

Le politiche sociali in Italia nello scenario europeo

Ancona, 6-8 Novembre 2008

QUANTI E CHI SONO I PRECARI IN ITALIA

Fabio Berton
Matteo Richiardi*
Stefano Sacchi

Paper presentato alla prima conferenza annuale ESPAnet Italia 2008
Sessione 2b: Carriere, salari, protezione sociale e opportunità di vita
dei lavoratori atipici in Italia e in Europa

(*) Università Politecnica delle Marche e LABORatorio R. Revelli,
Collegio Carlo Alberto, Torino.
c/o LABORatorio R. Revelli, Collegio Carlo Alberto
Via Real Collegio 30
10024 Moncalieri (Torino)
matteo.richiardi@laboratoriorevelli.it

Fabio Berton, Matteo Richiardi, Stefano Sacchi

QUANTI E CHI SONO I PRECARI IN ITALIA

Capitolo 10 in F. Berton, M. Richiardi e S. Sacchi,
Flex-insecurity. Come in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà,
Bologna, 2009

L'argomento centrale di questo volume è che la flessibilità (del lavoro) non conduce necessariamente alla precarietà (dei lavoratori). Solo valutando nel medio periodo il rischio per il lavoratore di non riuscire a provvedere al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale si può infatti cogliere appieno il fenomeno della precarietà, e questo implica la necessità di guardare non solo alla forma contrattuale, ma anche al salario, alle prospettive di carriera, alle tutele sociali cui il lavoratore ha eventualmente diritto (malattia, maternità, sussidi di disoccupazione, ecc.), all'accumulazione di diritti pensionistici. I capitoli 5, 6, 7 e 8 hanno trattato ciascuno di questi elementi separatamente. È però lecito cercare una misura riassuntiva che permetta di rispondere alle domande più cruciali: quanti sono i precari in Italia? Chi sono? Con quali contratti lavorano?

In questo capitolo elaboriamo una strategia di quantificazione dei precari coerente con l'impianto analitico che abbiamo fin qui sviluppato, che permette quindi di individuare, oltre alla categoria degli atipici precari – a cui fa troppo spesso riferimento in maniera semplicistica il dibattito pubblico – anche quella dei tipici precari e degli atipici non precari.

La nostra misura di precarietà valuta tutti gli elementi sopra descritti (salari, carriere, tutele) attraverso un'unica metrica monetaria, attribuendo a ciascun lavoratore un reddito da lavoro complessivo, su un orizzonte temporale di alcuni anni. A tale reddito concorrono, oltre alle retribuzioni, anche le eventuali prestazioni del sistema di protezione sociale. Essa mette

dunque insieme elementi empirici (le dinamiche del mercato del lavoro, che determinano le opportunità di reddito e di carriera, l'effettivo godimento delle prestazioni di protezione sociale) ed elementi relativi alle regole (la possibilità di accesso al sistema di protezione sociale, le componenti contributive delle retribuzioni nelle diverse forme contrattuali, l'impatto del sistema fiscale progressivo).

Non consideriamo invece, coerentemente con quanto discusso nel capitolo 2, eventuali redditi da capitale o altre fonti di sostentamento (ad esempio aiuti da parte del coniuge, di parenti o amici, o decumulazione di ricchezza patrimoniale).

La nostra impostazione metodologica, che considera la precarietà come una condizione riferibile al lavoratore in un dato momento, ma tenendo in considerazione le sue prospettive di medio periodo, ci impone di valutare, in un dato momento del tempo, le prospettive future di reddito di ogni lavoratore. Dal momento che esse sono però difficilmente rilevabili, proponiamo di stimare tali prospettive (ex-ante) guardando alla storia (ex-post) degli ultimi anni. La nostra ipotesi è che il mercato del lavoro italiano abbia già completato una rilevante fase di transizione, e che le dinamiche che si possono rilevare nei dati siano quindi indicatrici anche di come esso funzionerà nei prossimi anni. Teniamo però conto che le diverse componenti della misura reddituale che noi consideriamo dipendono anche dalla normativa, e che essa è cambiata nel corso degli anni. Offriamo così due misure di precarietà: una basata sui dati storici, ovvero sui redditi effettivamente percepiti nel periodo di tempo considerato, dal 1998 al 2003; l'altra attualizzata a valori 2008, in cui abbiamo ricostruito le prestazioni a cui i lavoratori avrebbero avuto diritto se la normativa fosse stata sempre uguale a quella del 2008 (ciò consente anche di offrire una prima valutazione delle riforme del sistema di protezione sociale degli ultimi anni, in primo luogo quelle relative ai sussidi di disoccupazione).

A partire dalla misura di reddito complessivo così costruita, definiamo una soglia di precarietà pari – in linea con la soglia di povertà relativa adottata a livello europeo – al 60% della mediana: individuiamo

così come precari tutti i lavoratori che nel corso degli anni considerati hanno accumulato un reddito complessivo inferiore a questa soglia, e come non precari tutti coloro che hanno accumulato un reddito complessivo superiore. In questo modo possono essere classificati come precari anche lavoratori che hanno, in un dato momento del tempo, un contratto tipico; viceversa, possono risultare non precari anche dei disoccupati, se la loro carriera precedente o successiva oppure se la presenza di eventuali prestazioni di protezione sociale consente loro di raggiungere comunque un livello di reddito complessivo sufficiente.

La nostra analisi risulta dunque assimilabile ad una analisi di povertà relativa effettuata guardando alla distribuzione del reddito disponibile: al mero reddito da lavoro in un dato anno sostituiamo però una misura del reddito effettivamente percepito dai lavoratori, comprensiva delle prestazioni di protezione sociale eventualmente godute e dei diritti pensionistici maturati, su di un orizzonte temporale di medio periodo. In questo senso, operazionalizziamo la precarietà in termini economici, coerentemente con la definizione da noi data. Così facendo, troviamo che quasi il 15% dei lavoratori è classificato come precario: quasi un milione di persone (su un totale di 6,5 milioni). Di questi, oltre 600.000 sono donne.

I risultati dell'analisi della precarietà sono quattro, tutti degni di nota. Il primo è che si osserva un rilevante squilibrio di genere nella composizione della precarietà. Il secondo è che la precarietà si riduce con l'età, ma non quanto ci saremmo attesi. Il terzo conferma la validità della nostra impostazione metodologica, volta a separare analiticamente la flessibilità dalla precarietà: vi sono infatti lavoratori tipici che sono precari, e lavoratori atipici che precari non sono. Il quarto, e più importante, è che a causa dell'operare dei fattori messi in luce nei capitoli che precedono, in Italia i contratti atipici si associano empiricamente alla precarietà.

Il capitolo è strutturato come segue. La sezione 10.1 descrive in dettaglio le diverse componenti della misura di reddito complessivo che abbiamo ricostruito. La sezione 10.2 descrive i dati utilizzati e le ipotesi

necessarie per ricostruire tutte le componenti del reddito. La sezione 10.3 descrive i risultati. Quella successiva conclude.

10.1 Le componenti del reddito complessivo da lavoro

Per la costruzione di una misura monetaria dei benefici che i lavoratori traggono dalla partecipazione al mercato del lavoro abbiamo osservato una porzione – quella che va dal 1998 al 2003 – delle storie lavorative degli individui che in quegli anni hanno svolto un lavoro per il quale era prevista la contribuzione obbligatoria presso l’Inps¹. Il calcolo di questo «reddito complessivo» è stato effettuato applicando a ciascun episodio della carriera prima la relativa normativa vigente all’epoca, e poi quella del 2008. Le componenti reddituali che abbiamo considerato sono :

- a) la retribuzione al netto degli oneri contributivi sociali e previdenziali;
- b) i contributi pensionistici (IVS) effettivamente versati dal lavoratore e dal datore di lavoro;
- c) i contributi pensionistici (IVS) figurativamente versati dall’istituto di previdenza;
- d) le indennità ricevute al netto degli oneri contributivi eventualmente versati, ed in particolare: l’indennità di disoccupazione (ordinaria a requisiti pieni, a requisiti ridotti e per i lavoratori edili), l’indennità di mobilità, le indennità di malattia e maternità nonché le prestazioni erogate dalla Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria²;
- e) l’importo annualmente accantonato per il trattamento di fine rapporto.

Gli importi così ottenuti sono stati trasformati in valori del 2008 con l’applicazione dell’indice dei prezzi per le rivalutazioni monetarie fornito dall’Istat: ciò consente di confrontare e sommare importi percepiti in anni

¹ Per i dettagli sui dati si veda la sezione successiva.

² Non potendo osservare le indennità di malattia e di maternità che scaturiscono dai rapporti di lavoro parasubordinato, i compensi percepiti dai collaboratori sono stati aumentati dei contributi versati (dal lavoratore e dal committente) per le relative tutele.

diversi. Al reddito imponibile osservato in ciascun anno è stata infine applicata la normativa fiscale in vigore per il 2008, al fine di tenere conto dell'effetto redistributivo insito in un sistema di imposizione progressiva sui redditi.

L'aggiornamento del reddito complessivo alla normativa in vigore per il 2008 è avvenuto sulla base di due ipotesi: a) che il comportamento degli attori del mercato del lavoro non muti al mutare delle politiche: per esempio, che la lunghezza dei periodi di disoccupazione, la probabilità di trovare lavoro, di trovarne uno di un certo tipo e via dicendo, rimangano invariate; b) che l'oggetto della contrattazione collettiva – la cosiddetta retribuzione base – non sia influenzata dai mutamenti nella normativa, e che dunque ciascun attore assuma su di sé le variazioni degli oneri a proprio carico, senza la possibilità di trasferirli su altri. Sulla base di queste ipotesi sono state effettuate le seguenti operazioni:

- a) l'aggiornamento delle aliquote di contribuzione pensionistica, così come previste per le singole forme contrattuali e comprendendo la contribuzione figurativa laddove prevista³;
- b) l'aggiornamento della durata e della misura delle prestazioni – a requisiti pieni e ridotti – di disoccupazione. In primo luogo si è proceduto all'aggiornamento delle durate, ipotizzando che queste siano rimaste invariate qualora inferiori alla durata massima prevista dalla normativa previdenziale in vigore all'epoca, oppure estendendole fino all'inizio del successivo rapporto di lavoro e comunque non oltre la durata massima prevista dalla normativa in vigore per il 2008 negli altri casi. Sulla base delle durate così adeguate sono quindi stati calcolati gli importi previsti dalle norme in vigore per il 2008;
- c) l'aggiornamento delle aliquote contributive per la tutela della malattia e maternità dei lavoratori parasubordinati.

Otteniamo così due misure del reddito complessivo: la prima si basa sulla normativa in vigore negli anni osservati; la seconda simula le carriere

³ Ai CFL, che nel 2008 nel settore privato non esistono più, sono state applicate le norme previste per gli apprendisti.

lavorative effettivamente osservate tra il 1998 ed il 2003, come se in quegli anni vigesse fosse stata in vigore la normativa prevista per il 2008. Le due misure di reddito complessivo sono dunque paragonabili tra loro e consentono di apprezzare l'effetto dei mutamenti occorsi nelle tutele sul problema della precarietà⁴.

10.2 I dati

Per la ricostruzione delle carriere lavorative – ivi compresi i periodi coperti dalle indennità di cui alla sezione precedente – ci siamo ancora una volta affidati ai dati WHIP. In particolare, abbiamo selezionato gli individui che nel 1998 avevano un'età compresa tra i 25 ed i 50 anni, e di costoro abbiamo osservato le carriere lavorative nel periodo dal 1998 al 2003. La selezione sulla base dell'età è finalizzata ad escludere dal campione individui che hanno un'elevata probabilità di partecipare in maniera discontinua al mercato del lavoro, come, appunto, i giovani e gli anziani. Con lo stesso scopo abbiamo escluso i lavoratori che, nel periodo osservato, ricevono una pensione. La scelta di limitare la finestra temporale al periodo dal 1998 al 2003 è invece legata alla ricchezza dei dati, che solo per questo periodo consentono una disaggregazione sufficientemente fine delle forme contrattuali.

Accanto ai numerosi pregi, WHIP presenta però, dal nostro punto di vista, un difetto, quello di non consentire di distinguere la disoccupazione non indennizzata dall'occupazione in settori o con forme contrattuali per i quali non è prevista la contribuzione obbligatoria presso l'Inps: pensiamo soprattutto al lavoro tipico nel settore pubblico⁵. Al fine di minimizzare la

⁴ La misura di reddito complessivo usata in questo capitolo non deve essere confusa con il TEC introdotto nel capitolo 6: la prima fa riferimento ai redditi netti aumentati – salvo eccezioni – dell'ammontare delle prestazioni *effettivamente* ricevute; il secondo è invece la somma della retribuzione netta, dei contributi previdenziali, dei contributi sociali e della quota annua di accantonamento del Tfr.

⁵ Per i dettagli, si veda l'appendice A al volume.

possibilità di inserire nel campione storie lavorative delle quali non siamo in grado di osservare porzioni rilevanti, abbiamo imposto ai dati ulteriori condizioni, escludendo gli individui che nel periodo osservato:

- a) hanno lavorato con contratti di durata prefissata nel settore pubblico;
- b) hanno lavorato con partita Iva e contribuito per questa ragione alla Gestione separata;
- c) hanno lavorato come artigiani o commercianti;
- d) hanno contribuito alla gestione separata in qualità di amministratori di società, amministratori di condominio, partecipanti a collegi e commissioni, soci di cooperativa, associati in partecipazione, operatori della sanità e dell'assistenza e studenti di dottorato di ricerca;
- e) hanno contribuito alla gestione separata con aliquota ridotta e dei quali non osserviamo altre contemporanee attività lavorative.

Infine, per evitare di includere nel campione individui che hanno iniziato a lavorare nel periodo osservato – e che presenterebbero pertanto un «buco» iniziale di non partecipazione – abbiamo selezionato soltanto coloro per i quali è osservabile un'attività lavorativa precedente al 1998. In questo modo possiamo ragionevolmente supporre di includere nel campione soltanto gli individui del settore privato per i quali siamo in grado di osservare tutti i redditi da lavoro e le indennità a vario titolo ricevute.

Il campione così costruito consta di 88.342 osservazioni, rappresentative di più di 8 milioni di carriere lavorative individuali. Per contenere ulteriormente la possibilità che tra quanti vengono considerati disoccupati ricadano individui che in realtà non partecipano al mercato del lavoro, abbiamo infine escluso le storie lavorative che contano più di 36 mesi di inoccupazione (su 72 complessivamente osservati), rimanendo così con 71.583 osservazioni, rappresentative di oltre 6,5 milioni di carriere. Si tratta nel 35% dei casi di donne, e nel 43% di individui di età compresa (nel 1998) tra i 31 ed i 40 anni⁶. Dei 72 mesi osservati, gli uomini trascorrono mediamente oltre 60 mesi lavorando come tipici, 6 mesi come atipici, ed

⁶ La parte restante del campione si divide equamente nelle fasce di età 25 – 30 anni e 41 – 50 anni.

altri 6 mesi in disoccupazione; le donne lavorano in media 42 mesi come tipiche, 23 mesi come atipiche e trascorrono 7 mesi in disoccupazione.

10.3 La stima della precarietà dei lavoratori

La figura 10.1 riporta la distribuzione del reddito complessivo, evidenziando la soglia della precarietà, fissata come detto al 60% del valore della mediana di tale distribuzione. Il reddito complessivo considerato è quello calcolato con la normativa storica; la distribuzione del reddito complessivo a normativa 2008 è molto simile e praticamente indistinguibile a occhio nudo, e pertanto non è riportata. La soglia di precarietà calcolata sulla distribuzione del reddito a normativa storica è fissata in 84.675 Euro del 2008; utilizzando la normativa del 2008 essa è fissata in 85.614 Euro del 2008. Essa si riferisce, lo ricordiamo, a una distribuzione calcolata sulla somma attualizzata di 6 anni di redditi netti, aumentati delle prestazioni di protezione sociale e dell'intero importo degli accantonamenti pensionistici e per il Tfr.

Figura 10.1. distribuzione del reddito complessivo 1998-2003, normativa storica

Note: I redditi superiori a 50.000 euro sono stati posti uguali a 50.000 euro. La linea verticale rappresenta la soglia della precarietà. L'altezza delle colonne rappresenta la percentuale del campione che percepisce un reddito appartenente alla fascia della colonna (la somma delle altezze è uguale a 100%). Ogni colonna è larga 10.000 euro.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Sulla base della nostra definizione, risultano precari il 14,9% (14,7% a normativa 2008) dei lavoratori del settore privato di età compresa tra i 25 e i 50 anni nel 1998 che abbiano effettivamente lavorato per almeno 36 mesi

su 72 nel periodo 1998-2003: oltre 950.000 lavoratori su 6,5 milioni⁷. Questo valore medio nasconde un'importante differenza di genere: risultano infatti precarie il 27,0% delle donne lavoratrici, contro l'8,5% degli uomini (rispettivamente, il 26,6% e l'8,3% a normativa 2008). Sul totale dei precari, la quota di donne è del 62,7% (63,1 a normativa 2008), corrispondente ad oltre 610.000 lavoratrici. La quota di precari diminuisce all'aumentare dell'età: sempre tenendo a mente che consideriamo lavoratori tra i 25 e i 50 anni nel 1998 (quindi tra i 30 e i 55 anni nel 2003), essa è del 18,9% per i lavoratori che avevano fino a 35 anni nel 2003, scende al 15,1% tra i lavoratori di età compresa tra 36 e 45 anni nell 2003, arriva al 10,7% per quelli con più di 45 anni nel 2003 (applicando la normativa 2008, la quota di precari scende al 17,9% nella classe di età più giovane, e rimane invariata nelle altre classi).

Le figure 10.2, 10.3 e 10.4 riassumono l'evidenza finora esaminata, evidenziando il cambiamento tra il dato storico e quello a normativa 2008.

Figura 10.2. Incidenza della precarietà per genere

Nota: sovrapposta a ciascuna barra è evidenziata la variazione tra il dato storico e il dato a normativa 2008.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Figura 10.3. Incidenza della precarietà per età

Nota: sovrapposta a ciascuna barra è evidenziata la variazione tra il dato storico e il dato a normativa 2008.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

⁷ Utilizzando il campione allargato, non depurato degli individui che esperiscono periodi di disoccupazione complessivamente superiori a 36 mesi, risultano precari oltre 2 milioni di lavoratori su circa 8 milioni: il 26,8%.

Figura 10.4. Composizione dei precari e dei non precari per genere

Nota: sovrapposta a ciascuna barra è evidenziata la variazione tra il dato storico e il dato a normativa 2008.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Dal momento che gli effetti del cambiamento della normativa rispetto al periodo 1998-2003 sono nulli o marginali per una buona parte delle carriere considerate, per chiarezza espositiva faremo riferimento nel seguito del capitolo all'analisi a normativa storica (le tabelle riportano però anche il dato a normativa 2008). L'analisi a normativa 2008 sarà commentata solo relativamente a quei sottogruppi per i quali i cambiamenti sono più rilevanti.

Ci occuperemo per prima cosa di descrivere le differenze di percorsi lavorativi tra precari e non precari, ripercorrendone le carriere-tipo. Prenderemo quindi in esame la ripartizione dei precari per forma contrattuale (alla fine del periodo), concludendo con una analisi multivariata sulla probabilità di essere precari in base ai principali possibili fattori esplicativi.

Le differenze tra le carriere dei precari e dei non precari sono eclatanti (tabella 10.1): in media, su 72 mesi di osservazione un precario ne vive circa 22 da lavoratore tipico, 32 da atipico e 18 da disoccupato; un non precario vive 60 mesi da tipico, 8 da atipico e solamente 4 da disoccupato.

Tabella 10.1. La carriera dei precari e dei non precari (mesi)

(a) Parasubordinati in senso stretto: collaboratori coordinati e continuativi, che contribuiscono alla Gestione separata dell'Inps con aliquota piena e svolgono attività diverse da quella di amministratore, sindaco o revisore di società.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Rispetto ai non precari, i precari passano in media oltre il doppio del tempo come occupati con contratti a termine, oltre 4 volte il tempo come disoccupati, circa 6 volte il tempo come collaboratori (parasubordinati in senso stretto) e lavoratori part-time.

Si noti (tabella 10.2) come avere un contratto tipico non sia per ciò stesso garanzia di sfuggire alla precarietà. Nell'ultimo mese di osservazione (dicembre 2003), i precari sono costituiti per oltre un quarto (il 27,6%) da lavoratori tipici (i lavoratori tipici costituiscono però l'81,8% dei non precari). D'altro canto, seppur avere un lavoro atipico non conduca automaticamente, nel nostro schema analitico, alla precarietà, dal punto di vista empirico si osserva una quota molto più alta di atipici tra i precari che tra i non precari (il 44,4% contro il 10,4%). Allo stesso modo è ovviamente elevata l'incidenza dei disoccupati tra i precari (il 28% dei precari era disoccupato a dicembre 2008), nonostante vi siano disoccupati anche tra i non precari (il 7,8%). Si noti però a questo proposito che disoccupazione e lavoro atipico sono due stati abbastanza contigui: mentre infatti vi è una correlazione positiva tra il numero di mesi passati da disoccupati e il numero di mesi passati da atipici (coefficiente di correlazione pari a 0,12), la correlazione tra disoccupazione e tipicità è fortemente negativa (coefficiente pari a -0,5). Detto in altri termini, più sono i mesi passati con un contratto tipico, meno sono quelli passati in disoccupazione; al contrario, all'aumentare dei mesi passati con contratti atipici aumentano anche i mesi passati in disoccupazione.

Tabella 10.2. Ripartizione dei precari e dei non precari per stato lavorativo e contratto, dicembre 2003

(a) Parasubordinati in senso stretto: collaboratori coordinati e continuativi, che contribuiscono alla Gestione separata dell'Inps con aliquota piena e svolgono attività diverse da quella di amministratore, sindaco o revisore di società.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

La stessa informazione può essere letta anche da un'altra prospettiva (tabella 10.3). A dicembre 2003, il 5% circa dei lavoratori tipici risultava precario, contro il 20% dei lavoratori con contratti a valenza formativa (apprendisti e CFL), il 30% dei lavoratori con contratti a tempo determinato o interinali e quasi il 50% dei parasubordinati in senso stretto e dei lavoratori a tempo parziale. Si noti che la percentuale di precari tra i collaboratori e i *part-time* è più alta di quella tra i disoccupati (che non arriva al 40%).

Tabella 10.3. Percentuale di precari per stato lavorativo e contratto, dicembre 2003

(a) Parasubordinati in senso stretto: collaboratori coordinati e continuativi, che contribuiscono alla Gestione separata dell'Inps con aliquota piena e svolgono attività diverse da quella di amministratore, sindaco o revisore di società.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

I valori sopra riportati sono tutti a normativa storica. I cambiamenti normativi intercorsi tra il 2003 e il 2008, *in primis* la riforma dei sussidi di disoccupazione e l'incremento delle aliquote contributive per apprendisti e parasubordinati, riducono complessivamente il numero di precari, anche se le differenze sono di entità abbastanza modesta⁸.

⁸ Una precisazione relativa ad apprendisti e titolari di contratti di formazione e lavoro è però d'obbligo. Dal momento che il nostro campione di storie lavorative è costituito da individui che avevano almeno 25 anni nel 1998, i titolari di contratti a causa mista (ovvero di apprendistato e di formazione e lavoro) osservati a dicembre 2003 avevano almeno 30 anni. I lavoratori osservati sono allora statisticamente poco rappresentativi della popolazione dei titolari di contratti a causa mista per due motivi: sono giocoforza pochi, e a 30 anni sono ancora in formazione e quindi probabilmente appartengono al segmento più debole di tale popolazione. Inoltre, vista la scarsa numerosità delle osservazioni relative a tali contratti, il peso di eventuali errori nei dati diventa non trascurabile. Il fatto poi che la quota di precari - nel passaggio dalla normativa storica a quella attuale - si sia ridotta deve essere ricondotto a due fattori distinti: per i titolari di CFL alla maggiore generosità delle prestazioni di disoccupazione; per gli apprendisti, anche alle aliquote previdenziali più elevate.

Per concludere, abbiamo effettuato (tabella 10.4) un'analisi multivariata sulla probabilità di essere classificati alla fine del periodo come precari, controllando in un modello logistico per il genere, l'età e il contratto prevalente (definito come il contratto o lo status occupazionale modale, cioè nel quale il lavoratore è complessivamente impiegato per il maggior numero di mesi nel corso del periodo). La probabilità di essere precari risulta maggiore per le donne (il rapporto tra la probabilità di essere precari e la probabilità di non esserlo – quello che gli statistici chiamano *odds* – è 2 volte maggiore per le donne che per gli uomini) e debolmente decrescente con l'età (l'*odds* diminuisce del 3% per ogni anno aggiuntivo). Ma il risultato più forte è che la probabilità di essere precari cresce moltissimo (*odds* di 9 volte superiore) per quei lavoratori e quelle lavoratrici che hanno avuto come status prevalente un lavoro atipico. Infine, se lo status prevalente è quello di disoccupati la probabilità di essere classificati precari cresce ancora di più: si tenga però conto, al fine di valutare l'associazione tra lavori atipici e precarietà, della già ricordata correlazione positiva tra contratti atipici e disoccupazione, che mostra come, in media, all'aumentare dei mesi passati in disoccupazione aumentano i mesi passati con contratti atipici.

Tabella 10.4. probabilità di essere precari a dicembre 2003

Un *odds-ratio* pari a 0,5 significa che il rapporto tra la probabilità di essere precari e la probabilità di non esserlo è la metà di quello del gruppo di riferimento. Analogamente un valore di 1,5 indica che tale rapporto è superiore del 50% a quello del gruppo di riferimento. Un valore pari a 1 significa che tale rapporto è uguale nei due gruppi. Il gruppo di riferimento per le donne è costituito dagli uomini, per coloro che hanno avuto come status prevalente quello di disoccupati o di lavoratori atipici è costituito da chi ha avuto come status prevalente quello di lavoratore tipico.

*** significativo ad un livello di confidenza del 99%

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

10.4 Conclusioni

L'intento di questo capitolo è stato quello di fornire, sulla scorta della definizione di precarietà da noi proposta, una misura e un'analisi del fenomeno della precarietà in Italia. Una volta definita la precarietà in termini economici, e averla operazionalizzata in modo coerente con l'impostazione del volume, viene naturale costruire una misura di precarietà che ricalca quella utilizzata nell'Unione europea per la povertà relativa. I risultati ci paiono di grande momento, anche in virtù del fatto che sia la selezione del campione (lavoratori tra i 25 e i 50 anni a inizio 1998, che siano effettivamente occupati per almeno 3 anni nel periodo 1998-2003), sia le ipotesi da noi adottate per analizzare i dati sono fortemente conservative, volte a ridurre il rischio di sovrastimare il fenomeno. La nostra analisi mette in rilievo quattro risultati importanti.

In primo luogo, quasi il 15% dei lavoratori è classificato come precario secondo la nostra definizione: quasi un milione di persone (su un totale di 6,5 milioni). Di questi, oltre 600.000 sono donne. Un primo importante risultato della nostra analisi è che si osserva un rilevante squilibrio di genere: le donne costituiscono circa un terzo del campione preso in considerazione, ma quasi i due terzi dei precari. Sappiamo dai capitoli precedenti da dove viene questo squilibrio; soprattutto, rileva l'associazione, evidenziata in questo capitolo, tra lavoro atipico e precarietà. Donne e uomini trascorrono in media un periodo di tempo comparabile in disoccupazione, ma mentre su un periodo di 72 mesi gli uomini in media ne lavorano da atipici solo 6, le donne in media ne lavorano 23. Il rapporto tra la probabilità di essere precari e quella di non esserlo è per le donne doppio rispetto agli uomini.

Secondo la nostra definizione, pertanto, una lavoratrice su quattro è precaria e due precari su tre sono donne. Certamente, almeno alcune tra tali lavoratrici scelgono volontariamente di essere occupate con contratti atipici, pertanto si trovano in una condizione di precarietà indotta da scelte volontarie; almeno alcune tra tali lavoratrici confidano ad esempio nella

redistribuzione intrafamiliare delle risorse a fronte di una specializzazione del lavoro tra i generi: lavoro retribuito per gli uomini e un mix di lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito per le donne. In primo luogo, però, riesce davvero difficile credere che questo valga per la maggior parte delle 600.000 lavoratrici precarie che noi rintracciamo, sulla scorta della nostra definizione e usando un campione e delle ipotesi ultraconservativi. Inoltre, la nostra definizione di precarietà riguarda l'individuo, e le sue capacità di autosufficienza economica derivanti dalla propria attività lavorativa. Data questa impostazione, riesce nuovamente difficile credere che tutte quelle donne che dovessero essere precarie in conseguenza di proprie scelte volontarie possano, nel medio periodo, trovare un'occupazione che accomodi la propria condizione nel caso in cui questa dovesse mutare, facendole emergere da uno stato di precarietà che a questo punto non sarebbe più connesso a scelte volontarie. Per tornare all'esempio di prima, risulta difficile pensare che ogni donna che in precedenza risultava precaria – secondo la nostra definizione – in seguito a scelte volontarie circa il tempo da dedicare a famiglia e lavoro, possa, a fronte della rottura del legame familiare, aggiustare a suo piacimento modi e tempi della propria occupazione lavorativa così da riuscire a provvedere al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale.

Un secondo risultato è che la precarietà si riduce sì con l'età, ma non quanto ci saremmo attesi: essa resta superiore al 15% nella fascia di età intermedia, quella dei lavoratori tra i 36 e i 45 anni nel 2003, e al 10% tra i lavoratori con più di 45 anni.

Il terzo risultato conferma la validità della nostra impostazione analitica, volta a separare nettamente la categoria della flessibilità (del lavoro) e dell'atipicità (dei contratti) dalla precarietà (dei lavoratori). Da un lato infatti emerge chiaramente come esistano lavoratori tipici eppure precari: un quarto dei precari sono occupati con un contratto tipico, mentre un lavoratore tipico su venti è precario. Dall'altro, la sovrapposizione tra contratti atipici e precarietà, correntemente evocata nel dibattito pubblico, non può in alcun modo essere assunta a livello analitico, quasi fosse

un'identità. La tabella 10.3 mostra come molti lavoratori impiegati con contratti atipici non si trovino in condizioni di precarietà: esistono quindi molti atipici non precari (la metà dei collaboratori e oltre i due terzi dei lavoratori interinali e a tempo determinato, ad esempio), e la comune operazione di equiparazione semantica tra flessibilità e precarietà è certamente scorretta.

Quest'ultima osservazione ci porta però al risultato più importante della nostra analisi, e al messaggio chiave di questo volume: sebbene flessibilità e precarietà vadano tenute analiticamente distinte, l'analisi empirica mostra come, in Italia, la precarietà si associ fortemente ai contratti atipici. Mentre su 10 non precari 8 sono lavoratori tipici, uno è atipico e uno è disoccupato, la metà dei precari sono atipici, e la restante metà si divide tra tipici e disoccupati. I dati che abbiamo poc'anzi citati per mostrare l'errore analitico commesso da chi confonde atipici e precari possono essere al contempo letti per mostrare l'associazione empirica tra flessibilità e precarietà: sono precari 3 lavoratori a tempo determinato e interinali su 10, e addirittura 5 lavoratori a tempo parziale, così come 5 collaboratori su 10. Soprattutto, è l'analisi multivariata a fornire risultati impressionanti: il rapporto tra la probabilità di essere precari e quella di non esserlo è di 9 volte superiore per i lavoratori prevalentemente impiegati come atipici rispetto a quelli prevalentemente impiegati come tipici, e mentre avere un contratto tipico si associa ad un minor tempo complessivamente passato in disoccupazione, l'inverso accade per chi è occupato con un contratto atipico.

Questo è quanto, nel titolo del nostro volume, abbiamo definito «flex-insecurity», una sindrome che ci sembra ben attagliarsi alla descrizione della realtà italiana: flessibilità del lavoro associata a bassa sicurezza dei lavoratori, un contesto nel quale la flessibilità diventa spesso precarietà. Abbiamo, nei capitoli che precedono, messo in luce i fattori causali prossimali a cui attribuire tale sindrome: bassi salari, carriere discontinue, protezione sociale lacunosa. Nelle conclusioni a questo volume torneremo su tali fattori, sulle conseguenze della *flex-insecurity* e sulle

possibili proposte per curarne le cause, e non solo i sintomi. Prima di passare a tali riflessioni, però, ci pare d'obbligo considerare una possibile critica a quanto qui presentato: le storie lavorative da noi prese in considerazione arrivano sino al 2003, e pertanto incorporano una buona parte della transizione del mercato del lavoro italiano dagli anni novanta ad oggi, ma certamente – come è evidente – non tutta: esse si arrestano alla vigilia dell'ultima importante riforma del mercato del lavoro italiano, quella introdotta dal decreto legislativo 276 del 2003. Per valutare la portata di tale possibile critica, il lettore consideri due aspetti. Il primo è che le scelte da noi fatte in questo capitolo, dalle procedure adottate per la trattazione dei dati, alle ipotesi fatte per l'attribuzione del reddito ai lavoratori, alla selezione di un campione nei quali siano minimi i rischi di considerare come attivi degli individui che partecipano al mercato del lavoro solo saltuariamente, sono tutte ultraconservative: vanno cioè tutte nella direzione di rischiare di sottostimare la precarietà, piuttosto che di sovrastimarla. Il secondo è che, poiché abbiamo preso in considerazione le trasformazioni del sistema di protezione sociale dal 2003 ad oggi, e i risultati sulla precarietà sono trascurabili, eventuali cambiamenti rispetto all'analisi da noi fatta possono venire da due sole fonti: carriere e salari. In altri termini, la precarietà può essersi ridotta, e l'associazione tra questa e i contratti atipici allentata, solo se dal 2003 ad oggi le carriere degli atipici sono diventate più continue, i loro salari (relativi) sono aumentati, o entrambe le cose. A ciascun lettore fare le proprie valutazioni al riguardo.

Figura 10.1. distribuzione del reddito complessivo 1998-2003, normativa storica

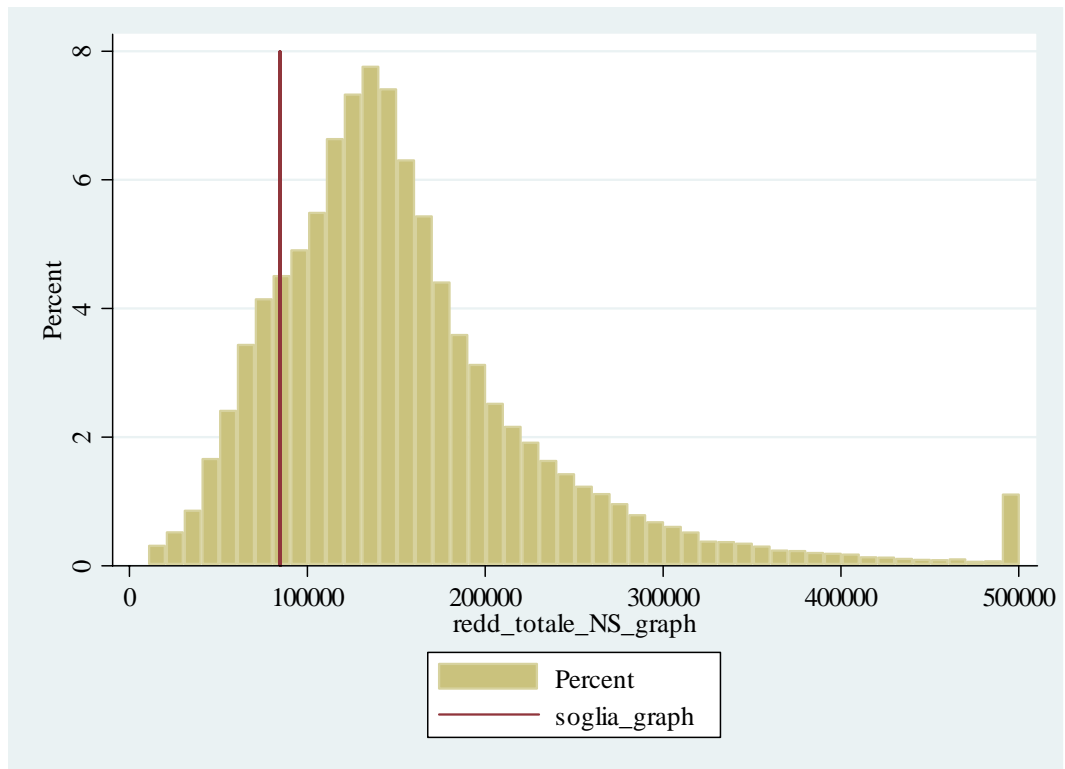


Figura 10.2. Incidenza della precarietà per genere

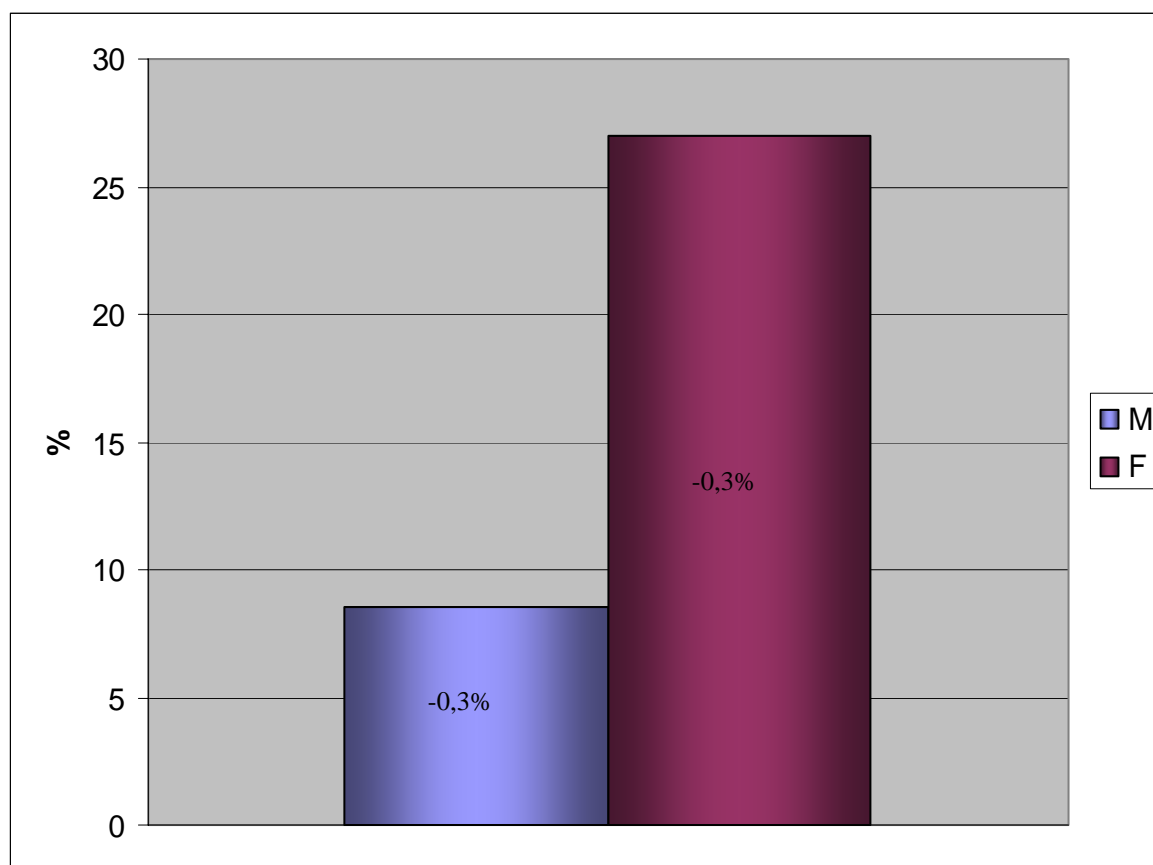


Figura 10.2. Incidenza della precarietà per età

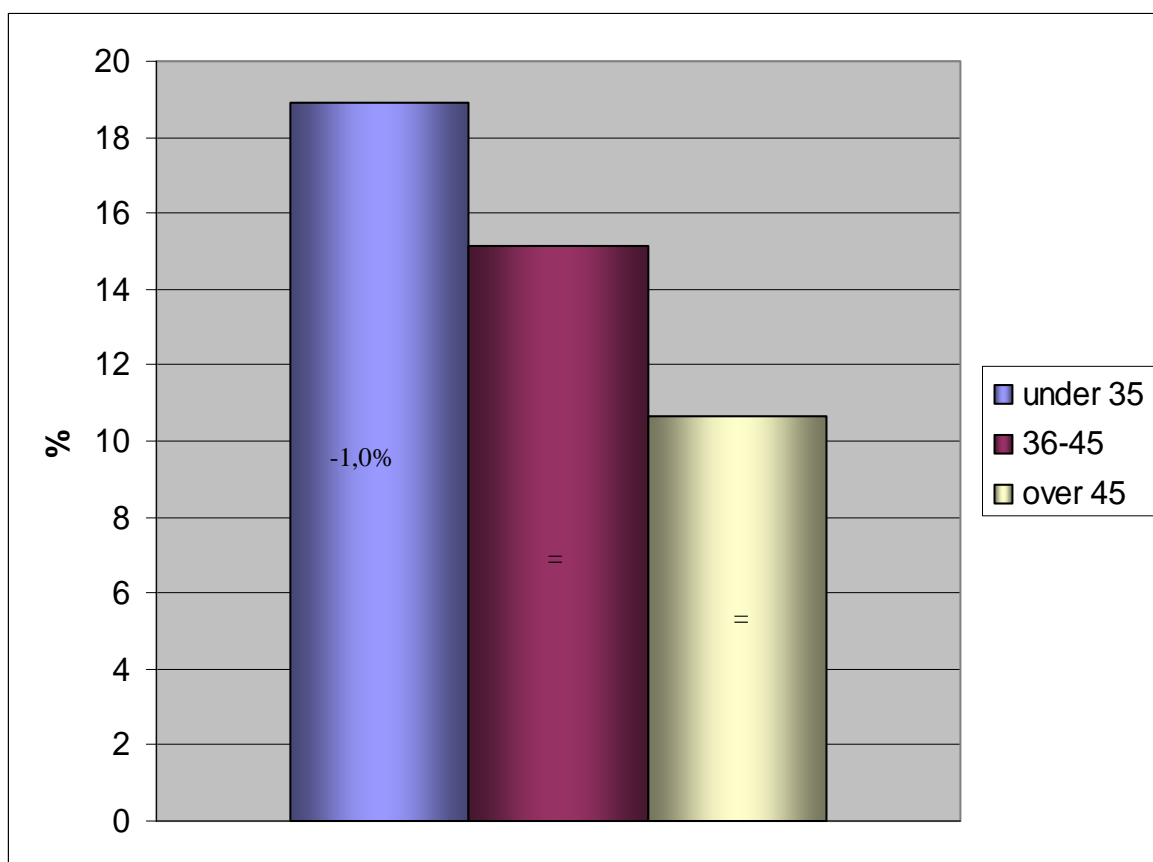


Figura 10.4. Composizione dei precari e dei non precari, per genere

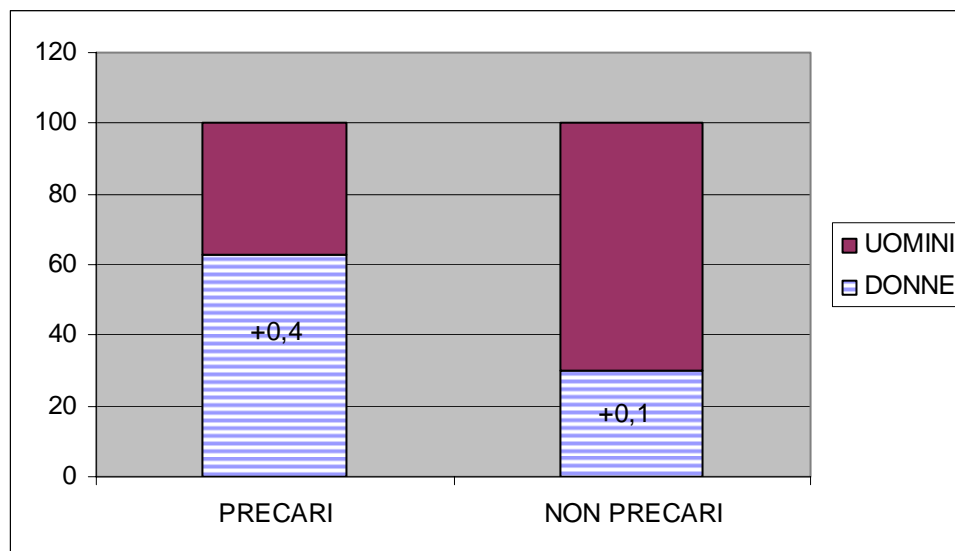


Tabella 10.1. La carriera dei precari e dei non precari (mesi)

| | Normativa storica | | Normativa 2008 | |
|--|-------------------|---------|----------------|---------|
| | Non precari | Precari | Non precari | Precari |
| Tipico | 60,0 | 21,9 | 59,9 | 22,1 |
| Tempo ind. part-time | 4,0 | 23,1 | 4,0 | 23,7 |
| Tempo determinato / stagionali / interinali | 1,8 | 4,5 | 1,9 | 4,4 |
| Apprendistato / Cfl | 0,9 | 0,9 | 1,0 | 0,6 |
| Parasubordinati in senso stretto (a) | 0,5 | 2,9 | 0,5 | 2,8 |
| Altro 4a gestione | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Disoccupazione | 4,0 | 17,9 | 4,1 | 17,7 |
| TOTALE | 72 | 72 | 72 | 72 |

Tabella 10.2. Ripartizione dei precari e dei non precari per stato lavorativo e contratto, dicembre 2003

| | Normativa storica | | Normativa 2008 | |
|---|-------------------|---------|----------------|---------|
| | Non precari | Precari | Non precari | Precari |
| Tipico | 81,81 | 27,6 | 81,64 | 27,56 |
| Tempo ind. part-time | 5,56 | 31,1 | 5,5 | 31,8 |
| Tempo determinato / stagionali / interinali | 2,77 | 7,8 | 2,8 | 7,7 |
| Apprendistato / Cfl | 0,22 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| Parasubordinati in senso stretto (a) | 0,81 | 4,2 | 0,8 | 4,1 |
| Altro 4a gestione | 1,02 | 1,1 | 1,0 | 1,0 |
| Disoccupazione | 7,8 | 28,0 | 7,9 | 27,7 |
| TOTALE | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabella 10.3 Percentuale di precari per stato lavorativo e contratto, dicembre 2003

| | Normativa storica | Normativa 2008 |
|---|-------------------|----------------|
| Tipico | 5.59 | 5.48 |
| Tempo ind. part-time | 49.52 | 49.8 |
| Tempo determinato / stagionali / interinali | 29.65 | 32.1 |
| Apprendistato / Cfl | 20.69 | 13.8 |
| Parasubordinati in senso stretto (a) | 47.29 | 45.5 |
| Altro 4a gestione | 15.44 | 13.7 |
| Disoccupazione | 38.65 | 37.6 |

Tabella 10.4 Probabilità di essere precari a dicembre 2003

| | Normativa storica | odds ratio | Normativa 2008 |
|-------------------------------|-------------------|------------|----------------|
| donne | 2,1 *** | | 2,1 *** |
| età | 0,97 *** | | 0,98 *** |
| status prevalente atipico | 9,0 *** | | 8,6 *** |
| status prevalente disoccupato | 42,2 *** | | 33,5 *** |

APPENDICE

I DATI UTILIZZATI

Il Work histories Italian panel

Il *Work histories Italian panel* (WHIP)⁹ è una banca dati di storie lavorative individuali costruita dal LABORatorio Riccardo Revelli sulla base degli archivi gestionali dell'Inps; il progetto risale alla seconda metà degli anni ottanta ed attualmente la serie storica copre il periodo 1985 - 2003. La popolazione di riferimento è costituita da tutti gli individui che nel periodo di osservazione hanno svolto un'attività lavorativa per la quale è stata registrata una contribuzione presso l'Inps; ai fini della costruzione della banca dati, questa popolazione viene sottoposta ad un campionamento sistematico e casuale basato su quattro date di nascita fissate a priori. WHIP è dunque un campione rappresentativo della popolazione di riferimento il cui elevato tasso di copertura (circa 1:90, corrispondente all'1,1 per cento) garantisce una numerosità campionaria difficilmente raggiungibile con indagini di tipo *survey*; la popolazione dinamica – ovvero il numero di individui complessivamente osservati nel periodo di tempo coperto dalla serie – ammonta ad oltre 715.000 lavoratori.

I dati sono estratti da nove archivi diversi collegati tra loro da identificativi univoci: l'anagrafica unificata delle persone, l'archivio dei contributi dei lavoratori dipendenti, l'archivio dei contributi degli artigiani, l'archivio dei contributi dei commercianti, la IV gestione separata (ovvero la cassa dei contributi dei parasubordinati), l'archivio delle prestazioni pensionistiche, quello delle prestazioni non pensionistiche (sussidi di disoccupazione e mobilità), l'osservatorio delle imprese e l'archivio delle denunce contributive mensili delle imprese. I dati grezzi sono poi sottoposti ad una elaborazione informatica che ha quattro scopi fondamentali: i) la normalizzazione, pulizia e ricodifica delle variabili ii) l'identificazione

⁹ Ulteriori informazioni sono disponibili su www.laboratoriorevelli.it/whip.

longitudinale delle imprese iii) l'identificazione longitudinale dei rapporti di lavoro iv) il consolidamento dei *record* contributivi in dati annui dei rapporti di lavoro. WHIP contiene dunque un insieme di informazioni particolarmente ricco: ai principali dati anagrafici individuali (età, genere, luogo di nascita e di residenza) vanno aggiunti quelli riferiti ai lavoratori (inizio e fine del rapporto di lavoro, retribuzione, tipo di contratto di lavoro, contratto collettivo applicato, qualifica, inquadramento, mansione, ecc.) e, per i soli dipendenti, quelli dell'impresa presso cui sono impiegati (data di costituzione e cessazione dell'impresa, numero medio di dipendenti, settore di attività economica). Il principale valore aggiunto della banca dati è però probabilmente rappresentato dall'identificazione longitudinale dei rapporti di lavoro; per ogni persona presente nel campione (e per tutto il periodo coperto dalla serie) vengono osservati i principali episodi che caratterizzano la carriera lavorativa: i periodi di lavoro dipendente, parasubordinato, autonomo (come commerciante o artigiano) e di alcune forme di attività professionale¹⁰, la transizione verso il pensionamento nonché i periodi nei quali l'assicurato ha beneficiato di prestazioni sociali (assegni di disoccupazione, indennità di mobilità e così via). L'impronta fortemente longitudinale di WHIP permette analisi di mobilità retributiva, occupazionale e contrattuale di medio e lungo termine che nessuna altra fonte è in grado di offrire; contemporaneamente, rappresenta una fonte privilegiata di informazioni per studi in tema di flessibilità del mercato del lavoro, di distribuzione dei salari, di processi di creazione e distruzione di imprese e posti di lavoro nonché di diffusione dei nuovi istituti contrattuali. A questo proposito, le forme contrattuali atipiche che risultano osservabili ed identificabili sono tutte quelle riconducibili al lavoro dipendente (i contratti a termine e quelli a tempo parziale), le collaborazioni coordinate e continuative e le prestazioni professionali erogate con partita Iva per le quali non è prevista una cassa previdenziale d'albo.

¹⁰ Sono osservabili solo i professionisti sprovvisti di cassa previdenziale propria, in quanto obbligati, dal 1996, alla contribuzione presso la IV gestione separata.

WHIP incontra due tipi di limite; un limite *esterno*, legato alla impossibilità di osservare i dipendenti pubblici con contratto a tempo indeterminato¹¹ (perché contribuenti di un altro istituto previdenziale, vale a dire l'Inpdap), il settore agricolo, i professionisti con cassa previdenziale propria, e, naturalmente, il lavoro irregolare, con la conseguenza che alcune storie lavorative potrebbero essere segnate da “buchi” non distinguibili dalla non occupazione; un limite *interno* dovuto al fatto che per i rapporti di lavoro legati ad una contribuzione presso la IV gestione non vi è la possibilità di “aggancio” ai dati di impresa, fattore questo che rende meno affidabile – rispetto ai lavoratori dipendenti – la ricostruzione della durata esatta del rapporto. Vi è poi da segnalare una generale minore disponibilità di informazioni sui lavoratori autonomi (artigiani e commercianti), soprattutto per ciò che riguarda il reddito percepito.

¹¹ Vengono invece osservati i dipendenti con contratto a termine ed i collaboratori coordinati e continuativi; questi ultimi non sono tuttavia distinguibili da quelli con committente privato.