

Le politiche sociali in Italia nello scenario europeo
Ancona, 6-8 Novembre 2008

Stabilmente precari?
I lavoratori parasubordinati nel 2008

Patrizio Di Nicola

*Paper presentato alla prima conferenza annuale
ESPAnet Italia 2008 Sessione 2b*

Dipartimento di Sociologia e Comunicazione
Sapienza Università di Roma

Email patrizio.dinicola@uniroma1.it

Tel +39 06 4991 8456

Abstract

Il presente saggio illustra i principali risultati derivanti dalle elaborazioni effettuate, nell'ambito dell'Osservatorio Permanente sul lavoro atipico istituito tra la Sapienza, il NIDIL- CGIL e l'IRES - CGIL, sui lavoratori parasubordinati attivi iscritti alla Gestione Separata INPS nell'anno 2007. Esso in particolare si concentra sui lavoratori di fascia più debole a rischio di precarietà, principalmente collaboratori a progetto con reddito proveniente esclusivamente dal lavoro parasubordinato. L'esistenza di dati diacronici (2005-2007) ci ha consentito inoltre di individuare e cogliere la portata del fenomeno che definiremo come "flessibilità persistente", ossia la reiterazione negli anni, per uno stesso soggetto, dei contratti di lavoro parasubordinato. Si tratta di un fenomeno consistente, in quanto riguarda nel triennio i due terzi dei lavoratori tipici e oltre il 37% dei precari potenziali.

L'analisi svolta ci porta a distinguere con chiarezza due grandi tipologie di lavoratori parasubordinati: quelli "deboli" (oltre 800 mila persone), che probabilmente hanno competenze facilmente riproducibili e di facile reperimento sul mercato del lavoro, che vivono una condizione di precarietà caratterizzata innanzitutto da una forte insicurezza retributiva e occupazionale, e che subiscono i processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro, e quelli "forti" (circa 500 mila individui), che possono spendere sul mercato una professionalità elevata, e che scambiano minori sicurezze con più interessanti e stimolanti contenuti lavorativi, maggiore autonomia nella gestione di tempi e modi di lavoro, e non di rado con compensi maggiori.

Purtroppo, molti lavoratori parasubordinati si muovono nel lavoro come in un territorio straniero. Per alcuni di loro, superati i 35 anni, l'incertezza rischia di non costituire un'eccezione, bensì una condizione permanente. Anche per molte donne la flessibilità dei rapporti di lavoro è più una necessità che un'esigenza, e in vi è il rischio che il capitale sociale oggettivo che il soggetto è in grado di mettere in campo sia, dopo anni di lavori saltuari, troppo scarso, e la flessibilità da opportunità si trasformi in trappola.

Indice

1. Premessa: i parasubordinati dal 2005 al 2007	4
2. Le caratteristiche socio-anagrafiche	5
3. Che cosa fanno i parasubordinati: tipologie professionali, committenza, redditi	8
4. Una flessibilità di lunga durata?.....	10
5. Donna e precaria ?	13
5. Osservazioni conclusive	15
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	18
APPENDICE	19

1. Premessa: i parasubordinati dal 2005 al 2007¹

Nell'universo italiano dei lavoratori flessibili un ruolo importante lo rivestono i cosiddetti *parasubordinati*. Si tratta di persone che, se da una parte sono integrate in maniera funzionalmente stabile all'interno di una impresa, non lo sono invece sotto un profilo contrattuale. Essi erano, nel 2007, circa 1,567 milioni (erano 1.475.111 nel 2005 e 1.528.865 l'anno successivo)², per oltre il 70% in condizioni di collaborazione esclusiva con una singola impresa, e che per il 65% svolgono lavori atipici. Non tutti i parasubordinati sono però uguali: l'universo è infatti composto di due sub gruppi:

- I lavoratori "tipici": soprattutto Amministratori, nonché Sindaci di Società ed Enti ed assimilati, che costituiscono oltre un terzo del totale dei lavoratori iscritti alla gestione separata.
- Gli "atipici": principalmente collaboratori e assimilati, quasi un milione di persone che compongono i restanti due terzi³.

Le differenze tra i due gruppi sono notevoli: i primi avevano un reddito medio imponibile nel 2005 pari a 26.660 euro, i secondi appena di un terzo: 8.334 euro. I primi hanno mediamente oltre 48 anni, mentre l'età dei secondi non supera i 37. Tra gli Amministratori le donne sono una minoranza (22,4%), tra i collaboratori la maggioranza. Le cose sono rese ancora più complicate dalla presenza, oltre che di persone che svolgono in via *esclusiva* una delle attività sopra viste, anche di un elevato numero di lavoratori (quasi 450 mila) per i quali l'attività di collaborazione è solo una delle fonti di reddito. Essi, infatti, sono titolari di altri redditi da pensione o da lavoro. Il fenomeno non è equamente distribuito, nel senso che gli Amministratori, che come abbiamo visto hanno l'imponibile più alto dichiarato nella gestione separata, in oltre il 50% dei casi sono anche titolari di altri redditi. All'opposto si trovano i collaboratori a progetto, che invece hanno redditi aggiuntivi solo nel 15% dei casi.

Il presente saggio illustra i principali risultati derivanti dalle elaborazioni effettuate, nell'ambito dell'Osservatorio Permanente sul lavoro atipico istituito tra la Sapienza, il NIDIL- CGIL e l'IRES - CGIL, sui lavoratori parasubordinati attivi iscritti alla Gestione Separata INPS nell'anno 2007. Esso in particolare si concentra sui lavoratori di fascia più debole e a rischio di precarietà⁴,

¹ Il presente paper riprende e rielabora il rapporto di ricerca 2008 dell'*Osservatorio Permanente sul lavoro atipico in Italia* al quale hanno collaborato la collega Prof. Isabella Mingo del Dipartimento di Sociologia e Comunicazione dell'Università di Roma La Sapienza e le d.sse Mariangela Sabato e Zaira Bassetti. Copia del report è disponibile all'indirizzo <http://padis.uniroma1.it/>.

² A questi si aggiungono circa 220 mila lavoratori autonomi titolari di partita IVA, non coperti da altre prestazioni pensionistiche di albi e associazioni professionali, che non prenderemo in considerazione in questa sede.

³ La distinzione tra tipici e atipici viene introdotta dall'INPS nella pubblicazione : INPS, *Il lavoro parasubordinato. Dal 1996 al 2004*, Roma, 2005, pag. 46 e segg. Per una descrizione completa dei termini utilizzati nel paper si veda l'appendice.

⁴ Definiamo lavoratori a rischio di precarietà (o più brevemente precari potenziali) i lavoratori atipici con reddito proveniente esclusivamente da lavoro parasubordinato

principalmente collaboratori a progetto con reddito proveniente esclusivamente dal lavoro parasubordinato. L'esistenza di dati diacronici (2005-2007) ci ha consentito di individuare e cogliere la portata del fenomeno che definiremo come "flessibilità persistente", ossia la reiterazione negli anni, per uno stesso soggetto, dei contratti di lavoro parasubordinato. Si tratta di un fenomeno consistente, in quanto riguarda nel triennio i due terzi dei lavoratori tipici e oltre il 37% dei precari potenziali.

2. Le caratteristiche socio-anagrafiche

I lavoratori parasubordinati nel 2007 sono 1.566.978, con un aumento di poco più di 38 mila unità rispetto al 2006 (equivalenti a +2,4%; l'aumento 2005-06 era stato superiore: +54 mila persone, +3,5%). Il fenomeno del lavoro parasubordinato, quindi, pare segnare negli ultimi anni – probabilmente grazie all'attenzione politica posta dal Governo Prodi alla tematica della flessibilità e della precarietà - una sostanziale stabilità, almeno rispetto al periodo 1996 – 2004 in cui i parasubordinati erano aumentati del 108% con un incremento medio annuo del 9,6%⁷.

Un ulteriore segnale positivo viene dalla riduzione, nell'ultimo anno, di oltre 20 mila unità dei lavoratori a rischio di precarietà (cioè i titolari di un contratto atipico di collaborazione, e reddito esclusivo da lavoro parasubordinato), che sono passati dai 858.388 del 2006 ai 836.493 del 2007. Su tali risultati, molto probabilmente, hanno pesato tre fattori principali:

- 1) l'attenzione che il Ministero del Lavoro ha attribuito nel 2006-07 alla lotta alla precarietà e alle "false collaborazioni", anche a seguito dei risultati di varie visite ispettive condotte dagli organi preposti;
- 2) l'aumento del contributo pensionistico di ben 5 punti percentuali rispetto al reddito, che ha reso meno conveniente per le aziende il ricorso alle collaborazioni;
- 3) gli incentivi alla stabilizzazione, che hanno introdotto una legislazione premiante per le aziende che trasformano le collaborazioni in lavoro dipendente.

Sotto il profilo del genere anche nel 2007 si conferma la polarizzazione che vede le donne crescere numericamente nei lavori atipici e meno retribuiti (+18 mila nel triennio), mentre i maschi aumentano di più tra gli amministratori (+27.486 vs +8.078 delle femmine) che come noto dagli anni precedenti, hanno un reddito decisamente superiore rispetto ai collaboratori. Nel 2007 le donne in larghissima maggioranza sono titolari di rapporti di lavoro atipico (548 mila contro 118 mila con un rapporto tipico). Gli uomini, al contrario, si ripartiscono con un maggiore equilibrio tra le due modalità (496 mila atipici, 406 mila tipici).

⁷ INPS, *Op.cit.*, pag. 10.

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, dunque cresce leggermente, rispetto all'anno precedente quando era pari a 40,3, ma si abbassa rispetto al 2005, quando i lavoratori parasubordinati avevano, mediamente poco più di 41 anni (con le donne che, nel corso dei tre anni presi in considerazione, continuano ad essere mediamente più giovani di 4 anni). Va però detto che se guardiamo ai soli esclusivo precari potenziali, 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 (tabella 1).

Tabella 1 – Variazione 2005-2007 dei parasubordinati, per genere e tipologia contrattuale

	Totale Parasubordinati 2005	Di cui Precari nel 2005	Totale Parasubordinati 2007	Di cui Precari nel 2007	Variazione totale 2005-07	Variazioni atipici/esclusivi 2005-07
Femmine	626.643	460.043	665.303	479.629	38.660	19.586
%	42,48	57,25	42,46	57,34	6,17	4,25
Età media F.	37,4	34,4	36,9	33,7		
Maschi	848.468	343.545	901.675	356.864	53.207	13.319
%	57,52	42,75	57,54	42,66	6,27	3,88
Età media M.	44,0	35,4	43,6	34,5		
Totale	1.475.111	803.588	1.566.978	836.493	91.867	32.905
Età media M+F	41,18	34,8	40,7	34,1		

Le donne sono concentrate maggiormente nella classe di età compresa tra i 26 e 30 anni (dove ne troviamo ben 136.698, pari al 20% del totale), mentre per gli uomini la fascia di età dove la presenza è massima è quella dai 31 ai 35 anni (il 13% di lavoratori, pari a 119.364 soggetti). Tale coorte di età si configura come la linea di demarcazione fondamentale che segna un riequilibrio tra la presenza femminile e quella maschile tra i parasubordinati. Da notare, infine, il fatto che i rapporti di lavoro a rischio di precarietà siano ampiamente maggioritari sino ai 35 anni (tabella 2) e, con lavori sopra il 90%, costituiscono la regola per i giovani sino a 25 anni.

Tabella 2 – Parasubordinati per genere e classi di età. Anno 2007

Classi di età	Genere in %		Di cui % Precari	N.
	Femmine	Maschi		
Fino a 20 anni	54,0	46,0	96,46	34.232
Da 21 a 25 anni	56,5	43,5	92,21	147.456
Da 26 a 30 anni	55,8	44,2	82,56	245.033
Da 31 a 35 anni	50,1	49,9	68,49	239.425
Da 36 a 40 anni	44,1	55,9	52,47	197.595
Da 41 a 45 anni	40,4	59,6	42,62	178.851
Da 46 a 50 anni	36,5	63,5	35,97	140.156
Da 51 a 55 anni	32,5	67,5	29,73	108.830
Da 56 a 60 anni	26,5	73,5	20,55	108.346
Da 61 a 65 anni	21,9	78,1	12,89	85.171
Da 66 a 70 anni	16,7	83,3	6,54	57.952
Da 71 a 75 anni	14,9	85,1	5,25	16.965
Oltre 75 anni	17,5	82,5	8,66	6.929
Totale	42,5	57,5	53,38	1.566.941

Sotto il profilo territoriale, i parasubordinati sono particolarmente presenti in Lombardia (372.383, pari 23,8% del totale nazionale) e nel Lazio (253.652, ossia il 16,2% del dato nazionale totale). Queste due regioni, caratterizzate dalla presenza di grandi centri urbani industrializzati e nel settore dei servizi, accentrano il 40% della popolazione di riferimento. Tra i trend triennali, va fatto notare l'aumento di parasubordinati al Sud (+44 mila unità circa, per metà in Campania e Sicilia) e al Centro Italia (+33 mila circa, di cui ben 27 mila nel Lazio).

Per approfondire la distribuzione territoriale dei lavoratori parasubordinati, si è proceduto a effettuare una ulteriore elaborazione a livello provinciale, concentrata sui lavoratori a rischio di precarietà. In tal modo si è visto che i precari si concentrano nel Centro- Sud: in Calabria e nel Lazio, ad esempio, sono precari tre parasubordinati su quattro (rispettivamente 75,7% e 72,9%). Al Nord la situazione cambia radicalmente: la quota di lavoro precario si colloca molto al di sotto del valore medio nazionale. L'area con il minimo di lavoro precario, solo del 29,5% (vs 53,4% valore medio nazionale), si trova in Trentino, ma vanno segnalate anche la provincia di Vicenza dove i precari sono solo il 24,09%; Sondrio, con il 25,91% del totale, e la provincia di Bolzano con il 26,94%.

I risultati sembrano confermare l'esistenza di "due Italie" caratterizzate da condizioni di lavoro e di vita estremamente diverse: il Nord, specialmente le aree maggiormente industrializzate e con imprese di maggiori dimensioni, dove la presenza di lavoratori parasubordinati è scarsa e

la precarietà è l'eccezione; il Centro-Sud, dominato da imprese terziarie e da un maggior tasso di disoccupazione, dove il ricorso al lavoro precario nella sua forma più precaria è una prassi consolidata. Il lavoro flessibile, che potrebbe rappresentare per il Sud una possibile via d'emersione dal lavoro nero, configurandosi invece come precariato diviene un ulteriore elemento di esposizione al rischio sociale. E aggrava la condizione soprattutto di quei soggetti che sono già deboli sul mercato del lavoro, quali i giovani e le donne, che si trovano a subire solo gli aspetti negativi del lavoro flessibile.

3. Che cosa fanno i parasubordinati: tipologie professionali, committenza, redditi

Nel 2007, come si vede dalla tabella 3, i gruppi che mostrano una maggiore crescita assoluta sono gli amministratori (che superano ormai le 500 mila unità, con un aumento del 7% rispetto al 2005) e i collaboratori a progetto (oltre 781 mila, con un aumento assoluto rispetto al 2005 di 35 mila unità). In forte crescita percentuale anche Dottorandi e i borsisti di ricerca (un incremento di 10.367 unità in tre anni, pari ad oltre il 21,3%) e i lavoratori occasionali ed autonomi (una crescita di quasi 1.500 unità rispetto al 2005, pari al 16,8%).

Alcune tipologie professionali hanno invece subito una flessione. È il caso, ad esempio, dei collaboratori di giornali diminuiti nel corso dei tre anni presi in considerazione di 2.239 unità. Rimangono stabili nel triennio i collaboratori del settore pubblico: probabilmente le politiche intese a stabilizzare e a frenare il ricorso a tale tipologia contrattuale, se non hanno portato alla riduzione, almeno hanno contribuito a rallentarne l'espansione.

Tabella 3 - Variazione 2005-2007 dei lavoratori attivi nella Gestione Separata per tipologia professionale

	2007						Variazione 2005-2007			
	Femmine		Maschi		Totale		F.	M.	Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	N.	N.	%
Amministratore, sindaco società	114.686	17,24	392.871	43,57	507.557	32,39	8.078	27.486	35.564	7,53
Collab. Giornali	3.833	0,58	4.425	0,49	8.258	0,53	-933	-1.306	-2.239	-21,33
Partecipante a Commissioni	2.915	0,44	12.022	1,33	14.937	0,95	-9	-874	-883	-5,58
Amministratore Enti Locali	232	0,03	774	0,09	1.006	0,06	-10	-12	-22	-2,14
Dottorando, borsista MIUR	25.736	3,87	22.873	2,54	48.609	3,10	5.760	4.607	10.367	27,11
co.co.co -pro	415.490	62,45	365.764	40,56	781.254	49,86	18.077	16.866	34.943	4,68
Venditore porta a porta	6.266	0,94	5.252	0,58	11.518	0,74	-248	-702	-950	-7,62
Collaboratori occasionali	10.982	1,65	10.781	1,20	21.763	1,39	548	631	1.179	5,73
Lavoro occasionale autonomo	3.487	0,52	5.341	0,59	8.828	0,56	583	898	1.481	20,16
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	5.334	0,80	18.602	2,06	23.936	1,53	474	1.628	2.102	9,63
Co.Co.Co nella PA	41.986	6,31	33.921	3,76	75.907	4,84	63	88	151	0,20
Co.Co.Co. prorogati	1.863	0,28	2.361	0,26	4.224	0,27	-5.908	-4.201	-10.109	-70,53
Associati in partecipazione	24.984	3,76	22.174	2,46	47.158	3,01	4.676	3.584	8.260	21,24
Formazione specialistica	7.509	1,13	4.514	0,50	12.023	0,77	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Totale	665.303	100,00	901.675	100,00	1.566.978	100,00	31.151	48.693	79.844	5,41

Nel triennio preso in considerazione, come si vede dalla tabella 4, la maggiore crescita numerica si è registrata tra i lavoratori atipici, che sono aumentati complessivamente di 79 mila unità. Questo gruppo, va notato, è titolare di redditi bassissimi: a secondo della tipologia di reddito esclusivo o concorrente si va dagli 8 mila ai 12,5 mila Euro annui. Inoltre gli atipici sono i lavoratori che in misura maggiore hanno un unico committente. Le donne in larghissima maggioranza sono titolari di rapporti di lavoro atipico (548 mila contro 118 mila con un rapporto tipico) e l'aumento maggiore delle presenze femminili si è avuto proprio nel segmento esclusivi dei precari potenziali (+19.599 dal 2005 al 2007), e ciò nonostante che il gruppo che ha fatto registrare la crescita più considerevole sia stato quello degli atipici/concorrenti (dove si è avuto invece un aumento più consistente di maschi).

Tabella 4 – Parasubordinati per genere e tipologia

	2007			di cui % mono- committenti	Reddito medio in Euro /anno	Variazione 2005-2007		
	F.	M.	Totale			F.	M.	T.
TIPICO/CONCORRENTE	58.310	239.368	297.678	85,50	25.280	2.458	6.450	8.908
TIPICO/ESCLUSIVO	59.523	166.299	225.822	89,80	34.807	741	3.176	3.917
ATIPICO/CONCORRENTE	67.828	139.132	206.960	90,20	12.549	15.862	30.250	46.112
ATIPICO/ESCLUSIVO (PRECARI POTENZIALI)	479.642	356.876	836.518	90,40	8.122	19.599	13.331	32.930
<i>TOTALE</i>	<i>665.303</i>	<i>901.675</i>	<i>1.566.978</i>	<i>89,30</i>	<i>15.873</i>	<i>38.660</i>	<i>53.207</i>	<i>91.867</i>

Ma, nel 2007, il reddito dei parasubordinati è aumentato? Come si vede dalla tabella precedente, il reddito imponibile medio nel 2007 si attesta a poco meno di 15.900 euro, con un aumento, quindi, di circa 8% rispetto al 2006. E', in linea di principio, una notizia positiva, in quanto i redditi nel biennio 2005-06 erano rimasti pressoché stabili, impedendo quindi il recupero dell'aumento dei costi della vita.

Ma i diversi gruppi aumentano i redditi in misura molto differente. I migliori risultati li ottengono i lavoratori tipici (ossia amministratori e sindaci di società, amministratori di Enti Locali e partecipanti a commissioni), per i quali gli aumenti si attestano tra i 2 mila e i 3 mila euro annui. Invece i redditi dei collaboratori a progetto passano nel triennio 2005-07 da 8.400 a 8.800 euro, con un aumento quindi tanto limitato (4,8%, pari a 405 euro) da impedire il recupero dell'inflazione reale. Ancora peggio va ai precari, che come si vede dalla tabella 4, hanno un reddito medio di poco superiore a 8100 Euro annui. Ciò indica, per i collaboratori a progetto e assimilati, un costante peggioramento delle condizioni economiche in cui prestano la loro opera. E ciò vale, duole notarlo dopo il molto parlare che si è fatto sull'importanza strategica della ricerca scientifica nel nostro Paese, anche per i ricercatori borsisti e i dottorandi, che hanno visto aumentare i propri redditi di soli 500 euro nel triennio esaminato. All'interno della Gestione Separata, dunque, si configura una situazione di vera e propria polarità: al *top level* delle retribuzioni troviamo i lavoratori tipici, con un imponibile medio di

quasi 35 mila euro annui. All'opposto rinveniamo gli atipici con redditi esclusivi – i precari potenziali (o di fatto?) - che percepiscono poco più di 8 mila euro nel corso dell'anno.

4. Una flessibilità di lunga durata?

Una obiezione che si potrebbe muovere riguardo all'uso degli archivi amministrativi INPS per di caratterizzare i lavoratori parasubordinati, è che la banca dati dell'Ente previdenziale registra tutti i lavoratori per i quali sia stato versato almeno un contributo, anche se hanno lavorato solo pochi giorni nel corso dell'anno considerato¹¹. Ma quanti sono i lavoratori parasubordinati occupati solo per un breve periodo dell'anno? Per rispondere a tale quesito è opportuno articolare il concetto di temporaneità contrattuale tenendo conto delle differenti soglie di durata del contratto.

Anzitutto va detto che l'insieme dei lavoratori parasubordinati ha un impiego di durata media pari ad oltre 8 mesi nell'arco del 2007, e ben il 65% ha lavorato da 6 a 12 mesi, a fronte di quote estremamente ridotte di individui che viceversa hanno lavorato per periodi brevi (0,5% fino a 7 giorni, 8,7% fino a un mese)¹². Se è vero dunque che, nel corso del 2007, *le quantità* dei lavoratori flessibili variano a seconda delle soglie di durata contrattuale prefissate, è altrettanto vero che per circa 7 lavoratori parasubordinati su 10 (pari a oltre 1.000.000 di persone) il contratto flessibile ha avuto una durata rilevante (per oltre il 40% di loro è pari a 12 mesi), e le differenze principali sono date dalla tipologia di lavoro: tra i lavoratori tipici questa quota è di quasi 9 lavoratori su 10, mentre tra gli atipici di oltre 5 su 10 (tabella 5).

Tabella 5 - Parasubordinati per durata del contratto e tipologia (per 100 persone della stessa categoria)

	Insieme dei parasubordinati al 2007		TIPICO/ CONCORRENTE	TIPICO/ ESCLUSIVO	ATIPICO/ CONCORRENTE	ATIPICO/ ESCLUSIVO (RISCHIO PRECARIETA')
	N.	%	%	%	%	%
fino a 1 mese	136.619	8,72	4,78	3,38	9,05	11,48
<i>di cui fino a 7 gg</i>	8.399	0,54				
<i>di cui fino a 15gg</i>	23.483	1,50				
da 1 a 3 mesi	163.259	10,42	2,56	3,31	8,67	15,57
da 3 a 6 mesi	213.897	13,65	6,67	7,01	15,49	17,47
da 6 a 12 mesi	1.021.560	65,19	84,22	85,82	62,67	53,48
<i>di cui 12 mesi</i>	632.256	40,35				
Dati mancanti	31.643	2,02	1,76	0,48	4,11	2,01
Totale	1.566.978	100,00	100	100	100	100

¹¹ Le fonti amministrative, pertanto, tenderebbero a sovrastimare il fenomeno rispetto alle indagini campionarie. Cfr. Mandrone E. Massarelli N., "Quanti sono i lavoratori precari", *La voce.info* 22/03/2007, www.lavoce.info.

¹² In effetti, le aziende che hanno necessità di lavoratori per periodi brevi e brevissimi possono orientarsi verso il lavoro interinale, ovvero ai contratti occasionali, che sono consentiti nel nostro ordinamento per periodi sino a un mese e retribuzione sino a 5 mila Euro in un anno.

I risultati sopra visti, quindi, sono tali da escludere che il lavoro parasubordinato sia un evento "episodico" nella vita dei lavoratori: esso coinvolge stabilmente oltre 1 milione di lavoratori per un periodo consistente dell'anno, e oltre 632 mila persone per tutto l'anno senza soluzioni di continuità.

La disponibilità di un database che si estende per il triennio 2005-07 permette di andare oltre e di cogliere la portata di un altro fenomeno, quello della *persistenza temporale*. Con tale termine intendiamo la presenza di uno stesso soggetto nell'archivio INPS in più anni consecutivi, il che equivale a dire che quel lavoratore ha stipulato con l'azienda un contratto di durata pluriennale o, più realisticamente, che è stato oggetto di un accordo che giunto a termine è stato poi rinnovato (o, ancora – ma solo nel 10% dei casi - ha avuto nell'anno più contratti con aziende differenti).

In linea di principio i contratti parasubordinati si dovrebbero diversificare da quelli di lavoro dipendente per la brevità. Ed in effetti così avviene, anche se non in tutti i casi: i periodi contrattualizzati in un anno oscillano in media tra i 7 e i 10 mesi, a seconda della tipologia. Si tratta di un andamento stabile, che si ripropone sia nel 2006 che nel 2007 e non è influenzata dalle variabili di genere.

Nonostante che, come detto, i contratti che coprono 12 mesi siano solo il 41% del totale, i lavoratori che da un anno all'altro continuano a lavorare come parasubordinati sono molti di più: tra il 70 e il 50% a secondo dei gruppi considerati. Se infatti prendiamo il periodo temporale che va dal 2005 al 2007 è possibile calcolare la quota di lavoratori che hanno avuto contratti parasubordinati per due anni consecutivi (2006-2007), e quella che riguarda invece i tre anni consecutivi (2005-06-07)¹³. Il primo indice è il 68,8% (1.078.381 persone). Considerando invece la persistenza per tre anni consecutivi, essa interessa oltre la metà dei parasubordinati del 2007, pari a 789.690 individui.

¹³ Tecnicamente il primo indicatore viene calcolato rapportando i lavoratori del 2007 che erano presenti anche nell'anno precedente (2006) sul totale dei lavoratori nel 2007; mentre il secondo indicatore si ottiene rapportando i lavoratori del 2007 attivi anche negli anni 2005 e 2006 sul totale dei lavoratori nel 2007.

Tabella 6 - Persistenza per due e per tre anni

Totale Parasubordinati nel 2007	1.566.978		
	Di cui avevano un contratto anche nel 2006	1.078.381 (68,8%)*	
		Di cui avevano un contratto anche nel 2005	789.690 (50,4%)*

* % sul totale degli iscritti nell'anno di riferimento

Le collaborazioni, quindi, per essere impieghi temporanei, sono decisamente stabili nel tempo, tanto che si potrebbe pensare di essere di fronte ad una *flessibilità contrattuale di lunga durata*, con un impegno lavorativo che in molti casi risulta essere intermittente solo formalmente: se non sempre i contratti coprono l'intero anno, essi sono poi ripetuti da un anno all'altro, con periodi più o meno lunghi di *stop and go*. Ovviamente i diversi gruppi occupazionali hanno indici di persistenza diversi: nelle occupazioni tipiche, come quella di amministratore di società o di ente, è la norma avere contratti pluriennali. A conferma di ciò, (tabella 7) i lavoratori tipici in oltre l'80% dei casi hanno contratti per due anni e in oltre il 70% per tre anni. Anche gli atipici concorrenti mostrano una alta propensione alla persistenza (67% per 2 anni e 51% per 3 anni). Va ricordato che per essi il lavoro parasubordinato è aggiuntivo rispetto ad altre attività o integra redditi da pensione: ciò giustifica la reiterazione contrattuale anche a fronte di un imponente annuo modesto.

Diverso è il caso dei lavoratori atipici monoreddito con reddito esclusivo, i cui contratti dovrebbero essere contraddistinti da una maggiore dinamicità verso forme occupazionali stabili: per essi rimanere molto tempo alle dipendenze di un'azienda con un contratto di collaborazione indica una condizione di incertezza 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 potenziali precari su 10 rimangono nell'impiego atipico per due anni di seguito e oltre il 37% per l'intero triennio preso in considerazione.

**Tabella 7 – Indice di persistenza per tipologia
(persistenti/totale per 100 persone delle stesse caratteristiche. Valori percentuali)**

	Su 100 occupati nel 2007 avevano un contratto anche nel 2006	Su 100 occupati nel 2007 avevano un contratto anche nel 2005
TIPICO/CONCORRENTE	82,57	70,02
TIPICO/ESCLUSIVO	84,50	73,61
ATIPICO/CONCORRENTE	67,07	50,56
ATIPICO/ESCLUSIVO (A RISCHIO PRECARIETA')	60,13	37,10
Totale	68,82	50,40

Si potrebbe obiettare che la persistenza contrattuale da un anno all'altro non debba essere necessariamente connessa al permanere nella medesima condizione lavorativa: nel tempo essi potrebbero essere transitati da un impiego atipico a uno tipico, più professionalizzante. Purtroppo l'analisi dei flussi tra i diversi tipi di condizione lavorativa, nei tre anni considerati, fugge ogni dubbio e dimostra un elevato grado di stabilità (>81%) nella medesima condizione. In particolare i soggetti a maggior rischio di precarietà sono quelli che più difficilmente riescono ad uscire dalla condizione contrattuale svantaggiata che avevano negli anni precedenti: la loro stabilità è superiore al 95% rispetto al 2005 e al 98,5% rispetto al 2006. Si tratta, evidentemente, di una condizione di "intrappolamento" nel lavoro flessibile.

5. Donna e precaria ?

Con una percentuale (circa il 57%) pressoché invariata rispetto al 2005 e al 2006, le donne iscritte alla Gestione Separata INPS costituiscono la maggioranza dei parasubordinati attivi con rapporto di lavoro potenzialmente precario. Nel 2007 si trovavano in tale condizione circa 480 mila donne, di cui la quasi totalità (430 mila) intrattiene rapporti di collaborazione con un solo committente. In pratica 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% dei maschi

¹⁵ Nella definizione adottata da Eurostat il differenziale retributivo di genere indica la differenza tra il guadagno medio orario lordo di un uomo e di una donna pagato dai datori di lavoro come percentuale del guadagno medio orario lordo di un occupato dipendente tra i 16 ed i 64 anni che lavora almeno 15 ore settimanali nel complesso dell'economia (Eurostat, *A statistical view of the life of women and men in the EU25*, European Communities 2006).

iscritti alla Gestione Separata. Di contro la presenza femminile tra coloro 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% del totale (contro l'80,4% di quella maschile).

In tre anni, le lavoratrici parasubordinate a rischio di precarietà sono cresciute di circa 20 mila unità (contro le 13 mila unità della componente maschile). Di contro, l'incremento in termini assoluti degli uomini che si trovano nelle altre condizioni professionali del modello costruito (tipico/concorrente, tipico/esclusivo, atipico/concorrente) è praticamente il doppio di quello registrato per la componente femminile.

Tabella 8 - Lavoratori a rischio di precarietà per genere - Anno 2007 e variazione 2005-2007

	2007				Variazione 2005-2007			
	Femmine		Maschi		Femmine		Maschi	
	N	%	N	%	N	%	N	%
a rischio di precarietà	479.642	72,09	356.876	39,58	19.599	4,26	13.331	3,88
<i>di cui monocommittenti</i>	430508		325464					
Altri	185.661	27,91	544.799	60,42	19.061	11,44	39.876	7,90
<i>di cui monocommittenti</i>	167.990		475.906					
Totale	665.303	100,00	901.675	100,00	38.660	6,17	53.207	6,27

L'esistenza di un differenziale retributivo di genere¹⁵ è una caratteristica sistematica dei mercati del lavoro di tutti i Paesi ed è il risultato, oltre che di una maggiore concentrazione delle donne in posti di lavoro a bassa retribuzione, anche di un trattamento che le sfavorisce a parità di posizione. Considerando i redditi individuali netti del lavoro dipendente ed autonomo relativi al 2005, l'Istat stima che in Italia una donna guadagni in media poco più di tre quarti dello stipendio di un uomo¹⁶.

Andiamo a guardare cosa succede all'interno del nostro universo di lavoratori parasubordinati: la tabella 9, riportante l'imponibile medio per genere, mostra chiaramente che le donne percepiscono compensi mediamente più bassi degli uomini del 50%.

Tabella 9 - Imponibile medio per genere - Anni 2005-2006-2007 e variazione 2005-2007

	2005	2006	2007	Variazione 2005-2007
Femmine	9.364,87	9.515,70	10.158,79	+793,92
Maschi	18.603,20	18.978,84	20.058,03	+1.454,83
Femmine+Maschi	14.678,66	14.932,97	15.872,91	+1.194,25

Tale differenziale è rimasto praticamente invariato dal 2005 al 2007 e si riproduce anche nella consistenza dell'incremento di imponibile medio che ha interessato tutti i lavoratori

¹⁶ Istat, *Distribuzione del reddito e condizioni di vita in Italia (2005-2006)*, 17 gennaio 2008, www.istat.it.

parasubordinati: nel periodo considerato i compensi delle donne sono aumentati di circa 794 euro contro i 1.455 euro degli uomini.

Le disparità di genere sia pure in misura più contenuta si ripropongono anche se consideriamo esclusivamente il segmento dei lavoratori a rischio di precarietà: le donne guadagnano mediamente il 30% in meno degli uomini che vivono la medesima condizione di insicurezza. Tale considerazione può essere ulteriormente articolata se si guarda alla distribuzione dei differenziali di genere, in materia di retribuzione e durata contrattuale, all'interno delle varie categorie professionali dei parasubordinati, che dimostra che se le donne della Gestione Separata guadagnano di meno dei loro colleghi uomini, le ragioni non vanno cercate certamente nelle differenze dei periodi di contrattualizzazione, quanto nei fattori che sono alla base della segregazione occupazionale e verticale e delle discriminazioni di genere che persistono sui luoghi di lavoro e che interessano tanto l'universo dei parasubordinati quanto quello dei lavoratori in generale.

5. Osservazioni conclusive

Dall'analisi sin qui svolta si possono distinguere con chiarezza due grandi tipologie di lavoratori flessibili: quelli "deboli" (oltre 800 mila persone tra i parasubordinati), che probabilmente hanno competenze facilmente riproducibili e di facile reperimento sul mercato del lavoro, che vivono una condizione di precarietà caratterizzata innanzitutto da una forte insicurezza retributiva e occupazionale, e che subiscono i processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro, e quelli "forti" (circa 500 mila individui), che possono spendere sul mercato una professionalità elevata, e che scambiano minori sicurezze¹⁷ con più interessanti e stimolanti contenuti lavorativi, maggiore autonomia nella gestione di tempi e modi di lavoro, e non di rado con compensi maggiori.

Molti lavoratori parasubordinati si muovono nel mondo del lavoro come in un territorio straniero, indefinito e per questo generatore di ansie e paure¹⁸. Per alcuni di loro, più avanti con l'età, l'incertezza rischia di non costituire un'eccezione, bensì una condizione permanente. Anche per molte donne la flessibilità dei rapporti di lavoro è più una necessità che un'esigenza, e in vi è il rischio che il capitale sociale oggettivato che il soggetto è in grado di mettere in campo sia, dopo anni di lavori saltuari, troppo scarso.

E' chiaro che i giudizi sulla flessibilità possono cambiare profondamente a seconda che il lavoro flessibile sia *autonomo* o *eteronomo*, scelto o imposto. Le nuove tipologie lavorative possono fornire alle persone maggiore libertà di gestire la propria vita e i propri tempi in modo più conforme ai bisogni¹⁹; senza contrappesi, però, dai nostri dati sembra che la flessibilità renda palesi e aumenti i livelli di disuguaglianza tra coloro che partono da situazioni positive, e

¹⁷ Tanto più che ne hanno poco bisogno: in larga percentuale infatti essi sono titolari di un altro impiego o di una pensione

¹⁸ Z. Bauman, *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna, 2000.

¹⁹ A. Accornero, *Era il secolo del Lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000

chi invece non può contare su punti di partenza altrettanto buoni. E' la società che può essere visivamente rappresentata da una clessidra²⁰, nella cui parte alta vige una "flessibilità buona", e nella parte bassa la "flessibilità cattiva", formata da lavori più esposti alle fluttuazioni del mercato²¹. Per fortuna la parte bassa della clessidra non è quella preponderante, e la cattiva flessibilità interessa una percentuale di lavoratori. Ma ciò non è una buona giustificazione per disinteressarsene, tanto più che i perdenti di un gioco a somma positiva rischiano di essere sempre gli stessi: i giovani, le persone a bassa qualificazione e le donne .

Tra i ricercatori e gli esperti di mercato del lavoro non vi è unanimità sugli effetti della flessibilità. Le situazioni positive, di solito, sono quelle che si notano per prime, e molti mettono in risalto il positivo effetto della flessibilità sull'occupazione, che in Italia è molto cresciuta negli ultimi dieci anni²². Ma i dati disponibili confermano anche un aumento dei rischi di esclusione sociale tra i lavoratori. A parere di chi scrive esiste oggi un *flexibility divide*²³, che discrimina tra i lavoratori *flessibili* e quelli *flessibilizzati*: i primi sono in grado di gestire in modo autonomo la propria condizione lavorativa, grazie alla formazione accumulata, alle reti di relazioni attivate e su cui poter fare affidamento, ai mezzi materiali e simbolici di supporto. I secondi sono costretti ad affidare la gestione della propria flessibilità ad altri, e la loro capacità di afferrare le opportunità della globalizzazione dei mercati è seriamente compromessa da fattori oggettivi, che minano, o possono minare in partenza le condizioni di vita degli individui, incidendo sulla loro capacità di governare le situazioni di incertezza della società contemporanea²⁴.

Se è vero, come ricordano la maggior parte degli studiosi, che la flessibilità è necessaria per rimanere competitivi a livello globale e che essa è un fenomeno al quale è impossibile sottrarsi, è nondimeno necessario trovare una via per renderla sostenibile, di accompagnarla in modo imprescindibile a un sistema di protezione sociale che possa garantire la dignità delle persone. Intanto, però, e i dati in nostro possesso lo dimostrano, dietro la flessibilità, per una quota non insignificante di lavoratori parasubordinati, avanza la precarietà e, con essa, un sentimento di disagio sociale.

Eppure la flessibilità non si identifica necessariamente con la precarietà, anzi ne è in qualche modo l'antitesi; in un tessuto sociale innervato di tutele e garanzie universali per i lavoratori, è possibile utilizzare la flessibilità per aumentare l'integrazione sociale, anziché

²⁰ L'immagine della clessidra è ripresa da L. Gallino, *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale*, in G. Mari (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, 2004.

²¹ Bennett Harrison, in *Agile e snella*, Edizioni Lavoro, Roma, 1999, sottolinea l'affermarsi, in concomitanza con l'introduzione di modelli flessibili di organizzazione del lavoro, di un mercato del lavoro 'dualistico', in cui da una parte si troveranno i lavoratori interni alle aziende, con tutele, benefici e prospettive di carriera, e dall'altra gli esterni, senza tutele e senza garanzie. In questo modo, continua l'autore, il dualismo coinvolgerà anche i livelli retributivi dei lavoratori, creando situazioni di disparità. Anche M. Castells, parlando della "società informazionale" in cui acquistano sempre maggior peso le occupazioni dequalificate dei servizi, sottolinea il pericolo del formarsi di una struttura sociale polarizzata tra fascia alta e fascia bassa a discapito della fascia intermedia.

²² T. Boeri, P. Garibaldi, *Un nuovo contratto per tutti*, Chiarelettere, Milano, 2008, pag 11 e segg.

²³ P. Ceri, *La società vulnerabile*, Laterza, Roma - Bari, 2003.

²⁴ P. Ceri, op. cit., pag 82.

l'esclusione. Al contrario, in una società disattenta può potenzialmente aumentare a dismisura la differenza fra chi ha i mezzi, reti sociali e familiari di supporto che gli permetteranno di affrontare e massimizzare gli aspetti positivi della flessibilità, e chi dall'altra parte si trova da solo a fronteggiare una condizione di perenne instabilità, di passaggio da un lavoro precario a un altro, senza possibilità di costruirsi un percorso lavorativo lineare di crescita e di identità sociale.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AAVV, *La «legge Biagi» anatomia di una riforma*, Editori Riuniti, Roma, 2006.
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997/2000.
- Accornero A., G. Altieri, C. Oteri, *Lavoro flessibile*, Ediesse, Roma, 2001.
- Accornero A., *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006
- Albers D., Haseler S., Meyei H, (a cura di), *Social Europe. A continent's challenge to market fundamentalism*, London Metropolitan University, 2006
- Atkinson J., "Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets", in R. Dahrendorf, E. Barbier J., Nadel H. *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma, 2002.
- Barman Z., *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna, 2000.
- Beck U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.
- Boeri T., Garibaldi P., *Un nuovo contratto per tutti*, Chiarelettere, Milano, 2008
- Catania D., C. M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di), *Una vita tanti lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2004.
- Catania D., *La flessibilità situazionale: aspetti teorici del post-fordismo*, in D. Catania, C. M. Vaccaro, G. Ceri P., *La società vulnerabile*, Laterza, Bari, 2003.
- De Masi D. (1999), *Il futuro del lavoro*, Laterza, Milano
- Di Nicola P., *I lavoratori nella net-economy tra dipendenza e autonomia*, in R. Fontana, B. Mazza (a cura di), *E-job*, Guerini, e Associati, Milano, 2001.
- Freni M., *Biografie rapsodiche*, in M. Casagrande, G. Cepollaro, *Il lavoro senza confini*, Guerini e Associati, Milano, 2003.
- Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma - Bari, 2003.
- Gallino L., *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale*, in G. Mari (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, 2004.
- Harrison B., *Agile e snella*, Edizioni Lavoro, Roma, 1999.
- Iacci P. (a cura di), *La flessibilità nella gestione delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano, 2005.
- INPS, *Il lavoro parasubordinato. Dal 1996 al 2004..*
- Isfol, *PLUS Participation, Labour, Unemployment Survery*, 2005
- ISTAT 2006, Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Luigi Biggeri, XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) - Camera dei Deputati).
- Laubacher, R.J. and Malone, T.W. (1997) 'Flexible Work Arrangements and 21st Century Worker's Guilds', Working Paper No. 04, MIT Sloan School of Management, 21st Century Initiative, Cambridge.
- Malone, T.W. and Laubacher, R.J. (1998) 'The Dawn of the E-Lance Economy', *Harvard Business Review*, 76(10): 145-152.
- Marazzi C., *Il posto dei calzini*, Bollati Boringhieri, Torino, 1999.
- Mingione E., E. Pugliese, *Il lavoro*, Carocci, Roma, 2003.
- Piotet F., *The changing face of work*, Dublino, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1988;
- Ranci C., *Le nuove disuguaglianze in italia*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Reyneri E. *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Sennett R., *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 2003.
- Sennett R., *La cultura del nuovo capitalismo*, Il Mulino, Bologna, 2006.
- Zucca, G. *Vite a (o per il) lavoro: tipologie dell'atipicità e vulnerabilità sociale*, in D. Catania, C. M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di), *Una vita tanti lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2004.

Fonti

INPS, Gestione separata: archivio contribuenti 2007, 2006 e 2005 (file dati)

APPENDICE

I dati cui si fa riferimento nel presente saggio sono stati elaborati a partire dall'archivio dei versamenti previdenziali effettuati all'INPS dalle aziende committenti per i propri collaboratori²⁶, che nel 2007 conteneva circa 10 milioni di records. Tali versamenti calcolare sono la base per calcolare i *soggetti attivi*²⁷ dell'archivio, risultati 1.566.978.

I termini chiave utilizzati nel paper vanno così intesi:

- **Parasubordinati:** lavoratori senza Partita IVA iscritti alla Gestione Separata, che hanno avuto, nel corso del 2007, almeno un versamento da parte di un committente.
- **Professionisti con Partita IVA:** lavoratori titolari di Partita IVA individuale, i quali sono iscritti alla Gestione Separata in quanto non hanno un albo professionale e un sistema pensionistico di categoria. Nell'anno di riferimento hanno effettuato almeno un versamento tramite il modello fiscale F24.
- **Mono e Pluri committenti:** i primi hanno un rapporto di lavoro con un unico committente nell'arco dell'anno, mentre i secondi stipulano più rapporti di collaborazione, sequenziali o contemporanei.
- **Concorrenti e Esclusivi:** i primi sono lavoratori che svolgono, oltre alla parasubordinazione, anche altre attività o sono titolari di pensioni, che concorrono alla formazione del reddito totale del soggetto. Sono invece "esclusivi" coloro che non svolgono nessuna altra attività al di fuori del lavoro parasubordinato, e non hanno quindi altro tipo di entrata dichiarata e di copertura previdenziale aggiuntiva rispetto a quella della Gestione Separata.
- **Tipici e Atipici:** del primo gruppo fanno parte gli amministratori, i sindaci e i revisori di società e i partecipanti a commissioni, che pur appartenendo alla galassia dei parasubordinati, svolgono un'attività tipicamente professionale o gestionale. Sono atipici tutti gli altri.

²⁶ L'archivio dei versamenti esiste dall'anno 2005, in quanto il committente è obbligato alla trasmissione mensile della condizione reddituale relativa ai propri collaboratori. Prima di tale data le elaborazioni pubblicate da più parti si basavano sulle schede compilate dai lavoratori al momento dell'iscrizione al fondo previdenziale, ovvero su indagini a campione.

²⁷ Per soggetti attivi si intendono coloro che hanno avuto a loro favore almeno un versamento nell'anno di riferimento.

- **Lavoratori a rischio di precarietà (o precari):** lavoratori che sommano la condizioni di atipicità e di esclusività del reddito.
- **Persistenti:** lavoratori che da un anno all'altro continuano a lavorare come parasubordinati. Nel report si parla di persistenza a breve per indicare chi ha avuto contratti per due anni consecutivi, mentre i persistenti a lungo termine sono presenti in archivio per i tre anni 2005-06-07.