proposte diverse classificazioni delle occupazioni, alcune più semplici, altre più articolate. Una prima distinzione, finalizzata a individuare la componente standard e quella non standard del mercato italiano, viene compiuta in base alla forma contrattuale e alle modalità secondo le quali il soggetto svolge la propria attività lavorativa. Nella categoria del *lavoro standard* (o *lavoro tipico*) si colloca il lavoro full-time di tipo dipendente con contratto a tempo indeterminato e il lavoro autonomo. Invece nella categoria del *lavoro non standard* o *atipico* rientrano quelli che si caratterizzano per l'assenza di uno o più fattori del lavoro tipico quali la durata indeterminata del rapporto di lavoro, l'orario a tempo pieno, la precisa definizione e

collocazione in una organizzazione del lavoro ben definita.

Nel sottoinsieme degli atipici vengono quindi collocati i "lavoratori a tempo determinato" (con contratto formazione lavoro, di apprendistato, di inserimento e il tempo determinato in senso stretto), "altre forme di lavoro dipendente atipiche" e cioè il lavoro interinale, intermittente o a chiamata, stages e tirocini (solo se retribuiti), "altre forme di lavoro autonomo atipiche" ossia le co.co.co., le collaborazioni occasionali, il lavoro a progetto.

I lavoratori con Partita Iva vengono invece ricondotti a una forma mista tra tipici ed atipici (o impropri), ossia ad un sottoinsieme intersezione tra gli altri due.

A questa prima classificazione se ne aggiunge un'altra più articolata che tiene conto di sei dimensioni differenti: 1- il tipo di lavoro (dipendente-subordinato, indipendente autonomo, formalmente autonomo ma eterodiretto, parasubordinato); 2- la durata (a tempo indeterminato, a tempo determinato); 3- l'intensità (full time, part time), 4-la contribuzione (obbligatoria completa, obbligatoria ridotta, non obbligatoria parziale); 5-la volontarietà della condizione occupazionale (volontaria, non volontaria); la modalità di erogazione (erogazione standard, erogazione non standard telelavoro).

La molteplicità delle dimensioni introdotte consente di tener conto di diversi aspetti nel classificare le occupazioni e nell'individuare diverse forme di flessibilità: si ottengono ben 13 diverse i tipi di lavoratori, non mutuamente esclusivi, riconducibili solo in parte alle dicotomie più nota e consolidata che distingue il mercato del lavoro italiano in tipico e atipico.

Tab.1 - Classificazione delle occupazioni per ISFOL

Raggruppamenti	% sull'occupazione	Note
Dipendenti	70,8	
Autonomi	27,2	
Part-time volontario	5,3	Con contratto permanente
Part-time involontario	2,5	Con contratto permanente

mutuamente esclusivi- i giovani tra i 15 e i 29 anni, le donne tra i 20 e i 49, gli individui over 50, le persone non occupate e in cerca di lavoro e gli occupati. Isfol, Indagine Plus, pag.461

³³ L'ISFOL, Istituto per la Formazione dei Lavoratori, fa parte del Sistan.

Part-time complessivi	9,0	Con qualunque contratto di lavoro dipendente
Standard	77,7	Senza part-time permanenti
Standard allargato	85,5	Con i part-time permanenti
Atipicità dipendenti	6,6	Per forma contrattuale e orario
Atipicità autonomi	5,8	parasubordinati
Atipicità strictu sensu	12,4	Atipicità dipendente più parasubordinazione
Atipicità latu sensu	15,0	Atipicità strictu sensu più parasubordinazione
Atipicità complessiva	20,2	Non standard , con part-time permanente
Non classificati	2,1	Accordi informali/pratica lavorativa
Totale	22.060.491	

Fonte : Isfol Plus 2005 – Nostro adattamento

Tra le classi individuate non si ritrova ovviamente il *lavoro precario* che è trasversale ad alcune di esse ed è definito espressamente dall'Isfol come "l'insieme dei lavoratori atipici con bassa professionalità, con contratti a termine e, nell'accezione più ampia, occupati in imprese che vivono in una situazione di crisi settoriale o di mercato tali da farli dubitare della stabilità occupazionale". Il concetto di precarietà si può dunque inscrivere in quello di atipicità, ma occorrono altri elementi e quindi altre variabili (bassa professionalità, impresa in crisi, percezione di instabilità) per individuarne i contorni.

Per l'ISFOL Non è sempre vera la corrispondenza atipico=precario: la connotazione negativa o positiva che assume l'atipicità dipende anche dalla volontarietà o meno della scelta di una forma occupazionale non standard e dalle aspettative riguardo alla stabilità occupazionale.³⁴

Sul fronte dei risultati ottenuti, dall'indagine PLUS emergono evidenze empiriche analoghe a quelle dell'indagine ISTAT: l'atipicità si declina soprattutto al femminile e riguarda in special modo i giovani tra i 15 e i 29 anni, anche se la consistenza presenza di atipici nella fascia di età 30-39 anni, dimostra che non si tratta di un fenomeno transitorio, ma può trasformarsi in una caratterizzazione dell'intero, o di buona parte, del percorso lavorativo di un individuo.

I risultati restituiscono a questo proposito un quadro preoccupante circa la consistenza della cosiddetta "trappola della precarietà", vale a dire quel fenomeno che vede permanere il lavoratore all'interno di una condizione di atipicità contrattuale per un periodo piuttosto prolungato. La metà circa di chi aveva un contratto atipico, ha continuato ad avere una forma contrattuale instabile, mentre chi lavorava come dipendente a tempo indeterminato ha mantenuto il proprio *status* di lavoratore con contratto stabile. Solo nel lungo periodo (cinque anni) è più elevata la probabilità di transitare da situazioni di atipicità a condizioni occupazionali stabili.

I risultati dimostrano anche l'emergere di un paradosso: i professionisti intellettuali e scientifici sono accomunati a chi svolge professioni non qualificate di tipo esecutivo dal fatto che, per entrambi, l'incidenza dell'atipicità risulta maggiore rispetto alle altre tipologie professionali prese in considerazione. È atipico il 22% di chi svolge lavori non qualificati e il 19,9% di lavoratori di tipo intellettuale, impiegati in ambito scientifico.

Sul piano strettamente economico i lavoratori atipici guadagnano nettamente di meno rispetto ai lavoratori standard. Se i lavoratori a tempo determinato arrivano a percepire intorno ai 1000 euro al mese, per i collaboratori tale cifra sembra un miraggio: questi guadagnano appena 850 euro mensili. In pratica i minori costi sostenuti dall'azienda grazie al ricorso a forme contrattuali atipiche, non si traducono in un effettivo aumento delle retribuzioni. Il lavoratore anzi risulta penalizzato rispetto alle altre forme contrattuali standard, non solo dal punto di vista della remunerazione mensile, ma anche dall'assenza di tutele che invece sono garantite ai lavoratori stabili.

La durata media del contratto e la questione della discontinuità propria delle forme contrattuali atipiche completano lo scenario: per i lavoratori atipici la durata è di un anno, ad eccezione di alcune tipologie come i lavoratori a chiamata, i tirocinanti o gli stagisti (20%) il cui contratto dura sei mesi circa. Ne conseguono effetti immediati sulla retribuzione, e quindi sulle scelte economiche e di consumo dei lavoratori, ma anche sulla contribuzione previdenziale poiché l'attuale strutturazione del sistema pensionistico italiano, risulta inadeguato a fronteggiare le trasformazioni verificatesi nell'ultimo periodo nel mercato del lavoro.

³⁴ Ibidem pagg. 82-83.

In definitiva nell'indagine Plus di Isfol si dà conto della multidimensionalità del concetto di flessibilità, e si individuano diverse declinazioni di lavoro standard e di lavoro non standard, nell'ambito di quest'ultimo si iscrive il concetto di precarietà, ancorato non soltanto a condizioni oggettive, ma anche a valutazioni soggettive dei lavoratori. L'analisi dei profili sociodemografici ed economici che differenziano i lavoratori tipici e atipici confermano, per questi ultimi gli aspetti, già visti nel paragrafo precedente, che individuano fasce di soggetti più svantaggiati.

2.4. Flessibilità, parasubordinazione e precarietà: il punto di vista dell'Ires

Diversa per impianto metodologico, grandezza del campione e strumento di rilevazione utilizzato è la ricerca condotta dall'Ires, che si pone a metà strada tra l'approccio quantitativo e quello qualitativo.

Si tratta di un'indagine di tipo conoscitivo che ha interessato 560 lavoratrici e lavoratori parasubordinati avente lo scopo di rilevare anche aspetti non fattuali, relativi ad opinioni, motivazioni, aspettative, timori dei soggetti. Lo strumento di rilevazione utilizzato è l'intervista strutturata³⁵, con cui si è cercato di cogliere soprattutto la dimensione soggettiva dell'individuo, in merito alla questione della flessibilità (volontarietà o meno nella scelta della forma contrattuale, aspettative e desideri per il futuro, pareri personali).

In questa indagine le nozioni di parasubordinazione, atipicità e precarietà, vengono considerati come sinonimi. Non vi è una definizione esplicita o una differenziazione semantica dei diversi concetti, ma nel corso dell'indagine vengono illustrati quegli elementi insiti nelle forme contrattuali e nella condizione lavorativa, determinanti per una maggiore esposizione a condizioni di rischio, ossia di precarietà. Essa risulta connessa a molteplici fattori ed in primo luogo alla durata ed alla reiterazione dei rapporti di lavoro: tanti contratti brevi, la cui possibilità di rinnovo è incerta, uniti alla monocommittenza e ai bassi redditi percepiti, aumentano il senso di incertezza esistenziale.

Nell'indagine sono state considerate le collaborazioni coordinate e continuative ancora presenti nel pubblico impiego, il lavoro a progetto, le collaborazioni occasionali, le Partita Iva. Vengono inclusi gli stagisti, i titolari di borse di studio, tirocinanti e dottorandi, i quali pur svolgendo lavori diversi per attività e livello di qualifica, sono accomunati tutti dal non avere un vero e proprio contratto di lavoro.

Nell'intento di cogliere un'articolazione professionale quanto più vasta e variegata possibile, si è tenuto dunque conto di diverse tipologie lavorative: sia lavori dall'alto contenuto professionale che quelli più esecutivi e meno qualificati. A tale scopo sono stati intervistati coloro che svolgono professioni di tipo intellettuale (dell'area scienze sociali, formazione e ricerca), lavoratori che svolgono professioni di tipo più tecnico che svolgono mansioni a carattere esecutivo (es. operatori di call center)

Le evidenze empiriche più rilevanti dell'indagine, riguardano a nostro avviso:

- la condizione di "quasi dipendenza": la maggior parte dei collaboratori intervistati svolge la propria attività lavorativa all'interno della sede dei datori di lavoro (per l'80% si tratta di un unico committente, dal quale, di fatto, dipendono economicamente), deve garantire una presenza quotidiana (77%) con un orario di lavoro fisso (71%). In pratica, oltre la metà dei lavoratori a progetto e i co.co.co, ad eccezione dei lavoratori con Partita Iva e dei collaboratori occasionali, dichiara di "non poter svolgere il proprio lavoro in modo autonomo, ma di avere soltanto margini di autonomia operativa"³⁶.

Inoltre la metà circa dei collaboratori intervistati lavora mediamente 38 ore settimanali, con casi eclatanti in cui si raggiungono le 45 ore (soprattutto nel settore privato, tra gli stagisti e i tirocinanti). Ne consegue che la maggior parte degli intervistati, soprattutto se donne e nel settore pubblico, più che come lavoratori autonomi si percepiscono come "lavoratori dipendenti non regolarizzati"³⁷, ossia lavoratori che di fatto svolgono un lavoro dipendente a tutti gli effetti.

³⁵ Il questionario utilizzato nel corso della rilevazione è scaricabile dal sito www.ires.it

³⁶ Nidil - CGIL (a cura di) *1° Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia - 2006*.

³⁷ Op. cit. pp.50-53

- La percezione di inadeguatezza della propria condizione economica coerente con il livello dei corrispettivi: nonostante la quantità di ore settimanali lavorate, il 31% degli intervistati guadagna meno di 800 euro netti al mese, mentre il 26% percepisce una retribuzione mensile tra gli 800 e i 1000 euro.
- La mancanza di certezze per il futuro: l'indagine conferma condizioni di *precarietà stabilizzata nel tempo*. La maggior parte degli intervistati sono trentenni che lavorano da almeno tre anni, e che intrattengono con il medesimo datore di lavoro un rapporto relativamente stabile. Ad aumentare il senso di precarietà, concorrono la durata e il rinnovo contrattuale: più della metà degli intervistati ha un contratto di un anno, mentre il 33% ha un contratto inferiore ai sei mesi. Tuttavia, nonostante la maggior parte dei collaboratori lavori per uno stesso committente da un periodo abbastanza prolungato, non sembra che essi siano fiduciosi circa la continuità e l'eventuale stabilizzazione contrattuale. Non è difficile immaginare la condizione di incertezza esistenziale di questi lavoratori e la loro impossibilità di pianificare il futuro.

L'indagine IRES può essere considerata un interessante *focus* su uno specifico segmento di lavoratori parasubordinati, in cui i tre concetti di flessibilità, lavoro atipico e precarietà sono empiricamente coincidenti. L'universo dei parasubordinati è in realtà più vasto ed eterogeneo, come emerge dall'immagine fornita dall'INPS.

2.5 L'universo dei parasubordinati : l'immagine delineata dall'INPS

I parasubordinati costituiscono la popolazione di riferimento di un'altra indagine: "Il Lavoro parasubordinato dal 1996 al 2004" Si tratta di una indagine INPS, incentrata sugli archivi amministrativi della Gestione Separata³⁸, all'interno della quale sono confluiti i cosiddetti *lavoratori parasubordinati* o "mediamente autonomi", dunque *lavoratori non standard*. L'analisi effettuata si focalizza sui contribuenti³⁹ che ammontavano nel 2004 a 1.750 000.

Il concetto di flessibilità non è esplicitamente utilizzato nell'indagine, ma di fatto viene declinato secondo tre differenti criteri che consentono di individuare diversi tipi di lavoratori:

- secondo le modalità di pagamento dei contributi previdenziali i parasubordinati vengono distinti in *professionisti (12%)* e *collaboratori (88%)*⁴⁰.
- In base alla rilevanza delle collaborazioni nella formazione del reddito, si individuano i lavoratori che svolgono la loro prestazione a titolo "*esclusivo*", *ossia* quelli per cui il lavoro parasubordinato rappresenta l'unica fonte di reddito, e quelli che svolgono la prestazione in modo "*concorrente*" insieme ad altre forme pensionistiche o ad altre attività. La distinzione esclusivo/concorrente può pertanto essere considerata un indicatore di esposizione al rischio di precarietà. Si può infatti plausibilmente supporre che gli *esclusivi*, la cui unica fonte di reddito deriva proprio dalla loro attività di parasubordinati, siano quelli che maggiormente vivono situazioni di instabilità e insicurezza. Nel 2004 essi rappresentavano il 70% dei parasubordinati.
- Secondo il tipo di attività svolta - e riferendosi espressamente al TUIR art. 50, comma 1, lettera c-bis - si distingue tra lavoratori "*tipici*" (amministratore, sindaco, revisore di società, partecipazioni a collegi e commissioni, collaboratore di giornali e riviste) oppure "*atipici*" (tutti le altre categorie inclusi i venditori porta a porta, i soci di cooperative e gli associati in partecipazione). Va notato dunque che il concetto di tipicità/atipicità si riferisce al tipo di attività del lavoratore e distingue nell'ambito degli stessi parasubordinati, che nella classificazione ISFOL venivano inclusi tra gli

³⁸ Ossia quella "Gestione per la tutela previdenziale dei soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo"

³⁹ Questo ha comportato notevoli difficoltà nella conduzione della ricerca poiché per ottenere le informazioni sui contribuenti è stato "necessario attendere l'acquisizione delle denunce presentate dai committenti solo a posteriori, cioè molto tempo dopo l'effettivo versamento dei contributi". Dal 2005 in poi la situazione dovrebbe essere più semplice dal punto di vista della tempestività delle informazioni, poiché a partire da questa data i committenti sono obbligati a trasmettere mensilmente, per via telematica, i dati reddituali relativi ai collaboratori, nonché il tipo di contratto esistente tra committente e collaboratore.

⁴⁰ In particolare se il pagamento dei contributi previdenziali è effettuato dal committente si è in presenza di un collaboratore; se invece il contributo viene versato direttamente si tratta di un lavoratore autonomo professionista (Ibidem, pag. 26).

atipici. Nel 2004 per l'INPS il 65% dei parasubordinati contribuenti della Gestione Separata sono lavoratori atipici, il restante 35% è considerato tipico.

I lavoratori parasubordinati sono dunque un insieme variegato e composito, le classi di lavoratori individuati nell'indagine INPS, seguendo i tre criteri indicati precedentemente, non sono mutuamente esclusive: dalla loro combinazione emergono categorie più specifiche –sui quali il report INPS non si sofferma - che consentono di individuare, pur tra lavoratori che svolgono prestazioni non-standard, forme diverse di flessibilità. Le differenze di genere, di età, di ripartizione geografica, di reddito, di contribuzione, di copertura previdenziale, introducono ulteriori dimensioni e segmentano l'universo dei parasubordinati a livelli differenti di vulnerabilità sociale.

Tab.2 Categorizzazione dei parasubordinati secondo i criteri INPS

	Esclusivo		Concorrente	
	Tipico	Atipico	Tipico	Atipico
Professionista	Professionista tipico senza altri redditi	Professionista atipico senza altri redditi	Professionista tipico con altri redditi	Professionista atipico con altri redditi
Collaboratore	Collaboratore tipico senza altri redditi	Collaboratore atipico senza altri redditi	Collaboratore tipico con altri redditi	Collaboratore atipico con altri redditi

Per la sua eterogenea composizione, l'universo dei parasubordinati, potrebbe dunque essere assunto come un insieme di lavoratori non standard particolarmente significativo per lo studio delle diverse forme che la flessibilità assume.

3. Il flexibility divide tra i lavoratori parasubordinati

3.1 I parasubordinati iscritti alla Gestione Separata INPS: variabili distintive

L'analisi che qui presentiamo si basa sui dati sociografici dei lavoratori parasubordinati, senza partita IVA, attivi nella Gestione Separata INPS nel 2006, che ammontano a 1.528.865 soggetti, con età media si aggira intorno a 40 anni⁴¹.

Tab.3 I parasubordinati nel 2006 per sesso ed età

	2006
Femmine	653.650
%	42,75%
Età media F.	36,51
Maschi	875.215
%	57,25%
Eta media M.	43,11
Totale	1.528.865
Eta media M+F	40,29

Si tratta di un insieme, come si nota dalle tabelle seguenti, molto composito da diversi punti di vista: per la tipologia di lavoro svolto, riconducibile alla distinzione tra tipico/atipico data dallo stesso INPS⁴², per la condizione reddituale, per la durata del contratto, per le condizioni di esclusività o di concorrenza, per le differenze di genere e generazionali.

⁴¹ Una prima analisi dell'archivio della Gestione Separata INPS 2006, condotta dai due autori di questo paper, è stato presentata in una conferenza stampa il 19/6/2007, presso la CGIL Nazionale, nell'ambito dei lavori svolti dall'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia. Per un'analisi basata sui dati del 2005 si veda invece sempre dei due autori Nidil Cgil, 1° Rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, anno 2006, Nuove Identità di lavoro-CGIL Gennaio 2007, pp 11-32 e pp. 57-63.

⁴² Cfr. Paragrafo 2.5.

Tipo di rapporto	Femmine		Maschi		Reddito in Euro	Durata contratto in mesi
	N	%	N	%		
Amministratore, sindaco società	108.572	16,6	373.823	42,7	28826,57	10,43
Collab. Giornali	4.288	0,7	4.891	0,6	6965,41	8,33
Partecipante a Commissioni	2.496	0,4	10.381	1,2	6206,62	7,96
Amministratore Enti Locali	263	0	789	0,1	12215,40	8,89
Dottorando, borsista MIUR	21.793	3,3	19.740	2,3	11297,24	9,71
Co.co.co -pro	424.420	64,9	369.827	42,3	8409,82	7,20
Venditore porta a porta	6.640	1	5.468	0,6	8992,49	6,15
Collaboratori occasionali	10.607	1,6	11.096	1,3	3798,04	4,51
Lavoro occasionale autonomo	3.035	0,5	4.787	0,5	6335,70	4,68
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	5.093	0,8	17.988	2,1	14636,64	9,46
Co.Co.Co nella PA	41.594	6,4	33.763	3,9	8267,24	7,43
Co.Co.Co. prorogati	2.399	0,4	2.905	0,3	9565,72	8,47
Associati in partecipazione	22.450	3,4	19.757	2,3	8692,52	7,46
Totale	653.650	100	875.215	100		

Fonte Nostra elaborazione su dati INPS – Archivio Gestione separata 2006

Tab.5 – Caratteristiche dei parasubordinati (anno 2006)

	N.	%
Estrazione	8.440	0,6
Industria	270.403	17,7
Edilizia	82.508	5,4
Commercio	228.679	15,0
Alberghi ed esercizi pubblici	39.510	2,6
Trasporti	54.437	3,6
Poste e Telecomunicazioni	29.340	1,9
Banche, Assicurazioni, Finanza	58.406	3,8
Informatica	68.620	4,5
Ricerca	14.980	1,0
Servizi alle imprese, consulenza	249.342	16,3
Pubblica Amministrazione	45.767	3,0
Istruzione	112.491	7,4

Sanità	60.907	4,0
Altri servizi alle persone	144.528	9,5
Agricoltura, Pesca, Allevamento	60.507	4,0
Totale	1.528.865	100,0

Fonte Nostra elaborazione su dati INPS – Archivio Gestione separata 2006

Ciascuno di questi aspetti, singolarmente considerato, ci fornisce solo un'immagine parziale della condizione di questi lavoratori, mentre adottando un'ottica multidimensionale, è possibile ottenerne una rappresentazione più adeguata. L'immagine che ne risulta tiene conto infatti non solo di ciascuno di essi, ma anche del modo in cui essi si relazionano: come in un caleidoscopio in cui le forme finali sono molteplici, pur derivando dagli stessi elementi costitutivi.

Le variabili disponibili nell'archivio amministrativo INPS – o calcolabili a partire da esse – non sono molto numerose e ovviamente si riferiscono unicamente a condizione oggettive dei lavoratori: oltre alle caratteristiche socio-demografiche, al contesto territoriale, al settore di attività, rilevano anche il tipo di lavoro svolto, l'imponibile a cui si riferiscono i versamenti, le date di inizio e fine del contratto nell'anno, il titolo esclusivo o concorrente della prestazione parasubordinata⁴³, la committenza (mono o plurima)⁴⁴. Oltre a queste variabili si sono calcolati due ulteriori indicatori ritenuti rilevanti per individuare i lavoratori più vulnerabili: la durata del contratto nell'anno (in mesi contrattualizzati) e un indice di retribuzione media mensile, risultante dal rapporto tra il totale dell'imponibile dichiarato come lavoratore parasubordinato e il numero dei mesi in cui questo risulta essere sotto contratto, con uno o più committenti, anche contemporaneamente. Va detto che tale indicatore nulla ci dice rispetto all'effettivo numero delle ore o dei giorni o lavorati nel mese, né circa l'esistenza o meno di rapporti *part time*, che potrebbero giustificare almeno in parte i forti differenziali retributivi che vedremo esistere tra le diverse categorie di lavoratori. Ciononostante, l'indicatore così ottenuto rappresenta un proxy al fine di individuare situazioni di debolezza sociale se non di vera e propria precarietà.

3.2 Flessibilità o vulnerabilità?

Alla luce degli indicatori anzidetti, quanti tipi di parasubordinati si possono individuare? Quali tipi di flessibilità li caratterizza? Quanti e quali sono quelli maggiormente vulnerabili? Per quanti di loro la flessibilità si coniuga in precarietà?

Da un punto di vista metodologico, la strategia di analisi adottata ai fini del presente studio è consistita nell'applicazione di un'ACM alle variabili considerate al fine di individuare delle dimensioni sintetiche in base alle quali pervenire, mediante cluster analysis, ad una tipologia di lavoratori.

Per svolgere tale analisi è stato organizzato un set di 11 variabili, che spaziano dal genere ai redditi mensili, dalle caratteristiche della committenza, alla tipologia del lavoro svolto e del settore di attività (cfr. l'appendice 1).

Le circa cinquanta modalità della variabili attive considerate sono riconducibili a due dimensioni maggiormente rilevanti, che spiegano il 32% dell'inerzia totale. Come si vede dalla figura che segue, gli insiemi di modalità contrapposte e interconnesse che si collocano sul piano fattoriale individuano chiaramente lavoratori forti e lavoratori deboli. I criteri di differenziazione sono molteplici e coerenti (fig.5):

⁴³ "Concorrenti" sono i lavoratori che svolgono, oltre alla parasubordinazione, anche altre attività o sono titolari di pensioni, che concorrono alla formazione del reddito totale del soggetto. Sono invece "esclusivi" coloro che non svolgono nessuna altra attività al di fuori del lavoro parasubordinato, e non hanno quindi altro tipo di entrata dichiarata e di copertura previdenziale aggiuntiva rispetto a quella della Gestione Separata.

⁴⁴ Definiamo come "monocommittenti" i parasubordinati che hanno un rapporto di lavoro con un unico committente nell'arco dell'anno, mentre i pluricommittenti stipulano più rapporti di collaborazione, sequenziali o contemporanei.

- da una parte del piano si individuano i lavoratori tipici (che svolgono compiti di amministratori di Enti e società) con redditi plurimi, caratterizzati da alti imponibili annui, contratti lunghi, che coprono l'intero anno e alti indici di retribuzione mensile;
- dall'altra parte invece si collocano i lavoratori atipici (Collaboratori coordinati e a progetto, dottorandi e borsisti) con redditi esclusivi, basso imponibile, basso indice di retribuzione mensile e contratti di breve durata.

Caratterizzano queste due polarità il genere (maschile vs femminile, con le donne nettamente sovrarappresentate nelle fasce deboli) e l'età, che risulta crescente a mano a mano che si passa dai gruppi più deboli a quelli più forti. Anche i settori di attività risultano significativamente diversi: l'Industria e il Commercio caratterizzano i lavoratori forti, mentre i servizi alle imprese, e quelli pubblici (la P.A., l'Istruzione, la Ricerca, la Sanità) quelli più deboli. In questo scenario risultano coerenti anche i contesti territoriali: il Centro il Sud e le Isole caratterizza questi ultimi, il Nord (ovest ed est) i primi. Di un certo interesse è inoltre la presenza, seppur in un'area isolata del grafico, di dottorandi e borsisti nel semipiano dei lavoratori deboli. Ciò conferma la coesistenza di figure professionali ad alta qualificazione, almeno nella fase iniziale della carriera, insieme a quelli di basso profilo. Rispetto alla classificazione tipico/atipico proposta dall'INPS e compiuta sulla base delle norme, l'evidenza empirica mostra due *outsiders*: i co.co.co. pensionati che si collocano tra i tipici e i collaboratori di giornali il cui profilo si avvicina a quello degli atipici (fig.6).

La rappresentazione grafica, in definitiva, ci fa scorgere con nettezza l'esistenza del fenomeno del *flexibility divide*, ossia la contrapposizione tra "flessibilità buona" o attiva, scelta dal lavoratore per avere maggiore autonomia e possibilità di autogestione dei tempi e modi di lavoro e "flessibilità cattiva" o subita, riferita a lavori con bassi redditi, vissuta come necessità e non come esigenza.

In particolare risulta che i caratteri di atipicità ed esclusività, coniugati alla monocommittenza, siano rilevanti nell'individuare insiemi di lavoratori a differenti livelli di vulnerabilità; mentre quelli di tipicità e di concorrenza coniugati alla pluricommittenza caratterizzano lavoratori in situazioni più vantaggiose.

fig. 5 Flexibility divide tra i parsubordinati: lavoratori forti vs lavoratori deboli

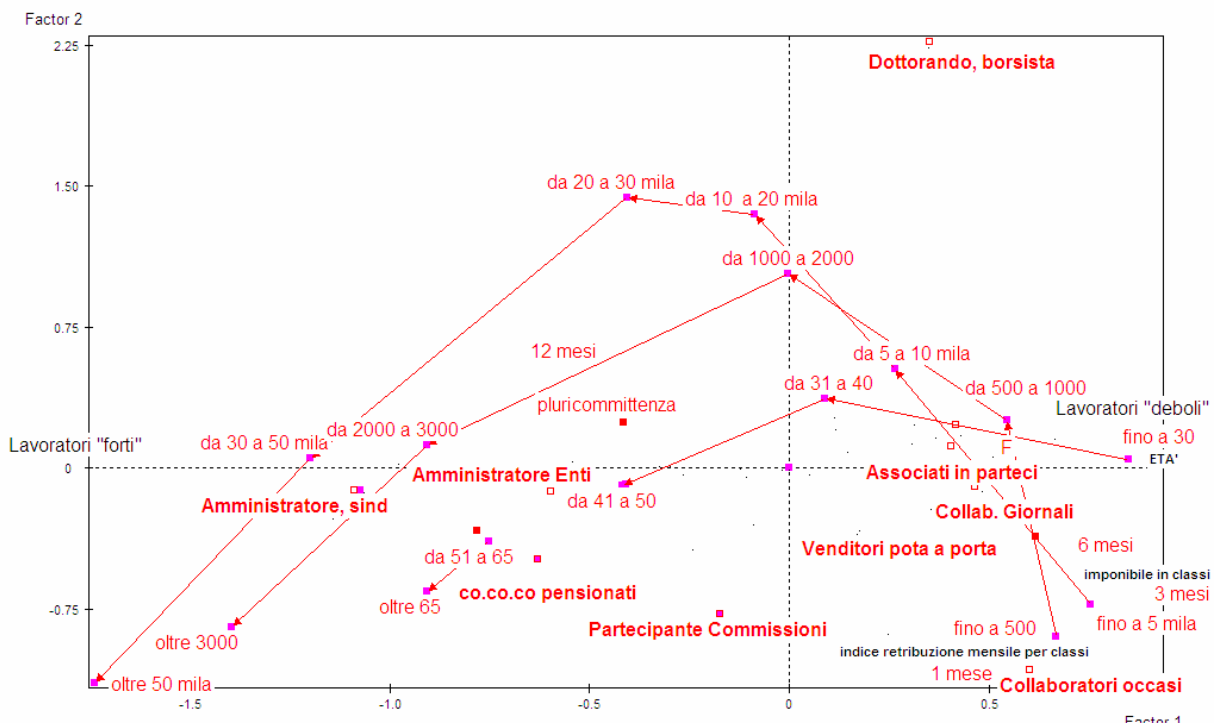


fig.6 Tra tipici e atipici: una classificazione empirica

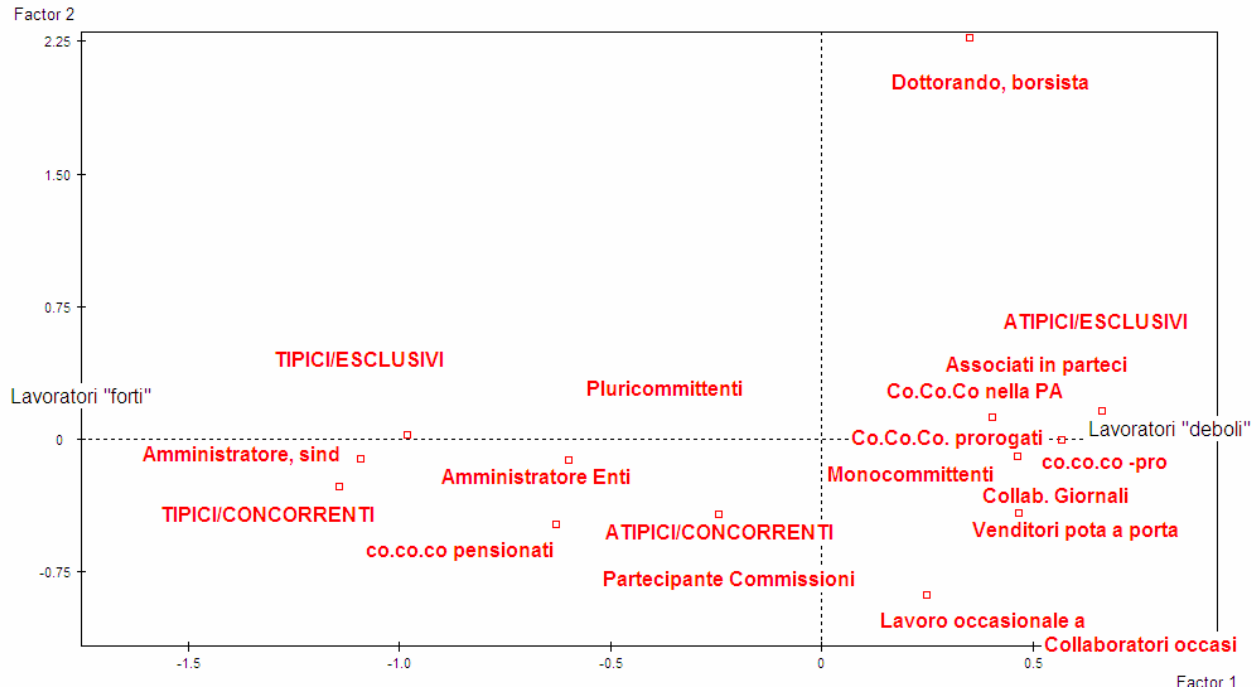
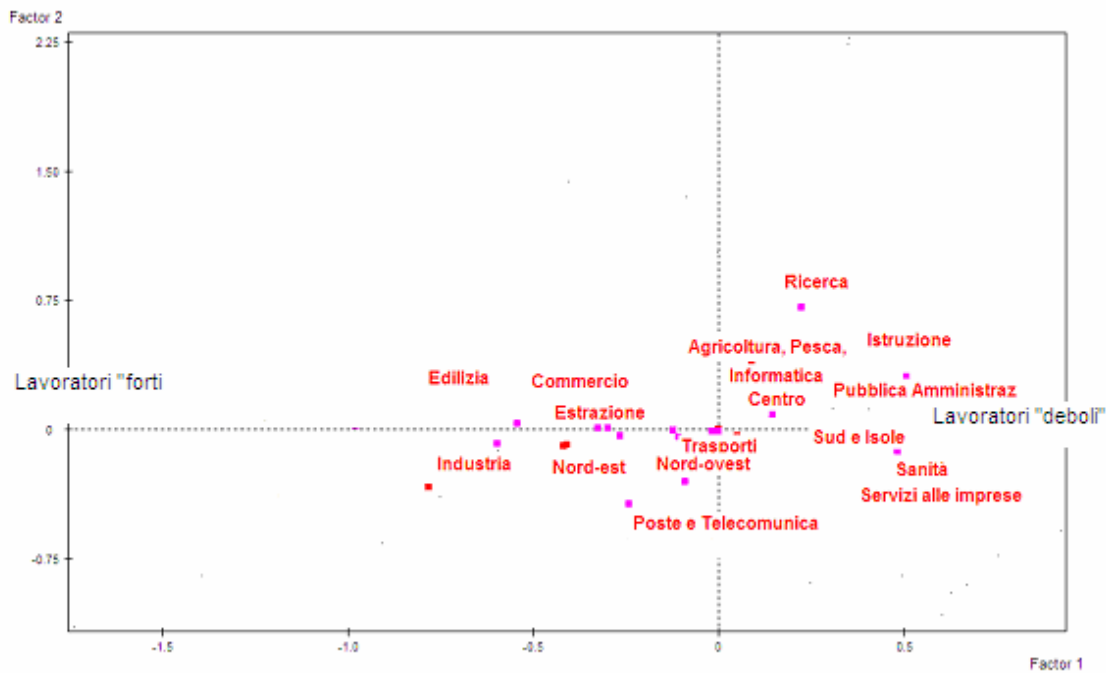


fig.7 Tra tipici e atipici: i settori di attività ed i contesti geografici



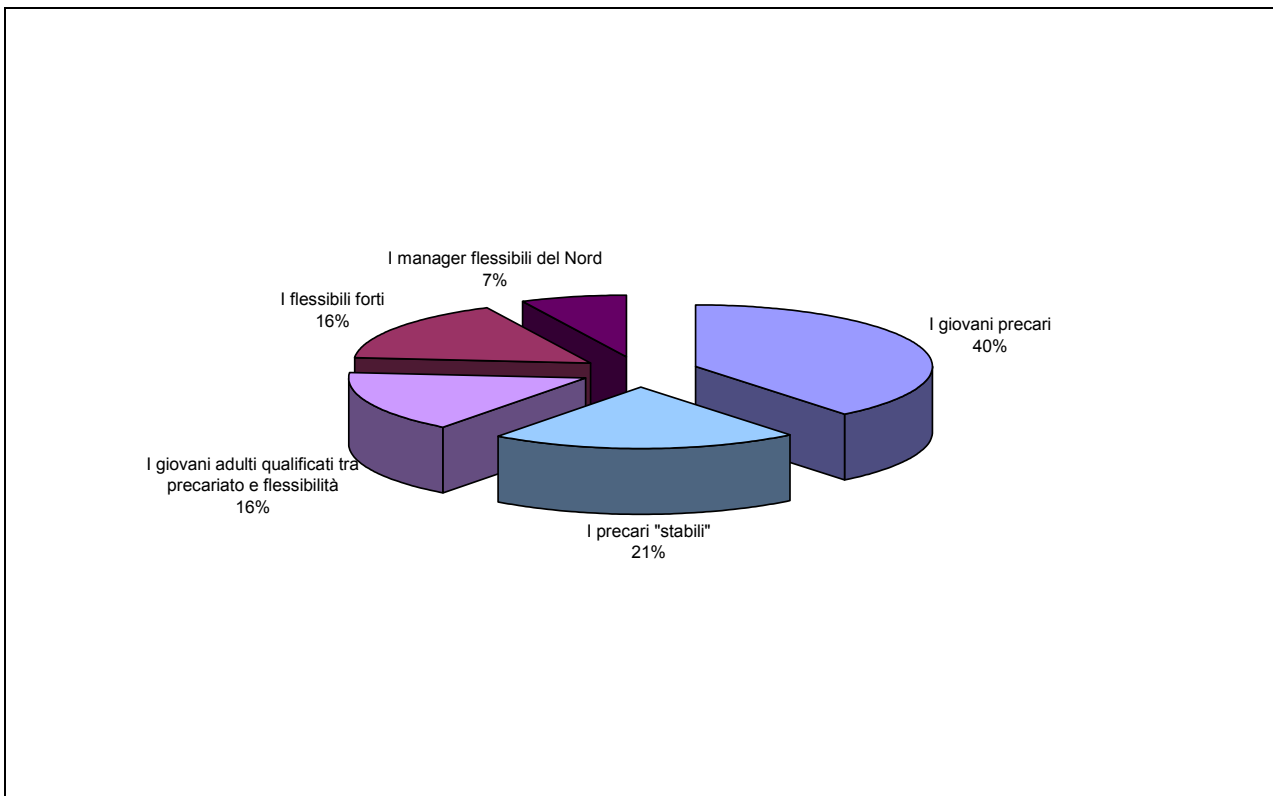
3.3 Tipi flessibili

Quello dei parasubordinati è un universo eterogeneo, che viene visto spesso come costituito essenzialmente da due grandi gruppi professionali che si differenziano per la condizione reddituale (alta/bassa) e per la tipologia di lavori svolti. (tipici/atipici). Secondo tale interpretazione, da una parte abbiamo gli amministratori, i sindaci di società e i partecipanti a commissioni che costituiscono un terzo circa della Gestione Separata (496.324 persone, pari al 32,5%), mentre dall'altra parte abbiamo la galassia dei collaboratori a vario titolo e gli associati in partecipazione. Questi costituiscono i restanti due terzi, in tutto poco più di un milione di persone (1.032.541 per la precisione). Ma se investighiamo più a fondo, vediamo che le cose cambiano.

Una ricostruzione più articolata e accurata della mappa della flessibilità dei parasubordinati può essere compiuta, a partire dalle dimensioni individuate, applicando una *cluster analysis* al fine di pervenire alla classificazione puntuale dei lavoratori e alla quantificazione dei diversi tipi, in base alle caratteristiche espresse dalle variabili sintetizzate dalle dimensioni emerse⁴⁵.

In tal modo scopriamo che gli oltre 1 milione e 500 mila parasubordinati esistenti 2006 sono riconducibili, fondamentalmente, a cinque gruppi (si veda la figura seguente), con caratteristiche peculiari che li differenziano tra loro. In particolare due di essi possono essere inclusi nella sfera dei lavoratori deboli, che patiscono la cattiva flessibilità del lavoro e probabilmente il precariato, due in quello dei lavoratori più forti, che invece scelgono i lavori flessibili, o almeno si muovono agevolmente in questo speciale mercato del lavoro. Il rimanente gruppo si colloca in una posizione intermedia tra le due polarità.

fig. 8 Gruppi tipologici dei parasubordinati



⁴⁵Ai punteggi dei primi cinque fattori - che spiegano il 60% dell'inerzia totale rivalutata e considerato l'elevato numero di casi (oltre 1.500.000) è stata applicato un algoritmo misto di cluster analysis, utilizzato nel package Spad 5.6 (Procedura Semis).

N=1.528.865

In sintesi, i gruppi che emergono dalla cluster analysis sono:

Cluster I : I giovani precari

Il primo e più grande cluster, che ammonta al 39,2% dei parasubordinati, è costituito in larga parte da lavoratori con un'unica fonte di reddito (esclusivi per il 77%) e quasi interamente monocommittenti (nel 94% dei casi). Il gruppo è caratterizzato da un'elevatissima presenza di atipici: i collaboratori a progetto sono il 75% del totale (mentre nell'intero universo costituiscono il 52%), con livelli di imponibile inferiori a 5 mila euro annui nel 99% dei casi. L'indice di retribuzione mensile - di circa 500 euro - e i mesi contrattualizzati, inferiori a 6 per oltre il 60% di essi, delineano un profilo di lavoratori deboli con contratti brevi e saltuari. Si tratta di soggetti di età molto giovane, di età inferiore a 30 anni (41%), prevalentemente donne (53%). Le ripartizioni geografiche prevalenti risultano il Centro e il Mezzogiorno; i settori di attività caratterizzanti sono quelli dei servizi, dell'istruzione, della sanità

Cluster II : I precari stabili

Anche il secondo cluster, che rappresenta il 21% dei parasubordinati, è costituito in larga parte da lavoratori esclusivi (75% dei casi) e monocommittenti, ma tra di essi si colloca anche una percentuale significativamente superiore che nella popolazione totale, di pluricommittenti (13,3% vs l'10,7%). Si tratta in larga percentuale di Co.co.co e Co.co.pro (68,2%) con livelli di imponibile superiori a quelli del gruppo precedente e compresi tra 5 e 20 mila euro nel 92,3% dei casi. L'indice di retribuzione mensile si colloca tra i 500 e i 1000 euro e si accompagna a contratti più duraturi: da 6 mesi a 1 anno con una prevalenza di questi ultimi (63,2%). Il profilo sembrerebbe quello di lavoratori che seppur deboli hanno comunque contratti più durevoli e dunque con una maggiore copertura temporale nell'occupazione. Si tratta di "giovani adulti" di età inferiore a 40 anni, prevalentemente uomini (51%). La ripartizione geografica in cui lavorano è prevalente è il Centro (32%); i settori di attività caratterizzanti sono quelli dei servizi, dell'informatica della sanità.

Cluster III: I giovani adulti qualificati tra precariato e flessibilità

Il terzo cluster raggruppa il 16,3% dell'universo e si caratterizza per la presenza di lavoratori atipici (67,9%) ed in particolare di dottorandi e borsisti di ricerca (13% vs 3%), ma anche di Co.co.co della PA, di collaboratori di giornali e di associati in partecipazione. Si tratta di lavoratori molto spesso esclusivi (74,0%), giovani adulti di età compresa tra i 31 e i 40 anni nel 35% dei casi, che svolgono attività commissionata da più datori di lavoro nel 12% dei casi. Sono i giovani adulti ad alto livello di qualificazione sottoposti ai lunghi percorsi di professionalizzazione che allungano i tempi di attesa di un lavoro stabile. L'imponibile, compreso tra i 10 e i 30 mila euro, si coniuga a rapporti di lavoro che coprono l'intero anno nell'85,4% dei casi. Coerentemente l'indice di retribuzione mensile va dai 1000 ai 2000 euro. I settori di attività sono diversificati: il Commercio, Istruzione, la PA, l'informatica, la ricerca. Le ripartizioni geografiche caratterizzanti risultano il Centro (30%) e il Nord-est (23%).

Cluster IV: I flessibili forti

Raggruppa il 16,3% dei parasubordinati ed è costituito per il 67% da Amministratori, sindaci e revisori di aziende e enti, dunque da lavoratori tipici, di età molto diversificata (da 30 a oltre 65 anni), in prevalenza uomini (76,8% vs 57,3%). La pluricommitenza risulta essere una modalità caratterizzante (12,4%), mentre l'attività svolta come parasubordinati è concorrente con altri redditi nel 42,7% dei casi (vs 28,6% della media). I livelli di imponibile che caratterizzano il gruppo sono medio alti (da 30 a 50 mila euro nel 92,8% del gruppo), tanto che l'indice di retribuzione mensile supera i 2000 euro e, per il 32,5% di essi, i 3000 euro. Anche la durata contrattuale prefigura un'attività continuativa nel corso dell'anno (12 mesi nell'85% dei casi).

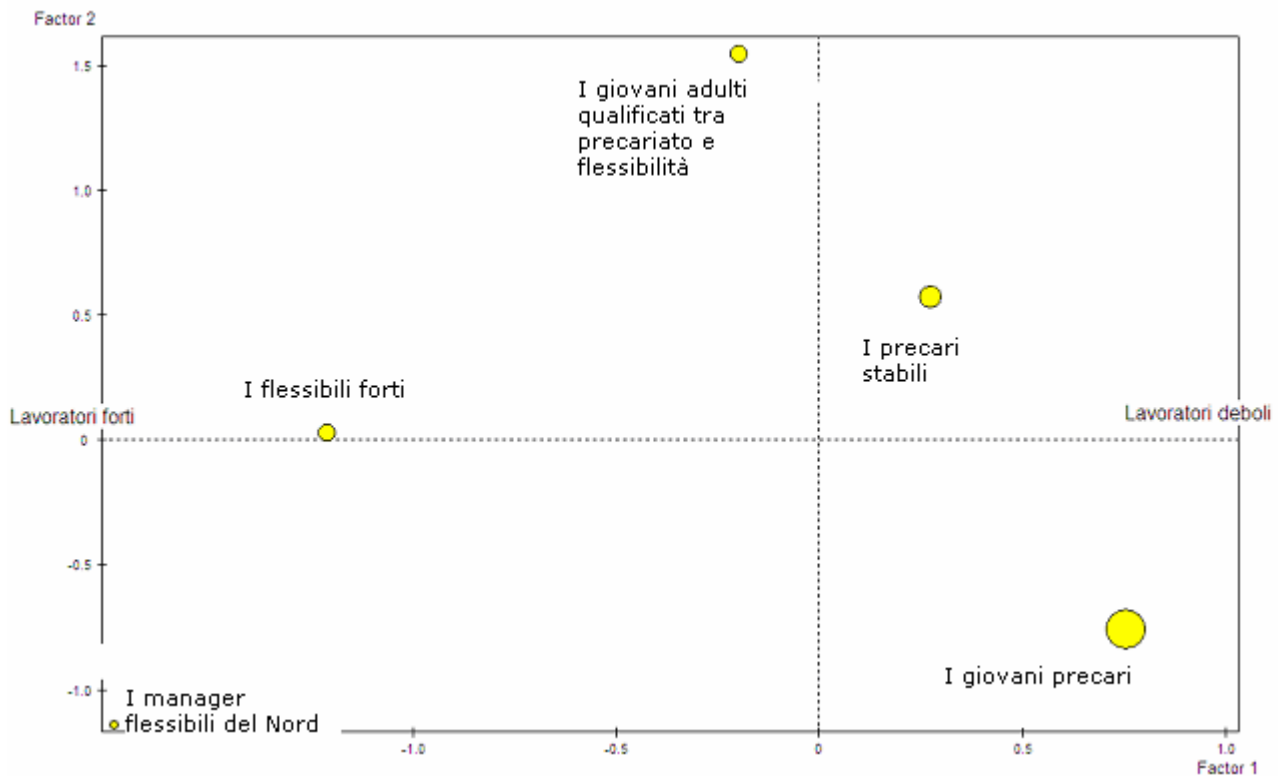
Il settore di attività prevalente, a differenza di quelli dei gruppi precedenti, è il secondario (l'industria nel 30,7% dei casi), anche se una quota considerevole lavora nel commercio (21,9%). La vocazione industrialista di questo gruppo è confermato anche dalla localizzazione geografica: il Nord (ovest ed est) è la ripartizione in cui si localizzano nel 67% dei casi.

Cluster V: I manager flessibili del Nord

È il gruppo più piccolo, con solo il 7,2% dei parasubordinati ed è costituito quasi interamente (84,8%) da Amministratori di società di età superiore a 50 anni. Svolgono attività concorrente nel 39,7% dei casi e hanno più di un committente nel 22,6%. Sono caratterizzati da alti livelli di imponibile, che arriva a superare la soglia dei 50 mila euro, e da alti indici di retribuzione mensile che si attesta oltre i 3000 euro per la totalità degli individui del gruppo (99,7%). Anche in questo gruppo il settore di attività prevalente è l'industria (41,9%) e il Commercio (21,3%) e le ripartizioni geografiche caratterizzanti sono quelle del Nord (75,1%).

Graficamente, i cinque gruppi si situano, nel continuum flessibilità/precarietà, come indicato nel grafico successivo.

fig. 9 Tipi flessibili tra i parasubordinati



La tipologia empirica individuata, pur se basata su indicatori oggettivi, consente di declinare la flessibilità anche all'interno di una categoria di lavoratori – i parasubordinati - considerati dal punto di vista amministrativo omogenei, dimostrando invece l'esistenza di condizioni molto eterogenee ed evidenziando fasce di soggetti più deboli ed esposti al rischio di precarietà. Il medesimo approccio multidimensionale potrebbe essere utilizzato per analizzare una popolazione di riferimento più ampia, che include, come propone ISTAT, oltre che i parasubordinati anche i lavoratori a tempo determinato, al fine di quantificare con maggiore attendibilità il numero di soggetti a rischio di precarietà. Sarebbe inoltre necessario integrare la visione *oggettivistica* – che deriva dall'uso di fonti puramente amministrative - basata su indicatori di tipo economico e riguardanti in senso lato l'instabilità lavorativa, con quella dei soggetti che vivono quotidianamente queste condizioni.

Osservazioni conclusive

L'analisi presentata in questo lavoro ha evidenziato la complessità del concetto di flessibilità sia in letteratura che nella prassi della ricerca. Le indagini passate in rassegna hanno dimostrato che non esiste una definizione operativa univoca di tale concetto, il quale viene declinato riferendosi spesso a popolazioni di riferimento differenti, a dimensioni di analisi diverse e che viene a volte sovrapposto ad altri concetti contigui. Anche per alcuni di questi, ormai entrati a

far parte del linguaggio comune- come quello di lavoro atipico e di precarietà- non sembrano esistere definizioni univoche e condivise.

Riteniamo che lo studio di un fenomeno così rilevante nel monitorare l'esclusione sociale, non possa e non debba essere basato su di una ambiguità concettuale ed operativa di fondo che rischia di rendere il dibattito, anche accademico, più simile a una battaglia ideologica che a un confronto scientifico. E' urgente, secondo chi scrive, la messa a punto di un framework teorico condiviso e di strumenti empirici concordati che ne consentano la rilevazione e la quantificazione puntuale.

L'analisi multidimensionale presentata, effettuata su oltre 1 milione e 500 mila lavoratori parasubordinati ha consentito, ad avviso degli autori, di tracciare differenziazioni empiricamente fondate tra i lavoratori parasubordinati, ancorando le classificazioni generalmente adottate a priori - secondo criteri amministrativo-fiscali - ad una tipologia basata sulle reali condizioni economiche e lavorative di questi soggetti.

Si tratta solo di un primo passo verso la costruzione di quel framework scientifico che potrà metterci in grado di leggere i termini flessibilità, atipicità lavorativa e precarietà in maniera migliore, partendo dalle condizioni strutturali dei soggetti sociali.

Soffermandoci prima di concludere sul concetto di precarietà, notiamo come esso sia più specifico di quello di flessibilità e ben diverso da questo. Dalla rapida rassegna delle indagini sull'argomento emergono, al di là delle differenti definizioni, che le dimensioni fondamentali con cui viene declinato il concetto sono: la discontinuità nella partecipazione al mercato del lavoro, la mancanza di un reddito adeguato e regolare, l'inadeguata copertura previdenziale, l'assenza di ammortizzatori sociali per i periodi di inattività, la permanenza nell'incertezza contrattuale, l'involontarietà della scelta delle proprie condizioni lavorative. Tutti questi fattori, connessi alle caratteristiche dei soggetti e ai contesti lavorativi in cui si opera, sarebbero quantificabili mediante indagini conoscitive ad hoc che integrino le informazioni derivanti dagli archivi amministrativi.

Le fonti statistiche disponibili, come evidenziato dallo stesso Presidente dell'ISTAT⁴⁶, non consentono allo stato attuale di cogliere la complessità di questi fattori e delle loro interrelazioni: sarebbe invece auspicabile che il Sistema Statistico Nazionale *in primis* integri le rilevazioni e le analisi esistenti per restituire alla collettività informazioni quantitative e risposte più accurate.

Segnali rassicuranti in questo senso derivano dalle integrazioni apportate alla Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro che a partire dal 2004 ha inserito dei quesiti che consentono di rilevare dati sulle collaborazioni coordinate e continuative, sulle prestazioni occasionali e sul lavoro interinale e, dal 2005, altri quesiti riguardanti le forme contrattuali introdotte dalla legge 30 del 2003. Sarebbe naturalmente auspicabile che tali quesiti fossero ulteriormente integrati da altri finalizzati a rilevare con maggiore profondità le condizioni di instabilità lavorativa ed esistenziale *percepita* dai lavoratori. E ciò perché conoscere adeguatamente le condizioni dei nuovi lavoratori, oggi più che mai, può contribuire a mettere a punto delle idonee *policy* di contrasto del disagio sociale.

⁴⁶ Cfr. nota 28.

Appendici

Variabili attive (46 modalità associate)	Variabili illustrative
. mono/pluri committenza	Tipico/atipico
. Condizione lavorativa (esclusiva/concorrente)	. Settore di attività del committente
. Durata contratto in mesi (in classi)	. Ripartizione Geografica del committente
. Tipo di rapporto	
. Imponibile in classi	
. Indice retribuzione mensile in classi	
. Sesso	
Età	

Cluster I : I giovani precari

(N₁=599100- %: 39.19)

Variabili	Modalità caratterizzanti	% della modalità nel gruppo	% della modalità nella popolazione	% del gruppo nella modalità
Condizione lavorativa	Esclusivo	76,38	71,43	41,90
Tipo rapporto	Co.Co.Co	75,27	57,23	51,54
Tipo rapporto	Occasionali	5,07	2,72	73,01
Tipo rapporto	Coll.giorn, Ass.part	4,36	3,36	50,84
Tipo rapporto	co.co.co nella PA	6,13	4,93	48,76
Tipici / Atipici	Lavoratori atipici	86,65	67,54	50,28
sesso	F	52,77	42,75	48,36
Ripartizione geografica	Sud e Isole	20,31	15,69	50,70
Ripartizione geografica	Centro	29,27	28,25	40,59
Età	fino a 30	40,73	28,30	56,39
Mono/pluri committenza	monocommittenza	94,15	89,28	41,32
Indice retribuzione mensile per classi	fino a 500	57,67	24,32	92,93
Imponibile in classi	fino a 5 mila	98,70	40,60	95,25
Durata contratto in classi	Fino a mesi3	24,20	10,62	89,30
Durata contratto in classi	Fino a mesi6	21,33	13,22	63,23
Durata contratto in classi	Fino a mesi1	19,35	8,38	90,50
Attività' del committente	Servizi alle imprese	22,43	16,31	53,89
Attività' del committente	Altri servizi	14,09	9,45	58,39
Attività' del committente	Istruzione	9,64	7,36	51,33
Attività' del committente	Sanità	5,39	3,98	52,97
Attività' del committente	Agricoltura, Pesca,	4,35	3,96	43,10
Attività' del committente	Trasporti	3,69	3,56	40,62
Attività' del committente	Pubblica Amministratz	3,25	2,99	42,56
Attività' del committente	Alberghi ed esercizi	2,68	2,58	40,69

Cluster II : I precari stabili

(N₂=321661 - Percentage: 21.04)

Variabili	Modalità caratterizzanti	% della modalità nel gruppo	% della modalità nella popolazione	% del gruppo nella modalità
Condizione lavorativa	Esclusivo	75,02	71,43	22,09
Tipo rapporto	Co.Co.Co	68,16	57,23	25,06
Tipo rapporto	Coll.giorn, Ass.part	3,59	3,36	22,49
Tipo rapporto	co.co.co nella PA	5,34	4,93	22,80

Tipo rapporto	associati in parteci	3,06	2,76	23,36
Tipici / Atipici	Lavoratori atipici	76,80	67,54	23,92
Sesso	F	48,97	42,75	24,10
Ripartizione geografica	Centro	31,64	28,25	23,56
Ripartizione geografica	Sud e Isole	17,23	15,69	23,09
Età	fino a 30	31,10	28,30	23,12
Età	da 31 a 40	30,68	28,20	22,89
mono/pluri committenza	pluricommissione	13,26	10,72	26,02
indice retribuzione mensile per classi	da 500 a 1000	69,25	22,98	63,41
imponibile in classi	da 5 a 10 mila	78,48	17,21	95,94
imponibile in classi	da 10 a 20 mila	14,27	11,83	25,37
Durata contratto in classi	Fino a mesi12	63,17	56,34	23,59
Durata contratto in classi	Fino a mesi9	18,27	9,39	40,92
Durata contratto in classi	Fino a mesi6	14,61	13,22	23,24
Attività' del committente	Servizi alle imprese	17,22	16,31	22,21
Attività' del committente	Altri servizi	10,13	9,45	22,54
Attività' del committente	Informatica	5,09	4,49	23,85
Attività' del committente	Sanità	4,98	3,98	26,30
Attività' del committente	Banche, Assicurazion	4,66	3,82	25,66
Attività' del committente	Trasporti	4,06	3,56	24,01
Attività' del committente	Pubblica Amministratz	3,25	2,99	22,85
Attività' del committente	Alberghi ed esercizi	2,99	2,58	24,36

Cluster III: I giovani adulti qualificati tra precariato e flessibilità

(N₃=248735 - Percentage: 16.27)

Variabili	Modalità caratterizzanti	% della modalità nel gruppo	% della modalità nella popolazione	% del gruppo nella modalità
Condizione lavorativa	Esclusivo	73,97	71,43	16,85
tipo rapporto	Dottorando borsista	12,78	2,72	76,51
tipo rapporto	Coll.giorn, Ass.part	3,62	3,36	17,51
tipo rapporto	co.co.co nella P.A	6,22	4,93	20,52
Tipici / Atipici	Lavoratori atipici	67,87	67,54	16,35
Ripartizione geografica	Centro	30,35	28,25	17,48
Ripartizione geografica	Nord-est	23,19	22,52	16,75
Età	da 31 a 40	35,12	28,20	20,26
mono/pluri committenza	pluricommissione	12,17	10,72	18,46
indice retribuzione mensile per classi	da 1000 a 2000	92,55	26,30	57,25
imponibile in classi	da 20 a 30 mila	44,69	7,68	94,65
imponibile in classi	da 10 a 20 mila	49,47	11,83	68,00
Durata contratto in classi	Fino a mesi12	85,42	56,34	24,67
Attività' del committente	Commercio	16,05	14,96	17,45
Attività' del committente	Istruzione	11,09	7,36	24,52
Attività' del committente	Agricoltura, Pesca,	5,94	3,96	24,43
Attività' del committente	Edilizia	5,89	5,40	17,74
Attività' del committente	Informatica	5,33	4,49	19,33
Attività' del committente	Pubblica Amministratz	4,43	2,99	24,09

Cluster IV: I flessibili forti

(N₃= 248789 % 16.27)

Variabili	Modalità caratterizzanti	% della modalità nel gruppo	% della modalità nella popolazione	% del gruppo nella modalità
tipo rapporto	Ammin. sind e Amm. E	67,05	31,62	34,50
Tipici / Atipici	Lavoratori tipici	67,43	32,46	33,80
Sesso	M	76,76	57,25	21,82
Ripartizione geografica	Nord-est	28,74	22,52	20,77
Ripartizione geografica	Nord-ovest	38,65	33,47	18,79
Età	da 41 a 50	28,65	19,83	23,51
Età	da 51 a 65	29,34	19,04	25,07
Età	da 31 a 40	29,24	28,20	16,87
Età	oltre 65	6,05	4,62	21,31
mono/pluri committenza	pluricommissione	12,43	10,72	18,86
indice retribuzione mensile per classi	da 2000 a 3000	51,31	9,83	84,98
indice retribuzione mensile per classi	oltre 3000	32,25	14,47	36,26
imponibile in classi	da 30 a 50 mila	92,82	15,74	95,97
Durata contratto in classi	Fino a mesi12	84,99	56,34	24,55
Condizione lavorativa	Concorrente	42,72	28,57	24,33
Attività' del committente	Industria	30,71	17,69	28,25
Attività' del committente	Commercio	21,92	14,96	23,84
Attività' del committente	Edilizia	9,48	5,40	28,60
Attività' del committente	Informatica	4,89	4,49	17,71
Attività' del committente	Banche, Assicurazioni	4,06	3,82	17,28

Cluster V: I manager flessibili del Nord

(N₅= 110580 - Percentage: 7.23)

Variabili	Modalità caratterizzanti	% della modalità nel gruppo	% della modalità nella popolazione	% del gruppo nella modalità
T ipo rapporto	Ammin. sind e Amm. E	84,77	31,62	19,39
Tipici / Atipici	Lavoratori tipici	85,06	32,46	18,95
SESSO	M	85,61	57,25	10,82
Ripartizione geografica P	Nord-ovest	45,90	33,47	9,92
Ripartizione geografica RIP	Nord-est	29,23	22,52	9,39
Età	da 51 a 65	41,37	19,04	15,71
Età	da 41 a 50	30,62	19,83	11,17
Età	oltre 65	8,68	4,62	13,58
mono/pluri committenza	pluricommissione	22,64	10,72	15,27
indice retribuzione mensile per classi	oltre 3000	99,71	14,47	49,83
imponibile in classi	oltre 50 mila	95,78	6,93	100,00
Durata contratto in classi	Fino a mesi12	81,53	56,34	10,47
Condizione lavorativa	Concorrente	39,65	28,57	10,04
Attività' del committente	Industria	41,85	17,69	17,11
Attività' del committente	Commercio	21,27	14,96	10,29
Attività' del committente	Edilizia	7,11	5,40	9,52
Attività' del committente	Banche, Assicurazioni	3,97	3,82	7,52

Riferimenti bibliografici

- AAVV, *La «legge Biagi» anatomia di una riforma*, Editori Riuniti, Roma, 2006.
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997/2000.
- Accornero A., G. Altieri, C. Oteri, *Lavoro flessibile*, Ediesse, Roma, 2001.
- Accornero, A. *Lavoro, mercato, regole: quando il difetto sta nel manico...*, in AAVV, *La «<< legge Biagi»>> anatomia di una riforma*, Editori Riuniti, Roma, 2006.
- Accornero A., *Il mondo della produzione*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Accornero A., *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006
- Barbier J., Nadel H. *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma, 2002.
- Barman Z., *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna, 2000.
- Beck U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.
- Bologna S., A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano, 1997.
- Bonazzi G., *Come studiare le organizzazioni*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Bufera F., *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni*, Franco Angeli, Milano, 1997.
- Bufera F., M. La Rosa, *Formazione, sviluppo organizzativo e gestione delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano, 1998.
- Casagrande M., Cepollaro G., *Il lavoro senza confini*, Guerini e Associati, Milano, 2003.
- Castells M. *La nascita della società in rete*, Egea, Milano, 2002.
- Catania D., C. M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di), *Una vita tanti lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2004.
- Catania D., *La flessibilità situazionale: aspetti teorici del post-fordismo*, in D. Catania, C. M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di), *Una vita tanti lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2004.
- Ceri P., *La società vulnerabile*, Laterza, Bari, 2003.
- Coriat B., *Ripensare l'organizzazione del lavoro*, Dedalo, Bari, 1993.
- Davidow, W H and Malone, M S (1992) *The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century* HarperBusiness, New York
- De Masi D. (1999), *Il futuro del lavoro*, Laterza, Milano
- Di Nicola P., *Da Taylor a Ford. Appunti per lo studio dello «Scientific Management» e della catena di montaggio*, Ediesse, Roma, 2005.
- Di Nicola P., *I lavoratori nella net-economy tra dipendenza e autonomia*, in R. Fontana, B. Mazza (a cura di), *E-job*, Guerini, e Associati, Milano, 2001.
- Fontana R., Mazza B. (a cura di), *E-job*, Guerini, e Associati, Milano, 2001.
- Freni M., *Biografie rapsodiche*, in M. Casagrande, G. Cepollaro, *Il lavoro senza confini*, Guerini e Associati, Milano, 2003.
- Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma - Bari, 2003.
- Gallino L., *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale*, in G. Mari (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, 2004.
- Harrison B., *Agile e snella*, Edizioni Lavoro, Roma, 1999.
- Iacci P. (a cura di), *La flessibilità nella gestione delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano, 2005.
- INPS, *Il lavoro parasubordinato. Dal 1996 al 2004.*
- Isof, *PLUS Participation, Labour, Unemployment Survey*, 2005
- ISTAT 2006, Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Luigi Biggeri, XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) - Camera dei Deputati).
- Laubacher, R.J. and Malone, T.W. (1997) 'Flexible Work Arrangements and 21st Century Worker's Guilds', Working Paper No. 04, MIT Sloan School of Management, 21st Century Initiative, Cambridge.
- Malone, T.W. and Laubacher, R.J. (1998) 'The Dawn of the E-Lance Economy', *Harvard Business Review*, 76(10): 145-152.
- Marazzi C., *Il posto dei calzini*, Bollati Boringhieri, Torino, 1999.
- Mari G. (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, 2004.
- Marrani A., *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, La Giuntina, Firenze 1980.
- Mingione E., E. Pugliese, *Il lavoro*, Carocci, Roma, 2003.
- Nonaka I., Takeuchi H. *The knowledge creating company*, Oxford University Press, New York, 1995.
- Ranci C., *Le nuove disuguaglianze in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Reyneri E. *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Rifkin J., *La fine del lavoro*, Baldini & Castaldi, Milano, 1997.
- Sennett R., *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 2003.
- Sennett R., *La cultura del nuovo capitalismo*, Il Mulino, Bologna, 2006.
- Sennett R., *Rispetto*, Il Mulino, Bologna, 2004.
- Trigilia C., *Sociologia economica*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Zucca, G. *Vite a (o per il) lavoro: tipologie dell'atipicità e vulnerabilità sociale*, in D. Catania, C. M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di), *Una vita tanti lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2004.

Fonti

INPS, Gestione separata: archivio contribuenti 2006 (file dati)

