

(Precarity)²

di
Patrizio Di Nicola

Abstract

Precarity in the workplace is a socio-economic condition of extreme weakness, which increases during crisis phase, like the one that the world is going through. This speech, centred on Italy, addresses the issue of precarious workers fate in the crisis, which is a multiplier for the risk of exclusion. The precarious people, in addition to being the lowest paid and the first candidate to unemployment, are also those with the worst system of social protection.

The essay is divided into three parts: the first shortly rebuild the legislative history that led Italy, in 20 years, to have a large market of non-standard work; in the second part we'll quantify the amount of precarious workers and their (poor) social protection; in the last part will try to estimate the impact that the critical year 2009 will have on those workers.

INDICE

Introduzione	2
1. Le tappe della flessibilità in Italia	3
2. I lavoratori flessibili e precari: tanti numeri e poche tutele	6
3. Il destino occupazionale dei lavoratori precari in un'epoca di crisi	14
Cenni conclusivi: come minimizzare gli effetti della crisi	16
Bibliography.....	19

Introduzione

A partire dagli anni 80, e ancora più dalla metà del decennio successivo, la flessibilità è stata invocata da più parti come bisogno urgente e al tempo stesso inevitabile, connotato allo sviluppo del nuovo sistema economico, produttivo e organizzativo postfordista. Quasi come una formula magica, la flessibilità ha incarnato la soluzione di tutti i mali, in grado di superare le difficoltà delle congiunture economiche globali e permettere di rispondere tempestivamente all'instabilità dei mercati¹.

Lungo tale direzione, una maggiore flessibilità è stata ritenuta condizione necessaria per segnare il passaggio alla "modernità" anche per il mercato del lavoro, di fatto troppo rigido e caratterizzato da significativi fattori di debolezza, quali un'elevata disoccupazione giovanile e di lunga durata, nonché una bassa partecipazione delle donne e degli *over 50*.

Al fine di contrastare tali fenomeni, innalzare i livelli di occupazione e migliorare l'occupabilità, dagli anni '90 in poi, molti paesi europei hanno portato a compimento importanti riforme nel meccanismo di funzionamento e regolamentazione dei rispettivi mercati del lavoro nella prospettiva di ottenere maggiore flessibilità.

In Italia, il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro ha comportato una profonda ridefinizione del quadro normativo che regola l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Nell'ambito di tale quadro rinnovato, l'obiettivo di rendere il mercato del lavoro italiano più fluido e permeabile è stato perseguito soprattutto attraverso l'introduzione e la regolamentazione di nuovi contratti di lavoro flessibili. Così, la flessibilità del lavoro si è concretizzata nell'affermazione di nuove relazioni di impiego che hanno delineato inediti profili di dipendenza e di autonomia, determinando un cambiamento di prospettiva rispetto al modo di rappresentare il lavoro come un'esperienza continuativa, unica e fortemente tutelata.

La frantumazione dei rapporti di lavoro ha sortito come effetto una vasta segmentazione dell'occupazione a più livelli caratterizzati da differenze, anche ampie, nelle condizioni di lavoro, nelle possibilità di carriera, di stabilizzazione e di crescita professionale, nei livelli di tutela, di riconoscimento dei diritti². In tale contesto alcune fasce della popolazione lavorativa sono sempre più interessate da fenomeni di precarizzazione delle condizioni di lavoro e non solo.

Va precisato, com'è stato sottolineato da più parti, che *flessibilità* e *precarietà* non rimandano a situazioni lavorative sovrapponibili, per cui è del tutto sbagliata l'equazione lavoro flessibile=lavoro precario. Il concetto di flessibilità racchiude una molteplicità di significati, la cui valenza non è necessariamente negativa. Si pensi alle forme di lavoro che prevedono una flessibilità oraria, come nel caso del part-time: non sempre esse individuano condizioni lavorative con caratteri di discontinuità e di insicurezza tipiche della precarietà.

Nella definizione utilizzata dall'Istat³, la precarietà attiene a un senso di insicurezza esistenziale derivante da una condizione di lavoro nella quale la temporaneità contrattuale è associata sia a una discontinuità nella partecipazione al mercato del lavoro, sia alla mancanza di un reddito continuativo e adeguato che consenta di avere una progettualità di vita di medio-lungo periodo. Altri elementi che connotano situazioni di indubbia precarietà lavorativa sono: le minori tutele previdenziali, la mancanza di strumenti di sostegno al reddito per i periodi di non lavoro, l'intermittenza e la brevità dei contratti, la lunga permanenza in relazioni contrattuali instabili con il

¹ Per approfondimenti si veda Piore M., Sabel C. (1984), *The Second Industrial Divide*, trad. It., *Le due vie dello sviluppo industriale. Produzione di massa e produzione flessibile*, Isedi, Torino, 1987; Atkinson J., Meager N., *Changing working patterns: how companies achieve flexibility to meet*, NEDO, London 1986; Atkinson J., "Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets", in Dahrendorf R., Kohler E., Piotet F. (edit by), *New Forms of Work and Activity*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublino, 1986; Dore R. (2004), *New Forms and Meanings of Work in an Increasingly Globalized World*, trad. it. *Il lavoro nel mondo che cambia*, Il Mulino, Bologna 2004.

² A. Accornero, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000.

³ ISTAT, *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), 2006.

conseguente rischio di intrappolamento e scarsa probabilità di transitare verso soluzioni contrattuali stabili.

Dunque, la flessibilità diventa precarietà quando il lavoratore non ha la possibilità di scegliere tra un lavoro stabile e un lavoro non stabile e quando la sua situazione di instabilità diventa permanente, intrappolandolo in una sequenza di lavori temporanei e condizionandone negativamente identità sociale e professionale, relazioni personali, situazione familiare, insomma l'intera esistenza⁴.

La condizione di precarietà in cui si trovano molti lavoratori flessibili si è aggravata o rischia di aggravarsi a causa delle conseguenze della crisi finanziaria internazionale sull'economia reale. In una congiuntura economica così fragile, le aziende italiane, in seria difficoltà, stanno predisponendo e attuando piani di licenziamento, di cassa integrazione e di mobilità. In tale situazione, il rischio di rimanere senza lavoro è sicuramente più elevato per i lavoratori assunti con contratti di lavoro flessibili, maggiormente esposti alle oscillazioni del ciclo economico. Per questi lavoratori, la crisi costituisce un moltiplicatore del rischio di precarietà: costoro, oltre ad essere meno retribuiti e i primi a rischiare di tornare in una condizione di disoccupazione, sono anche quelli cui è precluso l'accesso a un adeguato sistema di ammortizzatori sociali in grado di ridurre i rischi di vulnerabilità ed esclusione sociali.

1. Le tappe della flessibilità in Italia

Se durante gli anni '60 del Novecento, il legislatore introdusse alcune norme, come le leggi n.1369/60, n. 230/62, e n.300/70⁵, miranti a fornire maggiori tutele al lavoratore e a garantire il lavoro a tempo indeterminato⁶, con l'evolversi della domanda di lavoro flessibile, generata da un mercato sempre più esteso e instabile, tale sistema di tutele non ha tardato ad entrare in crisi.

Tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90, il mercato del lavoro italiano ha pertanto profondamente rivisto i suoi parametri di regolazione legislativa, puntando sulla rivisitazione delle norme che definiscono i cardini dei sistemi di assunzione e di licenziamento, oltre che di fissazione degli orari e delle mansioni, all'insegna di un incremento dei livelli di flessibilità. Ma procediamo con ordine lungo le tappe del percorso di flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano.

Una prima tappa di questo percorso è rappresentata dalla legge n. 863 del 1984, che ha istituito il contratto di inserimento formativo per i giovani, la possibilità per la prima volta in Italia di sottoscrivere contratti di lavoro a tempo parziale e l'opportunità di ricorrere a contratti di solidarietà finalizzati alla riduzione concordata dell'orario di lavoro e di salario in caso di crisi aziendale.

Secondo importante passo verso la flessibilità è rappresentato dalla legge n. 223/91 che ha ridotto le restrizioni e previsto generose indennità per i licenziamenti collettivi dovuti a crisi o ristrutturazioni industriali⁷. Nella stessa prospettiva si inserisce anche il Protocollo di intesa tra Governo, imprese e sindacati del 1993, basato sull'idea che la flessibilità possa contribuire a stimolare l'occupazione e su una concezione del lavoro umano inteso come qualcosa di separabile dal lavoratore e considerato, pertanto, come una merce da vendere⁸.

Terzo step è costituito dalla Riforma Dini sulle pensioni del 1995 (legge 335) che ha istituito la gestione separata dei fondi pensionistici all'Inps per i collaboratori, introducendo un trattamento previdenziale per quelle figure che rientrano nella sfera del cosiddetto lavoro parasubordinato, peculiarità del mercato del lavoro italiano⁹.

⁴ Sennett R. (1998), *The Corrosion of the Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, trad. it., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 1999.

⁵ Questa legge ha dato vita allo Statuto dei lavoratori, il quale ha generato delle modifiche molto importanti sia sul piano delle condizioni di lavoro che su quello dei rapporti fra i datori di lavoro, i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali.

⁶ Articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (1970).

⁷ R. Semenza (et al.), *Le riforme del mercato del lavoro in Europa: e gli ammortizzatori sociali in Italia* da "la Rivista delle politiche sociali" Ediesse, Roma, 2007.

⁸ L. Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Bari, 2007.

⁹ Il fondo a gestione separata prevedeva un prelievo a fini contributivi del 10%, poi portato al 12%, del reddito.

Ma il vero punto di svolta si ha nel 1997, quando viene approvata la legge n. 196 – il cosiddetto “Pacchetto Treu” - che ha introdotto l’importante novità del lavoro interinale, allargando ulteriormente le possibilità di impiego a termine e a tempo parziale¹⁰. Tale legge inoltre affida nuova importanza ai servizi pubblici per l’impiego, favorisce l’adozione di contratti a tempo ridotto, ridisegna i principi guida della formazione professionale da integrare con il sistema scolastico anche attraverso il ricorso allo stage, e incentiva le attività formative svolte e coordinate dalle Regioni e dalle Province.

Infine, il processo di flessibilizzazione culmina con il decreto legislativo 276/2003, attuativo della legge 30 o “legge Biagi” (dal nome dello studioso che ha lavorato alla prima bozza della proposta di legge), che ha ampliato ulteriormente le novità contrattuali e di impiego di lavoro apportate dal precedente “Pacchetto Treu”, rivedendo le regole alla base dell’impiego di forza lavoro con modalità diverse dal tempo indeterminato e dal cosiddetto lavoro standard.

In particolare, i principali obiettivi della “Riforma Biagi” sono stati i seguenti:

- una maggiore diversificazione delle forme contrattuali (qualcuno ve ne ha identificate più di 30)¹¹;
- l’inserimento di nuovi contratti di lavoro (somministrazione di lavoro, lavoro intermittente, lavoro accessorio);
- la revisione delle modalità delle forme contrattuali già esistenti. In particolare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) vengono trasformati in contratti di collaborazione a progetto (co.co.pro.), al fine di far emergere quelle situazioni di “autonomia camuffata”, in cui tale contratto era usato solo come escamotage di contenimento di costi, più che come reale soluzione organizzativa condivisa dal lavoratore, introducendo maggiori tutele;
- una riduzione dei vincoli imposti alle imprese nell’uso dei contratti part-time e a termine;
- la riforma dei contratti di apprendistato;
- l’introduzione di contratti di inserimento per i lavoratori svantaggiati e disoccupati nelle aree soggette a maggiore disoccupazione;
- la regolazione dei contratti per i free lance e per i collaboratori del settore privato.

Lungo questo iter il principio che ha ispirato il legislatore e gli organi di governo è stato quello di superare le rigidità del mercato italiano nei processi di accesso e uscita dal mercato del lavoro, individuati come la causa principale della stagnazione della situazione economica. Ciononostante in questo contesto la legislazione italiana ha accompagnato le trasformazioni che avvenivano nel frattempo nella realtà, dando risposta alla necessità di allentare i vincoli normativi del mondo del lavoro fortemente richiesti dal settore imprenditoriale, ma perdendo l’occasione di “governare gli eventi” attraverso l’individuazione di una strada alternativa alla fissità, ma anche al far west della flessibilità. La riforma infatti sembra aver creato troppi profili occupazionali¹² e troppi soggetti intermediari, molti dei quali non necessari, e non utilizzati dagli imprenditori, a fronte di altre soluzioni considerate più efficaci. Allo stesso tempo tutte queste misure, pur riformando l’intero contesto legislativo nazionale, non prevedono però una parallela riforma di un sistema di welfare e di sostegno per le fasce deboli, lontano dal mercato del lavoro e a rischio di esclusione¹³.

A tal fine, durante la XV Legislatura, il Governo di centro-sinistra, attraverso le Leggi Finanziarie 2007 (L. 296/06) e 2008 (L. 244/07) e il Protocollo Welfare (attuato dalla L. 247/07), ha emanato

¹⁰ A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006, cit. pag. 140.

¹¹ Tra le diverse forme contrattuali è previsto: il lavoro ripartito, che consente a due persone di svolgere una sola obbligazione lavorativa; il lavoro intermittente; il contratto di inserimento (di durata tra i 9 e i 18 mesi) che sostituisce, in parte, quello di formazione lavoro; il lavoro a chiamata, attraverso il quale il lavoratore dà la disponibilità a lavorare se e quando il datore di lavoro ne fa richiesta; l’apprendistato; l’apprendistato professionalizzante; il part-time; il lavoro a termine; la somministrazione a tempo determinato e indeterminato che ha sostituito il lavoro interinale; e il lavoro parasubordinato (a progetto, occasionale e accessorio). Fonti: legge 30/03, e R. Brunetta, *Giù le mani dalla Legge Biagi*, Mondadori, Milano, 2007.

¹² A. Accornero, *Lavoro, mercato, regole: quando il difetto sta nel manico...*, in AAVV, *La<< legge Biagi>> anatomia di una riforma*, Editori Riuniti, Roma, 2006.

¹³ R. Semenza (et al.), *Le riforme del mercato del lavoro in Europa : e gli ammortizzatori sociali in Italia* da "la Rivista delle politiche sociali" Ediesse, Roma, 2007.

interventi normativi, che pur con limiti e criticità nella loro attuazione, sono stati destinati specificatamente ai lavoratori assunti con formule contrattuali diverse dal lavoro subordinato a tempo indeterminato. La Finanziaria 2007 conteneva misure specifiche volte a: 1) estendere il sistema delle tutele ad alcuni profili di lavoratori temporanei; 2) incentivare l'occupazione stabile; 3) contrastare l'utilizzo improprio di formule contrattuali flessibili come co.co.co/pro e lavoro a tempo determinato. Il Protocollo Welfare ha riconfermato sostanzialmente l'impianto del Dlgs 276/03, rivisitando tuttavia alcune norme che regolano i rapporti di lavoro discontinui. Sono stati aboliti lavoro a chiamata e staff leasing, formule contrattuali poco utilizzate, ma in ogni caso caratterizzate da un forte rischio di precarizzazione delle condizioni di lavoro e di vita, ed è stato emanato un importante provvedimento per il lavoro a tempo determinato volto ad eliminare o ridurre un suo utilizzo improprio. Infine, con la successiva Finanziaria del 2008, oltre a rafforzare i meccanismi di stabilizzazione del personale precario delle PA, il Governo prospettava la possibilità di riservare, all'interno di concorsi pubblici indetti per il reclutamento di dipendenti a tempo indeterminato, posti da destinare a lavoratori precari che avessero maturato esperienze significative nelle Pubbliche Amministrazioni.

Nel maggio 2008, al Governo di centro-sinistra è subentrato quello di centro-destra, il quale, attraverso il Dl 112 (convertito nella Legge 133), ha approvato una finanziaria triennale che ha introdotto novità sostanziali in materia di lavoro, anche intervenendo in maniera significativa sulle disposizioni del precedente esecutivo.

Il nuovo Governo ha mutato la prospettiva nell'approccio alla questione della flessibilità del lavoro e delle tutele, spostando l'attenzione dall'obiettivo del contenimento del precariato a quello dell'incoraggiamento a una maggiore propensione delle imprese ad assumere. A tal fine la strada scelta è stata quella della semplificazione delle norme e di una maggiore deregolamentazione contrattuale.

Le principali novità hanno riguardato la modifica della disciplina del lavoro a tempo determinato, abrogando di fatto alcune disposizioni del Protocollo Welfare. Nello specifico, si è stabilito che il contratto a termine potrà essere utilizzato anche per svolgere attività lavorative ordinarie; mentre la legge 133 reintroduce il lavoro intermittente o a chiamata, abrogato precedentemente, con l'obiettivo di regolarizzare gli spezzoni lavorativi nei servizi come la ristorazione.

Sul fronte del pubblico impiego, in linea di continuità con il precedente esecutivo, le disposizioni contenute nella legge 133 vanno nella direzione di riduzione del ricorso al lavoro flessibile da parte delle PA, limitando il conferimento di incarichi di lavoro autonomo occasionale o co.coc.co solamente a esperti di "comprovata specializzazione universitaria" per esigenze di carattere straordinario, cui non può far fronte il personale dipendente.

Infine, nato dalla manovra finanziaria di mezza estate, il ddl 1441-quater, il quale sta ancora proseguendo il suo iter legislativo tra le due Camere (è stato approvato in Senato il 29 ottobre 2008), se approvato in via definitiva consentirà di attuare la stabilizzazione dei precari nel settore pubblico entro il 30 giugno 2009. A partire dal 1° luglio 2009, infatti alcune disposizioni delle Finanziarie 2007 e 2008 in materia saranno abrogate.

Tali provvedimenti hanno sollevato non poche polemiche perché, è stato sottolineato, essi rischiano di allargare la platea di coloro che nel 2009 e nel 2010, alla scadenza del proprio contratto, rimarranno senza lavoro, perché non potrà più essere rinnovato. E tale situazione riguarderà anche e soprattutto coloro che avranno maturato i requisiti per la stabilizzazione, ma non saranno riusciti a superare il relativo concorso entro il 1° luglio 2009.

In sostanza, ciò che emerge è che per contrastare il fenomeno del precariato ai policy makers è richiesto di adottare un approccio multidimensionale al problema. E' necessario, cioè, ponderare misure e provvedimenti tenendo conto della molteplicità degli istituti contrattuali che vengono definiti sotto la comune etichetta di lavori non-standard, ma che in realtà rimandano a situazioni legislative e di protezione sociale molto differenti tra loro.

In altre parole, la flessibilità deve essere un'opportunità oltre che per le imprese anche per i lavoratori e non una traversia o condanna al precariato e alla povertà. Si tratta di un'esigenza quanto

mai stringente in questa difficile congiuntura economica in cui fosche sono le previsioni per il futuro.

2. I lavoratori flessibili e precari: tanti numeri e poche tutele

Come abbiamo visto, in Italia il processo di de-regolamentazione ha riguardato in particolar modo l'accesso al mercato del lavoro, introducendo nuove figure contrattuali caratterizzate da minori tutele e coperture da parte del sistema di welfare e lasciando sostanzialmente inalterata la regolazione delle fattispecie contrattuali standard.

Le etichette "lavoro flessibile", "lavoro atipico" o "lavoro non standard" sono state utilizzate per accumulare una molteplicità di istituti contrattuali, che in realtà rimandano a situazioni legislative e di protezione sociale molto differenti tra loro. Allo stesso modo, assai diverso può essere il loro impatto sulla vita delle persone in termini di rischio di precarietà ed esclusione sociale.

Vi è una crescente attenzione nel tentare di quantificare il fenomeno del lavoro flessibile e precario e di misurarne la distribuzione tra le diverse fasce della popolazione attiva.

Pervenire a una stima dell'occupazione flessibile, nelle sue varie dimensioni, in Italia che sia pacificamente condivisa, è un compito assai arduo: le statistiche a disposizione spesso non collimano a causa della eterogeneità delle fonti (indagini campionarie, dati amministrativi), dei periodi di rilevazione e dei metodi di calcolo. Ancor più difficile è isolare la componente della precarietà, dal momento che essa, come già rilevato, si riferisce a una condizione assai sfumata di insicurezza esistenziale che coniuga sia aspetti oggettivi che percezioni soggettive.

In linea con la definizione dell'Eurostat¹⁴, l'Istat (Istituto Italiano di Statistica) diffonde i dati sui lavoratori dipendenti temporanei, che comprendono non solo i lavoratori con contratti a tempo determinato (inquadri in un contratto collettivo di categoria), ma anche i lavoratori in somministrazione (ex interinali), quelli con contratti di formazione e lavoro (estinti per legge nel novembre 2006), di inserimento e di apprendistato. Completano l'universo dei lavoratori dipendenti temporanei, tutti coloro che sono assunti con fattispecie contrattuali nuovissime, ma anche poco utilizzate, come il lavoro a chiamata o il lavoro ripartito.

Nella media del 2007, gli occupati dipendenti con un lavoro a termine erano 2 milioni 269mila, pari all'11,9% dell'occupazione totale.

Da qualche anno le statistiche dell'Istat rilevano anche il cosiddetto lavoro parasubordinato, una peculiarità tutta italiana, che comprende le collaborazioni coordinate e continuative (le cosiddette co.co.co, solo per il settore pubblico) e il lavoro a progetto (le cosiddette co.co.pro), nonché le prestazioni di lavoro occasionale.

Tabella 1 - Il lavoro temporaneo nelle stime dell'Istat. Anno 2007

Valori assoluti (in migliaia)

	Maschi+Femmine	Maschi	Femmine	15-29 anni	30-39 anni	Over 40 anni
Dipendenti a termine	2.269	1.100	1.169	956	641	672
Cococo/lavoro a progetto	392	172	220	129	129	134
Prestazioni di lavoro occasionale	98	44	53	36	29	33
Totale lavoro a termine	2.759	1.316	1.442	1.121	799	839

Fonte: Nostra elaborazione su dati Istat.

Secondo l'indagine campionaria dell'Istat, nel 2007 le co.co.co e le co.co.pro registrano 392mila posizioni (pari all'1,7% dell'occupazione totale), mentre le prestazioni occasionali si attestano sulle

¹⁴ L'Eurostat restringe l'analisi alla sola occupazione dipendente, fornendo una stima aggregata dell'occupazione temporanea, comprendente, secondo la definizione dell'Istituto, tutti gli impieghi che hanno una durata contrattualmente determinata - dal completamento di un incarico assegnato, da una data specifica e/o dal rientro di un lavoratore temporaneamente sostituito.

98mila unità (pari all'0,4% dell'occupazione totale). Si tratta di cifre che, come vedremo, si discostano sensibilmente da quelle di provenienza Inps, l'Istituto Italiano di Previdenza Sociale¹⁵.

Lasciamo fuori dall'analisi il lavoro parasubordinato, su cui ritorneremo nel dettaglio più avanti e concentriamoci sull'occupazione dipendente a termine. Nell'ambito di questo aggregato, è possibile operare delle distinzioni, considerando sia le caratteristiche socio-demografiche degli individui, sia quelle del lavoro svolto, che consentono di individuare sotto-insiemi di soggetti più svantaggiati.

Secondo le elaborazioni effettuate dal CNEL¹⁶ sui microdati dell'Istat, oltre il 90% dei lavoratori dipendenti a termine dichiara che la propria condizione non è il risultato di una scelta volontaria, dal momento che lavora a termine perché non ha trovato un lavoro a tempo indeterminato. Un gruppo ristretto di persone (meno di 200mila) è costituito dai cosiddetti lavoratori a termine volontari. Questi ultimi sono più frequentemente degli involontari o molto giovani o molto anziani: è probabile che per entrambi l'attività lavorativa è in qualche modo "accessoria" rispetto a un'altra condizione prevalente che può essere quello dello studente o del pensionato.

Tabella 2 – Le caratteristiche dei lavoratori a termine. Volontari/Involontari. Anno 2007*

%	volontari	involontari
 sesso		
Maschi	48,2	48,4
Femmine	51,7	51,6
 Età		
15-24	29,9	23
25-34	25,3	34,3
35-44	18,9	25,2
45-54	14,5	13,6
55-64	9,1	3,8
65-74	2,2	0,1
 area		
Nord-Ovest	27,1	21,9
Nord-Est	29,4	19,2
Centro	18,2	20,5
Mezzogiorno	25,3	38,4
valore assoluto (migliaia)	199	2060

Fonte: Elaborazioni CNEL su microdati Istat

*Le elaborazioni sono riferite alla popolazione in età lavorativa (15-64 anni) e sono basate sul II trimestre del 2007.

Non si ravvisano, invece, significative differenze rispetto alla variabile di genere tra lavoratori volontari e lavoratori involontari.

Il genere è, in ogni caso, un importante criterio di segmentazione dell'universo dei lavoratori temporanei: i dati disaggregati per sesso, infatti, rilevano una diffusione del lavoro temporaneo più marcata tra le donne. Infatti sul numero complessivo delle donne occupate (9.123.000 nel 2007) il 15,7% svolge lavori temporanei, mentre tra gli uomini occupati (14.076.000 nel 2007) la percentuale scende al 9,3%.

L'età costituisce un ulteriore fattore discriminante: i soggetti più a rischio sono i giovani tra i 15 e i 29 anni, che costituiscono il 40,6% dei lavoratori a termine. Tuttavia, il dato più allarmante riguarda

¹⁵ Nella banca dati amministrativa dell'Inps sono registrati tutti coloro che nell'arco di un anno hanno contribuito alla Gestione Separata. L'indagine campionaria dell'Istat, invece, rileva tra i collaboratori esclusivamente i soggetti per i quali la collaborazione coordinata e continuativa rappresenta l'occupazione prevalente e l'elemento fondante della condizione lavorativa; sono quindi esclusi sia i soggetti per i quali la collaborazione è un'attività secondaria sia le figure quali amministratori di società, professionisti, componenti del collegio dei revisori.

¹⁶ C. Dell'Aringa, *I lavoratori temporanei e le transizioni verso il lavoro stabile*, in CNEL, *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e Raccomandazioni*, Roma, mimeo, 2009.

i lavoratori temporanei con più di 30 anni, che rappresentano il 59,4% dei lavoratori a termine, di cui la metà appartiene alla coorte di età 30-39 anni e l'altra metà a quella degli ultraquarantenni. Tali dati confermano che per queste fasce di popolazione vi è un serio rischio di rimanere intrappolati in una condizione permanente di instabilità lavorativa, segno che il lavoro flessibile può non costituire la via d'accesso per poi transitare ad un lavoro stabile e garantito.

Si suppone, infatti, che quando un'occupazione temporanea si trasforma rapidamente in occupazione permanente, non si può parlare di precarietà, dal momento che il lavoro flessibile ha funzionato come canale di transito verso quello stabile. Al contrario, la quota di coloro che persistono nelle medesime condizioni di instabilità rappresenta l'area di intrappolamento della precarietà.

Le elaborazioni fatte dal CNEL¹⁷ sulle cosiddette matrici di transizione fornite dall'Istat, attraverso le quali, è possibile osservare i passaggi da uno status occupazionale ad un altro da parte dei lavoratori temporanei, ci restituiscono un quadro poco confortante. Su 2milioni e 560mila lavoratori con contratti a termine o in collaborazione del 2005, nel 2006 solamente il 23,7% (pari a circa 590mila persone) aveva modificato la propria condizione passando a un contratto a tempo indeterminato. Il 56,3% (1 milione e mezzo di persone) continuava a persistere nella condizione di lavoratore precario, mentre il 4,7% (135 mila individui) cadeva nella disoccupazione. Tra il 2006 e il 2007, si osserva un leggero calo del tasso di permanenza dei lavoratori temporanei; tuttavia, l'evidenza del dato (il 55,1% rimane precario) conferma, ancora una volta, la tesi secondo la quale i contratti a termine non sono solo un passaggio transitorio.

Accanto alle rilevazioni periodiche dell'Istat sulle forze di lavoro, si collocano altre rilevazioni di carattere amministrativo, che consentono di indagare e quantificare alcuni specifici segmenti dell'occupazione flessibile.

L'Osservatorio Ebitemp¹⁸ effettua elaborazioni sui dati contenuti negli archivi amministrativi INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro), al fine di cogliere le dimensioni qualitative e quantitative di un particolare segmento dell'occupazione dipendente temporanea che è il lavoro in somministrazione (ex interinale).

Sulla base di tali dati, nel 2007 i lavoratori somministrati sono stati 547mila, con un incremento del 13% rispetto all'anno precedente, aumento dovuto in larga parte alla componente straniera.

Il lavoro somministrato da sempre è maggiormente diffuso nelle Regioni del Nord (70%) e utilizzato soprattutto dall'industria (52%), anche se una quota crescente della domanda viene dal terziario privato.

Tra i somministrati, la componente maschile è prevalente (56,5% nel 2007), sebbene il suo peso è costantemente diminuito dal 2006 (60%) a vantaggio della componente femminile.

La composizione per età vede una prevalenza di lavoratori al di sotto dei 30 anni (poco meno del 50%); tuttavia, un'analisi longitudinale dei dati evidenzia che l'incidenza delle classi più giovani sul totale dei lavoratori somministrati è diminuita dal 2002 di 8 punti percentuali. Al contrario, la quota degli ultraquarantenni sfiora il 20% nel 2007 (nel 2003 era del 13%); analogamente cresce anche il peso degli ultracinquantenni che passa dal 2,6% nel 2003 al 4,3% nel 2007. Tali tendenze sembrano affermare che il lavoro interinale rappresenti sempre più, oltre che una modalità di ingresso nel mercato del lavoro, un canale di ricollocazione di lavoratori esperti.

Per concludere questa panoramica sul lavoro flessibile, è necessario considerare le elaborazioni che da qualche anno l'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia – istituito tra l'Università "La Sapienza", l'Ires Nazionale e Nidil-Cgil – realizza sui lavoratori parasubordinati attivi iscritti alla Gestione Separata dell'Inps.

Secondo l'ultimo Rapporto dell'Osservatorio, nel 2007 i lavoratori parasubordinati sono stati circa 1 milione 567mila, di cui un terzo costituito da "tipici" (amministratori di società, sindaci, revisori di società, ecc.), cioè da coloro che svolgono un'attività tipicamente professionale e gestionale. I restanti due terzi (circa 1 milione di persone) sono composti da lavoratori "atipici", principalmente

¹⁷ C. Dell'Aringa, *op. cit.*

¹⁸ Osservatorio Ebitemp, *Il lavoro interinale nel 2007*, maggio 2008 (http://www.ebitemp.it/system/files/compendio_2008.pdf).

collaboratori e assimilati. Tipici e atipici prevedono una ulteriore distinzione al loro interno tra “esclusivi” e “concorrenti”. I primi svolgono il lavoro parasubordinato in via esclusiva e, dunque, non hanno al di fuori di questo altri tipi di entrata o copertura previdenziale aggiuntiva. I secondi svolgono anche altre attività al di fuori della parasubordinazione, oppure sono titolari di pensioni che concorrono alla formazione del reddito finale.

Incrociando le due dimensioni dell’atipicità/tipicità e della esclusività/concorrenza, si ottiene il modello tipologico riportato nella tabella 3. Tra i quattro tipi, il segmento degli atipici/esclusivi rappresenta il nucleo duro di collaboratori (circa 836mila) a rischio di precarietà, in quanto sommano una condizione di atipicità contrattuale al fatto di poter contare su un unico reddito (in media circa 8mila euro annui), quello proveniente dal lavoro parasubordinato. Di essi, oltre il 90% ha avuto nel 2007 un solo committente. Anche in questo caso la variabile di genere gioca un ruolo fondamentale nel determinare condizioni più o meno a rischio di precarietà per i lavoratori parasubordinati.

La presenza femminile tra i contribuenti dello stesso fondo INPS, che svolgono attività professionali “tipiche” (sindaci, amministratori, revisori di società) e che possono contare su guadagni derivanti da altre fonti (redditi da altre attività o pensioni) non raggiunge neppure il 20% (contro l’80,4% di quella maschile) del totale degli iscritti alla Gestione Separata. Esiste, pertanto, in Italia, una quota di donne collaboratrici che vive e lavora a rischio di precarietà, pari, nel 2007, a circa 480 mila unità, di cui la quasi totalità (430 mila) intrattiene rapporti di collaborazione con un solo committente. E’ come dire che su 100 donne che svolgono un lavoro parasubordinato, più di 70 vivono una situazione di insicurezza dovuta alla mancanza di continuità del rapporto di lavoro e di un reddito adeguato su cui poter continuare per pianificare vita presente e futura. Gli uomini che si trovano nella stessa condizione sono molto meno: 357 mila, pari al 40% degli iscritti uomini alla Gestione Separata.

Tabella 3 - Iscritti alla Gestione Separata per genere, tipologia e reddito medio annuale. Anno 2007

Valori assoluti e %

Tipologia lavoro parasubordinato	Femmine	Maschi	Totale	Di cui % Monocommittenti	Reddito medio in euro/anno
Tipico/concorrente	58.310	239.368	297.678	85,50	25.280
Tipico/esclusivo	59.523	166.299	225.822	89,80	34.807
Atipico/concorrente	67.828	139.132	206.960	90,20	12.549
Atipico/esclusivo	479.642	356.876	836.518	90,40	8.122
Totale	665.303	901.675	1.566.978	89,30	15.873

Fonte: Elaborazione Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia su dati Gestione Separata Inps.

Per quanto concerne l’età, il lavoro parasubordinato riguarda “i giovani ma non troppo”: nel corso del 2007 l’età media di tali lavoratori è pari a 40,7 anni, ma se guardiamo ai soli collaboratori con lavoro atipico ed esclusivo, notiamo che questo sub universo è popolato soprattutto di giovani adulti, con età media di 34 anni, e differenza tra maschi e femmine di circa sei mesi.

Rimanere molto tempo alle dipendenze di un’azienda con un contratto di collaborazione indica una condizione di precarietà prolungata, specialmente considerando le basse retribuzioni e che i periodi contrattualizzati nell’anno non superano in media i sette mesi. Purtroppo questi casi sono molto frequenti: 6 precari su 10 rimangono nell’impiego atipico per due anni di seguito (2006 e 2007) e oltre il 37% per il triennio 2005-2007.

Come abbiamo visto il popolo dei lavoratori flessibili o non standard è costruito da tante “tribù” e la precarietà può essere una condizione trasversale a tutte esse, in quanto connessa alla questione delle tutele. I lavoratori temporanei godono di minori garanzie e tutele rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato; tuttavia sussistono a tal proposito significative differenze tra un istituto contrattuale

ed un altro. In una situazione di generale difficoltà e di rischio di precarietà, alcuni lavoratori, come ad esempio i dipendenti a tempo determinato in senso stretto o i somministrati, sono più “fortunati” di altri, come ad esempio i collaboratori che possono contare su tutele minime o nulle. Lo schema seguente, pur non essendo esaustivo di tutte le fattispecie contrattuali non standard, sintetizza le peculiarità dei diversi tipi di lavoratori precari in Italia e fa il punto sulla loro situazione in materia di garanzie e tutele riconosciute.

Schema - I lavoratori precari in Italia: peculiarità e tutele

TIPOLOGIA	DATI ANNO 2007	ASPETTI CONTRATTUALI	CARATTERISTICHE PRINCIPALI	TUTELE: STATO DELL'ARTE
LAVORATORI DIPENDENTI TEMPORANEI: 1) Lavoratori a tempo determinato inquadrato in un Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) 2) Lavoratori somministrati (ex interinali) 3) Altri lavoratori dipendenti temporanei (contratti di formazione e lavoro, di inserimento, di apprendistato, lavoro a chiamata, ripartito)	2.269.000 <i>Fonte: Istat</i> (Secondo l'Osservatorio Ebitemp su dati INAIL, i lavoratori interinali sono 574.000)	1) Lavoratori a tempo determinato inquadrato in un Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) - Limite di 36 mesi alla possibilità di reiterare nel tempo (comprensivi di proroghe) i contratti a termine tra uno stesso lavoratore e datore di lavoro.	- Il 40,6% è costituito da giovani tra 15 e 29 anni, il 59,4% dai lavoratori con più di 30 anni, di cui la metà appartiene alla coorte di età 30-39 anni e l'altra metà a quella degli ultraquarantenni; - il 55,1% continua a persistere nella condizione di lavoro precario in due anni consecutivi	- Retribuzione: fissata nei CCNL, anche se spesso si è esclusi dal salario di produttività. - Malattia, maternità, infortuni: per il periodo lavorato si hanno le stesse tutele dei lavoratori a tempo indeterminato. - TFR (Trattamento di fine rapporto: calcolato sul periodo lavorato; - Indennità di disoccupazione: sia ordinaria che con requisiti ridotti se si raggiungono i requisiti minimi; - Accesso alla formazione continua pubblica: no - Accesso al credito: difficile.
		2) Lavoratori somministrati (ex interinali) - il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali sono a carico del somministratore (agenzia); - la proroga del contratto di somministrazione è ammessa, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dai contratti collettivi delle imprese di	- Il 50% è al di sotto dei 30 anni, ma la quota degli ultraquarantenni sfiora il 20%; - ogni lavoratore in somministrazione è stato assunto e ha cessato il rapporto di lavoro in media 4 volte in un anno; - secondo le Agenzie di somministrazione solo un terzo viene stabilizzato.	- Stesse tutele dei lavoratori a termine. - Per il periodo lavorato dovrebbero avere gli stessi compensi e costi dei dipendenti a tempo indeterminato ma, per effetto della contrattazione collettiva di 2° livello, solo il 15/20 % percepisce il salario di produttività. - Attraverso gli Enti

		somministrazione.		Bilaterali, hanno forme di tutela e assistenza aggiuntiva su formazione, accesso al credito, assistenza sanitaria integrativa.
PARASUBORDINATI A RISCHIO DI PRECARIETA': 1) Collaboratori coordinati e continuativi; 2) Collaboratori occasionali (sia di lavoro autonomo che ex Art. 61 Dlgs 276/03) 3) Associati in partecipazione	836.493 (su un totale di 1.566.978 iscritti alla Gestione Separata INPS) <i>Fonte:</i> Oss. Permanente sul lavoro atipico – Università La Sapienza e IRES su dati INPS per NIdiL CGIL	1) Collaboratori coordinati e continuativi: <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS; - Aliquota previdenziale al 24,72% nel 2008 (26,72% a regime nel 2010), di cui 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico committente 	<ul style="list-style-type: none"> - Età media: 34 anni (40 anni per l'intero universo dei parasubordinati) - Monocommittenti: 90,4% - Media redditi lordi annui: 8800 € (15.900 € per l'intero universo dei parasubordinati) - Durata media lavoro: 7 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Nessun diritto ad un compenso equo - Malattia: indennità solo tra 9 e 18 € al giorno dopo 3 giorni e fino a 60. - Non esigibili congedi parentali senza astensione dalla prestazione - TFR: NO - Indennità di disoccupazione: NO - Formazione continua pubblica: NO - Accesso al credito: difficile
		2) Collaboratori occasionali (sia di lavoro autonomo che ex Art. 61 Dlgs 276/03): <ul style="list-style-type: none"> - i prestatori occasionali di lavoro autonomo possono lavorare per più committenti e per più di 30 giorni versando direttamente, i contributi previdenziali solo se superano i 5000 € di reddito annui; - i prestatori occasionali Art. 61 Dlgs 276/03 possono lavorare fino a 30 giorni e fino a 5.000 € di compenso per ogni singolo committente 		<ul style="list-style-type: none"> - Forma scritta del contratto: non obbligatoria. - Nessun diritto ad un compenso equo. - Nessuna assicurazione contro infortuni; - Maternità, Malattia: NO - Indennità di disoccupazione: NO nemmeno a requisiti ridotti; - Formazione continua pubblica: NO - Accesso al credito: No
		3) Associati in partecipazione: <ul style="list-style-type: none"> - dal 2004 versano i contributi previdenziali alla Gestione Separata dell'INPS; 		<ul style="list-style-type: none"> - Nessun diritto ad un compenso equo. - Malattia: indennità completamente negata

		<ul style="list-style-type: none"> - dal 2006 hanno forme di tutela sociale come gli iscritti con Partita IVA 		<p>dall'INPS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diritto a una indennità di maternità, ma non alla proroga del contratto. - Non esigibili congedi parentali senza astensione dalla prestazione - TFR: NO - Formazione continua pubblica: NO - Accesso al credito: NO
PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA INDIVIDUALE SENZA ALBO PROFESSIONALE	<p style="text-align: center;">187.334 (dati INPS 2007 su situazione 2006)</p> <p><i>Fonte:</i> Oss. Permanente sul lavoro atipico – Università La Sapienza e IRES su dati INPS per NidiL CGIL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Titolari di Partita IVA, in quanto esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo, ma non iscritti ad altre casse previdenziali se non alla Gestione Separata INPS; - Aliquota previdenziale al 24,72% nel 2008 (26,72% a regime nel 2010), totalmente a carico del professionista; - Soggetti al pagamento dell'IRAP 	<ul style="list-style-type: none"> - Età media: 43 anni (il 62% ha un'età compresa tra 30 e 50 anni) - Contributi medi versati: 3.079,44 € - Il 65% ha aperto la Partita IVA su "richiesta" del committente 	<ul style="list-style-type: none"> - Nessun diritto ad un compenso equo. - Malattia: indennità completamente negata dall'INPS. - Maternità a rischio, senza obbligo di astensione in caso di rischio dovuto al contesto lavorativo. - Indennità di maternità ma con obbligo di astensione nella gravidanza tradizionale. - Non esigibili congedi parentali senza astensione dalla prestazione - TFR: NO - Formazione continua pubblica: NO - Accesso al credito: NO

3. Il destino occupazionale dei lavoratori precari in un'epoca di crisi

Al momento in cui scriviamo queste note non è ancora chiara la ricaduta che la crisi globale esplosa nella seconda metà del 2008 avrà sul mercato del lavoro. Le prospettive sono però fosche. Secondo l'International Labour Organization¹⁹ nel 2009 la disoccupazione, a secondo degli scenari di simulazione che si adottano, è destinata ad aumentare tra 18 e 51 milioni di unità²⁰. Il tasso di disoccupazione in Europa si attesterebbe, secondo la stima pessimistica, al 7,9%. Il lavoro precario si espanderà ancora, interessando il 53% dei lavori, mentre il 45% degli occupati, con la propria retribuzione, non riuscirebbe a mantenere dignitosamente la famiglia²¹. E' evidente, quindi, che "the world is facing a dramatic and unprecedented crisis that calls for creative solutions. This enormous challenge also gives rise to opportunities to address the negative social consequences of globalization"²². A febbraio 2009 la Commissione Europea ha lanciato il suo allarme per circa 3,5 milioni di posti di lavoro a rischio in Europa, che porterebbe a una contrazione complessiva dell'occupazione del 1,6%. Tra i settori più colpiti quello dell'auto, i servizi finanziari, l'industria meccanica e quella dei trasporti²³.

Ma al di là delle previsioni, i dati reali. L'efficientissimo Bureau of Labor Statistics degli USA, che è in grado, a differenza della maggioranza dei servizi governativi europei, di misurare l'andamento del mercato del lavoro in tempo reale, ha certificato, nel solo mese di febbraio 2009, un aumento della disoccupazione pari a 851 mila unità, che porta il numero dei disoccupati a 12,5 milioni, equivalenti a un tasso di disoccupazione del 8,1%²⁴. In 4 mesi, da ottobre 2008, il numero degli occupati negli Stati Uniti è sceso di 2,6 milioni di unità, mentre la disoccupazione di lunga durata ormai interessa oltre 2,5 milioni di lavoratori americani. Un crollo senza precedenti, la situazione peggiore degli ultimi decenni.

Anche in Italia le ricadute della crisi sono preoccupanti. Confindustria, la maggiore associazione degli imprenditori, in gennaio ha lanciato al governo un allarme urgente: nel settore automobilistico, senza incentivi e supporti alle aziende, si perderanno 300 mila posti di lavoro, di cui circa 60 mila alla Fiat, la maggiore impresa del settore; nell'edilizia ci si attendono 250 mila disoccupati (circa il 20% dei dipendenti al 2007). Il Governo, seppur con qualche ritardo, risponderà alle richieste degli imprenditori sia finanziando con incentivi le vendite di auto nuove più ecologiche, sia con norme ad hoc per rilanciare l'edilizia residenziale e le grandi opere, come il ponte di Messina tra l'Italia e la Sicilia. Ma le misure messe in campo non riescono a tamponare completamente la crisi occupazionale. L'INPS, l'ente governativo al quale è demandato l'erogazione delle indennità di disoccupazione e la Cassa Integrazione Guadagni (CIG), certifica a febbraio 2009 un aumento delle indennità di compensazione del 553% rispetto ai 12 mesi precedenti. Nel primo bimestre dell'anno in corso si sono perse 72 milioni di ore lavorative. Questo porta il governo a stanziare, per il supporto dei redditi dei lavoratori dipendenti nelle imprese in crisi, 8 miliardi di Euro per il biennio 2009-2010.

Ma in Italia gli ammortizzatori sociali, come l'indennità di disoccupazione o la CIG, vanno soprattutto ai lavoratori titolari di un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, e il supporto è tanto più generoso quanto più l'azienda è di maggiori dimensioni o opera in alcuni settori tradizionali²⁵. Per i lavoratori delle micro imprese, ma ancor di più per gli assunti con contratti flessibili, le tutele in caso di crisi occupazionale sono ridotte, se non addirittura nulle. I precari, pur essendo i lavoratori che rischiano di più la disoccupazione in virtù del contratto a termine che hanno firmato, sono esclusi da qualsiasi indennità che li assista nel passaggio tra un

¹⁹ International Labour Office, *Global employment trends : January 2009*, ILO, Geneva, January 2009, pag. 18-19

²⁰ Rispetto all'anno 2007

²¹ *Ivi*, pag. 20-23

²² *Ivi*, pag. 26

²³ ANSA News, 17 Febbraio 2009

²⁴ Bureau of Labor Statistics, *The Employment Situation: February 2009*, 6 Marzo 2009

²⁵ F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi, *Chi ha paura dei sussidi di disoccupazione?*, www.lavoce.info, 17 Febbraio 2009.

impiego e il successivo. Condizione, questa, che può essere di scarsa importanza nelle fasi espansive del mercato, ma diviene un ulteriore segnale di precarietà nelle fasi di crisi. E i segnali in Italia sono tutt'altro che promettenti. Nel settore pubblico, in virtù di alcune norme emesse dal governo di destra, sono a rischio circa 100 mila posti di lavoro, per il 40% nel settore dell'educazione. Si tratta infatti di precari che hanno superato i 36 mesi di lavoro nell'arco degli ultimi 5 anni, e perciò non potranno essere riconfermati nell'incarico. E, vista la necessità di ridurre le spese del settore pubblico, neanche saranno rimpiazzati da altri. Nel settore del lavoro interinale, secondo le stime di Ebitemp, ente creato da aziende e sindacati per gestire la formazione professionale dei lavoratori temporanei, ci si aspetta una riduzione di circa 75 mila unità su base annua, circa il 25% degli occupati su base mensile²⁶. La Cgil, il maggior sindacato italiano, aveva lanciato un allarme sin da novembre del 2008, stimando che circa 400 mila lavoratori a termine e a progetto - solo nel settore privato - rischiavano di perdere il posto alla fine dell'anno. La stima della Cgil, era basata su una platea di riferimento di 3,4 milioni di lavoratori precari nel privato, di cui 1,8 milioni a tempo determinato, 1 milione di collaboratori, 200 mila lavoratori interinali, 300 mila con partita Iva e 100 mila occasionali²⁷. Gli economisti del sito web La Voce, basandosi su serie storiche statistiche, stimano che i contratti flessibili²⁸ a scadenza a fine 2008 siano oltre 300 mila, e che la successiva fase di disoccupazione possa durare tra i 9 e i 19 mesi²⁹. Chi scrive, utilizzando i dati dell'Osservatorio sul lavoro atipico per il periodo 2005-2007, stima invece che, tra i soli lavoratori a progetto del settore privato iscritti all'INPS (781 mila nel 2007), il tasso di riconferma da un anno all'altro sia del 61%; pertanto i contratti in scadenza a rischio di non rinnovo, interesseranno 212 mila collaboratori, tre volte di più, quindi, dei 64 mila indicati dagli esperti de *Lavoce.info*³⁰.

Ma la situazione, per il 2009, potrebbe essere ancor più critica di quanto temuto dal sindacato e dagli esperti. Secondo i dati diffusi dal governo regionale dell'Emilia Romagna, i contratti a termine in scadenza nel 2009 nelle imprese della regione sono circa 110 mila. Di questi 80 mila si chiederanno entro giugno, ed i lavoratori avranno poche speranze di vedersi rinnovato il contratto. L'esercito dei precari secondo la regione è destinato ad aumentare, visto che ben l'88% delle nuove assunzioni tra settembre e dicembre 2008 (280 mila contratti su 350 mila) sono state a tempo determinato.

I lavoratori flessibili, quindi, in periodi difficili diventano ancora più a rischio. La loro, è una precarietà al quadrato: non solo hanno un lavoro a termine, ma sono anche i primi ad essere sacrificati quando la produzione si riduce, e allo stato attuale della legislazione italiana, senza diritto a nessun ammortizzatore sociale. Per dirla con il Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi³¹, la crisi si scarica sui più deboli; nel mercato del lavoro i più deboli sono i precari.

²⁶ La Repubblica.it, *Il 2009 sarà l'anno nero dei precari. Fino a 75 mila posti in meno al mese*, 17 febbraio 2009, <http://www.repubblica.it>

²⁷ La 7.it, Cgil: "Entro Natale a casa 400 mila precari", 23 Novembre 2008, <http://www.la7.it>

²⁸ Si intendono: contratti di formazione, apprendistato, interinali, collaborazioni a progetto, ed altre tipologie varie per un totale di oltre 2,5 milioni di lavoratori.

²⁹ F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi, *Flex-insecurity, dalla flessibilità alla precarietà*, www.lavoce.info, 28 Novembre 2008.

³⁰ ibidem

³¹ Il Gazzettino.it, Draghi: «Saranno due anni difficili. Occupazione: il peggio deve arrivare», 21 Febbraio 2009, <http://www.gazzettino.it>

Cenni conclusivi: come minimizzare gli effetti della crisi

Se la situazione è quella sinora detta, la domanda che lo studioso di fenomeni sociali deve porsi non è soltanto quali conseguenze essa avrà sulla società nel suo complesso – oltre che sulla vita degli individui coinvolti – ma soprattutto come evitare che tutto ciò abbia gravi conseguenze sulla coesione sociale. La mancanza di occasioni lavorative e l'alto tasso di disoccupazione, specialmente se associati a un carente sistema di welfare, minano alla radice l'esistenza stessa delle classi medie urbane, come riaffermato anche di recente da autorevoli studi:

“material conditions are fundamental to social cohesion, particularly employment, income, health, education and housing. Relations between and within communities suffer when people lack work and endure hardship, debt, anxiety, low self-esteem, ill-health, poor skills and bad living conditions. These basic necessities of life are the foundations of a strong social fabric and important indicators of social progress”³².

La specificità italiana, in definitiva, può riassumersi nella troppo rapida introduzione di una legislazione intesa a flessibilizzare il lavoro, e nel continuo rimando a fasi successive per la ristrutturazione del welfare, che rimane tutt'ora ancorato alla tutela del lavoratore “standard”: a tempo pieno, maschio, con contratto a vita per una azienda di dimensioni medio-grandi. Ciò ha creato un fenomeno peculiare, che è stato correttamente definito di “flex-insecurity”: bassi salari, discontinuità contrattuale e bassa protezione sociale hanno trasformato la flessibilità in precarietà³³. Sanare tale situazione ovviamente richiederà anni e ingenti investimenti, in quanto i lavoratori coinvolti nel lavoro flessibile (anche se non tutti sono precari) superano ormai i tre milioni, circa il 12% degli occupati. E sono destinati ad espandersi, in quanto oltre la metà dei nuovi contratti vengono stipulati a tempo determinato.

Una proposta strutturale per bloccare la proliferazione di contratti flessibili è stata avanzata sin dal 2007 dagli economisti Boeri e Galasso³⁴. Le leggi introdotte per favorire la flessibilità hanno creato una piccola giungla contrattuale composta di circa 40 tipologie. Una vastità eccessiva, e le stesse imprese fanno ricorso solo ad un numero limitato di esse. I due autori, per superare la spirale della flessibilità, propongono di tornare alla centralità del contratto a tempo indeterminato, opportunamente riformato per prevedere tre fasi: prova, inserimento e stabilità. Nel primo periodo, della durata di sei mesi (come oggi avviene per i dipendenti del settore pubblico) il datore di lavoro avrà modo di valutare a fondo le caratteristiche attitudinali e professionali del candidato all'assunzione. Passato tale stadio, si apre la fase dell'inserimento, della durata di ulteriori 2,5 anni, che serve a sviluppare il potenziale del nuovo assunto, investendo sul suo capitale umano. In questa fase, ipotizzano i due autori, il lavoratore è tutelato contro il licenziamento discriminatorio e disciplinare, ma può essere licenziato per motivi economici, avendo diritto ad un indennizzo compensatorio di importo stabilito dal contratto nazionale di lavoro, che potrebbe tener conto della difficoltà di reinserimento nello specifico settore. Alla fine dei tre anni si entra nel periodo di stabilità, ed interviene la protezione totale del lavoratore rispetto ai licenziamenti. Tale protezione rinforzata non costituirebbe un deterrente all'assunzione, in quanto, come fanno notare i due studiosi: “a questo punto per l'azienda, che ha già investito nel capitale umano del lavoratore, sarebbe comunque molto costoso interrompere il rapporto di lavoro”³⁵. Si tratta, come si vede, di una proposta praticabile, che tra l'altro, se fosse applicata a tutte le imprese, a prescindere dalla dimensione aziendale, costituirebbe un passo avanti anche rispetto alla tutela garantita dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che come noto si applica solo alle imprese di maggiori dimensioni, e in tal modo genera una ingiusta disparità.

³² AA.VV., *State of the English Cities*, Office of the Deputy Prime Minister, London, March 2006, pag. 109.

³³ F. Berton, M. Richiardi e S. Sacchi, *Flex-insecurity. Come in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna, in corso di stampa (2009).

³⁴ T. Boeri, V. Galasso, *Contro i giovani*, Mondadori, Milano, 2007.

³⁵ *Ivi*, pag. 117.

In aggiunta alla proposta Boeri-Galasso, specialmente in questi periodi di crisi occupazionale, si dovrebbe prevedere, al fine di premiare le aziende che stabilizzano i lavoratori precari, un incentivo sotto forma di sconto d'imposta, che diverrebbe esigibile gradualmente sino alla fase di stabilità, quindi dopo il terzo anno. Nella fase precedente, invece, l'incentivo pubblico dovrebbe assicurare la copertura dei costi di formazione finalizzata all'inserimento del lavoratore nella struttura professionale dell'impresa.

In tale proposta, che fine fanno i contratti a termine? Secondo gli autori dovrebbero venire stipulati solo per reali prestazioni a termine, della durata massima di due anni, e imponendo ai datori di lavoro che li usano l'obbligo di contributi assicurativi più alti contro la disoccupazione, che per i lavoratori a termine costituisce un rischio molto concreto. Si potrebbe però obiettare che esiste un modo ancor più semplice di limitare i contratti a termine, ed è quello di eliminare anch'essi, ricorrendo invece al lavoro somministrato tramite le agenzie interinali. Il lavoro interinale, introdotto nel 1996 con il "pacchetto Treu", ha dato buona prova di sé, ma la sua capacità di espansione è stata fortemente limitata dalla concorrenza dei contratti flessibili che, non essendo regolati sotto il profilo economico e normativo, sono diventati un'alternativa a basso costo del lavoro temporaneo. Rivalutare il lavoro interinale come unico contratto alternativo al lavoro dipendente tipico ed aggiornarlo per introdurre una migliore assicurazione contro la disoccupazione ha notevoli vantaggi. Infatti le imprese di intermediazione di manodopera: a) operano in un chiaro contesto normativo, nell'ambito di un controllo ispettivo esercitato dal Ministero del Lavoro che le costringe a stipulare patti chiari e in forma scritta; b) sono in reale concorrenza tra di loro e ciò garantisce le migliori condizioni economiche per le imprese che si rivolgono al lavoro interinale c) i salari dei lavoratori sono contrattati tra le parti sociali e sono per tutto equivalenti a quelli dei dipendenti delle imprese utilizzatrici d) ai lavoratori che si affidano alle agenzie è garantito per legge un fondo per la formazione (amministrato da un apposito ente bilaterale), e le diverse imprese nella competizione per fidelizzare i lavoratori migliori offrono bonus aggiuntivi, come i rimborsi per i trasporti o le garanzie per l'accesso al credito; e) la selezione dei candidati è davvero meritocratica, in quanto le imprese di intermediazione hanno anzitutto l'incarico di trovare i lavoratori "giusti" per le aziende loro clienti: mandare un raccomandato, se non ha le giuste caratteristiche, non è una buona strategia.

A quanto sopra, però, mancano ancora due ultime condizioni chiave per rendere la flessibilità una possibilità aggiuntiva per i giovani e non una condanna al precariato e alla povertà. Anzitutto va fissata una retribuzione minima oraria, applicabile a tutti i lavori. Come notano Boeri e Galasso, in tal modo si riuscirebbe a dare copertura a chi, a prescindere dal rapporto di lavoro, è oggi fuori dagli ambiti della contrattazione. L'imposizione di un salario minimo è tutt'altro che una rivoluzione dagli effetti dirompenti sui costi del sistema imprenditoriale: esiste nei paesi più liberisti, come gli Stati Uniti e moltissimi altri. Per inciso, proprio l'esperienza americana mostra che, per essere efficiente, la retribuzione minima oraria deve essere indicizzata al costo della vita. Come nota infatti Beth Shulman, il fatto che la paga minima sia ferma dal 1997 a 5,15 dollari l'ora, ha portato il potere di acquisto delle retribuzioni al livello minimo dal 1955³⁶. E ciò mentre per essere al di sopra della soglia di povertà bisognerebbe avere una *minimum wage* di almeno 11 dollari. Lo stesso identico ragionamento andrebbe sviluppato in Italia. Bisognerà inoltre elaborare un sistema premiante per le imprese che, senza esservi costrette, pagano ai lavoratori flessibili stipendi migliori rispetto a quelli minimi, e quindi di fatto alleggeriscono la pressione sull'assistenza pubblica.

L'ultima positiva innovazione che permetterebbe di non aver paura della flessibilità consiste nel far nascere un effettivo supporto al reddito dei lavoratori flessibili e dei giovani che entrano nel mercato del lavoro. Per questi lavoratori esistono due problemi: l'inesistente tutela nel passaggio tra un lavoro e l'altro, che include sempre un periodo di disoccupazione, e l'incertezza pensionistica. In merito al primo aspetto, va ricordato che l'Italia, nel periodo 2000-2006, ha mediamente speso in

³⁶ B. Shulman, "Making Work Pay", in Edwards J., Crain M., Kalleberg A. L., *Ending poverty in America*, The New Press, New York, 2007.

indennità di disoccupazione lo 0,48% della spesa sociale totale. In UK, nello stesso periodo, si spendeva l'1,49%; in Francia lo 0,86%. E' tempo di riequilibrare tali grandezze, garantendo – anche ai precari - un reddito di disoccupazione ed aumentando il supporto alla famiglia del lavoratore in termini di servizi sociali.

In merito al secondo aspetto, è chiaro che non è possibile pensare di applicare, a lavoratori che guadagnano poche migliaia di euro l'anno, le regole finanziarie dei sistemi pensionistici contributivi. E ciò per il semplice motivo che, quantunque sia alta la percentuale di prelievo, quando i redditi sono sotto la soglia della povertà non riusciranno mai a garantire una pensione dignitosa. Si rischia, quindi, di ritrovarsi il problema del sostegno del lavoratore e della sua famiglia, amplificato, 35 anni dopo, al momento del pensionamento. Per evitare ciò, bisognerà progettare un meccanismo pensionistico misto, in cui alla quota versata dal lavoratore si aggiunga, qualora la sua retribuzione sia sotto un minimo definito, una parte variabile proveniente da fondi di solidarietà e da contributi pubblici. La quota a carico della collettività, man mano che il lavoratore aumenterà la sua retribuzione diverrà meno importante, sino ad esaurirsi completamente e, superato un certo livello di reddito, il lavoratore inizierà a restituire al fondo un surplus a compensazione del prestito ottenuto in età giovanile.

Di tutto ciò, purtroppo, nelle politiche anticrisi del Governo italiano del 28 novembre 2008 non vi è traccia. I precari, a volte visti come “lavoratori autonomi”, in altri casi come “giovani in cerca di prima occupazione”, sono sinora stati oggetto di un piccolissimo fondo, inteso ad erogare, al verificarsi di alcune particolari condizioni, una indennità “una tantum” oscillante tra i 500 e i 1000 Euro. Secondo una analisi attendibile le condizioni di erogazione previste dalla legge sono tanto restrittive che, degli 800 mila precari registrati presso il fondo pensionistico pubblico, percepiranno l'indennità solo 10 mila persone, con una spesa complessiva di appena 8 milioni di euro³⁷. Per la cassa integrazione destinata ai lavoratori dipendenti delle aziende in crisi sono disponibili 8 miliardi, mentre per il G8 che si terrà a luglio 2009 alla Maddalena sono previste spese edilizie per 300 milioni. Evidentemente, per il governo italiano far vivere dignitosamente i precari non è una priorità.

³⁷ F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi, *Indennità ai co.co.pro: un bel gesto che non impegna*, www.lavoce.info, 3 Dicembre 2008.

Bibliography

- AA.VV., *State of the English Cities*, Office of the Deputy Prime Minister, London, March 2006, pag. 109.
- 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., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997, 2000.
- Accornero A., G. Altieri, C. Oteri, *Lavoro flessibile*, Ediesse, Roma, 2001.
- Accornero A., *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006
- Atkinson J., Meager N., *Changing working patterns: how companies achieve flexibility to meet*, NEDO, London 1986.
- Atkinson J., “Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets”, in Dahrendorf R., Kohler E., Piotet F. (edit by), *New Forms of Work and Activity*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublino, 1986.
- Barbier J. C., Nadel H. (2000), *La flexibilité du travail et de l'emploi*, trad. It., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli Roma 2002.
- Beck U. (1999), *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino 2000.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S., *Flex-insecurity. Come in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna, in corso di stampa (2009).
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S., *Indennità ai co.co.pro: un bel gesto che non impegna*, www.lavoce.info, 3 Dicembre 2008.
- Boeri T., Galasso V., *Contro i giovani*, Mondadori, Milano, 2007.
- Brunetta R., *Giù le mani dalla Legge Biagi*, Mondadori, Milano, 2007.
- Carnoy M., *Sustaining Flexibility: Work, Family, and Community in the Information Age*, Harvard University Press, Cambridge 2000.
- Ceri P., *La società vulnerabile*, Laterza, Bari, 2003.
- CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro*, Roma, Luglio 2008
- Crouch C. (1999), *Social Change in Western Europe*, trad. it. *Sociologia dell'Europa Occidentale*, Il Mulino, Bologna 2001.
- Dell'Aringa C., *I lavoratori temporanei e le transizioni verso il lavoro stabile*, in CNEL, *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e Raccomandazioni*, Roma, mimeo, 2009.
- Di Nicola P., Mingo I., Bassetti Z., Sabato M., *Stabilmente precari? Rapporto 2008 sui lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione Separata INPS*, Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, Roma, Giugno 2008.
- Di Nicola P., Mingo I., *Flessibilità e dintorni: dimensioni concettuali, empiriche e risultati a confronto*, paper presentato al Congresso dell'Associazione Italiana di Sociologia, Convegno della Sezione di Metodologia *Esplorare la coesione sociale: teorie, ipotesi, modelli, tecniche di analisi dei dati*, Facoltà di Sociologia, Trento, 28-30 giugno 2007.
- Dore R. (2004), *New Forms and Meanings of Work in a Increasingly Globalized World*, trad. it. *Il lavoro nel mondo che cambia*, Il Mulino, Bologna 2004.
- 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., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007.
- Garilli A., Bellavista A., *La flessibilità nel mercato del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- Istat, *Forze di lavoro (Anno 2007)*, Roma, Aprile 2008.
- Istat, *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), 2006.

- Mandrone E., “La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l’indagine Isfol Plus 2006”, in *Collana Studi Isfol* n. 2008/1, marzo 2008.
- Mandrone E., “Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale”, in *Collana Studi Isfol* n. 2008/6, ottobre 2008.
- Mandrone E., Massarelli N., “Quanti sono i lavoratori precari?”, www.lavoce.info, 21/03/2007.
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, *Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma, settembre 2008.
- Osservatorio Ebitemp, *Il lavoro interinale nel 2007*, maggio 2008 (http://www.ebitemp.it/system/files/compendio_2008.pdf).
- Piore M., Sabel C. (1984), *The Second Industrial Divide*, trad. It., *Le due vie dello sviluppo industriale. Produzione di massa e produzione flessibile*, Isedi, Torino, 1987.
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro. Vol. II Le forme dell’occupazione*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Semenza R. (et al.), *Le riforme del mercato del lavoro in Europa: e gli ammortizzatori sociali in Italia* da "la Rivista delle politiche sociali" Ediesse, Roma, 2007.
- Sennett R. (1998), *The Corrosion of the Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, trad. it., *L’uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 1999.
- Shulman B., “Making Work Pay”, in Edwards J., Crain M., Kalleberg A. L., *Ending poverty in America*, The New Press, New York, 2007.