

Il bello, il brutto e il cattivo del lavoro flessibile*

Emiliano Mandrone**

Le riforme del mercato del lavoro del 1996 (Pacchetto Treu) e del 2003 (Legge 30) hanno introdotto molteplici nuove tipologie contrattuali, come le agenzie di lavoro temporaneo (interinale), staff leasing e il lavoro a chiamata, oltre ad aver rivisto molti contratti non permanenti. Vari sono stati i tentativi per classificare questi nuovi contratti secondo la loro atipicità o difformità dal lavoro standard. Studi empirici hanno trovato una prossimità tra le caratteristiche di somministrazione del lavoro da parte dei lavoratori

a termine rispetto ai lavoratori permanenti. Ovvero, larga parte del lavoro atipico (formalmente dipendente o autonomo), è sostanzialmente analogo al lavoro standard, e questi soggetti mostrano uno status di dipendenza economica o parasubordinazione verso il datore di lavoro molto forte. La disponibilità dell'Indagine Plus, una nuova rilevazione sul versante dell'offerta di lavoro prodotta dall'Isfol, offre molti strumenti dedicati all'analisi dell'impiego di forme contrattuali non standard e alla capacità di questi contratti di garantire occupabilità.

RPS

fuori dal tema

1. Introduzione

In generale la flessibilità è da intendersi come un processo di progressivo e reciproco adattamento tra le esigenze individuali dei lavoratori e le istanze datoriali. Flessibili (intesi come *flessibilità funzionale*) pertanto, sono i comportamenti che modulano il tempo di lavoro ceduto all'impresa attraverso istituti come il part-time (per il versante lavoratori) o il lavoro straordinario (sul versante imprese). Tuttavia con il termine flessibilità (in questo caso è *flessibilità contrattuale*) ci si riferisce sovente al novero dei contratti atipici¹, ovvero difformi dal contratto

* Il paper è stato valutato prima della pubblicazione da referee anonimi.

** Le considerazioni espresse sono responsabilità esclusiva dell'autore e non impegnano l'Istituto. I dati sono stati ottenuti tramite il Protocollo Comunicazione dati Isfol, codice Isfol Plus/001 e sono accessibili a tutti facendone richiesta a plus@isfol.it

¹ A riguardo Tronti (2005) scriveva in termini condivisibili «[...] così, se solo pochi anni fa l'elevato grado di omogeneità dei rapporti lavorativi consentiva a

di riferimento, a volte definito «standard» o «tipico», identificato nel contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Tra i contratti atipici è opportuno distinguere tra quelli dedicati all'inserimento e quelli pensati per gestire i carichi di punta o le stagionalità. Inoltre contribuiscono ulteriormente a dare flessibilità al sistema del lavoro alcune forme contrattuali con una natura autonoma (per gli aspetti formali) ma prossimi al lavoro subordinato (per gli aspetti sostanziali di erogazione del lavoro) definiti sovente *parasubordinati*. A tal proposito, per comprendere la non irrilevante quota dei lavoratori parasubordinati e l'ipertrofia del mondo del lavoro autonomo nel nostro paese, introduciamo la prima novità classificatoria: in questo lavoro si intende come *lavoro standard* tutto il lavoro permanente, sia dipendente che autonomo.

Il rapporto tra datore di lavoro, impianti, tecnologie, lavoratore, capitale e impiego è mutato, divenendo più flebile. I componenti dell'impresa, oggi, possono cambiare tutti rapidamente, non come *parti di un meccanismo unico* – in cui le parti devono combaciare l'una con l'altra – ma come *particolari di un disegno* – indipendenti e svincolati tra loro –. La fine della interdipendenza tra questi attori economici, pur così – apparentemente – correlati genera incertezza. L'inerzia dei grandi flussi che hanno governato il mondo industriale del XX secolo è stata sostituita da correnti torrentizie, proprie dell'agilità del mondo dei servizi. Alcuni sostengono che questo processo di destrutturizzazione – di cui la flessibilità del lavoro è un aspetto tra i più rilevanti – non sia contrastabile e che, pertanto, si possa solo tentare di ridurre i danni collaterali, che potrebbero creare tensioni sociali eccessive, aggiornando i modelli di welfare. Pertanto i soggetti coinvolti dalla parte più deleteria (con bassa probabilità di continuità occupazionale) della flessibilità², oltre che di un più ampio riconoscimento sociale, neces-

operatori ed esperti di usare definizioni relativamente semplici dei termini “impresa”, “occupazione dipendente” e “occupazione autonoma” senza incorrere in errori concettuali e/o in quantificazioni errate, oggi invece, dati la crescente complessità dell'organizzazione dei sistemi produttivi, il continuo ampliamento delle forme contrattuali previste dalla normativa in materia di rapporti di lavoro e la crescente disparità nei diritti connessi alle varie forme di lavoro, emerge – in modo particolare per la statistica ufficiale – la necessità di rivedere le definizioni da adottare nella misurazione dell'occupazione, così come di prevedere nuovi schemi classificatori che consentano un approccio alla quantificazione più realistico e significativo».

² Per alcuni decenni si sono fatte «scelte mirate ad accentuare solo e pressoché

sitano di sistemi di sostegno delle fasi di non occupazione e di accompagnamento verso il lavoro stabile. Gli ammortizzatori sociali – e le loro eventuali estensioni – non hanno solo una funzione passiva, di difesa del reddito, ma anche, e forse possiamo dire prevalentemente, attiva. Infatti ci si accollano maggiormente rischi individuali se si è convinti che ci si sia una rete di protezione sociale che, nel caso di insuccesso, non ci lasci scivolare nell'indigenza. La precarietà è più paura delle conseguenze della fine dell'occupazione che non della fine dell'occupazione in quanto tale, soprattutto in fasi economiche espansive.

Ovviamente la flessibilità non può esaurirsi con gli aspetti *organizzativo-normativi*, ma rientra in una più ampia e complessa tendenza alla destrutturizzazione del processo produttivo, che è sempre più immateriale e delocalizzato, e che offre possibilità di occupazione che sfuggono alle tradizionali categorie del lavoro e rendono sovente le istituzioni tradizionali inadeguate a governarle. Il fenomeno «flessibilità del lavoro» è eterogeneo e multidimensionale e pertanto appare indispensabile ricondurlo ad aggregati frutto di definizioni operative che diano luogo a collettivi statisticamente quantificabili. Questo contributo, pertanto, tenterà di costruire, voce contrattuale per voce contrattuale, eccezione su eccezione, nei limiti statistico-campionari, aggregati riferibili a concetti spesso fumosi quali *atipicità, flessibilità, precarietà e discontinuità occupazionale* di cui tutti parlano riferendosi spesso a cose diverse.

Il paragrafo 2 tratterà dal punto di vista definitorio gli aggregati che concorrono alla definizione delle grandezze del mercato del lavoro; il paragrafo 3 e il paragrafo 4 daranno conto rispettivamente della lettura sezionale e longitudinale degli aggregati definiti nel paragrafo 2; il paragrafo 5 definisce alcuni indicatori *ad hoc*; il paragrafo 6 traccia brevi considerazioni finali. I dati sono prevalentemente tratti dall'indagine Isfol Plus (2005/2006).

esclusivamente la flessibilità del lavoro. I meccanismi impiegati a tale fine sono stati diversi e articolati. In Italia si è passati da una flessibilità regolata e contrattata, a una flessibilità intesa come valore in sé, ideologicamente motivata nel senso di favorire le opportunità di impiego lungo la catena dei numerosi contratti atipici e temporanei. L'esito di tali politiche è evidentemente fallimentare. Tutto questo non è servito né ad alzare il livello complessivo di competitività del paese, né a favorire una dinamizzazione e unificazione del mercato del lavoro. La segmentazione del mercato si è accresciuta» (Mariucci, 2009).

RPS

fuori dal tema

2. Definizione di atipicità, flessibilità e precarietà

Le forme contrattuali presenti nell'ordinamento italiano introdotte prevalentemente con la l. 196/97 (Legge Treu) e l. 30/03 (Legge Biagi) sono state oggetto dell'attenzione di molti economisti, i quali si possono dividere grossolanamente tra coloro che hanno indagato la tassonomia venutasi a creare e coloro che hanno proposto un riordino sistematico e organico del mercato del lavoro. Tronti e Ceccato (2005), per esempio, propongono una classificazione che «[...] si basa su di uno schema concettuale che raggruppa i differenti rapporti di lavoro secondo tre principali criteri o dimensioni: *i*) il carattere di stabilità del rapporto di lavoro (permanente o temporaneo); *ii*) il regime orario di lavoro (a tempo pieno o parziale); *iii*) e, infine, il riconoscimento (intero, ridotto o nullo) di diritti sociali derivante dalla relazione lavorativa». Più propositive le iniziative di Ichino (2008), Boeri e Garibaldi (2007), Berton, Richiardi e Sacchi (2009) circa un set-up del mercato del lavoro. In questi lavori si passa dalla progressiva premialità fiscale per chi avvia la stabilizzazione del lavoratore, alla riduzione delle tipologie dei contratti con una formula di ingresso generalizzata, fino ad auspicare il ritorno ad un sistema universalistico basato su prestazioni, aliquote e contribuzioni uguali per tutti, e rare eccezioni.

2.1 Atipicità

Lo scopo del presente lavoro, tuttavia, è valutare le nuove forme contrattuali introdotte per aumentare la flessibilità del sistema secondo le specificità che incorporano (tipo di atipicità), quanto dissimili sono dal lavoro standard (grado di atipicità) e se sono state impiegate in maniera impropria rispetto a quanto prevede la legge e la *ratio* dei singoli istituti contrattuali (congruità tra natura dell'attività e forma contrattuale). Inoltre è bene ricordare che alcuni contratti, in particolare modo i *contratti d'inserimento* ma anche l'*apprendistato* e i *contratti di formazione e lavoro*³, sono stati posti in essere per attivare, coinvolgere o reinserire soggetti deboli, marginali o in cerca di lavoro da lungo tempo, pertanto è in questa ottica che vanno valutati.

A livello internazionale sono considerati atipici i lavoratori con contratti dipendenti a durata definita (*fixed term contract*); tuttavia in Italia

³ Sebbene l'apprendistato e i Cfl siano stati spesso estesi a mansioni che poco si prestano ad un percorso di *learning by doing*.

questa categoria, come abbiamo accennato, non è esaustiva per l'anomala dimensione del lavoro autonomo, il quale contiene una quota non trascurabile di persone assimilabili per condizioni e prospettive lavorative ai dipendenti a termine. Inoltre le riforme hanno agito più per somma che per sottrazione, creando nell'ordinamento numerose eccezioni, le quali introducono trattamenti previdenziali o fiscali particolari, consentono di allentare o restringere l'applicazione dello *Statuto dei lavoratori* o modificano le modalità di erogazione della prestazione. Ciò genera ulteriori piani classificatori – trasversali – in cui parte dell'occupazione si differenzia dal lavoro standard, per uno o più aspetti. Diventa pertanto difficile – e non corretto – ricondurre i molti tipi di atipicità ad un unico aggregato, pertanto l'indagine Isfol Plus è stata ideata per offrire un sistema di rilevazione modulabile, capace di produrre più indicatori in grado di fornire i livelli di omogeneità rispetto ad un ambito di riferimento (contrattuale, previdenziale, fiscale, orario, ecc.).

Si introduce immediatamente il concetto di *falso positivo*, ovvero di un occupato che formalmente appartiene ad un aggregato lavorativo ma che sostanzialmente svolge un'attività in maniera difforme da quanto previsto dall'istituto contrattuale usato. Ovvero la forma contrattuale e la natura dell'occupazione non coincidono. Prendiamo il caso esemplificativo dei *finti collaboratori*: sebbene essi formalmente si debbano attribuire al lavoro autonomo, sovente svolgono mansioni ed erogano prestazioni sostanzialmente del tutto analoghe a quelle di un dipendente. Esiste anche il caso inverso cioè quello dei *veri collaboratori* ovvero di coloro che svolgono una attività, in tutto e per tutto, autonoma e quindi standard pur utilizzando un forma contrattuale considerata atipica. Un altro esempio è il caso del part-time che potrebbe essere una condizione *volontaria* (e pertanto positiva magari di conciliazione tra vita lavorativa e familiare) oppure *non volontaria* (e pertanto celare una condizione negativa, magari di *sottooccupazione*). Questi casi sono molteplici, distinguerli non è banale ma consente di migliorare di molto le stime di composizione dell'occupazione.

2.2 Flessibilità

Prima di tutto ribadiamo la definizione Mandrone-Massarelli (2007) di precarietà (flessibilità) qui utilizzata: «la precarietà lavorativa si estende, oltre che agli occupati atipici, anche ad altri soggetti attivi che avevano una occupazione atipica, quali le persone disoccupate (in cerca

RPS

fuori dal tema

di lavoro) o attive disponibili (che se ci fossero le condizioni lavorebbero); questi individui costituiscono quello che abbiamo definito *the dark side of the moon*, composto da coloro che non hanno più un lavoro a causa della temporaneità dei contratti atipici. La lettura in questi termini ci pare anche più moderna e coerente, infatti è insita in un mercato del lavoro flessibile l'alternanza di periodi di occupazione e periodi di non occupazione. La persona che in un dato momento è occupata con contratti temporanei è flessibile esattamente come quella che allo stesso tempo non è più occupata perché si è conclusa una occupazione a termine: il suo rapporto flessibile col mercato del lavoro è esattamente lo stesso a prescindere dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale. Pertanto siamo arrivati a definire la flessibilità contrattuale secondo tre dimensioni: a) i lavoratori dipendenti a termine; b) i collaboratori – sia coordinati e continuativi, a progetto, occasionali oppure a partita Iva – con rapporti di lavoro che presentino forti indizi di subordinazione; c) le persone in cerca o immediatamente disponibili che hanno concluso un rapporto di lavoro del tipo a) e b)».

Originariamente intendevamo dare conto esclusivamente dei lavoratori atipici presenti in un dato istante, per cui la distinzione tra flessibili e precari era irrilevante. Introducendo invece la lettura longitudinale è opportuno, come vedremo in seguito, parlare di flessibilità in termini sezionali e di precarietà in termini longitudinali.

2.3 Precarietà

Infatti, introducendo la dimensione temporale, la suddetta definizione si sdoppia, in termini operativi, in due serie di indicatori che danno luogo, rispettivamente ad 1) una lettura sezionale (monoperiodale) della atipicità (ovvero la flessibilità) e 2) una lettura longitudinale (multiperiodale) della atipicità (ovvero la precarietà).

La precarietà in questa analisi, ribadiamo, è una condizione rilevata, non una percezione d'insicurezza.

- 1) *Flessibilità sezionale*: i lavoratori con un contratto atipico in essere o cessato negli ultimi 12 mesi;
- 2) *Precarietà longitudinale*: sono i lavoratori atipici del 2005 che permangono nel lavoro atipico l'anno seguente o ne fuoriescono nel corso dell'anno. A seconda dell'esito a 12 mesi si distinguono, a loro volta, tra:
 - 2.1) *Lavoratori precari*: atipici occupati nel 2005 che permangono in contratti atipici l'anno seguente

2.2) *Lavoratori precari, definizione allargata*: atipici occupati nel 2005 che l'anno seguente permangono in contratti atipici o hanno cessato un contratto atipico nel corso dell'anno.

A complemento della lettura quantitativa, si ricorda come la ricerca di un lavoro sia un processo che prevede spesso un cammino accidentato il quale, sovente per prove ed errori, conduce l'individuo alla corretta collocazione lavorativa, magari dopo avergli fatto comprendere alcuni limiti personali rispetto alle esigenze richieste dal mercato, facendogli scontare, a volte, le proprie eccessive aspettative. Tutto ciò, ovviamente, esula dalle forme contrattuali utilizzate e rientra nella più generale problematica della collocazione lavorativa, tra possibilità reali e aspettative ideali.

2.4 Schema teorico

Per visualizzare queste definizioni possiamo costruire uno schema dal quale si ricava un disegno analitico molto complesso, fatto da più periodi e più popolazioni che si sovrappongono.

Il lavoro atipico nel 2005 è il complemento del lavoro standard, considerando il novero delle occupazioni dipendenti e autonome. AD è la parte atipica dell'occupazione, mentre DI è la quota di persone che hanno avuto contratti atipici nell'anno ma che al momento dell'intervista non risultano occupati. Analogamente per gli anni seguenti. Le popolazioni longitudinali rappresentano gli esiti dei lavorativi dei soggetti intervistati nel 2005 visti nel 2006, e così via per gli anni seguenti.

L'incidenza della occupazione precaria è misurata dal rapporto EF/AD , dove EF è la quota di AD del primo periodo che anche nel secondo periodo è rimasta in occupazioni atipiche. L'incidenza della occupazione precaria, definizione allargata, è misurata dal rapporto FL/AD , dove FL è la quota di AD del primo periodo che anche nel secondo è rimasta in occupazioni atipiche o fuoriuscita dall'occupazione.

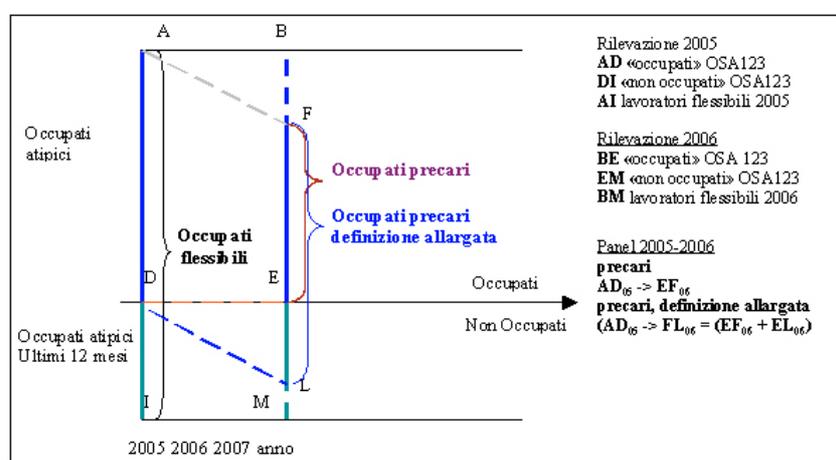
Per costruzione il segmento FL è minore (una parte è diventata occupata stabilmente) o uguale (sono rimasti tutti atipici o hanno perso il lavoro) al segmento AD.

Ricapitolando, la quantità di lavoratori coinvolti in occupazioni atipiche che ogni anno è presente nel mercato del lavoro è registrata dalla lettura sezionale (l'immagine del mercato del lavoro in un dato istante); invece la lettura longitudinale mostra quanta parte della atipicità

sezionale ha avuto un esito positivo nel periodo di riferimento⁴ e consente la valutazione delle forme contrattuali in base alle performance specifiche, ovvero gli esiti positivi (trasformazioni in occupazioni permanenti) in 12 mesi.

RPS

Figura 1 - Disegno sezionale e longitudinale dell'occupazione atipica, flessibile e precaria



3. Occupazione standard e atipica

Iniziamo l'analisi empirica attraverso l'Indagine Isfol Plus soffermandoci sull'immagine formale della occupazione italiana, per poi andare in profondità, con una lettura congiunta della forma insieme alla reale natura del lavoro, intesa come sostanza della prestazione lavorativa.

Si rammenta che alcuni contratti, pur incidendo complessivamente in maniera estremamente contenuta, rappresentano (tabella 1) per i giovani, le donne e i residenti nel Mezzogiorno, un'opportunità importante per entrare – o rientrare – nel mercato del lavoro, e pertanto si è presentato il relativo dato disaggregato.

Gli occupati con un contratto da dipendente a tempo indeterminato sono il 63%: questo livello medio è frutto di una composizione che vede i giovani molto al di sotto di questa media (quasi 10 punti percen-

⁴ Tipicamente il periodo di riferimento è 12 mesi; nel nostro caso è 14 mesi, per cui le performance Plus potrebbero essere migliori.

Tabella 1 - Occupazione per singola voce contrattuale e raggruppamenti principali

A) Singole voci contrattuali	Totale	Giovani (18-29)	Mezzogiorno	Donne
Lavoro a tempo indeterminato	63,02	53,08	58,25	63,77
Lavoro a tempo determinato	4,75	6,89	5,99	7,01
Contratto formazione lavoro (Cfl)	0,59	2,41	0,70	0,70
Apprendistato	1,53	8,43	1,55	1,75
Contratto d'inserimento	0,80	2,61	0,89	1,07
Lavoro interinale o a somministrazione	0,65	1,55	0,60	0,68
Job-sharing o lavoro ripartito	<i>Stima non significativa, fenomeno estremamente raro</i>			
Lavoro intermittente o a chiamata	0,70	0,57	1,41	1,22
Collaborazione coordinata e continuativa	1,66	2,70	1,91	2,07
Collaborazione occasionale	1,59	1,34	1,25	2,50
Lavoro a progetto	2,47	4,36	2,28	3,18
Titolare di attività/imprenditore	10,74	4,52	11,17	6,24
Associati in partecipazione	<i>Stima non significativa, fenomeno estremamente raro</i>			
Attività in proprio (partita Iva)	7,26	4,24	7,70	3,75
Coadiuvante familiare	0,65	0,69	0,42	1,11
Stage, pratica professionale, tirocinio*	0,55	2,20	0,80	0,71
Altro dipendente	1,87	3,83	3,51	3,06
Altro autonomo	0,85	0,43	0,85	1,02
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
B) Raggruppamenti contrattuali principali				
Dipendenti a tempo indeterminato (a)	63,02	53,08	58,25	63,77
Dipendenti a termine (b, c, d, e, f, g, h, p)	9,57	24,66	11,95	13,13
Autonomi (l, m, n, m)	19,55	10,03	20,31	12,09
Collaborazioni (i, j, k)	5,72	8,40	5,44	7,75
Altri accordi non standard (q, r)	2,72	4,27	4,36	4,08
<i>Totale percentuale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
Totale valori assoluti	22.618.512	3.985.864	6.442.057	8.971.256

* Si considerano solo i tirocinanti, stagisti e praticanti retribuiti.

Fonte: Isfol Plus 2006.

centuali in meno), i residenti nel Mezzogiorno leggermente sotto, mentre le donne sono sostanzialmente in media. Gli imprenditori e titolari d'attività sono oltre il 10% degli occupati, ma tra i giovani e le donne l'incidenza si dimezza (rispettivamente il 4,5% e il 6,24%); nel Mezzogiorno l'incidenza è di poco superiore alla media. Il mondo delle partite Iva, i lavoratori in proprio, i professionisti, sono il 7,2% dell'occupazione, ma tra i giovani e le donne la loro incidenza si riduce (passando rispettivamente al 4,2% e 6,2%).

3.1 Contratti di lavoro dipendente a termine

Vediamo le varie tipologie contrattuali del lavoro dipendente a termine. Il lavoro dipendente a tempo determinato, inteso come istituto contrattuale a sé stante (d.lgs. 368/2001) ha una incidenza media poco al di sotto del 5%.

Questo contratto è invece sensibilmente più diffuso tra i giovani, nel Mezzogiorno e nella componente femminile dell'occupazione. Il Cfl, ovvero il Contratto di formazione e lavoro, incide in media solo per lo 0,6% dell'occupazione, mentre coinvolge il 2,4% dei giovani; questo tipo di contratto non è più utilizzabile pertanto questi individui sono da considerarsi residuali, frutto di contratti posti in essere prima della loro abrogazione.

L'apprendistato⁵ incide in media per poco più dell'1,5%, mentre tra i giovani arriva a coinvolgere oltre l'8% degli occupati; tuttavia, almeno formalmente, si tratta di un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, cui non si applica, fino alla scadenza del periodo di formazione, la disciplina di tutela contro i licenziamenti. Ne deriva che, ai nostri fini, nel periodo di formazione può essere assimilato ad un contratto a termine. Tuttavia è forte il dibattito se considerarlo o meno nel novero dei contratti atipici: infatti sebbene durante il periodo formativo le prerogative del contratto di lavoro dipendente sono inibite, alte sono le caratteristiche di prossimità con il lavoro dipendente a tempo indeterminato e gli esiti positivi. Il contratto d'inserimento è di poco sotto l'1% medio, ma arriva tra i giovani al 2,6%; questo contratto ha un'alta valenza specifica per il suo ruolo d'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti deboli, in aree con bassa

⁵ Per esigenze legate alla rilevazione sono considerate unitariamente le tre forme specifiche di apprendistato. È nota una sottostima campionaria per questa forma contrattuale rispetto al dato amministrativo.

occupazione, per donne e disoccupati di lunga durata con modesta appetibilità per il mercato del lavoro. Il lavoro interinale (presso agenzie di somministrazione) per la sua natura particolare polarizza attenzioni e valutazioni. Incide per meno dell'1% in media, tuttavia l'uso estensivo per brevi periodi ne limita anche la stima (poiché la probabilità d'inclusione nel campione risente della discontinuità delle missioni). Vedremo più avanti quali caratteristiche hanno questi lavoratori e la natura del lavoro prestato. Il lavoro intermittente o a chiamata registra un'incidenza dello 0,7% che quasi raddoppia nel Sud e tra le donne, è un contratto recente, ma con un trend d'utilizzo in rapida crescita. Le collaborazioni coordinate e continuative incidono ancora per l'1,66% dell'occupazione. Sia i giovani che i lavoratori e le lavoratrici del Mezzogiorno registrano incidenze superiori alla media. È una forma contrattuale che sopravvive – in deroga – solo per la pubblica amministrazione, i pensionati e i professionisti iscritti a specifici albi, pertanto, anche in virtù degli orientamenti espressi nell'ultima Legge finanziaria (2007), è probabile che i cococo siano contratti residuali e la loro presenza dovrebbe tendere ad esaurirsi prossimamente. Le collaborazioni occasionali sono poco meno dell'1,6% degli occupati, l'incidenza tra le donne è del 2,5%. I lavoratori a progetto sono stimati il 2,5% dell'occupazione, livello che sale al 4,3 tra i giovani, e al 3,2 tra le donne. Le collaborazioni coordinate e continuative in larga parte sono state trasformate in lavori a progetto. Il lavoro ripartito o job-sharing non è sufficientemente presente nella popolazione da poter essere stimato dal nostro impianto, mentre i coadiuvanti familiari e gli stagisti, i tirocinanti e praticanti e gli associati in partecipazione sono stimati nell'ordine di 6, 5 e 3 ogni 1.000 occupati. Questi aggregati soffrono di scarsa attendibilità e pertanto non si ritiene opportuno commentarli a sé. Gli individui che non hanno saputo o voluto attribuirsi un contratto specifico sono stati classificati tra altri dipendenti e altri autonomi, in base al modulo sulla subordinazione; la loro incidenza complessiva è di poco superiore al 2,7%, e sono più frequenti tra i giovani, le donne e nel Mezzogiorno.

Nella tabella 1.B sono state raggruppate le voci contrattuali prevalenti in 5 macrocategorie omogenee per tipologia del contratto e analizzate rispetto all'incidenza complessiva, tra i giovani, tra le donne e nel Mezzogiorno. Il lavoro *a termine*, in una delle sue molteplici realizzazioni, riguarda quasi 10 persone su 100, che diventano 24 su 100 tra i giovani, 12 su 100 tra i residenti nel Mezzogiorno e 13 ogni 100 relativamente alle donne occupate. Più contenuta la quota dei collabora-

RPS

fuori dal tema

tori, rispettivamente pari complessivamente al 5,7%, limitatamente ai giovani 8,4%, nel Mezzogiorno poco meno del 5,4 % e quasi l'8% per le donne. Rimane ampia la base *sicuramente permanente* dell'occupazione: oltre l'82% degli occupati, tra dipendenti e autonomi.

Quali sono i motivi (percepiti o conosciuti) per cui si è impiegati con un contratto a termine? Il 28% degli intervistati ritiene che l'attuale contratto a termine sia il *preludio ad un trasformazione in un contratto a tempo indeterminato* e il 24% *non ritiene ci siano motivazioni particolari*. Ovvero oltre la metà degli intervistati ritiene che la natura temporanea del proprio contratto non sia dettata da reali esigenze produttive. Pertanto alta, appare, la percezione di una forma contrattuale inopportuna rispetto alla mansione svolta e alle reali necessità dell'azienda. La restante metà del campione ritiene come motivazione prevalente la *stagionalità dell'attività o i picchi di produzione* (17%), il legame con *una commessa o un progetto lavorativo specifico* (11%), *la sostituzione di personale* (10%) e la necessità di *un periodo di pratica e specializzazione professionale* (7%).

Quasi la metà (48%) dei rapporti di lavoro dipendente atipici è già stata rinnovata almeno una volta, avvalorando per queste posizioni il ricorso sistematico ad un fattore lavoro flessibile. L'83% degli occupati dipendenti a termine vive non volontariamente, ovvero non positivamente, la condizione di non stabilità derivante dal contratto: anche in questo caso si sottolinea una lettura negativa di gran parte del lavoro a termine. Questo dato è mitigato da una speranza d'evoluzione positiva (ovvero un prossimo contratto a tempo indeterminato) che il 50% degli intervistati reputa possibile. Sebbene formalmente – rimarchiamo – sia un contratto a tempo indeterminato, l'apprendistato, nelle sue varie forme, è stato inserito nel modulo per il lavoro a termine, tuttavia sarà trattato come voce *a sé stante* nella riclassificazione.

È interessante notare come, tra i diversi contratti, siano percepite in maniera diversa le istanze aziendali legate a esigenze di flessibilità rispetto a motivazioni diverse, non legate ad esigenze di flessibilità. Tutto ciò, pur considerando il peso relativo dei contratti con palesi *finalità di inserimento*, induce a credere che la scelta di fare assunzioni temporanee non sia strettamente legata a reali esigenze di flessibilità dovute al ciclo economico o al tipo di produzione quanto piuttosto sia dovuta alla tendenza di ridurre il costo del lavoro e il costo opportunità legato alla possibilità di licenziare. Infatti, le motivazioni congrue con la necessità di dare flessibilità all'organizzazione del-

l'azienda sono minoritarie rispetto alle motivazioni che fanno riferimento a cause diverse, come la *valutazione del lavoratore in vista di un'assunzione stabile* o *periodo di specializzazione* o *nessun motivo particolare*. Il 25% degli intervistati, al di là delle possibili controversie sulla congruità degli aggregati o della asimmetria informativa sfavorevole su queste questioni, indica perentoriamente l'assenza di *motivazioni specifiche*, avvalorando ulteriormente l'ipotesi di una debole relazione tra esigenze produttive della domanda e il ricorso ai contratti atipici.

All'interno del lavoro dipendente a termine un ruolo, un utilizzo e un significato particolare ha assunto il lavoro interinale o a somministrazione. Sia per il particolare legame (indiretto) che lega il lavoratore all'azienda utilizzatrice che per la natura puntiforme dell'attività, rispetto agli altri contratti, lineari nel tempo. Ciò, tra l'altro rende particolarmente complessa la sua rilevazione campionaria, poiché riduce la probabilità di inclusione. Il lavoro interinale è una scelta di ripiego per il 76% degli intervistati. La mancanza di opportunità di lavoro migliori, in termini di domanda di lavoro con contratti da lavoro dipendente a tempo indeterminato, costringe ad accettare l'occupazione interinale. Il 18%, invece, utilizza le possibilità offerte dall'impiego per entrare nel mercato del lavoro ovvero come «ponte» verso il lavoro stabile. Spesso, in circa il 40% dei casi, è stata prospettata la possibilità di una futura assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice. Molto spesso, nel 60% dei casi, la missione è già stata prorogata. Sintomo di un utilizzo sistematico e non occasionale che lascia intravedere lo spazio per un contratto a termine, più consoni a queste condizioni di utilizzo.

Solo un quarto degli intervistati ritiene che sia probabile passare dall'attuale contratto interinale ad un contratto a tempo indeterminato. I lavoratori interinali sono scettici sulla possibilità di una trasformazione del contratto in un rapporto dipendente a tempo indeterminato: oltre il 70% lo ritiene un evento poco probabile.

3.2 *Autonomi o (para)subordinati*

Quando la condizione occupazionale e la professionalità di collaboratori e consulenti non consente di individuare uno status lavorativo consolidato e permanente oppure quando questi lavoratori, che formalmente rientrano nel mondo del lavoro autonomo, vengono impiegati in posizioni lavorative tipicamente subordinate (ovvero se ne fa

RPS

fuori dal tema

un uso improprio e irregolare⁶) allora si è indotti a percepire questi rapporti di lavoro come precari: essi costituiscono, a pieno diritto, una parte dell'occupazione atipica. Alcune caratteristiche di questi contratti possono essere utilizzate come parametri indiziari di subordinazione: il primo è sulla volontà positiva dell'individuo nella scelta di una forma contrattuale mentre gli altri cinque sono desunti dalla giurisprudenza in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, vale a dire dalle motivazioni generalmente utilizzate dai magistrati del lavoro per valutare se il rapporto di lavoro sia subordinato o autonomo.

Il contratto è stato imposto al 65% dei cococo, al 55% delle collaborazioni occasionali, all'81% dei cocopro e al 7% delle partite Iva. La monocommittenza riguarda quasi l'80% dei collaboratori, più della metà delle partite Iva. La presenza è un vincolo stringente per 6 cococo su 10, mentre è richiesto a 7 collaboratori occasionali o cocopro su 10; anche 20 lavoratori a partita Iva ogni 100 devono attenersi ad un orario giornaliero. L'80% dei collaboratori e quasi metà delle partite Iva usano strumenti dell'azienda presso cui sono impiegati. Oltre il 60% dei cococo e cocopro ha già lavorato una volta con l'attuale committente, più del 50% dei collaboratori occasionali e oltre un terzo delle partite Iva.

Quanti vorrebbero diventare dipendenti a tempo indeterminato? Il 79% dei cocopro, il 73% dei cococo, il 58% dei collaboratori occasionali e il 24% delle partite Iva non vorrebbe rimanere nell'attuale forma contrattuale, ma ritiene più congrua un'occupazione dipendente permanente. Ciò è giudicato un evento probabile da 1/3 dei cococo e cocopro, da 1/4 dei collaboratori occasionali e da 1/6 delle partite Iva.

Utilizzando i quesiti sulla subordinazione si può ricavare l'incidenza dei

⁶ La Corte di Cassazione ha avuto modo di affermare ripetutamente che laddove si accerti che un rapporto, sebbene qualificato di collaborazione, abbia in realtà natura subordinata, il lavoratore potrà rivendicare tutti i diritti conseguenti (retributivi e contributivi). Si rammenta che, laddove un rapporto abbia effettivamente natura subordinata, insorgono, indipendentemente dalla volontà delle parti, determinati obblighi inderogabili, specie di natura contributiva. Pertanto, si rende sempre e comunque necessario, laddove si tratti di valutare la reale natura del rapporto stesso, esaminare, in concreto, le caratteristiche con cui questo si svolge o, se cessato, si è svolto.

Tabella 2 - Vincoli di subordinazione per i collaboratori e le partite, incidenza

	Collaborazioni coordinate e continuative	Collaborazioni occasionali (ritenuta d'acconto)	Lavoro a progetto	Attività in proprio (partita Iva)
1) Lei è un lavoratore autonomo per...?				
Sua scelta	34,35	44,62	19,00	92,68
Su richiesta del datore	65,65	55,38	81,00	7,32
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
2) Lei lavora per un'unica società/committente o più società/committenti?				
Più società	21,54	21,52	21,69	44,36
Unica società	78,46	78,48	78,31	55,64
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
3) Deve garantire la presenza regolare presso la sede del suo lavoro?				
no	35,68	26,27	30,69	61,32
sì	64,32	73,73	69,31	38,68
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
4) Ha concordato un orario giornaliero con il suo datore di lavoro?				
no	39,72	27,24	29,94	80,68
sì	60,28	72,76	70,06	19,32
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
5) Nello svolgimento del suo lavoro usa mezzi o strumenti o strutture dell'azienda o del datore di lavoro?				
no	14,67	25,04	16,13	52,16
sì	85,33	74,96	83,87	47,84
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
6) Il contratto o commessa con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato almeno una volta?				
no	38,31	48,91	38,11	52,16
sì	61,69	51,09	61,89	47,84
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
7) Sarebbe interessato a convertire il suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?				
no	26,64	41,55	20,98	75,19
sì	73,36	58,45	79,02	24,81
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
8) Come valuta la possibilità di convertire il suo rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?				
Elevata	16,17	6,80	9,36	10,61
Abbastanza elevata	22,63	19,01	21,80	5,52
Bassa	35,49	34,20	34,01	21,72
Impossibile	25,70	39,99	34,83	62,15
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>

Fonte: Isfol Plus 2006.

RPS

fuori dal tema

rapporti di lavoro parasubordinato: i collaboratori coordinati e continuativi sono esposti in media a 4,16 vincoli di subordinazione, i collaboratori occasionali (soggetti a ritenuta d'acconto) a 4,06 vincoli medi, i lavoratori «a progetto» a 4,44 e i lavoratori in proprio (partita Iva) a 2,03 vincoli in media⁷.

Per identificare statisticamente il novero dei parasubordinati si è fissato un *livello-soglia* di 3 vincoli di subordinazione. Questo livello, è stato rilevato già in Plus 2005, è lo spartiacque tra i comportamenti, i redditi e le aspettative dei lavoratori *dipendenti a termine* rispetto *agli autonomi*. Ovvero se si è esposti a 4, 5 o 6 vincoli è plausibile la presenza di un'occupazione impropriamente autonoma che sarebbe dovuta essere, più correttamente, inquadrata in una forma di lavoro dipendente in quanto *sembra* (para)subordinata. Invece, sotto i 3 vincoli, potrebbe esserci una debole subordinazione – magari dettata da necessità organizzative ma comunque non stringenti al punto tale da precludere la natura autonoma del lavoratore – e pertanto sono considerati veri autonomi. Si è stati estremamente stringenti nelle attribuzioni dei crismi della parasubordinazione sebbene la legge sia ben più perentoria⁸.

3.3 Il lavoro part-time e straordinario

L'intento dell'analisi è la stima dei contratti atipici e dei loro esiti verso il lavoro standard: tuttavia, essendo partito dal concetto più generale di flessibilità del lavoro, mi è sembrata necessaria una piccola lettura del part-time e del lavoro straordinario come strumenti per modulare

⁷ Il livello di subordinazione sistematicamente molto inferiore per i lavoratori a partita Iva rispetto ai collaboratori è una controprova – implicita – della bontà del metodo di verifica della congruità tra forma e natura dei rapporti di lavoro autonomi.

⁸ Più precisamente, tre sono i casi in cui, secondo la Cassazione, al rapporto di lavoro può essere attribuita natura subordinata, indipendentemente da quanto risulti dagli indici formali, ovvero: a) quando le parti nel contratto facciano riferimento ad un rapporto di collaborazione autonoma per evitare i maggiori costi derivanti dalla subordinazione; b) quando il contenuto del contratto tradisca la vera intenzione delle parti di instaurare un rapporto di lavoro dipendente; c) quando le parti, pur avendo effettivamente voluto stipulare un contratto di lavoro autonomo, nella successiva fase di esecuzione del contratto, ovvero nel corso del rapporto di lavoro, mostrino di aver mutato intenzione «per fatti concludenti», ovvero comportandosi, in concreto, come datore di lavoro l'uno e dipendente l'altro.

l'erogazione del lavoro. Il contratto part-time è sovente uno strumento di conciliazione tra l'attività lavorativa e le esigenze familiari, e ciò lo rende spesso un indicatore di quella flessibilità *pro lavoratore* introdotta del nostro ordinamento al fine di facilitare, migliorare e ampliare la partecipazione lavorativa, in particolar modo femminile. Il genere incide nella scelta positiva di richiedere un part-time: per gli uomini è spesso un'imposizione, infatti, il 50% non lo ha scelto volontariamente, mentre tra le donne la scelta è in termini più positivi, infatti in oltre il 70% dei casi è stato richiesto; ovviamente ciò influenza anche l'incidenza media poiché la componente femminile è prevalentemente nel part-time. Questa atipicità sottende una profonda differenza nella qualità dell'occupazione, infatti si passa da *strumento di conciliazione* a indicatore di *sottoccupazione*. Pertanto nella classificazione dell'atipicità le due parti dell'aggregato lavoratori dipendenti part-time a tempo indeterminato saranno considerate separatamente, al fine di distinguere condizioni occupazionali agli estremi: positiva se volontaria e negativa se involontaria.

Infine non si poteva non considerare lo strumento principe per dare flessibilità all'impresa: il *lavoro straordinario*. Esso è un importante strumento di regolazione dell'intensità di lavoro dell'impresa ed è diffusamente utilizzato: quasi il 45% dei dipendenti svolge ore di lavoro straordinario retribuito regolarmente, mentre quasi l'11% si ferma oltre l'orario ordinario, ma senza remunerazione specifica⁹.

3.4 Una mappa del lavoro

Il percorso iniziato con l'identificazione delle componenti atipiche, al netto dei possibili falsi positivi, deve condurre ad uno o più indicatori sintetici, necessari per valutare l'incidenza dell'occupazione atipica. Si deve immaginare l'occupazione come un mosaico formato da numerosi tasselli, ogni quota (parte di una voce) delle singole voci contrattuali, identificate per appartenenza ad un tipo d'atipicità, possono essere raggruppate in atipicità specifiche. Tutte queste atipicità specifiche possono concorrere ad identificare un'atipicità del lavoro complessiva e pertanto possono essere aggregate secondo logiche d'appartenenza o presenza di fattori caratterizzanti un tipo di atipicità.

⁹ I valori sono tratti da Isfol Plus 2006. Per una ottima analisi sui rischi legati all'incentivazione dell'utilizzo degli straordinari si rimanda a Guerra, 2008 e a Richiardi, 2008.

L'analisi, pertanto, dovrà condurre ad aggregati via via maggiori. Pertanto proprio in considerazione della eterogeneità presente nel mercato del lavoro, sia nell'ordinamento che nella pratica quotidiana di erogazione della prestazione, sia nel regime fiscale che nei trattamenti previdenziali, l'unica via percorribile sembra essere una lettura multidimensionale¹⁰. Tuttavia un indicatore per essere comprensibile e confrontabile nel tempo deve registrare gli andamenti e la composizione di collettivi statistici quanto più omogenei possibili. Per superare questo *trade-off* tra «massima informazione e minima omogeneità» si è classificata l'occupazione per strati sovrapposti, in maniera da creare una base su cui aggiungere specificazioni ulteriori.

Nella tabella 3 vediamo lo schema classificatorio Isfol Plus dell'occupazione: le righe indicano le quote (per più quote si considerino i simboli) dei singoli contratti, mentre le colonne danno l'incidenza assoluta e percentuale delle atipicità specifiche. Lo schema classificatorio segue pertanto una semplice logica algebrica, in cui una prima fase di scomposizione in singole *voci specifiche* è seguita da una ricomposizione, in cui le parti sono ricondotte in atipicità complessive, identificate secondo dei criteri ordinatori basati su un *minimo comune denominatore* come criterio ordinatore. L'idea è appunto di offrire un menù di voci da considerare nelle loro peculiarità e aggregare per ottenere una misura dei vari livelli (o gradi) di atipicità di parte dell'occupazione.

3.5 *Quantificazione e caratteristiche del lavoro atipico e flessibile*

Rilevare in una indagine campionaria una persona che generalmente lavora con contratti a termine nel periodo in cui lavora o nel periodo in cui non lavora è una questione puramente accidentale. La stessa persona, se osservata più volte nel corso dell'anno, potrà risultare a volte occupata e a volte disoccupata, ma il suo rapporto col mercato del lavoro è esattamente lo stesso; la sua natura di lavoratore flessibile emerge a prescindere dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale in quanto mantiene comunque un certo grado di *attachment* con il mercato del lavoro.

¹⁰ L'atipicità può riferirsi ad uno o più di questi ambiti: orario, tipologia contrattuale, discontinuità contrattuale, erogazione formazione, remunerazione, aspetti contributivo-previdenziali, aspetti fiscali, discontinuità occupazionale, coerenza occupazione-contratto, durata condizione, volontarietà della condizione, asimmetria informativa o mancanza di informazioni.

Tab 3

RPS

fuori dal tema

RPS

E. Mandrone / IL BELLO, IL BRUTTO E IL CATTIVO DEL LAVORO FLESSIBILE

Vediamo quindi gli occupati atipici, ovvero la flessibilità sezionale. Essi sono, per il 2006:

- a) gli *attuali occupati atipici* comprendono i *lavoratori dipendenti a termine*, gli *apprendisti* e i *parasubordinati* («finti» autonomi) e sono pari al 15,3% degli occupati, ovvero 3,5 milioni di individui.
- b) gli *atipici ora non occupati*, ovvero le persone che hanno recentemente concluso un contratto atipico (del tipo OSA123) che però attualmente non sono più occupate ma rimangono in cerca di un lavoro e sono immediatamente disponibili, complessivamente pari a 522.000.

I lavoratori atipici sezionali o *flessibili* sono, pertanto, poco più di 4 milioni.

Soffermiamoci ora sul problema della discontinuità occupazionale dei contratti atipici. I *dipendenti a tempo determinato*, infatti, nell'ultimo anno, non hanno lavorato 12 mesi su 12 nel 35% dei casi; questa quota raggiunge il 50% per gli *altri contratti a termine* e si attesta al 25% per i *collaboratori formali* (non distinti tra parasubordinati e non) a fronte di una discontinuità occupazionale del 6% per il *lavoro standard*, considerabile come una discontinuità fisiologica; in media l'incidenza della discontinuità per la *componente atipica* passa al 32%. Quando c'è una discontinuità occupazionale, quanti mesi si è effettivamente lavorato? Circa 6 mesi per i dipendenti a termine e 5,5 mesi per i collaboratori, ovvero il «bicchiere è più mezzo vuoto che non mezzo pieno», sia di redditi da lavoro che di contributi previdenziali e fiscali e, in maniera complementare, aumentano i costi per la protezione sociale (indennità di disoccupazione e altre forme di assistenza qualora previste, anche da accordi aziendali).

A una prima lettura la domanda di sicurezza dai rischi connessi alla flessibilità riguarda sia le persone non sempre occupate negli ultimi 12 mesi (il 32% di 3,5 milioni pari a 1,1 milioni di individui) che le persone non occupate coinvolte recentemente in contratti atipici, i quali ammontano a 522.000 individui. Abbiamo così oltre un milione e mezzo di potenziali soggetti coinvolti ogni anno in un periodo di non occupazione legato all'impiego di contratti flessibili che rappresentano la domanda potenziale dei nuovi ammortizzatori sociali per le forme di lavoro non standard.

In questa lettura sezionale è presente una prospettiva temporale, ma diversa da quella ricavabile con una analisi panel. Vediamo, nel grafico in figura 2, la durata della occupazione atipica (asse delle ascisse), intesa come gli anni trascorsi (0 indica da 1 a 12 mesi, 1 da 13 a 24, 2 da 25 a 36, ecc.) con l'attuale tipologia contrattuale (ovviamente il dato si riferisce all'attuale contratto, pertanto se precedentemente, in forme

RPS

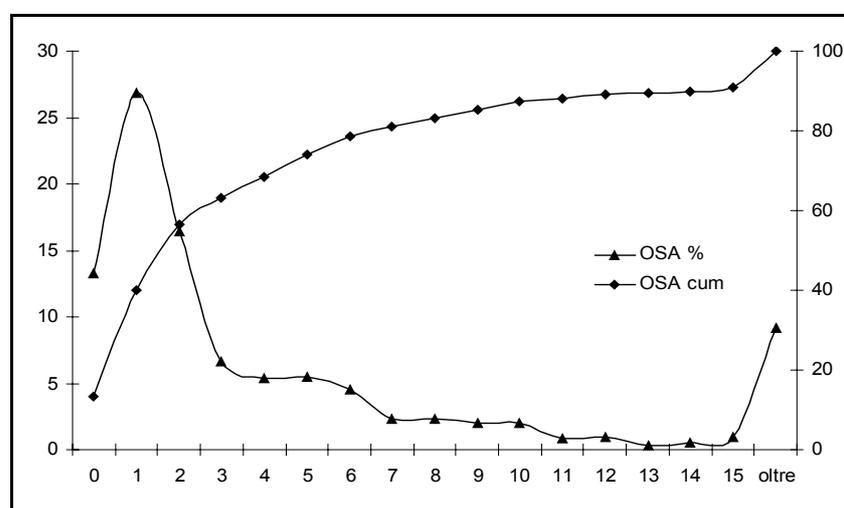
fuori dal tema

RPS

E. Mandrone / IL BELLO, IL BRUTTO E IL CATTIVO DEL LAVORO FLESSIBILE

diverse, si era coinvolti in ulteriori forme atipiche, ciò non rientra in questa contabilità). Sebbene frutto, per ora, di domande retrospettive¹¹ e quindi di qualità inferiore ad un dato panel, la condizione attuale dei lavoratori atipici perdura per poco meno del 40% dei casi (asse delle ordinate, di destra) da oltre 3 anni, ovvero per loro esiste una «trappola della precarietà» e l'occupazione atipica risulta tutt'altro che una breve parentesi o un percorso rapido verso un lavoro stabile. Invece per il 60% dei lavoratori atipici, il periodo di incertezza dura da non più di 3 anni, con una forte concentrazione tra i 13 e 24 mesi, e poi l'incidenza tende a diminuire. L'asse delle ascisse è anche un barometro del disagio individuale: al crescere del suo valore perdura l'impiego in occupazioni non standard e diviene sempre più un freno all'affermazione sociale, perde i tratti del canale d'inserimento lavorativo e assume i connotati dell'emarginazione. Quando la durata di questa condizione risulta particolarmente elevata, per esempio oltre 5 anni, si può parlare di *atipici di lunga durata*, che potrebbero essere oggetto di specifiche politiche di stabilizzazione e inclusione.

Figura 2 - Durata della atipicità, percentuali e percentuali cumulate



Fonte: Isfol Plus 2006.

¹¹ Per domande retrospettive si intendono informazioni che si riferiscono al passato, e cioè che richiedono uno sforzo mnemonico da parte dell'intervistato che può causare un errore di misura superiore al panel.

Qual è l'orizzonte lavorativo medio che l'impiego atipico consente a seconda della tipologia contrattuale? La distribuzione della durata del contratto¹² (tabella 4) indica come il 10% dei lavoratori atipici abbia un orizzonte inferiore a 3 mesi e il 30% superiore a 12 mesi. Oltre l'85% dei lavoratori interinali ha un periodo contrattuale inferiore ai 12 mesi, il 27% dei collaboratori non sa quanto durerà il rapporto di lavoro. L'apprendista è il lavoratore con l'orizzonte lavorativo più ampio poiché in buona parte (77%) ha una prospettiva lavorativa di oltre 12 mesi.

Tabella 4 - Durata media dei contratti a termine e delle collaborazioni

Tipologie contrattuali	Meno di 1 mese	Da 1 mese a 3	Da 3 mesi a 6	Da 6 mesi a 12	Oltre 12 mesi	Non specificato	Totale
Lavoro a tempo determinato	2%	7%	16%	42%	23%	10%	100%
Contratto formazione lavoro	1%	5%	12%	38%	41%	4%	100%
Apprendistato	0%	5%	5%	3%	77%	10%	100%
Contratto d'inserimento	1%	12%	16%	37%	32%	1%	100%
Lavoro interinale	4%	29%	37%	15%	9%	6%	100%
Collaborazione coordinata e continuativa	0%	6%	12%	27%	28%	27%	100%
Lavoro a progetto	1%	11%	24%	35%	23%	6%	100%
Totale	1%	9%	18%	31%	30%	11%	100%

Fonte: Isfol Plus 2006.

4. Esiti occupazionali

Gli esiti del lavoro atipico tramite una lettura longitudinale sono probabilmente la migliore valutazione della capacità dei contratti atipici di portare, in tempi ragionevolmente contenuti, verso l'occupazione stabile. La lettura longitudinale consente di vedere le transizioni tra uno status e l'altro nel tempo. Ciò è interpretabile anche come una probabilità di transizione a uno stato e consente l'interpretazione delle dinamiche e delle ricomposizioni in atto nell'occupazione e nella forza lavoro. Questo paragrafo pertanto merita una enfasi particolare per il

¹² Il quesito è: «qual è la durata del suo attuale contratto di lavoro?», indipendentemente dalla parte di contratto eventualmente trascorsa.

contributo informativo del dato Isfol Plus Panel¹³, poiché «la valutazione delle riforme, l'interpretazione dei contratti atipici nel creare occupazione o attivare gli individui e, più in generale la lettura delle dinamiche nel mercato del lavoro, troppo spesso hanno avuto una lettura meramente ideologica o politica» (Sestito, 2007), lasciando in secondo piano i riscontri quantitativi, decisamente più adatti e attendibili per una corretta valutazione delle riforme.

4.1 *Esiti del lavoro atipico*

Si noti che sovente, in altri studi e su altre banche dati, si considerano come *esiti positivi* i dipendenti a termine che passano a tempo indeterminato in 12 mesi, sottostimando sia gli atipici (mancano i finti autonomi) che gli standard (mancano i veri autonomi) ma, non a caso, l'indagine Isfol Plus¹⁴ prevede sin dalla sua genesi la costituzione di una popolazione longitudinale (panel) con moduli sull'identificazione della atipicità.

- 1) *Precari*: occupati atipici 2005 che nel 2006 sono rimasti occupati atipici (tabella 5)

Tabella 5 - *Flussi panel: standard, atipici*

Condizione 2005	Condizione 2006		
	Standard	Atipici	Totale
Standard	95,3	4,7	100
Atipici	41,4	58,6	100

Fonte: Panel Isfol Plus 2005-2006.

¹³ Il panel Isfol Plus è di ampiezza media pari a 14 mesi (prima rilevazione febbraio-marzo 2005, seconda intervista aprile-maggio 2006), dimensione campionaria pari a oltre 24.000 individui. Per l'analisi della metodologia e dell'impianto si rimanda a: www.isfol.it.

¹⁴ Essendo l'indagine Plus basata su condizioni auto-percepite e priva di rispondenti *proxy*, i soggetti la cui occupazione è valutata come condizione non prevalente vengono classificati nelle altre condizioni (es. uno studente che lavora il fine settimana si sentirà studente e come tale verrà intervistato, in altre rilevazioni verrebbe classificato occupato, poiché ha lavorato nella settimana di riferimento). Ovvero il dato Plus è sistematicamente sottostimante rispetto a fenomeni quali la precarietà e l'atipicità da altre fonti.

I precari in questa lettura sono il 58,6% dei lavoratori atipici (flessibilità come *trappola della precarietà*) a fronte di un 41,4% di esiti positivi (flessibilità come *porto d'entrata*). Si fa notare come nel mercato del lavoro ogni anno si generino nuovi flussi, per esempio il 4,7% dei lavoratori standard 2005 sono divenuti atipici nel 2006 e sarà interessante vedere se tra un anno torneranno standard o rimarranno atipici e quindi, implicitamente, precari.

- 2) *Precari definizione allargata*: occupati atipici del 2005 che nel 2006 sono rimasti occupati atipici o sono diventati in cerca o inattivi (tabella 6)

Tabella 6 - *Flussi panel: standard, atipici, non occupati*

Condizione 2005	Condizione 2006			Totale
	Standard	Atipici	Non occupati*	
Standard	91,6	4,6	3,8	100
Atipici	37,5	53,2	9,3	100
Non occupati	9,3	8,0	82,7	100

* Di questo 3,8% circa l'1,5% sono ritiri dal lavoro, ovvero occupati che maturano i diritti pensionistici.

Fonte: Panel Isfol Plus 2005-2006.

Un occupato atipico nel 2005 può essere, per la definizione usata, al momento della rilevazione del 2006 ancora occupato oppure non esserlo più. Nel primo caso può essere occupato in una forma standard (37,5%) oppure ancora impiegato con contratti atipici (53,2%); nel secondo caso può essere in cerca di lavoro, inattivo, definito come non occupato (pari al 9,3%). Questo aspetto è rilevante per gli esiti verso il lavoro standard, infatti coloro che passano dal lavoro temporaneo alla non occupazione scontano, secondo vari studi (Gagliarducci, 2005), minori probabilità di passaggio ad occupazioni permanenti. Da questa tabella dei flussi tra occupazione e non occupazione ricaviamo che precari sono oltre il 63% degli occupati atipici 2005.

I non occupati del 2005 invece sono rimasti tali anche l'anno successivo nell'83% dei casi, mentre il 9,3% ha trovato una occupazione standard e l'8% un lavoro atipico. Inoltre gli occupati standard possono anch'essi essere transitati in altre condizioni: nel dettaglio, il 4,6%

in occupazioni atipiche e il 3,8% nella non occupazione¹⁵. Inoltre in poco più di un anno il 9,3% dei non occupati (in cerca e inattivi a vario titolo) ha trovato una occupazione tipica, mentre l'8% ha trovato una occupazione atipica.

I datori di lavoro, per inciso, non sono tutti uguali: le *aziende pubbliche*, paradossalmente, creano più precarietà (68/100) rispetto alle *imprese private* (53/100). Appare pertanto evidente come il blocco delle assunzioni, in particolare per le numerose persone già avviate a lavorare in forme atipiche con la pubblica amministrazione, sia foriero di precarietà. Sarebbe opportuno un generale ripensamento dei metodi di reclutamento del personale per le amministrazioni pubbliche (riformare e attualizzare l'idea di concorso pubblico) invece di attuare in maniera miope il blocco delle assunzioni, visti i danni sociali, l'assenza di reale risparmio e le inefficienze che crea¹⁶.

¹⁵ In questo caso il 4,6% dei lavoratori standard del 2005 divenuti atipici nel 2006 dovranno essere seguiti l'anno seguente per valutare se considerarli nel nuovo flusso dei precari 2006-2007.

¹⁶ Il blocco delle assunzioni ha molteplici conseguenze, le cui letture sono sempre in termini generalmente negativi. Infatti: 1) si è precluso ad una parte della popolazione la presenza nella pubblica amministrazione, alimentando le posizioni di forza delle generazioni precedenti; 2) si è alimentato il sospetto che esista un atteggiamento di conservazione da parte delle generazioni più anziane che tendono a distribuire (a se stessi) benefici superiori rispetto ai costi sostenuti e ai propri meriti; 3) si è ridotta la concorrenza interna alla pubblica amministrazione; infatti, ipotizzando una distribuzione normale delle abilità, tra gli over 50, non avendo rivali giovani, hanno fatto carriera anche persone che in una situazione ordinaria non avrebbero potuto aspirare ad occupare determinate posizioni di responsabilità; 4) si è aumentato il potere discrezionale relativo alle assunzioni a termine, ottenute spesso a titolo «risarcitorio» con conseguenti problemi di posizionamento e livello; 5) si è aumentata l'inefficienza allocativa del sistema, poiché i posti disponibili non sono stati occupati dalle persone migliori; 6) si è dato corso, in luogo ad una generale scarsa dinamica salariale, ad una forte dinamica nella progressione di carriera interna nella pubblica amministrazione, generando una insana tensione carrieristica in soggetti sovente privi dei requisiti professionali e culturali necessari, a decremento dell'immagine e dell'autorevolezza del dirigente pubblico. Per una trattazione approfondita della questione si rimanda a Radicchia e Mandrone, *Ruolo e performance dei canali di intermediazione del lavoro*, (di prossima pubblicazione). Si veda anche Ichino (2008) che sostiene in un suo editoriale «Il regime di vero e proprio apartheid che condanna tanti giovani bravissimi, soprattutto ma non soltanto nelle amministrazioni pubbliche, a penare per molti anni prima di riuscire a conquistare un posto

4.2 Transizioni all'interno dell'occupazione e della forza lavoro

Vediamo le principali ricomposizioni in atto (tabella 7). Gli esiti dalle principali forme contrattuali, aggregate per problemi di attendibilità statistica e trattate esclusivamente per forma contrattuale, danno il seguente quadro di transizioni: il lavoro standard, sia dipendente che autonomo, è su livelli di permanenza molto alti, oltre il 95% complessivamente: il lavoro dipendente a tempo determinato permane per il 45% dei casi mentre evolve verso il lavoro dipendente a tempo indeterminato nel 37% dei casi, rispetto ad un modesto 3% verso il lavoro autonomo. I restanti flussi sono passaggi in varie forme atipiche, dipendenti e autonome.

Tabella 7 - Flussi panel: dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato, altre forme dipendenti a termine, autonomi e collaboratori (forma)

Condizione 2005	Condizione 2006					Totale
	Dip. a tempo indeterminato	Dip. a tempo determinato	Altri dipendenti	Autonomi	Collaboratori	
Dip. a tempo indeterminato	95,3	2,0	0,4	1,5	0,9	100
Dip. a tempo determinato	37,2	45,4	4,8	3,3	9,4	100
Altri dipendenti	17,4	33,5	15,2	13,7	20,3	100
Autonomi	6,5	1,9	0,1	87,4	4,1	100
Collaboratori	19,3	9,7	5,0	15,1	50,7	100

Fonte: Panel Isfol Plus 2005-2006.

La permanenza dei collaboratori è pari al 50%, con esiti distribuiti verso il lavoro standard dipendente (19%) e autonomo (15%). Anche qui, nel periodo, si registrano molti *passaggi orizzontali*, tra atipicità diverse. Performance migliori, in termini di esiti verso il lavoro standard fa registrare l'aggregato delle *altre forme di lavoro dipendente* (apprendistato, Cfl, interinale, a chiamata, contratti d'inserimento) che complessivamente portano in 14 mesi ad una occupazione standard (tra lavoro dipendente a tempo indeterminato e autonomo) il 30% dei soggetti coinvolti.

stabile è l'altra faccia del regime di inamovibilità di cui oggi beneficiano i lavoratori "di ruolo".».

Ricapitolando, pur limitandoci ad una lettura esclusivamente formale dei contratti possiamo ricondurre gli esiti del lavoro atipico a tre flussi principali: transita in una occupazione con forme contrattuali standard poco meno del 40% dei dipendenti a tempo determinato (esclusivamente riferibili al d.lgs. 368/2001); poco meno del 30% dei contratti a termine (esclusi i dipendenti a tempo determinato) e più del 30% dei collaboratori.

Sebbene l'attendibilità sia leggermente inferiore agli standard generali dell'indagine (la segmentazione riduce i casi su cui si basano le stime), per contribuire a far chiarezza sulle diverse performance tra tipologie di contratto diamo conto del numero di trasformazioni a tempo indeterminato dei singoli contratti nel periodo di riferimento del panel (14 mesi medi): lavoro a tempo determinato 37,2%, contratto formazione lavoro 45,6%, apprendistato 35,5%, contratto d'inserimento 48,3%, lavoro interinale 34,0%. Il dato panel a 14 mesi degli apprendisti tende a sottostimare il risultato finale per via della durata media del contratto superiore a 24 mesi.

Allargando lo sguardo alla forza lavoro (tabella 8), vediamo dal Panel Isfol Plus come forti siano le permanenze nello status di occupato e pensionato, condizioni stabili o definitive. I flussi che si generano sono molteplici e offrono le ricomposizioni in atto nella occupazione o nella forza lavoro.

Ci sono più di 95 occupati su 100 che rimangono tali, dimostrando grande stabilità dello status; 35 persone in cerca su 100 trovano un lavoro, mentre 47 non trovano una occupazione e restano in cerca; quasi il 50% delle casalinghe si attiva in poco più di un anno, trovando nel 18% dei casi un lavoro; mentre ogni 15 studenti che si attivano solo 10 trovano una occupazione e 5 rimangono in cerca.

Tabella 8 - Flussi panel: occupati, in cerca, pensionati, casalinghe e studenti

Condizione 2005	Condizione 2006					Totale
	Occupato	In cerca	Pensionato	Casalinga	Studente	
Occupato	95,5	2,4	1,3	0,4	0,4	100
In cerca	35,6	47,7	1,5	8,6	6,6	100
Pensionato	1,8	0,2	98,0	-	-	100
Casalinga	18,1	30,5	-	50,2	1,2	100
Studente	10,8	5,6	-	0,3	83,3	100

Fonte: Panel Isfol Plus 2005-2006.

5. Nuovi indicatori per il mercato del lavoro

L'impianto Isfol Plus consente la creazione di un disegno di controllo dei parametri flessibili dell'occupazione assai dettagliato pur in presenza di notevoli difficoltà metodologiche, dovute alla forte segmentazione dell'attuale mercato del lavoro, alle molte eccezioni e alle non univoche interpretazioni della *atipicità, flessibilità e precarietà lavorativa*.

La flessibilizzazione del lavoro può essere identificata secondo due dimensioni: l'intensità, ovvero l'incidenza congiunturale (lettura sezionale della flessibilità) e la profondità, ovvero la persistenza nel tempo (lettura longitudinale della precarietà). Queste dimensioni possono essere utilmente valutate dai seguenti indicatori.

I primi indicatori (1-4) considerano il numero dei lavoratori atipici, intesi come coloro che rientrano nella classificazione OSA123 (con o senza gli apprendisti, i parasubordinati e i part-time involontari) sul totale degli occupati. L'indicatore di «incidenza del lavoro atipico» annovera la quota di impieghi flessibili negli ultimi 12 mesi sul totale occupati. L'indice di discontinuità indica i mesi non lavorati per occupati atipici e per tutti gli occupati, una sorta di stima della densità dell'occupazione. Gli indicatori di precarietà (8-10) mostrano quante persone sono coinvolte in forme lavorative atipiche (OSA123) 12, 24 36 mesi fa e che sono ancora in forme atipiche, ovvero una sorta di incidenza degli esiti negativi di breve, medio e lungo periodo. Gli indicatori di precarietà allargata (11-13), invece, indicano quanti sono coloro che sono stati coinvolti in contratti atipici 12, 24 e 36 mesi fa e ora sono ancora con contratti atipici o sono usciti dall'occupazione, una misura che contempla anche la parte di occupati atipici che è fuoriuscita nel periodo dalla occupazione.

Le tabelle mostrate nei paragrafi precedenti rappresentano implicitamente le probabilità medie degli esiti possibili nel 2006 condizionati dalla situazione di partenza del 2005. Tuttavia le determinanti della condizione lavorativa non sono frutto esclusivamente della condizione lavorativa dell'anno precedente. Per poter trattare correttamente il panel relativamente agli «effetti fissi» e agli «effetti individuali» dobbiamo attendere la terza *wave*, e pertanto non presentiamo, in questo lavoro, una analisi inferenziale sul panel a 2 periodi.

RPS

fuori dal tema

Tabella 9 - Nuovi indicatori Isfol Plus per la stima della atipicità, precarietà, flessibilità e discontinuità lavorativa (dati sezionali relativi al 2006, dati longitudinali relativi al periodo 2005-2006)

Indicatori sezionali o congiunturali	Formula	Note	Stima
Indice di atipicità (OSA123)	OSA123 t=0 / Occupati t=0*	Tutti gli atipici	15,3%
Indice di atipicità (OSA12)	OSA12 t=0 / Occupati t=0*	Senza i <i>parasubordinati</i>	9,6%
Indice di atipicità (OSA13)	OSA13 t=0 / Occupati t=0*	Senza gli <i>apprendisti</i>	13,7%
Indice di atipicità (OSA1234)	OSA1234 t=0 / Occupati t=0*	Con i <i>part-time involontari</i>	17,8%
Indice di flessibilità (OSA123)	OSA123 0<t<12 / Occupati t=0*		17,7%
Indice di discontinuità totale	n. mesi lavorati <12 (m. lavorati)	Solo <i>full-time</i>	6% (5,9)
Indice di discontinuità atipici (OSA123)	n. mesi lavorati <12 (m. lavorati)	Solo OSA123	32% (5,8)
Indicatori longitudinali o panel	Formula	Note	Stima
Indice di precarietà (OSA123 t=12)	OSA123 t=0 / OSA123 t=-12	Esiti a 12 mesi, occupati	58,6%
Indice di precarietà (OSA123 t=24)	OSA123 t=0 / OSA123 t=-24	Esiti a 24 mesi, occupati	<i>n.d.</i>
Indice di precarietà (OSA123 t=36)	OSA123 t=0 / OSA123 t=-36	Esiti a 36 mesi, occupati	<i>n.d.</i>
Indice di prec. allargata (OSA123 t=12)	OSA123 o non occupati/OSA123 t=-12	Esiti a 12 mesi, flessibili	63,1%
Indice di prec. allargata (OSA123 t=24)	OSA123 o non occupati/OSA123 t=-24	Esiti a 24 mesi, flessibili	<i>n.d.</i>
Indice di prec. allargata (OSA123 t=36)	OSA123 o non occupati/OSA123 t=-36	Esiti a 36 mesi, flessibili	<i>n.d.</i>

n.d. = Dato non ancora disponibile, verrà componendosi con le seguenti *wave*.

Tutti gli indicatori sono calcolabili per genere, area geografica, istruzione, classi d'età, settore economico e professioni (aggregate) e possono essere calcolati su una base diversa rispetto alle OSA123, per esempio più ristretta come l'OSA12 o più ampia come OSA1234

* L'indice è calcolato sul totale occupazione.

6. Conclusioni

L'introduzione di contratti atipici¹⁷, ovvero di minor qualità generale (intesa come tutele, salari, progressioni di carriera, diritti, ecc.) non è stata né *equidistribuita* tra le generazioni né *pareto-efficiente* (qualcuno ha peggiorato la propria posizione) e ha generato un onere finanziario, previdenziale e sociale per la collettività che è latente nei conti della finanza pubblica. Il sottoprodotto del processo di flessibilizzazione, in ultima analisi, è interpretabile alla stregua di qualunque *debito pubblico*, il quale rappresenta sia un problema di indennizzo di un danno che di rimborso di un costo differito¹⁸.

L'attuale mercato del lavoro è doppiamente duale¹⁹, composto da la-

¹⁷ «I protagonisti della rinascita italiana devono essere i giovani, oggi mortificati da un'istruzione inadeguata, da un mercato del lavoro che li discrimina a favore dei più anziani, da un'organizzazione produttiva che troppo spesso non premia il merito e non valorizza le capacità» (Draghi, 2008).

¹⁸ I lavoratori atipici hanno avuto contribuzioni previdenziali, redditi da lavoro e profili di carriera inferiori, generando un costo che si ripercuoterà nel futuro sull'intera collettività come un qualunque debito. Questo è il frutto di un patto tra le parti sociali, in primis i sindacati, a difesa e salvaguardia delle generazioni attive all'inizio degli anni novanta a discapito delle seguenti.

¹⁹ Nel Libro Verde della Commissione europea *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo* si fa riferimento ad una pericolosa tendenza emersa nella relazione al Consiglio europeo dalla Task force europea per l'occupazione, presieduta da Wim Kok, del 2003, la quale osservava che si potrebbe giungere ad un mercato del lavoro a due velocità con, da una parte, i lavoratori «integrati» con un posto di lavoro permanente e quelli «esclusi», in particolare i disoccupati, le persone separate dal mercato del lavoro e quelle che si trovano in situazioni di lavoro precarie e informali. Questi ultimi occupano una zona «grigia» in cui i diritti fondamentali del lavoro o della protezione sociale possono essere considerevolmente ridotti, generando una situazione d'insicurezza per quanto riguarda le prospettive future di occupazione, con un impatto su scelte cruciali della loro vita privata (disporre di un alloggio, creare una famiglia, ecc.). Il ricorso a forme alternative di occupazione potrebbe aumentare ulteriormente, in mancanza di misure volte ad adeguare i contratti di lavoro standard, in modo tale da facilitare una maggiore flessibilità sia per i lavoratori che per le imprese. La Task force ha quindi chiesto immediatamente agli Stati membri di valutare ed eventualmente rivedere il grado di flessibilità previsto nei contratti standard per quanto riguarda i termini di preavviso, i costi e le procedure di licenziamento individuale o collettivo o la definizione di «licenziamento abusivo». L'eterogeneità culturale e la stratificazione giuridico-economica pre-

voratori atipici e standard, giovani e adulti. Pertanto, qualunque politica di gestione del fenomeno della precarietà o contrasto all'eccessivo e improprio ricorso alle forme di lavoro atipico si voglia intraprendere è necessaria una costante valutazione di come evolvano i rapporti di lavoro, di come si sviluppino i contenuti formativi del contratto, della coerenza tra forma e sostanza dell'occupazione e di come la posizione lavorativa individuale si vada componendo rispetto alle esigenze dell'impresa. Già solo questi accorgimenti ridurrebbero molto l'uso del lavoro atipico. Inoltre sul versante della offerta di lavoro esiste già una componente che assicura molta flessibilità: i lavoratori autonomi, che in Italia sono il 25% degli occupati (dato molto superiore all'incidenza europea) e già contribuiscono, implicitamente, a dare servizi esterni alle imprese (ovvero flessibilità produttiva).

Tutto ciò ha contribuito ad una azione calmierante delle tensioni nel mercato del lavoro, in quanto gli atipici svolgono il ruolo di un *esercito di riserva* interno, che ha oltremodo contenuto le rivendicazioni dei lavoratori. Infatti questo sistema di inibizione parziale delle prerogative contrattuali²⁰ di circa il 15% dei lavoratori, unito al consistente stock di non occupati disponibili (persone dichiaratamente in cerca di lavoro o inattivi disponibili) e alla componente lavorativa immigrata (con salari di riserva molto bassi) ha reso meno ampie le rivendicazioni (salariali e non) dell'intera occupazione. E oggi in Italia si hanno i salari più bassi in Europa.

Vista la dimensione crescente²¹ del ricorso a impieghi flessibili, è necessario porre in essere velocemente politiche di aiuto alle trasformazioni in occupazioni permanenti di questi soggetti, in quanto in larga parte esclusi dalle varie tipologie di ammortizzatori sociali. Anche la Commissione europea nella Strategia europea per l'occupazione (Seo) sosteneva perentoriamente di «[...] far giungere in un periodo ragionevole a occupazioni con buoni contratti e remunerazioni», ovvero

sente in Europa è tale da rendere queste ipotesi di armonizzazione di difficile o comunque lenta applicazione.

²⁰ Nel Libro Verde «si riconosce la necessità di ridurre i divari di tutela che penalizzano i lavoratori atipici e di contenere la frammentazione dei tipi di rapporto di lavoro, ribadendo l'obiettivo di promuovere il rapporto a tempo indeterminato come la forma ordinaria di occupazione».

²¹ La *European labour network for economic policy* nel 2008 ribadisce sia che «l'utilizzo del part-time involontario e dei contratti a termine è eccessivo in Europa», sia che «la sfida per i governi è quella di porre in essere le condizioni per la creazione di posti di lavoro di qualità e la riduzione dei lavori a basso salario».

suggeriva un percorso privilegiato verso l'occupazione standard. Vedendo la dinamica delle serie dell'occupazione e delle unità di lavoro equivalenti (Gallegati, 2006; Mandrone e Radicchia, 2006) sembra che le politiche di *employment stretching* abbiano tirato l'ordito riducendone la trama.

La flessibilità, intesa come forme contrattuali non standard piuttosto che come organizzazione interna del lavoro, è uno status lavorativo implicitamente transitorio. Oltre al lavoro subordinato e al lavoro autonomo esiste una nuova categoria, che, in quanto non permanente, non può offrire una compiuta realizzazione dell'individuo, nel rispetto degli auspici costituzionali. Questa sensazione di incertezza, questi limiti impliciti nella indipendenza personale, capacità economica e affermazione sociale costituiscono il *sensu di precarietà*, che non va confuso con i lavoratori precari, definiti in maniera *neutrale e oggettiva* da condizioni osservate e non percepite. L'interpretazione di questa dicotomia e la sua condivisione è il prerequisito, a mio avviso, per la corretta identificazione della componente precaria dell'occupazione italiana.

Come monito conclusivo, nel dibattito pro e contro la flessibilità dovrebbe alzarsi forte la voce dei suoi sostenitori contro l'uso improprio delle forme atipiche. Gli esiti di alcune tipologie contrattuali, infatti, sono oltre modo condizionati da un vasto utilizzo difforme dalla volontà del legislatore e dalle istanze di flessibilità economica per cui sono stati pensati; per questo andrebbero identificate e difese le imprese che impiegano correttamente e utilizzano nel modo opportuno i contratti atipici distinguendole da quelle che agiscono in malafede.

In questa situazione c'è un curioso paradosso: la deregolamentazione del lavoro porta a richiedere più controlli.

Riferimenti bibliografici

- Berton F., Richiardi M. e Sacchi S., 2009, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.
- Biagi M. e Sacconi M. (a cura di), 2001, *Il libro bianco sul lavoro*, Ministero del Welfare.
- Boeri T. e Garibaldi P., 2007, *Il «testo unico» del contratto unico*, «www.lavoce.info», 19 ottobre; disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000075.html>.
- Ceccato F. e Tronti L., 2007, *La misurazione dei rapporti di lavoro atipici*, disponibile al sito web: www.uniroma3.it.

RPS

fuori dal tema

- Commissione europea, 2007, Libro Verde *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, Commissione europea.
- Dickens W.T. e Lanf K., 1992, *Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence*, Nber Wp n. W4087.
- Draghi M., 2008, *Relazione Annuale*, Ed. Banca d'Italia.
- Einaudi L., 1948, *Messaggio al Parlamento*, Atti del Parlamento.
- Einaudi L., 1965, *Lezioni di politica sociale* (scritte in esilio nel 1944), Einaudi.
- European labour network for economic policy, 2008, *Forecast and Economic Policy Recommendations*, European labour network for economic policy.
- Gagliarducci S., 2005, *The Dynamics of Repeated Temporary Jobs*, «Labour Economics», vol. 12, n. 4, pp. 429-448.
- Gallegati M., 2006, *Schiavi Moderni*, Casaleggio Associati, Milano.
- Giammatteo M., 2009, *L'indagine campionaria ISFOL-PLUS: contenuti metodologici e implementazione*, Studi Isfol 2009/3, Roma.
- Guerra M.C., 2008, *L'irpef senza gli straordinari*, «www.lavoce.info», 20 maggio; disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000419.html>.
- Ichino P., 2008, *Le scelte anti apartheid*, «Corriere della Sera», 14 gennaio; disponibile alla pagina web: http://archivistorico.corriere.it/2008/gennaio/14/SCELTE_ANTI_APARTHEID_co_9_080114149.shtml.
- Isfol, 2007, *Rapporto 2007*, Isfol Rubbettino, 2007.
- Istat, 2007, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, disponibile al sito web: www.istat.it.
- Istat, 2008, *Rapporto 2007*, Istat, 2008.
- Lucifora C., 2007, *Le riforme del mercato del lavoro e i problemi aperti: le riflessioni di un economista*, «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 2, pp. 175-196.
- Madsen K.P., 2004, *The Danish model of «flexicurity»*, «Transfer», vol. 10, n. 2, pp. 187-207.
- Mandrone E. e Massarelli N., 2007, *Quanti sono i lavoratori precari*, «www.lavoce.info», 21 marzo; disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina2633.html>.
- Mandrone E. e Radicchia D. (a cura di), 2006, *Plus – Participation Labour Unemployment Survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo, Roma.
- Mandrone E., 2008, *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'Indagine Isfol Plus*, Studi Isfol 2008/1, Roma.
- Mandrone E., 2008, *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, Studi Isfol 2008/6, Roma.
- Mariucci L., 2009, *I molti errori del «contratto unico»*, «Eguaglianza e Libertà», 23 aprile; disponibile alla pagina web <http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1109>.
- Pizzuti F.R. (a cura di), 2008, *Rapporto sul Welfare*, Utet, Torino.

- Richiardi M., 2008, *Contro la detassazione degli straordinari*, «www.lavoce.info», 13 maggio; disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000413.html>
- Sestito P., 2007, *Gli ammortizzatori sociali in Italia: un'anomalia qualitativa e non solo quantitativa*, Arel.
- Tronti L., Ceccato F., 2005, *Il lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica*, «Argomenti», n. 14, pp. 27-58.

RPS

fuori dal tema

