

# I lavoratori flessibili: una integrazione al ribasso?

Patrizio Di Nicola

## 1. Il rebus della flessibilità

A partire dagli anni ottanta, e ancor di più dalla metà del decennio successivo, la flessibilità del lavoro è diventato argomento centrale nei dibattiti economici e politici, nonché oggetto di regolamentazione sia legislativa sia tra le parti sociali. In quanto argomento strategico delle politiche aziendali di organizzazione del lavoro, viene universalmente percepita come soluzione indispensabile per mantenere una posizione competitiva delle imprese nel panorama mondiale.

Ne consegue che il tema della flessibilità non ha più solo come contesto e oggetto la struttura interna dell'azienda; non è un fatto «privato» delle imprese, ma riguarda e chiama in causa la collocazione del lavoro nel quadro delle politiche nazionali. La domanda che molti si pongono è se il sistema economico e produttivo europeo non abbia altra possibilità, in materia di lavoro, che mutuare il modello americano, caratterizzato da un imponente ricorso alla flessibilità e da ridotte garanzie sociali. Altri, ragionano circa cosa fare per evitare che questo accada<sup>1</sup>.

\* Patrizio Di Nicola è docente a contratto di Sociologia dell'organizzazione e di sistemi organizzativi complessi presso l'Università di Roma «La Sapienza».

Si ringraziano, per l'assistenza prestata nella fase di elaborazione dei dati e di esposizione dei risultati, la collega Prof. Isabella Mingo del Dipartimento di Sociologia e comunicazione dell'Università di Roma «La Sapienza» e le d.sse Flavia Bagni e Zaira Bassetti.

<sup>1</sup> Albers D., Haseler S., Meyei H. (a cura di) (2006), *Social Europe. A Continent's Challenge to Market Fundamentalism*, Londra, London Metropolitan University; Scharpf F.W. (2001), *Employment and the Welfare State*, in Cuperus R., Duffek K., Kandel J. (a cura di), *Multiple Third Ways. European Social Democracy Facing the Twin Revolution of Globalisation and the Knowledge Society*, Amsterdam, Wiaardi-Beckman-Stichting, pp. 65-76.

Il rebus della flessibilità ha due grandi anime al suo interno: una economica<sup>2</sup> e una sociale<sup>3</sup>. L'una è legata ai sistemi di miglioramento produttivo, all'efficiente gestione delle risorse umane al fine di una migliore accumulazione del capitale; l'altra incide sulle dinamiche macro e micro sociali dei soggetti coinvolti. È importante considerare che i due aspetti, quello economico e quello sociale, sono interconnessi in modo inscindibile, cosicché gli spostamenti su un fronte generano ricadute sull'altro, e viceversa.

Il presente saggio ha l'ambizione di ragionare attorno al lavoro flessibile; in particolare, utilizzando quale base empirica l'universo dei lavoratori parasubordinati dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia istituito tra l'Università di Roma «La Sapienza», l'Ires nazionale e il Nidil Cgil nazionale, ci interrogheremo sul sottile confine che intercorre tra un lavoro flessibile e una vita precaria.

### ***1.1 Lavoro flessibile o precario?***

In letteratura si tende a dividere le forme lavorative in due grandi aree, che a partire dagli anni ottanta hanno visto, anche in Italia, uno sviluppo in un certo senso parallelo<sup>4</sup>. Da una parte ha continuato a crescere il mercato del lavoro cosiddetto «standard», caratterizzato dalla compresenza di tre dimensioni classiche: forma di lavoro dipendente, orario full time, contratto a tempo indeterminato<sup>5</sup>. Dall'altra si sono affacciate condizioni occupazionali nuove, che si distinguevano dal lavoro standard anche solo per un unico aspetto, quale l'orario parziale, ovvero la temporaneità del rapporto contrattuale. Si è cominciato quindi a usare per questo universo lavorativo nuovo il termine di «atipico», per sottolineare una condizione di negazione di alcune dimensioni, la diversità rispetto a una supposta condizione di normalità. Spesso il lavoro atipico è anche «flessibile», indicando in tal modo una vasta

<sup>2</sup> Iacci P. (a cura di) (2005), *La flessibilità nella gestione delle risorse umane*, Milano, Franco Angeli.

<sup>3</sup> Gallino L. (2003), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.

<sup>4</sup> Pioret F. (1988), *The Changing Face of Work*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Atkinson J. (1986), *Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets*, in Dahrendorf R., Kohler E., Pioret F. (a cura di), *New Forms of Work and Activity*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; O'Toole J. (1973), *Work in America*, Cambridge (Mass.), Mit Press.

<sup>5</sup> Secondo l'Istat il numero degli occupati alle dipendenze è aumentato, tra il 1995 e il 2006, da 14,3 a 16,9 milioni, mentre le forze di lavoro, nello stesso periodo, sono aumentate di circa 1,9 milioni di unità [Istat (2007), *Forze di lavoro. Media 2006*, Roma, Istat].

gamma di soluzioni contrattuali, ognuna con specifiche proprietà e aspetti distintivi. La parola «flessibile», in definitiva, sottintende un mondo di significati, non necessariamente negativi – si pensi alla modularità dell’orario – e passa per l’adozione di nuovi parametri organizzativi d’impresa.

In Italia, come del resto in molte altre nazioni, sono state introdotte molte forme di flessibilizzazione dell’occupazione e di diversificazione delle condizioni di lavoro, principalmente attraverso l’ampliamento delle formule contrattuali previste dalla legge. Le quali, per inciso, non necessariamente sono egualmente ben accette dalle imprese: il ricorso a strumenti di flessibilità organizzativa avviene sulla base di specifiche necessità, in relazione al settore produttivo di appartenenza, al territorio di riferimento, alla storia dell’organizzazione<sup>6</sup>. Le forme di flessibilità più utilizzate si riassumono nel part time, nelle collaborazioni parasubordinate e nei contratti a tempo determinato, un ventaglio piuttosto limitato di preferenze<sup>7</sup>.

Da un punto di vista esclusivamente statistico, va ricordato che nel secondo semestre del 2006 i lavoratori temporanei secondo l’Istat erano circa 2,7 milioni, mentre i collaboratori e prestatori d’opera poco più di 500 mila: quindi la flessibilità interessa circa il 14 per cento degli occupati in Italia<sup>8</sup>. Un numero in linea con gli altri Paesi europei, come nota Accornero<sup>9</sup>, ma che viene percepito in Italia con maggiore apprensione a causa del mancato adeguamento del sistema delle tutele, ancora sagomate a misura dei lavoratori industriali<sup>10</sup>.

Da quanto detto pare chiaro che vi sia un equivoco che ruota attorno ai termini flessibilità e precarietà, spesso visti come alternativi, altrettanto spesso come sinonimi: essi sono in realtà separati da una sottile linea di confine, sulla quale gli individui si muovono in equilibrio, cercando di massimizzare i benefici derivanti dalla flessibilità del lavoro senza soffrire gli effetti della precarizzazione del lavoro. Compito arduo, dai risultati incerti, in quanto flessibilità e precarietà possono coesistere in uno stesso soggetto, e dipendo-

<sup>6</sup> Accornero A., Altieri G., Oteri C. (2001), *Lavoro flessibile*, Roma, Ediesse.

<sup>7</sup> La ricerca dell’Isfol, *Plus*, del 2006, sulle caratteristiche e le aspettative dei lavoratori, sottolinea come siano state contate 42 forme contrattuali in Italia nel 2006.

<sup>8</sup> Vedi 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, Camera dei Deputati, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato).

<sup>9</sup> Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.

<sup>10</sup> Accornero A. (2007), *Alternative e argini alla precarietà del lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori*, VIII, n. 2, aprile-giugno, pp. 7-21.

no dagli eventi della vita, dal contesto lavorativo, dalle reti di protezione di cui si può godere<sup>11</sup>.

Ai fini del presente studio, in definitiva, diremo convenzionalmente che la flessibilità si riferisce anzitutto a un modo di organizzare il proprio lavoro, e riguarda l'autonomia degli spazi, degli orari, delle procedure. La precarietà, invece, attiene a un'insicurezza di vita legata e condizionata dalle condizioni di lavoro, ma non solo.

### **1.2 La via alta e la via bassa alla flessibilità**

È noto che le imprese scelgono modi diversi per reagire alle oscillazioni del mercato. Alcune ripensano le proprie strategie ponendo l'accento sulla valorizzazione delle risorse umane e puntando a un loro coinvolgimento attivo sia per la gestione del lavoro sia per la creazione di nuovi prodotti e servizi. Altre, al contrario, cercano di comprimere quanto più possibile il costo della manodopera, facendo leva sui contratti, come insegnato dai teorici dell'Ect (Economia dei costi di transazione)<sup>12</sup>.

Se l'obiettivo aziendale è una produzione diversificata e di qualità, l'impresa punterà a divenire una sorta di comunità, all'interno della quale gli apporti dei singoli, più che sommarsi, si integrano. Il processo è ben rappresentato dal principio della «spirale della conoscenza»<sup>13</sup>, secondo cui i percorsi di crescita della conoscenza nelle organizzazioni sono il frutto di una combinazione di informazioni, socializzazione, clima culturale delle strutture, conoscenze tacite ed esplicite difficili da codificare in modo sistematico, ma il cui risultato permette una crescita generale attraverso uno scambio continuo tra individuo, gruppo, organizzazione, ambiente di riferimento. In questo quadro alle persone è richiesta flessibilità, intesa come capacità di adattamento, di gestione di processi, di definizione e risoluzione di problemi, di condivisione e aggiornamento continuo delle conoscenze. In cambio l'organizzazione concede ampi spazi di flessibilità, intesa come autonomia gestionale, responsabilizzazione nella ricerca di soluzioni efficaci, retribuzione migliore. Il ruolo lavorativo si arricchisce così di senso e

<sup>11</sup> Sennett R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York-Londra, W.W. Norton & Company.

<sup>12</sup> Rao P.K. (2003), *The Economics of Transaction Costs: Theory, Methods and Applications*, New York, Palgrave Macmillan.

<sup>13</sup> Nonaka I., Takeuchi H. (1995), *The Knowledge Creating Company*, New York, Oxford University Press.

la condivisione degli obiettivi favorisce la formazione di gruppi di lavoro altamente coordinati, chiamati a sostituire la divisione gerarchica dei livelli decisionali. Ogni gruppo può essere visivamente rappresentato come un nodo in una rete, che funziona come un sistema autonomo di apprendimento. Questa tipologia di impresa si affida alla *flessibilità funzionale*<sup>14</sup> e organizzativa, o *interna*, in cui i compiti e le mansioni possono variare secondo le necessità. I lavoratori devono dimostrare alta polivalenza di capacità, oltre alla disponibilità a continue riqualificazioni professionali. Per ottenere qualità ed efficienza, l'impresa fa leva su processi motivazionali volti al raggiungimento di uno stato di identificazione del lavoratore con il suo lavoro e con l'impresa stessa. Il coinvolgimento attivo dei dipendenti è prerequisito indispensabile per il successo economico dell'organizzazione, ottenibile solo con una prospettiva di investimento nelle risorse umane a lungo termine. La sicurezza occupazionale, in tale contesto, favorisce la creazione di un clima aziendale di collaborazione e lealtà<sup>15</sup>.

Carlo Trigilia<sup>16</sup> definisce l'adozione di strumenti di flessibilità organizzativa come una *via alta alla flessibilità*, in contrapposizione a una *via bassa*, attraverso cui l'impresa decide di rispondere ai mutamenti dell'ambiente puntando su variazioni retributive o numeriche della forza lavoro. In questi casi ci si affida a un modello di flessibilità *esterna*, che adatta la domanda di lavoro a fattori di tipo congiunturale dell'ambiente esterno all'impresa. I profitti sono perseguiti attraverso due strade parallele: l'abbattimento del costo del lavoro e la ricerca di economie taylor-fordiste, in cui la produzione si affida alla quantità per abbassare il prezzo unitario dei prodotti o dei beni, nell'assunzione di favorire in questo modo il consumo. L'utilizzo flessibile dei lavoratori genera alti turn over legati agli andamenti delle congiunture economiche in atto e vi è un ricorso massiccio a forme contrattuali «atipiche» a basso costo. L'orientamento è, nella maggior parte di queste aziende, di breve periodo, teso al profitto immediato.

<sup>14</sup> Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

<sup>15</sup> Sennett suggerisce di considerare il concetto di lealtà come discriminante nella valutazione del capitale sociale delle organizzazioni, cioè la disponibilità volontaria dei lavoratori a impegnarsi per l'istituzione. Il sociologo americano sostiene che le organizzazioni godono oggi di scarsa lealtà da parte dei loro dipendenti, nel momento in cui manca la sensazione di essere parte di un gruppo [Sennett R. (2006), *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino].

<sup>16</sup> Trigilia C. (2002), *Sociologia economica*, Bologna, Il Mulino.

I due modelli flessibili non sono, nella loro applicazione reale, del tutto contrapposti. I confini fra le nuove forme organizzative sono sfumati, cosicché è possibile incontrare situazioni in cui la flessibilità alta convive con forme di flessibilità bassa (come nel caso di funzioni della catena produttiva esternalizzate a imprese terze che usufruiscono al loro interno di mobilità occupazionale), o che da forme di flessibilità bassa si passi all'altra modalità, come nel caso delle situazioni di economia informale in fase di emersione.

Paolo Ceri<sup>17</sup> suggerisce a questo proposito una distinzione analitica fra i concetti di «lavoro» e «lavoratore» e, di conseguenza, fra «flessibilità del lavoro» e «flessibilità del lavoratore». I due piani non necessariamente si trovano a coincidere, perché a un'organizzazione rigida del lavoro può corrispondere un lavoratore con tipologia contrattuale flessibile; è il caso ad esempio dei lavori dequalificati e a basso costo del settore dei servizi, i cosiddetti *Mac Job*<sup>18</sup>, in cui mansioni semplici e standardizzate sono ricoperte da lavoratori che hanno contratti altamente flessibili. Viceversa, un'organizzazione del lavoro destrutturata, basata su innovative soluzioni tecnologiche e organizzative, può invece privilegiare manodopera a tempo pieno e contratto indeterminato.

## 2. Tra flessibilità e precarietà: i lavoratori parasubordinati

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 un'impresa, non lo sono invece sotto un profilo contrattuale. Il loro rapporto di impiego, generalmente detto «co.co.co», o recentemente «co.co.pro», prevede alcune forme tipiche del lavoro dipendente (ad esempio la subordinazione a un superiore o la possibilità/necessità di lavorare presso la sede del committente) e del lavoro autonomo (quale la retribuzione e la durata contrattuale flessibile e contrattata individualmente), pertanto è di difficile catalogazione utilizzando le tradizionali categorie occupazionali. La figura del parasubordinato assume consistenza statistica a partire dal 1996, allorquando viene creata presso l'Inps, sulla scia della riforma pensionistica dell'anno precedente, un'apposita

<sup>17</sup> Ceri P. (2003), *La società vulnerabile*, Roma-Bari, Laterza.

<sup>18</sup> Ritzer G. (1997), *Il mondo alla Mc Donald's*, Bologna, Il Mulino.

Gestione Separata, un fondo pensionistico destinato ai collaboratori, che richiede un'affidabile contabilità inerente i soggetti che ne fanno parte, il lavoro che svolgono, i periodi in cui sono attivi, i compensi che ne ottengono<sup>19</sup>. Secondo l'istituto previdenziale, i parasubordinati che in quel primo anno si iscrissero al nuovo fondo furono poco meno di 839 mila. Nel 2004 erano raddoppiati: oltre 1,7 milioni<sup>20</sup>.

L'Inps, a partire dal gennaio 2005, ha istituito per i datori di lavoro l'obbligo del versamento mensile dei contributi per i lavoratori parasubordinati. Ciò ha permesso di raccogliere i dati con maggiore precisione e tempestività; le analisi del presente paragrafo, pertanto, si basano su circa 18 milioni di versamenti eseguiti nel 2005-2006, elaborati dall'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia istituito tra l'Università di Roma «La Sapienza», l'Ires nazionale e il Nidil Cgil nazionale. Tale base di dati, come vedremo, ci permetterà di indagare con un discreto livello di attendibilità la condizione dei lavoratori parasubordinati e, in particolare, di avanzare alcune ipotesi sul loro livello di precarietà occupazionale.

### ***2.1 Quanti sono e cosa fanno i parasubordinati***

I lavoratori parasubordinati nell'archivio Inps sono circa 1,5 milioni (erano 1.475.111 nel 2005 e 1.528.865 l'anno successivo)<sup>21</sup>, per oltre il 70 per cento in condizioni di collaborazione esclusiva da una sola impresa, e che per il 65 per cento svolgono lavori atipici. Concettualmente l'universo indagato è composto di due sub gruppi:

<sup>19</sup> In realtà al fondo pensionistico non afferiscono solo i collaboratori, ma in virtù di varie modifiche ed estensioni legislative, anche figure simili ai lavoratori autonomi, come gli amministratori di condomini, di aziende, di enti pubblici, gli associati in partecipazione, nonché i professionisti con partita Iva ma senza albo professionale. Da ultimo sono entrati nel parterre della Gestione Separata anche i dottorandi di ricerca, che in realtà più che lavoratori in senso proprio sono studenti con borsa di studio. Questa composizione variegata, seppur funzionale sotto il profilo amministrativo, crea notevoli complessità interpretative per chi studia il fenomeno del lavoro parasubordinato.

<sup>20</sup> Inps (2006), *Il lavoro parasubordinato. Dal 1996 al 2004*, Roma, Inps. Va detto che il rapporto prende in considerazione i soli «contribuenti attivi», cioè coloro che nell'arco dell'anno hanno effettivamente lavorato, per i quali è stato registrato almeno un versamento contributivo. Il totale degli iscritti al fondo nel periodo considerato è invece di 3,3 milioni, per circa la metà ovviamente inattivi.

<sup>21</sup> 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 nel presente *paper*.

- gli amministratori e sindaci di società ed enti e assimilati, che costituiscono oltre un terzo del totale dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata;
- i collaboratori e assimilati, quasi un milione di persone che compongono i restanti due terzi.

Le differenze tra i due gruppi sono notevoli: i primi hanno 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 per cento), 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 (Tabella 1). Essi, infatti, sono titolari di altri redditi da pensione o da lavoro afferente altri fondi previdenziali (l'Inps li definisce «concorrenti», nel senso che queste retribuzioni concorrono, assieme a un'altra occupazione o a una pensione, alla formazione del reddito del lavoratore). 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 per cento dei casi sono anche titolari di altri redditi. All'opposto si trovano i collaboratori continuativi o a progetto, che invece hanno redditi aggiuntivi solo nel 15 per cento dei casi.

Un'altra variabile che differenzia in misura considerevole i lavoratori è rappresentata dall'unicità o meno dei committenti. I lavoratori della Gestione Separata, in larghissima maggioranza, hanno un unico rapporto di lavoro, assomigliando, in ciò, più a lavoratori dipendenti tradizionali che a free lance d'impresa. Nel 2005 erano solo 156.857 gli individui (pari al 10,6 per cento del totale) per i quali è stato effettuato un versamento da più di una azienda, e che sono pertanto definibili come «pluricommittenti».

I detentori di più rapporti professionali sono tipicamente gli amministratori, i dottorandi di ricerca e i borsisti del Miur, i collaboratori di giornali, mentre i collaboratori nella pubblica amministrazione e gli associati in partecipazione in misura superiore alla media sono titolari di un unico rapporto di lavoro.

## ***2.2 Redditi e gruppi professionali***

Nonostante il numero di iscritti alla Gestione Separata sia complessivamente cresciuto tra il 2005 e il 2006, non sono aumentati invece i reddi-

*Tab. 1 – Condizione esclusiva e concorrente per tipologia professionale*

		<i>Condizione 2005</i>		<i>Condizione 2006</i>	
		<i>Concorrente</i>	<i>Esclusiva</i>	<i>Concorrente</i>	<i>Esclusiva</i>
Amministratore, sindaco di società	N.	253.227	218.766	251.393	231.002
	%	53,65	46,35	52,10	47,90
Collaboratori giornali	N.	2.844	7.653	2.117	7.062
	%	27,09	72,91	23,10	76,90
Partecipante a Commissioni	N.	13.670	2.150	10.619	2.258
	%	86,41	13,59	82,50	17,50
Amministratore enti locali	N.	623	405	582	470
	%	60,6	39,4	55,30	44,70
Dottorando, borsista Miur	N.	3.884	34.358	3.469	38.064
	%	10,16	89,84	8,40	91,60
Co.co.co, co.co.pro	N.	115.560	630.751	105.365	688.882
	%	15,48	84,52	13,30	86,70
Venditore porta a porta	N.	1.200	11.268	1.065	11.043
	%	9,62	90,38	8,80	91,20
Collaboratori occasionalisti	N.	6.288	14.296	7.034	14.669
	%	30,55	69,45	32,40	67,60
Lavoro occasionale autonomo	N.	3.664	3.683	4.024	3.798
	%	49,87	50,13	51,40	48,60
Co.co.co pensionati e ultra 65enni	N.	21.250	584	22.359	722
	%	97,33	2,67	96,90	3,10
Co.co.co nella p.a.	N.	24.793	50.963	23.346	52.011
	%	32,73	67,27	31,00	69,00
Co.co.co. prorogati	N.	2.615	11.718	1.457	3.847
	%	18,24	81,76	27,50	72,50
Associati in partecipazione	N.	0	38.898	3.917	38.290
	%	0	100	9,30	90,70
Totale	N.	449.618	1.025.493	436.747	1.092.118
	%	30,48	69,52	28,6	71,4

ti imponibili dichiarati, che ammontano mediamente a meno di 15 mila euro annui, con oltre la metà dei lavoratori parasubordinati (58 per cento) che non supera i 10 mila euro.

L'inadeguatezza dei redditi da lavoro parasubordinato è particolarmente significativa se teniamo conto dei differenziali di genere. Approfondiremo in seguito la problematica della diversa condizione di uomini e donne nel lavoro parasubordinato, ma qui vale sottolineare il dato che vede le lavoratrici con un reddito annuale inferiore di circa il 50 per cento rispetto a quello dei loro colleghi uomini (9.515 euro *vs* 18.978 euro).

Esistono differenze sostanziali nei livelli di reddito delle diverse tipologie professionali. I collaboratori coordinati e continuativi o a progetto, con un imponibile medio pari a 8.400 euro (va notato che l'aumento rispetto al 2005 per questi lavoratori è stato meno di sei euro annuali), e ancor di più le donne (365 mila di esse hanno un reddito esclusivo medio di appena 6.173 euro annuali), mostrano una condizione di reale disagio e di esposizione al rischio di precarietà economica. All'opposto si situano gli amministratori, che dichiarano invece un imponibile superiore a quello dei collaboratori di ben 20 mila euro (28.826 euro, cresciuto di 800 euro rispetto al 2005). L'aumento più consistente si è verificato per gli amministratori di enti locali, per i quali l'imponibile medio in un anno è cresciuto di 1.500 euro. Prendendo in esame i dati sull'inflazione<sup>22</sup>, che per il 2006 secondo l'Istat si è assestata al 2,2 per cento, notiamo che il potere d'acquisto degli iscritti alla Gestione Separata, nell'anno preso in considerazione, è rimasto sostanzialmente invariato, seppur con notevole variazioni, in quanto i circa 750 mila collaboratori a progetto del settore privato hanno visto diminuire il proprio potere d'acquisto di oltre due punti percentuali.

Il fattore età, insieme al genere, costituisce la variabile fondamentale nella determinazione dei livelli di reddito: è vero che si registra una crescita lineare dei redditi all'aumentare dell'età; tuttavia, sino a un'età adulta l'imponibile è al di sotto della media. Ciò dimostra che l'obiezione che retribuzioni molto basse possano riferirsi alle situazioni di giovani che integrano con lavori saltuari le proprie entrate, è in parte contraddetta dal fatto che fino ai 35 anni i redditi siano comunque al di sotto della media. Ciò rappresenta un dato allarmante, anche in considerazione del fatto che

<sup>22</sup> Istat (2007), *Rapporto annuale 2006*, Roma, Istat.

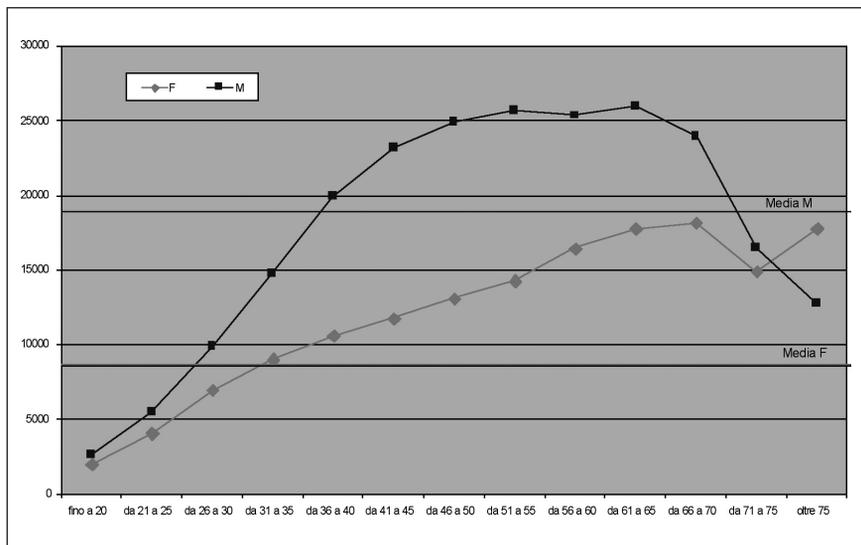
in questa fascia d'età di solito emergono in modo più pressante le esigenze familiari.

Insomma, sinora abbiamo scovato due tipologie di soggetti candidati, più che alla flessibilità, a forme di precariato: i giovani e le donne. Non a caso tipologie considerate «deboli» anche nel mercato del lavoro tradizionale.

*Tab. 2 – Imponibile medio per tipologia professionale (in euro annuali)*

	<i>Imponibile medio 2005</i>	<i>Imponibile medio 2006</i>	<i>Differenza 2005-2006</i>	<i>Differenza 2005-2006 (%)</i>
Amministratore, sindaco di società	27.970,50	28.826,58	+ 856,00	3,06
Collaboratore giornali	6.776,01	6.965,40	+ 189,39	2,67
Partecipante a Commissioni	5.273,89	6.206,62	+ 932,73	17,68
Amministratore enti locali	10.713,86	12.215,39	+ 1501,53	14,01
Dottorando, borsista Miur	11.060,83	11.297,24	+ 236,41	2,13
Co.co.co, co.co.pro	8.404,21	8.409,82	+ 5,61	0,06
Venditore porta a porta	8.736,51	8.992,49	+ 255,98	2,93
Collaboratori occasionali	3.615,26	3.798,04	+ 182,78	5,05
Lavoro occasionale autonomo	6.575,80	6.335,70	- 240,00	-3,64
Co.co.co pensionati e ultra 65enni	14.582,34	14.636,64	+ 54,30	0,37
Co.co.co nella p.a.	7.996,56	8.267,24	+ 270,68	3,38
Co.co.co prorogati	7.542,49	9.565,71	+ 2023,22	26,82
Associati in partecipazione	8.383,70	8.692,52	+ 308,82	3,68
Totale	14.678,00	14.933,00	+ 255,00	1,70

Fig. 1 – Imponibile medio per fascia di età e genere (in euro annuali)



### 2.3. Atipici o precari? Un primo tentativo di modellizzazione

All'interno della Gestione Separata si possono individuare due gruppi professionali che l'Inps<sup>23</sup> suggerisce di differenziare, sulla base dell'attività svolta dai lavoratori, in *tipici* e *atipici*. Rientrano nel primo gruppo gli amministratori (di azienda, ma anche di condominio), i sindaci e revisori di società, i componenti di collegi e Commissioni, i collaboratori di giornali, riviste, enciclopedie e simili; nel secondo troviamo tutti gli altri, quindi dottorandi e borsisti, collaboratori a vario titolo, venditori porta a porta, soci di cooperativa e associati in partecipazione.

Come si vede dalla Tabella 3, tra i parasubordinati vi è una netta prevalenza dei lavoratori atipici. Essi sono il 67,5 per cento del totale e sono aumentati, rispetto al 2005, di 68.105 unità. La presenza femminile è preponderante tra gli atipici, con una quota che è di circa 26 punti percentuali in più rispetto a quella maschile (83 vs 56 per cento).

Partendo dalla differenza tipologica tra *contratti e professioni tipiche* e *atipiche* e aggiungendo ad essa la variabile della *concorrenza* o dell'*esclusività* dell'attività svolta, abbiamo costruito un primo modello di riferimento at-

<sup>23</sup> Inps (2006), *op.cit.*, p. 46.

*Tab. 3 – Lavoratori tipici e atipici nella Gestione Separata Inps 2006*

		<i>Lavoratori tipici</i>	<i>Lavoratori atipici</i>	<i>Totale</i>
<i>Femmine</i>	N.	111.331	542.319	653.650
	%	17,03	82,97	100,00
<i>Maschi</i>	N.	384.993	490.222	875.215
	%	43,99	56,01	100,00
<i>Totale</i>	N.	496.324	1.032.541	1.528.865
	%	32,46	67,54	100,00

traverso cui leggere le condizioni di maggiore o minore esposizione al rischio di precariato.

Dalla Tabella 4 si può vedere che oltre la metà dei lavoratori parasubordinati (858 mila soggetti, pari al 56 per cento del totale) si trovano nella condizione di atipicità/esclusività. Essi sono caratterizzati dalla compresenza di due condizioni: hanno prevalentemente un contratto di collaborazione e hanno come unica fonte di reddito quella derivante dal lavoro parasubordinato. Il loro imponibile annuo è molto al di sotto della media (meno di 10 mila euro), e ciò li mette a serio rischio di precarietà. Il numero di questi soggetti, nel passaggio tra il 2005 e il 2006, è molto aumentato passando dalle 804.171 persone del 2005 ai 858.388 lavoratori del 2006 (+ 6,74 per cento). In questo gruppo le donne occupano una situazione ancor più svantaggiata poiché costituiscono la maggioranza dell'insieme degli atipici/esclusivi (57 per cento del gruppo a fronte di un 43 per cento di maschi) e ciò pur se esse sono minoritarie numericamente tra i lavoratori parasubordinati nel complesso.

*Tab. 4 – Consistenza del modello per genere del lavoratore (2006)*

	<i>Femmine</i>		<i>Maschi</i>		<i>Totale</i>	
	<i>N.</i>	<i>%</i>	<i>N.</i>	<i>%</i>	<i>N.</i>	<i>%</i>
<i>Tipico/concorrente</i>	50.925	19,39	211.669	80,61	262.594	17,18
<i>Tipico/esclusivo</i>	60.406	25,84	173.324	74,16	233.730	15,29
<i>Atipico/concorrente</i>	50.757	29,15	123.396	70,85	174.153	11,39
<i>Atipico/esclusivo</i>	491.562	57,27	366.826	42,73	858.388	56,15
<i>Totale</i>	653.650	42,75	875.212	57,25	1.528.862	100,00

La situazione reddituale dei diversi gruppi nel modello è riportata nella Tabella 5. Come si vede la durata contrattuale media<sup>24</sup> è di poco superiore ai dieci mesi se si tratta di lavoratori tipici, di circa otto per gli atipici con altri redditi e di soli sette mesi per i lavoratori atipici esclusivi. Una condizione ovviamente difficile per tale categoria, in quanto proprio loro, non avendo altre fonti dichiarate di guadagno, sono quelli che più degli altri necessiterebbero di coperture contrattuali estese.

Anche sotto il profilo del reddito generato i lavoratori tipici, sia concorrenti sia esclusivi, si trovano nella condizione più favorevole poiché, a fronte di un numero di mesi contrattualizzati più elevato, dispongono di un reddito mensile discretamente elevato: oltre 2.200 euro per i tipici/concorrenti e oltre 3.200 euro per i tipici/esclusivi (ma le donne percepiscono redditi sensibilmente minori). I lavoratori atipici, al contrario, sono caratterizzati da un indice retributivo più modesto (inferiore sia a quella dei lavoratori tipici sia rispetto alla media), che sembra di nuovo indicare una condizione di effettiva precarietà.

Tab. 5 – Redditi e durata contrattuale per condizione lavorativa e genere

	<i>Sesso</i>	<i>Imponibile 2006</i>	<i>Durata contratto in mesi nel 2006</i>	<i>Indice retributivo</i>
<i>Tipico/concorrente</i>	F.	19.871,92	10,33	1.924,55
	M.	23.879,58	10,28	2.323,19
	Totale	23.102,37	10,29	2.245,59
<i>Tipico/esclusivo</i>	F.	25.912,30	10,42	2.486,32
	M.	36.733,31	10,46	3.510,33
	Totale	33.936,69	10,45	3.246,47
<i>Atipico/concorrente</i>	F.	8.017,41	7,76	1.033,30
	M.	13.351,53	8,37	1.595,64
	Totale	11.796,90	8,19	1.440,23
<i>Atipico/esclusivo</i>	F.	6.582,61	7,14	922,05
	M.	9.655,00	7,13	1.353,80
	Totale	7.895,57	7,14	1.106,44

<sup>24</sup> In merito alla durata contrattuale va notato che, seppur l'archivio Inps riporti per ciascun lavoratore l'indicazione delle date di inizio e fine contratto con uno specifico commit-

Anche da questa prospettiva le donne appaiono come il soggetto più debole del mercato del lavoro parasubordinato: indipendentemente dalla propria condizione esse percepiscono compensi molto inferiori agli uomini. La distanza maggiore si registra nel segmento degli atipici/esclusivi, dove le lavoratrici percepiscono mediamente il 32 per cento in meno rispetto a quanto ricevuto dai lavoratori di sesso maschile. È un dato preoccupante, poiché il loro ammontare retributivo calcolato su base mensile è pari a 922 euro e viene erogato per soli sette mesi all'anno.

#### ***2.4 Verso un modello più raffinato di precarietà occupazionale***<sup>25</sup>

Il modello appena visto, seppur abbia il pregio della sinteticità, in quanto si basa su due sole variabili dicotomiche, pecca di eccesso di semplificazione. Ciascuna variabile infatti ci fornisce solo un'immagine parziale della condizione dei parasubordinati, mentre adottando un'ottica multidimensionale sarebbe possibile ottenerne una rappresentazione più adeguata. Purtroppo le variabili disponibili nell'archivio amministrativo Inps<sup>26</sup> – o calcolabili a partire da esse – non sono numerose e ovviamente si riferiscono a condizioni oggettive dei lavoratori, quali età, sesso, contesto territoriale, settore di attività, tipologia di prestazione, durata del contratto nell'anno e indice di retribuzione media mensile, risultante dal rapporto tra il totale dell'imponibile dichiarato come lavoratore parasubordinato e il numero dei mesi in cui questo risulta essere sotto contratto con uno o più committenti, anche contemporaneamente. Va ricordato che tale indicatore nulla ci dice rispetto all'effettivo numero delle ore o dei giorni lavorati nel mese, né circa l'esistenza o meno di rapporti part time, che

tente, nulla è invece dato sapere circa il numero delle giornate effettivamente lavorate e sull'orario giornaliero o mensile svolto. Ciò impedisce, di fatto, di creare una relazione diretta tra retribuzioni e tempo di lavoro, in quanto va tenuto conto che, realisticamente, una buona percentuale di parasubordinati svolge la propria attività part time. Pertanto il nostro uso di tale variabile è inteso a mero scopo comparativo tra i diversi gruppi.

<sup>25</sup> Le argomentazioni esposte nel paragrafo che segue sono state più ampiamente discusse nel *paper* Di Nicola P., Mingo I. (2007), *Flessibilità e dintorni: dimensioni concettuali, empiriche e risultati a confronto*, presentato al convegno della Sezione di metodologia dell'Associazione italiana di sociologia *Esplorare la coesione sociale: teorie, ipotesi, modelli, tecniche di analisi dei dati*, tenutosi alla facoltà di Sociologia dell'Università di Trento il 28-30 giugno.

<sup>26</sup> Si ricorda che l'archivio di cui si parla è costituito, per ciascun anno preso in considerazione, di circa nove milioni di versamenti contributivi eseguiti dalle imprese a favore dei parasubordinati alle loro dipendenze.

potrebbero giustificare almeno in parte i forti differenziali retributivi che vedremo esistere tra le diverse categorie di lavoratori. Ciononostante esso rappresenta un *proxi* al fine di individuare situazioni di debolezza sociale se non di vera e propria precarietà.

Utilizzando gli indicatori anzidetti, e operando un'analisi delle corrispondenze multiple seguita da una *cluster analysis*, è stato possibile individuare cinque tipi di lavoratori flessibili, contraddistinti da diversi livelli di vulnerabilità occupazionale<sup>27</sup>.

Come si vede dalla Figura 2, l'analisi fattoriale individua chiaramente i lavoratori forti e i lavoratori deboli in maniera coerente con quanto detto sinora. I primi, sul lato sinistro della figura, sono sostanzialmente lavoratori tipici (che svolgono compiti di amministratori di enti e società) con redditi plurimi, caratterizzati da alti imponibili annui, contratti più lunghi (che coprono l'intero anno) e alti indici di retribuzione mensile. I secondi sono atipici (collaboratori coordinati e a progetto, dottorandi e borsisti) con redditi esclusivi, basso imponibile, basso indice retributivo e contratti di breve durata.

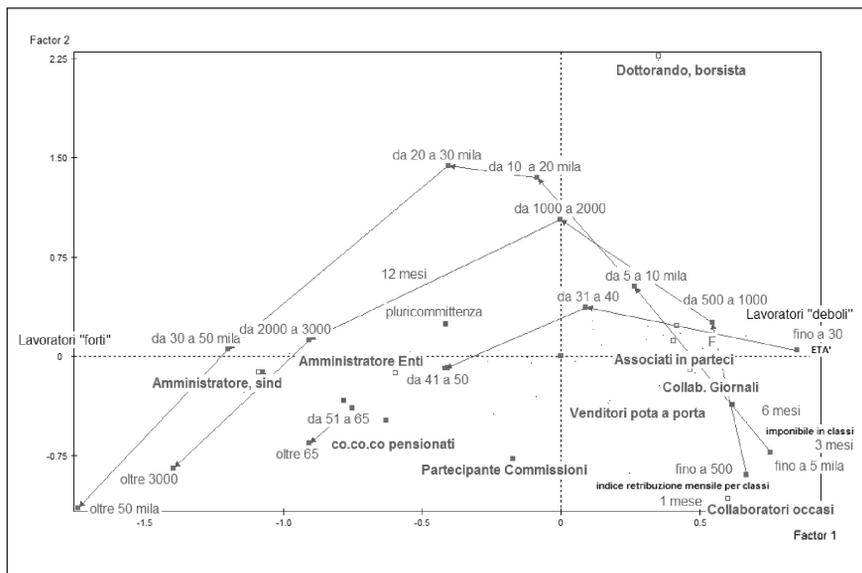
Caratterizzano queste due polarità il genere (maschile *vs* femminile, con le donne nettamente sovrarappresentate nelle fasce deboli) e l'età, che risulta crescente a mano a mano che si passa dai gruppi più deboli a quelli più forti. Anche i settori di attività risultano significativamente diversi: l'industria e il commercio caratterizzano i lavoratori forti, mentre i servizi alle imprese e quelli pubblici (la pubblica amministrazione, l'istruzione, la ricerca, la sanità) quelli più deboli. In questo scenario risultano coerenti anche i contesti territoriali: il Centro, il Sud e le Isole caratterizza questi ultimi, il Nord (Ovest ed Est) i lavoratori più forti. Di un certo interesse è la presenza nel semipiano dei lavoratori deboli, seppur in un'area isolata del grafico, di dottorandi e borsisti di ricerca. Ciò conferma l'esistenza, all'interno dell'universo della parasubordinazione, di figure professionali ad alta qualificazione, nella fase iniziale della carriera, insieme a quelle di basso profilo. Rispetto alla classificazione tipico/atipico proposta dall'Inps<sup>28</sup>, l'evidenza empirica mostra due outsider: i co.co.co pensionati, che si collocano tra i tipici; i collaboratori di giornali, il cui profilo si avvicina invece a quello degli atipici.

<sup>27</sup> Per la metodologia impiegata si rimanda a Di Nicola P., Mingo I. (2007), *op.cit.*

<sup>28</sup> Inps (2006), *op.cit.*, p. 46.

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

Fig. 2 – I parasubordinati: lavoratori forti vs lavoratori deboli

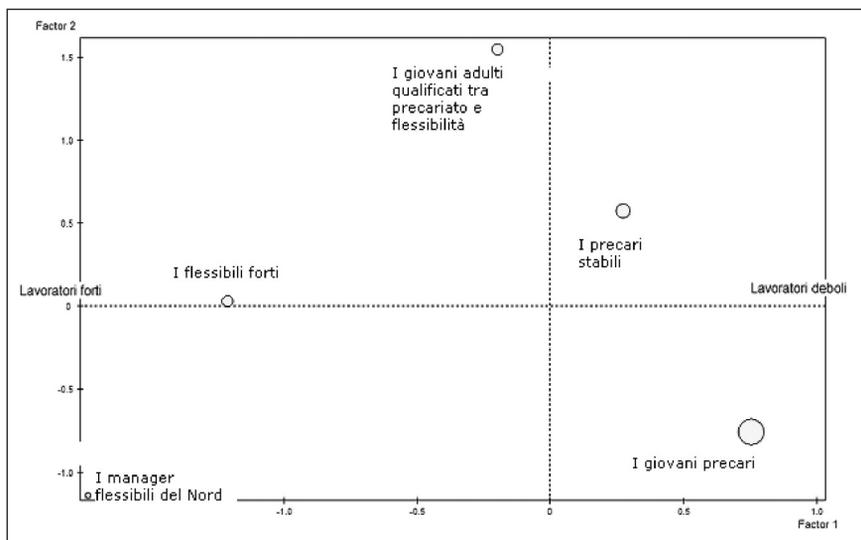


### 2.5 Tipi flessibili

Approfondendo l'analisi sin qui svolta scopriamo, tramite il raggruppamento in *cluster*, che gli oltre 1,5 milioni di parasubordinati esistenti nel 2006 sono riconducibili a cinque gruppi, con caratteristiche peculiari che li differenziano nettamente tra loro. In particolare, due gruppi possono essere inclusi nella sfera dei lavoratori deboli, che patiscono la cattiva flessibilità del lavoro e il precariato, due in quello dei lavoratori forti, che invece si muovono agevolmente in questo speciale mercato del lavoro. Il rimanente gruppo si colloca in una posizione intermedia tra le due polarità.

Graficamente i cinque gruppi si situano nel continuum ideale flessibilità/precarietà, come indicato nella Figura 3.

Fig. 3 – Tipi flessibili tra i parasubordinati



In sintesi, i gruppi che emergono dalla *cluster analysis* sono i seguenti (Figura 4):

- **Cluster I: i giovani precari**

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

- **Cluster II: i precari stabili**

Anche il secondo *cluster*, che rappresenta il 21 per cento dei parasubordinati, è costituito in larga parte da lavoratori esclusivi (75 per cento dei casi)

e con un solo committente, ma tra di essi si colloca anche una percentuale superiore, che nella popolazione totale, di pluricommittenti (13,3 *vs* 10,7 per cento). Si tratta in larga percentuale di co.co.pro e assimilati (68,2), con redditi superiori a quelli del gruppo precedente, compresi tra 5 e 20 mila euro nel 92,3 per cento dei casi. L'indice di retribuzione mensile si colloca tra i 500 e i 1.000 euro e si accompagna a contratti più duraturi: da sei mesi a un anno, con una prevalenza di questi ultimi (63,2 per cento). Il profilo sembrerebbe quello di lavoratori che, seppur deboli, hanno comunque contratti più durevoli, dunque con una maggiore copertura temporale nell'occupazione. Si tratta di «giovani adulti» di età inferiore a 40 anni, prevalentemente maschi (51 per cento). La ripartizione geografica in cui lavorano è in prevalenza il Centro (32 per cento); i settori di attività caratterizzanti sono quelli dei servizi, dell'informatica e della sanità.

• **Cluster III: i giovani adulti qualificati tra precariato e flessibilità**

Il terzo *cluster* raggruppa il 16,3 per cento dell'universo e si caratterizza per la presenza di lavoratori atipici (67,9 per cento), in particolare di dottorandi e borsisti di ricerca (13 *vs* 3 per cento), ma anche co.co.co della pubblica amministrazione, collaboratori di giornali e associati in partecipazione. Si tratta di lavoratori molto spesso esclusivi (74 per cento), giovani adulti di età compresa tra 31 e 40 anni nel 35 per cento dei casi, che svolgono attività commissionate da più datori di lavoro nel 12 per cento dei casi. È realistico pensare che tra di essi vi siano in misura maggiore soggetti ad alta qualificazione, sottoposti a lunghi percorsi di professionalizzazione che allungano i tempi di attesa di un lavoro stabile. L'imponibile, compreso tra i 10 e i 30 mila euro, si coniuga a rapporti di lavoro che coprono l'intero anno nell'85,4 per cento dei casi. Coerentemente l'indice di retribuzione mensile va dai 1.000 ai 2.000 euro. I settori di attività sono diversificati: il commercio, l'istruzione, la pubblica amministrazione, l'informatica, la ricerca. Le ripartizioni geografiche caratterizzanti risultano il Centro (30 per cento) e il Nord Est (23).

• **Cluster IV: i flessibili forti**

Raggruppa il 16,3 per cento dei parasubordinati ed è costituito per il 67 per cento da amministratori, sindaci e revisori di aziende ed enti, dunque da lavoratori tipici, di età molto diversificata (da 30 a oltre 65 anni), in prevalenza uomini (76,8 *vs* 57,3 per cento). Il rapporto con più committenti risulta essere una modalità caratterizzante (12,4 per cento), mentre l'attività svolta come parasubordinati è concorrente con altri redditi nel 42,7

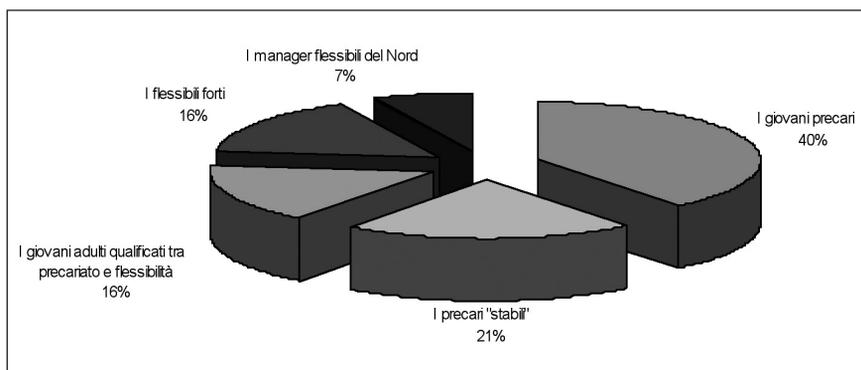
per cento dei casi (*vs* 28,6 della media). I livelli di imponibile che caratterizzano il gruppo sono medio alti (da 30 a 50 mila euro nel 92,8 per cento del gruppo), tanto che l'indice di retribuzione mensile supera i 2 mila euro e, per il 32,5 per cento di essi, i 3 mila euro. Anche la durata contrattuale prefigura un'attività continuativa nel corso dell'anno (12 mesi nell'85 per cento dei casi).

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

• **Cluster V: i manager flessibili del Nord**

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

Fig. 4 – Gruppi tipologici dei lavoratori parasubordinati



$N=1.528.865$

### 3. Osservazioni conclusive: tra flessibilità scelta e subita

Dall'analisi sin qui svolta si possono distinguere con chiarezza due grandi tipologie di lavoratori flessibili: quelli «deboli», che 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», che possono spendere sul mercato una professionalità elevata, 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.

Molti lavoratori flessibili si muovono nel mondo del lavoro come in un territorio straniero, indefinito e per questo generatore di ansie e paure<sup>29</sup>. Per alcuni di loro, più avanti con l'età, l'incertezza rischia di non costituire più un'eccezione, bensì una condizione permanente. Anche per molte donne la flessibilità dei rapporti di lavoro è più una necessità che un'esigenza, e 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.

È chiaro che i giudizi sulla flessibilità possono cambiare profondamente secondo 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 bisogni<sup>30</sup>; 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 chi, invece, non può contare su punti di partenza altrettanto buoni. È la società che può essere visivamente rappresentata da una clessidra<sup>31</sup>, nella cui parte alta vige una «flessibilità buona» e nella parte bassa la «flessibilità cattiva», formata da lavori più esposti alle fluttuazioni del mercato<sup>32</sup>. Per for-

<sup>29</sup> Bauman Z. (2000), *La società dell'incertezza*, Bologna, Il Mulino.

<sup>30</sup> Accornero A. (2000), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

<sup>31</sup> L'immagine della clessidra è ripresa da Gallino L. (2004), *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale*, in Mari G. (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Milano, Mondadori.

<sup>32</sup> Vedi Harrison B. (1999), *Agile e snella*, Roma, Edizioni Lavoro. Harrison 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, 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 Castells, parlando della «società

tuna la parte bassa della clessidra non è quella preponderante, e la cattiva flessibilità interessa una piccola 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 a bassa qualificazione e le donne.

Tra i ricercatori e gli esperti di mercato del lavoro non c'è concordanza 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 anni<sup>33</sup>. 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*<sup>34</sup>, 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 contemporanea<sup>35</sup>.

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 cui 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 un profondo 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 tute-

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.

<sup>33</sup> Così, ad esempio, Natale Forlani, al vertice di Italia Lavoro, su *Il Sole 24 Ore* del 31 agosto 2007.

<sup>34</sup> Ceri P. (2003), *op.cit.*

<sup>35</sup> Ceri P. (2003), *op.cit.*, p. 82.

le e garanzie universali per i lavoratori, è possibile utilizzare la flessibilità per aumentare l'integrazione sociale, anziché 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 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.

## Bibliografia

- AA.VV. (2006), *La «legge Biagi», anatomia di una riforma*, Roma, Editori Riuniti.
- Accornero A. (2006), *Lavoro, mercato, regole: quando il difetto sta nel manico...*, in AA.VV., *op.cit.*
- Accornero A. (2002), *Il mondo della produzione*, Bologna, Il Mulino.
- Barbier J., Nadel H. (2002), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, Donzelli.
- Beck U. (2000), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Torino, Einaudi.
- Bologna S., Fumagalli A. (a cura di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli.
- Bonazzi G. (2002), *Come studiare le organizzazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Butera F. (1997), *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni*, Milano, Franco Angeli.
- Butera F., La Rosa M. (1998), *Formazione, sviluppo organizzativo e gestione delle risorse umane*, Milano, Franco Angeli.
- Casagrande M., Cepollaro G. (2003), *Il lavoro senza confini*, Milano, Guerini e Associates.
- Castells M. (2002), *La nascita della società in rete*, Milano, Egea.
- Catania D., Vaccaio C.M., Zucca G. (a cura di) (2004), *Una vita tanti lavori*, Milano, Franco Angeli.
- Catania D. (2004), *La flessibilità situazionale: aspetti teorici del post-fordismo*, in Catania D., Vaccaio C.M., Zucca G. (a cura di), *op.cit.*
- Coriat B. (1993), *Ripensare l'organizzazione del lavoro*, Bari, Dedalo.
- Davidow W.H., Malone M.S. (1992), *The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century*, New York, Harper Business.
- De Masi D. (1999), *Il futuro del lavoro*, Bari-Roma, Laterza.

- Di Nicola P. (2005), *Da Taylor a Ford. Appunti per lo studio dello «Scientific Management» e della catena di montaggio*, Roma, Ediesse.
- Di Nicola P. (2001), *I lavoratori nella net-economy tra dipendenza e autonomia*, in Fontana R., Mazza B. (a cura di), *op.cit.*
- Fontana R., Mazza B. (a cura di) (2001), *E-job*, Milano, Guerini e Associati.
- Freni M. (2003), *Biografie rapsodiche*, in Casagrande M., Cepollaro G., *op.cit.*
- Isfol (2005), *Plus Participation, Labour, Unemployment Survery*, Roma, Isfol.
- Laubacher R.J., Malone T.W. (1997), *Flexible Work Arrangements and 21st Century Worker's Guilds*, working paper n. 04, Cambridge (Mass.), Mit Sloan School of Management, 21st Century Initiative.
- Malone T.W., Laubacher R.J. (1998), *The Dawn of the E-Lance Economy*, in *Harvard Business Review*, 76, 10, pp. 145-152.
- Marazzi C. (1999), *Il posto dei calzini*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Mari G. (a cura di) (2004), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Milano, Mondadori.
- Marrani A. (1980), *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, Firenze, La Giuntina.
- Mingione E., Pugliese E. (2003), *Il lavoro*, Roma, Carocci.
- Ranci C. (2002), *Le nuove disuguaglianze in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Rifkin J. (1997), *La fine del lavoro*, Milano, Baldini & Castoldi.
- Sennett R. (2003), *L'uomo flessibile*, Milano, Feltrinelli.
- Sennett R. (2004), *Rispetto*, Bologna, Il Mulino.
- Zucca G. (2004), *Vite a (o per il) lavoro: tipologie dell'atipicità e vulnerabilità sociale*, in Catania D., Vaccaio C.M., Zucca G. (a cura di), *op.cit.*

## Fonti

Inps, Gestione separata: archivio contribuenti 2006 e 2005 (file dati).