



**IL LAVORO PARA-SUBORDINATO A RISCHIO DI PRECARIETÀ' IN
ITALIA:
tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive**

**Indagine sulle condizioni di lavoro, sui percorsi e sulle prospettive dei lavoratori e delle lavoratrici
con contratto di collaborazione**

Sintesi per la stampa

26 ottobre 2006

La ricerca è stata promossa da **NIdiL-Cgil** e realizzata dall'**IRES**, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali. Il lavoro è stato realizzato da Eliana Como, con il coordinamento scientifico di Giovanna Altieri.

Le interviste sono state realizzate tra giugno e luglio del 2006 da Gianluca De Angelis, Ruggero Piccolo e Francesca Tota.

Il rapporto di ricerca completo è disponibile su internet agli indirizzi www.ires.it e www.nidil.cgil.it

INTRODUZIONE

Il lavoro atipico in Italia: un universo complesso e contraddittorio

L'indagine, commissionata da NIdiL e condotta dall'IRES, offre un quadro descrittivo dell'universo del lavoro para-subordinato, un fenomeno quasi esclusivamente italiano, che è cresciuto esponenzialmente negli ultimi dieci anni nel solco di una ambiguità fino ad oggi non risolta, quella di un lavoro in bilico tra il lavoro dipendente standard e il lavoro autonomo vero e proprio.

Si tratta di una realtà assai contraddittoria e variegata, difficilmente classificabile e riconducibile a un unico modello, ma che nel tempo ha finito per produrre una diffusa balcanizzazione del mercato del lavoro, che, da un lato, ha lasciato privi di diritti e di tutele quelle nuove forme di lavoro che andavano emergendo nella trasformazione post-fordista dell'economia - soprattutto le figure professionali più qualificate nell'area delle consulenze tecniche e gestionali, nella formazione e nella ricerca; dall'altro, ha reso possibile l'uso indebito della collaborazione, soprattutto per i lavori più esecutivi e meno qualificati, quelli in cui il lavoratore non può di fatto essere considerato autonomo, non possedendo gli strumenti di lavoro, non potendo quasi mai decidere liberamente orari e ritmi di lavoro, non avendo modo di contrattare la propria retribuzione ed essendo sottoposto nella stragrande maggioranza dei casi a un controllo organizzativo reso ancora più forte dalla assenza di diritti.

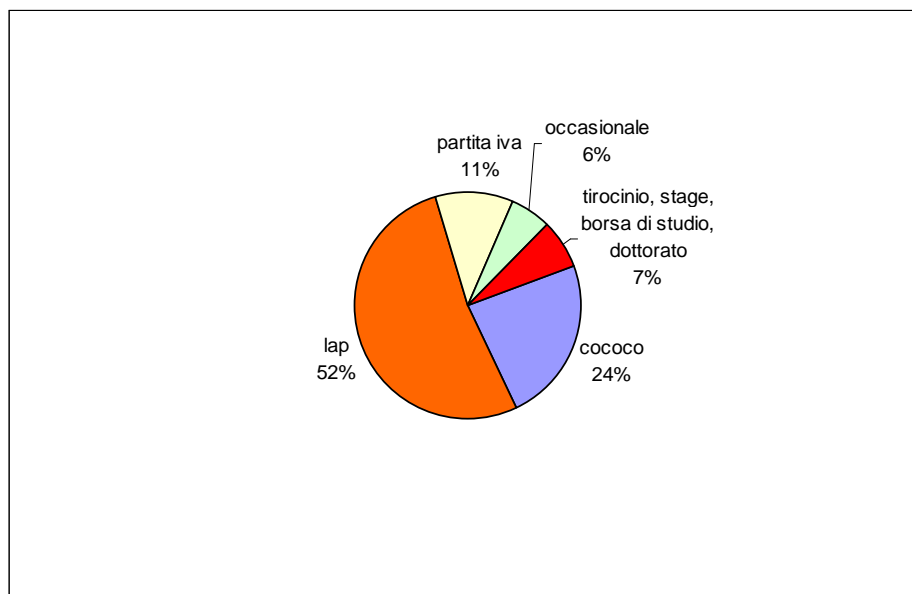
Nel tempo, questa atipicità del sistema italiano ha consentito alle imprese un utilizzo a basso costo della manodopera, determinando - tanto per le figure professionali più qualificate quanto per quelle più esecutive - una progressiva individualizzazione del rapporto di lavoro e una condizione di crescente ricatto dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno dei luoghi di lavoro, con effetti anche sui loro percorsi esistenziali e sulle loro prospettive di vita e di lavoro. Tutto ciò è avvenuto in assenza di una proposta legislativa organica, che non fossero gli articoli 61-69 del decreto 276/2003, applicativo della legge 30, che di fatto, come abbiamo già evidenziato in precedenti indagini, non ha prodotto effetti di stabilizzazione e ha lasciato inalterato l'utilizzo delle collaborazioni, limitandosi a cambiarne il nome (dalla co.co.co. al lavoro a progetto), a incentivare l'utilizzo improprio della partita Iva e a limitare quello della collaborazione occasionale.

L'indagine, svolta tra giugno e luglio di questo anno, attraverso interviste strutturate a **560 lavoratori e lavoratrici cosiddetti atipici**, rappresenta di fatto soltanto una parte di un più ampio progetto di monitoraggio, con il quale l'IRES e NIdiL-CGIL stanno seguendo dalla fine degli anni Novanta le trasformazioni di questa contraddittoria e ambigua realtà del mondo del lavoro. Nell'edizione di quest'anno si è deciso di mettere a fuoco il cuore del problema delle collaborazioni, concentrando l'attenzione su quei lavoratori e quelle lavoratrici che vivono del loro lavoro in collaborazione, quelli che su questo tipo di contratto - che sia voluto, subito o vissuto in modo strumentale e magari transitorio - contano come principale e spesso unica fonte di reddito.

Riprendendo alcuni temi già trattati negli anni precedenti e affrontandone di nuovi, i risultati confermano alcune tendenze e offrono un quadro ricco di spunti su diversi aspetti dell'universo delle collaborazioni, sia di natura strutturale che di natura più qualitativa: in particolare, vengono messi in luce i percorsi professionali (da quanto tempo lavorano, che rapporto hanno con la loro professione e con il loro attuale lavoro, da che percorso professionale e lavorativo provengono, quali prospettive di carriera hanno, con quali incertezze devono fare i conti), le condizioni di lavoro (i redditi, gli orari, la dipendenza organizzativa ed economica dal proprio committente), gli atteggiamenti (come vivono la loro condizione, quali aspetti positivi ne traggono, quali invece sono gli aspetti negativi, cosa pesa di più loro, cosa vorrebbero e a cosa aspirano, a cosa sono rassegnati e cosa hanno smesso di desiderare), ma anche le richieste e le propensioni verso il sindacato e la politica.

Le interviste sono state condotte tenendo insieme la diversa articolazione del lavoro atipico, in modo da sottolineare convergenze e divergenze nelle diverse formule contrattuali, dalla collaborazione coordinata e continuativa ancora presente nel pubblico impiego (24%), al lavoro a progetto (52%), alla collaborazione occasionale (6%) o con partita Iva (11%), fino agli stages, alle borse di studio, ai tirocinii e ai dottorati (7%).

Fig. 1 – I collaboratori intervistati a seconda del tipo di contratto



Per far emergere le differenze qualitative che esistono tra un gruppo e l'altro sono stati intervistati in modo proporzionale rispetto ai diversi pesi relativi sia uomini che donne, giovani e meno giovani, nelle diverse aree del paese e nei diversi settori produttivi, dal privato al no profit, dal pubblico impiego alle società esternalizzate che lavorano nel settore pubblico su appalto.

Soprattutto si è cercato di cogliere una articolazione professionale più ampia e diversificata possibile, dai lavori ad alto contenuto professionali fino a quelli più esecutivi e meno qualificati. Sono stati intervistati sia coloro che svolgono le **professioni di tipo intellettuale**, in particolare nell'area delle scienze sociali e gestionali e nella formazione e ricerca (ricercatori, bibliotecari, consulenti di vario tipo, psicologi, traduttori, copywriter, giornalisti, educatori, formatori etc), sia coloro che svolgono le **professioni di tipo tecnico**, in particolare nell'area dell'amministrazione, dell'informatica, delle scienze fisiche e naturali e nei servizi pubblici e alle persone (geometri, tecnici informatici e di laboratorio, analisti, webmaster, addetti stampa, operatori culturali, assistenti sociali, fotoreporter, grafici, pubblicitari, etc). Oltre a queste figure professionali caratterizzate da alta qualifica, sono state raggiunte una serie di **tipologie di lavoro meno professionalizzate, tendenzialmente a carattere esecutivo**, quelle per cui *verosimilmente* il ricorso al contratto para-subordinato è più discutibile. Sono soprattutto operatori di call center, ma anche impiegati di ufficio, in particolare addetti a funzioni di segreteria, soprattutto nel settore privato, ma anche in quello pubblico, perlopiù attraverso il ricorso all'esternalizzazione a società terze (è questo il caso di numerosissimi call center, dove le condizioni contrattuali e di lavoro, nonostante la natura pubblica del servizio, sono spesso determinate proprio da una logica di appalti al ribasso). Sono stati intervistati, infine, una serie di collaboratori che svolgono lavori assai diversi tra di loro, per tipo di mansione e per livello di qualifica, accomunati però dal fatto di non avere un vero e proprio contratto di lavoro, ma di essere **titolari di borse di studio o di dottorato**, soprattutto nel settore pubblico e in particolare nell'università, oppure di svolgere **stage o tirocinii** presso aziende del settore privato o del no-profit. Questo gruppo, nonostante, i salari bassi e la totale assenza di tutele, è quello che più si avvicina all'idea che comunemente in passato è stata data delle collaborazioni come fase transitoria di ingresso nelle professioni. Si tratta, però, soltanto di una parte di quello che comunemente è il mondo dei tirocinii e degli stages, quella più professionalizzata e con i livelli di istruzione più alti (ben il 55% ha una laurea e il 32,5% addirittura una specializzazione successiva; ben il 90% dichiara di svolgere mansioni coerenti in tutto o in parte con il proprio titolo di studio). Ben diverso è il caso di tantissime realtà, che difficilmente siamo riusciti a raggiungere, in cui il tirocinio e lo stage sono utilizzati in modo improprio, per coprire mansioni tutt'altro che professionalizzate, dai centralini, alle segreterie, ai reparti della grande distribuzione commerciale. Qui non vale alcuna prospettiva di ingresso nel mondo delle professioni, ma soltanto una logica di sfruttamento a basso costo della manodopera da parte delle imprese.

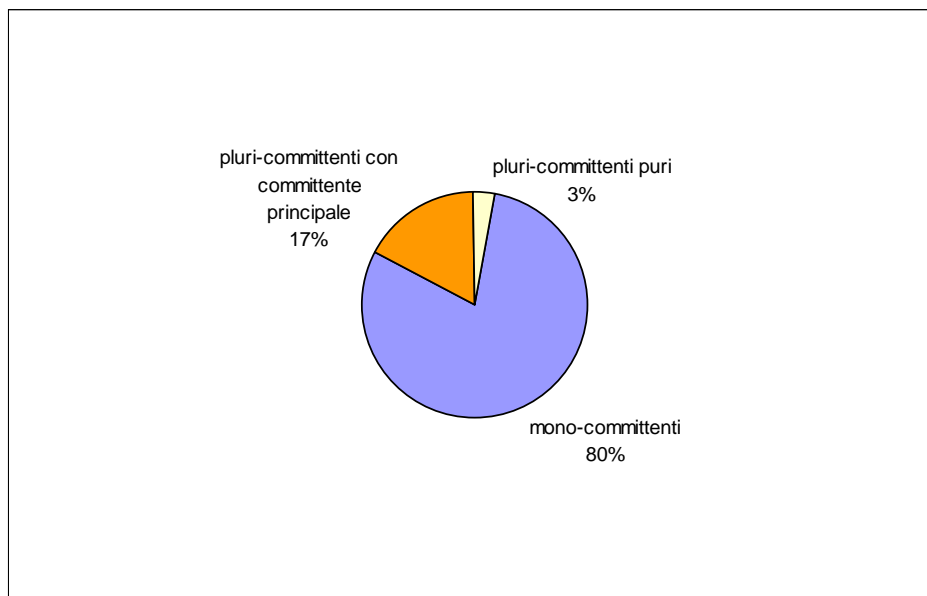
Tutti questi lavoratori e queste lavoratrici non rappresentano soltanto un pezzo del nostro mondo del lavoro, ma la cifra stessa di una intera generazione alle prese con il “supermercato” del lavoro, disillusi e mortificati perché molti di loro a trent’anni ancora devono chiedere aiuto ai genitori e non sanno cosa faranno tra tre mesi. Sono quella generazione che pensava bastasse studiare per avere un lavoro sicuro e oggi non si può permettere un figlio, né tanto meno un futuro. Come dice Aldo Nove, sono “manovalanza intellettuale riciclabile come plastica”.
 Li ringraziamo tutti e tutte perché hanno accettato di farsi intervistare e di rispondere al nostro questionario, dimostrandoci fiducia e interesse.

1. IL RAPPORTO DI DIPENDENZA ECONOMICA

Mono-committenti, quotidianamente dentro l’organizzazione del lavoro e con poca autonomia decisionale.

La maggior parte dei collaboratori e delle collaboratrici (80%) svolge il proprio lavoro per un unico committente, soprattutto se ha un contratto di lavoro a progetto o una co.co.co.. A questi si aggiunge quella parte di pluri-committenti (17%) che comunque ha un rapporto prevalente e abituale con un unico committente, a cui soltanto di rado affianca altre collaborazioni minori e più saltuarie, magari perché la retribuzione principale è troppo modesta.

Fig. 2 – La mono-committenza



Fonte: IRES, indagine diretta

L’alta percentuale di lavoratori e lavoratrici legati a un unico committente o comunque a un committente prevalente allude a una dipendenza di fatto, almeno di natura economica, confermata dal fatto che, anche dal punto di vista dell’organizzazione del lavoro, pressoché tutti i collaboratori intervistati (con qualche eccezione per i lavoratori in partita Iva e i collaboratori occasionali) hanno un rapporto di *quasi dipendenza* più che di autonomia vera e propria con il loro committente. **La maggior parte, infatti, lavora all’interno dei luoghi di lavoro, perlopiù con una presenza quotidiana e con un orario di lavoro fisso:** l’80% lavora presso la sede del committente, il 77% deve garantire una presenza quotidiana sul luogo di lavoro, il 71% è tenuto a rispettare un orario di lavoro. Questa condizione riguarda soprattutto quelli che svolgono le professioni più esecutive e meno qualificate, ma in misura significativa anche i lavoratori e le lavoratrici più qualificate e con mansioni più intellettuali. Generalmente, tre collaboratori su quattro - anche svolgendo questo tipo di professioni - sono tenuti infatti a rispettare una presenza

quotidiana e un orario di lavoro fisso sul luogo di lavoro.

D'altra parte, **se si escludono i lavoratori con partita Iva e almeno una parte dei collaboratori occasionali, più della metà dei lavoratori a progetto e dei co.co.co. ritiene di non poter svolgere il proprio lavoro in modo autonomo, ma di avere soltanto margini di autonomia operativa.** Anche in questo caso, si tratta soprattutto di coloro che svolgono le professioni più esecutive e meno qualificate (che nel 42,5% dei casi dichiarano di non avere alcuna autonomia), ma anche di quelle a più elevato livello di qualificazione, dove peraltro, dato il tipo di professione, un certo margine di autonomia - almeno operativa - è quasi strutturale, indipendentemente dalla tipologia del contratto.

Tab. 1 – La possibilità di svolgere autonomamente il proprio lavoro a seconda del tipo di professione

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Svolgo il mio lavoro in completa autonomia	16,9	25,1	6,8	20,0	18,4
Nel mio lavoro ho certi margini di autonomia decisionale	31,2	27,5	6,8	25,0	26,3
Nel mio lavoro ho certi margini di autonomia ma solo operativa	41,9	35,7	43,8	42,5	40,3
Nel mio lavoro non ho nessuna autonomia	10,0	11,7	42,5	12,5	15,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Al di là della minore o maggiore possibilità di svolgere autonomamente il proprio lavoro, **è abbastanza comune l'utilizzo dei collaboratori per mansioni diverse o in più rispetto a quelle previste dal contratto di lavoro, soprattutto per i co.co.co. e per i lavoratori a progetto.** Infatti, ben il 45% di questi lavora di fatto anche su altre attività più o meno connesse o, addirittura, che non corrispondono affatto a quelle per cui vengono retribuiti. Questo ultimo è il caso soprattutto dei collaboratori occasionali.

Questa circostanza presumibilmente ha effetti sulle condizioni di lavoro e soprattutto sui livelli di retribuzione previsti dal contratto, che è ipotizzabile finiscano nella realtà per non corrispondere alle condizioni e ai carichi effettivi di lavoro. È ipotizzabile, cioè, che in questi casi i committenti stabiliscano condizioni di lavoro e livelli di retribuzione per un certo progetto, salvo poi chiedere ai collaboratori di lavorare anche su altre attività, con un aggravio - a parità di salario - di impegno orario e di responsabilità.

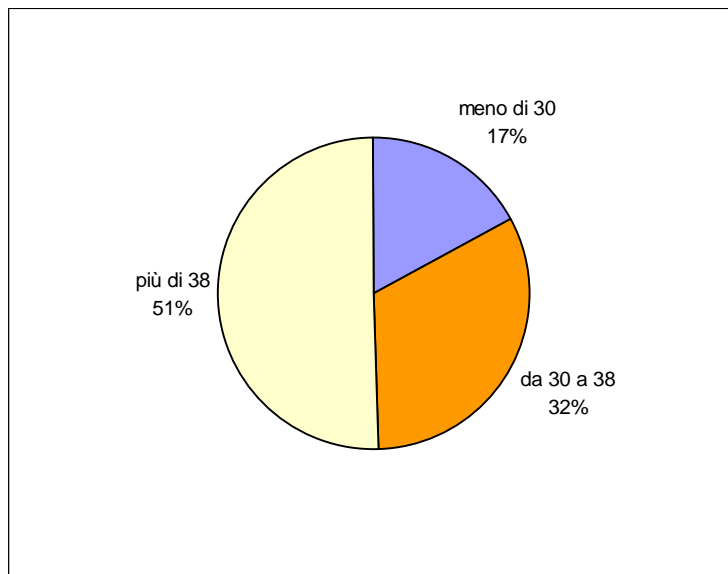
In ogni modo, il fatto di svolgere più attività di quelle previste formalmente dal contratto di lavoro, soprattutto nelle professioni più complesse e più qualificate, testimonia anche della difficoltà da parte delle imprese di individuare attività esclusivamente legate a un unico progetto formalizzato una volta per tutte nel contratto scritto.

2. LE CONDIZIONI DI LAVORO

Orari di lavoro lunghi e redditi bassi. Come fare a costruirsi una famiglia?

Gli orari di lavoro dei collaboratori intervistati sono mediamente lunghi, soprattutto nel settore privato. Ben il 50% del campione (e il 63% nel settore privato) lavora infatti più di 38 ore a settimana, con un punte oltre le 45 ore. Si tratta soprattutto dei lavoratori che svolgono le professioni più qualificate, sia tecniche che scientifiche, e ancora di più degli stagisti e dei tirocinanti. Tra questi, ben il 72% lavora più di 38 ore a settimana.

Fig. 3– Gli orari di lavoro settimanali dei collaboratori

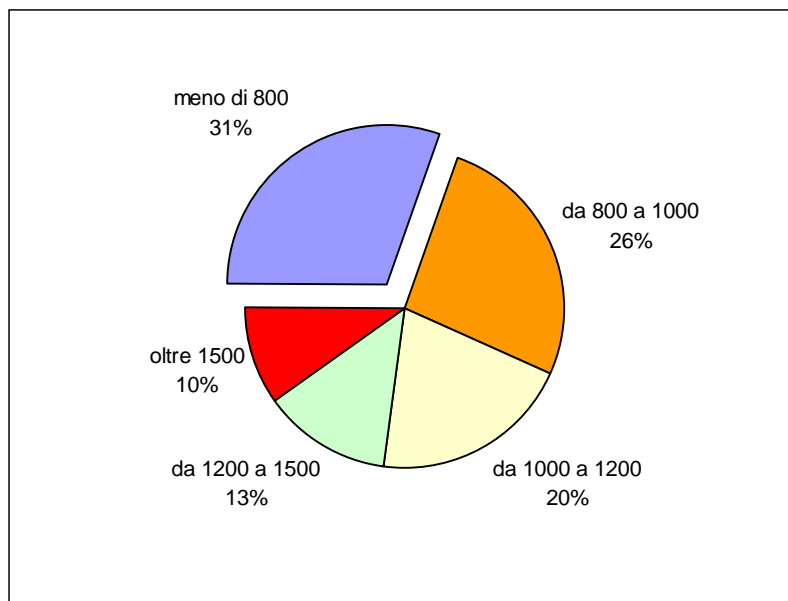


Fonte: IRES, indagine diretta

Tra coloro che svolgono i lavori più esecutivi prevale invece un orario di lavoro standard, da 30 a 38 ore a settimana. Tra questi, tuttavia, **ben il 26% lavora con orario part time. Si tratta prevalentemente dei lavoratori e delle lavoratrici dei call center, dove il part time è di fatto quasi un dato strutturale perché permette di mantenere sempre alto il livello di attenzione degli operatori e consente di gestire i turni con un alto grado di flessibilità per adattarsi alla forte variabilità del servizio.** Questo tipo di part time è ovviamente ben diverso da quello utilizzato in altri contesti organizzativi e tra i lavoratori stabili, basti pensare a molta parte del pubblico impiego, dove sono più che altro i lavoratori - soprattutto le lavoratrici - a farvi ricorso, perlopiù come strategia di conciliazione. In settori come quello dei call center, ma anche in molti altri, come la grande distribuzione commerciale o il settore delle pulizie, l'utilizzo del part time finisce invece per essere imposto, con conseguenze peraltro molto forti sui livelli di reddito.

In ogni modo, i livelli di reddito dei collaboratori sono generalmente molto bassi - soprattutto al sud - nonostante l'elevata qualificazione professionale, i titoli di studio e gli orari di lavoro lunghi. Ben il 31% degli intervistati guadagna infatti meno di 800 euro netti al mese. Se a questi si aggiunge il 26% di coloro che hanno una retribuzione mensile tra gli 800 e i 1.000 euro, si arriva a dire che **un collaboratore su due guadagna meno di 1.000 euro al mese, spesso lavorando anche più di 38 ore a settimana.** D'altra parte, non dovrebbe stupire che i livelli salariali siano così bassi, se si considera che **le retribuzioni sono fissate tramite contrattazione individuale, fuori dai CCNL.** È ovvio che i rapporti di forza sono tali per cui anche i lavoratori e le lavoratrici che potrebbero avere più potere contrattuale per i livelli alti di istruzione e di professionalità sono raramente nella condizione di contrattare - da soli - retribuzioni più elevate. Di fatto, anche tra chi svolge le professioni più qualificate in ambito scientifico circa il 52% guadagna tra gli 800 e i 1.200 euro al mese.

Fig. 4 – I redditi netti mensili dei collaboratori



Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 2 – I redditi netti mensili e gli orari di lavoro settimanali

	meno di 800	da 800 a 1000	da 1000 a 1200	da 1200 a 1500	oltre 1500	Totale
meno di 30	37,6	9,9	6,4	9,7	5,4	17,1
da 30 a 38	34,5	34,0	34,9	26,4	23,2	32,2
più di 38	27,9	56,0	58,7	63,9	71,4	50,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Una situazione particolare è quella dei redditi molto bassi associati molto spesso a part time involontari. Il 65% di chi svolge le professioni esecutive meno qualificate di fatto guadagna meno di 800 euro al mese. Si tratta di persone che lavorano meno di 30 ore a settimana, ma spesso anche meno di 20 con retribuzioni inferiori ai 400 euro. Per la maggior parte di questi lavoratori, orari di lavoro e retribuzioni tanto basse sono l'unica condizione che viene offerta, niente affatto scelta ma imposta dalle condizioni del mercato.

Tab. 3 – I redditi netti mensili a seconda delle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
meno di 800	20,8	28,2	65,8	44,7	30,9
da 800 a 1000	30,9	20,6	21,9	26,3	26,1
da 1000 a 1200	20,8	24,7	8,2	15,8	20,0
da 1200 a 1500	16,2	11,8	4,1	10,5	12,8
oltre 1500	11,2	14,7	-	2,6	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Generalmente, nel settore privato i redditi sono più bassi che nel pubblico impiego. A ben guardare, tuttavia, chi ha i redditi più bassi sono proprio quei lavoratori e quelle lavoratrici che, pur lavorando per aziende private prestano la loro attività nel settore pubblico: ben il 75% dei collaboratori impiegati nelle aziende esternalizzate, cioè nelle aziende private che lavorano su commessa per il settore pubblico, guadagnano infatti meno di 1.000 euro al mese.

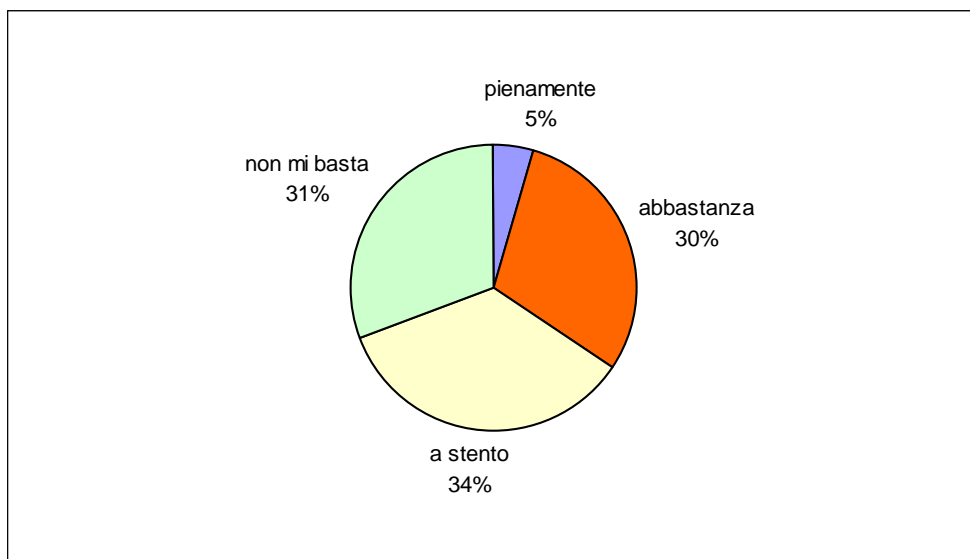
Tab. 4 – I redditi netti mensili nei diversi settori

	privato	pubblico	no-profit	azienda privata che lavora nel pubblico	Totale
meno di 800	34,5	21,3	29,6	40,3	30,6
da 800 a 1000	24,2	23,0	35,2	34,7	26,3
da 1000 a 1200	18,3	26,4	18,5	12,5	20,1
da 1200 a 1500	11,5	20,1	7,4	4,2	12,9
oltre 1500	11,5	9,2	9,3	8,3	10,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

A giudicare dai livelli di reddito, non stupisce che la stragrande maggioranza degli intervistati lamenti la propria condizione economica, perlopiù indipendentemente dall'età, dal titolo di studio e dall'area territoriale: il 34% dichiara di percepire un reddito che gli consente a stento di vivere e di mantenere le persone a proprio carico; il 31% addirittura pensa che sia del tutto insufficiente.

Fig. 5 – La percezione della propria situazione economica: “Il mio salario mi permette di mantenermi...”



Fonte: IRES, indagine diretta

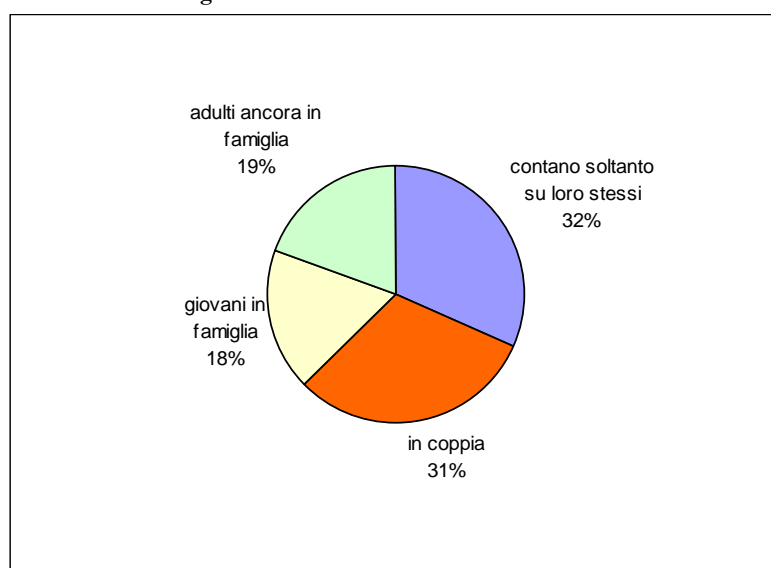
Le ripercussioni sui modelli familiari sono immediate: nonostante l'età media degli intervistati ben l'82% non ha figli; oltre il 50% se si considera soltanto la fascia d'età oltre i 35 anni. D'altra parte, circa il 20% pur avendo superato i 28 anni vive ancora in famiglia. Tra questi tre su quattro guadagnano, d'altra parte meno di 1.000 euro al mese.

Tab. 5 – I collaboratori che hanno figli nelle diverse classi di età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
hanno figli	3,6	10,6	48,8	18,0
non hanno figli	96,4	89,4	51,2	82,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Fig. 6 – I modelli familiari dei collaboratori



Fonte: IRES, indagine diretta

3. I PERCORSI E LE PROSPETTIVE

Da anni con lo stesso datore di lavoro, ma con poca stabilità e nessuna certezza

Come già detto, i collaboratori intervistati non sono affatto giovani in fase di ingresso nel mercato del lavoro, ma perlopiù trentenni che svolgono già da tempo la loro professione, spesso con lo stesso datore di lavoro. Di fatto, appena il 21,7% del totale - soprattutto i più giovani - è entrato nel mercato del lavoro da meno di tre anni.

La maggior parte degli intervistati, peraltro, ha un rapporto di lavoro relativamente stabile con l'attuale committente: il 33,5% lavora con nello stesso posto di lavoro da due o tre anni; il 32% da più di quattro. I rapporti di lavoro più continuativi sono quelli del pubblico impiego, dove ben un collaboratore su due ha un rapporto di lavoro che dura da più di quattro anni.

Tab. 8 – Da quanti anni lavorano con lo stesso datore di lavoro a seconda dei diversi settori

	privato	pubblico	no-profit	azienda privata che lavora nel pubblico	Totale
fino a un anno	44,2	22,4	34,6	30,4	34,6
da 2 a 3 anni	33,3	27,1	40,4	44,9	33,5
4 anni e oltre	22,5	50,6	25,0	24,6	31,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Al carattere tendenzialmente continuativo delle relazioni di collaborazione si contrappongono, tuttavia, la durata e la reiterazione dei contratti. Ciò aumenta il senso di incertezza e di precarietà, anche quando la relazione di lavoro si sviluppa su un periodo relativamente lungo con lo stesso datore di lavoro. **Relazioni di lavoro relativamente stabili, soprattutto per le professioni meno qualificate, passano infatti perlopiù attraverso tanti contratti brevi (anche 10-15 contratti), raramente superiori a un anno (poco più della metà ha un contratto di circa un anno, il 33% non arriva ai sei mesi, con punte eccezionali di contratti brevissimi, addirittura inferiori a un mese).**

Il protrarsi dei rapporti di lavoro attraverso successivi rinnovi contrattuali avviene quasi esclusivamente all'interno dell'area delle collaborazioni: circa il 64% degli intervistati ha infatti avuto almeno un rinnovo contrattuale, passando perlopiù da una forma di collaborazione all'altra, prevalentemente dalla vecchia co.co.co (37,6%) o dalla collaborazione occasionale (28,2%) ad altre forme di collaborazione, presumibilmente il lavoro a progetto piuttosto che la partita Iva.

Di fatto, gli intervistati, soprattutto coloro che svolgono le professioni di qualifica più elevata, provengono da percorsi lavorativi - anche precedenti all'attuale rapporto di lavoro - tutti interni alle collaborazioni: poco meno del 65% (70% tra chi svolge le professioni scientifiche di alto livello) ha avuto nel suo passato lavorativo altre forme di collaborazione. **Questo evidenzia una sorta di specializzazione del mondo delle collaborazioni, nel senso che nelle professioni scientifiche e tecniche l'istituto della collaborazione para-subordinata è diventata non più l'eccezione ma di fatto la regola, quasi come se fosse una sorta di accesso *prolungato* alle professioni.**

Tab. 9 – Il percorso lavorativo nell'area delle collaborazioni a seconda delle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
hanno avuto precedenti lavorative nell'area delle collaborazioni	70,0	63,2	49,3	57,5	64,2
non hanno mai lavorato come collaboratori	30,0	36,8	50,7	42,5	35,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

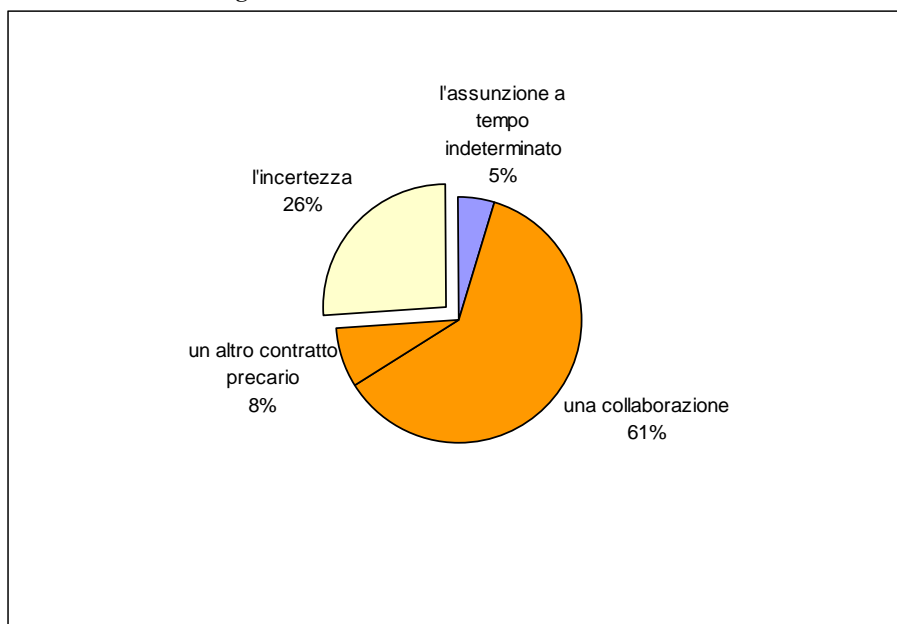
Fonte: IRES, indagine diretta

Nonostante la maggior parte dei collaboratori lavori da tempo con il proprio datore di lavoro, non tutti pensano di poter contare su questo rapporto anche in prospettiva. Poco meno della metà ritiene, infatti, che non continuerà ancora a lungo a lavorare con il proprio datore di lavoro. Anche tra chi lavora da più di quattro anni con lo stesso committente, circa un terzo non ha certezze di continuità a breve termine. Fanno eccezione i lavoratori del settore pubblico, che, a conferma del carattere di minore transitorietà dei rapporti di collaborazione in questo ambito, nel 45,3% dei casi considerano il proprio rapporto di lavoro destinato a durare anche in un prossimo - seppur relativamente breve - futuro.

Peraltro, le prospettive per il futuro sembrano essere pressoché interamente circoscritte all'ambito delle collaborazioni. Anche chi pensa che continuerà nei prossimi anni a lavorare con il proprio datore di lavoro, infatti, non si fa molte illusioni sulla possibilità di essere assunto a tempo indeterminato. È soltanto il 7% dei collaboratori a contare in questa possibilità. Per gli altri prevalgono altre prospettive, prima tra tutte quello del rinnovo del contratto di collaborazione (72,6%).

Ben il 20% degli intervistati, poi, non sa cosa gli verrà proposto alla scadenza del contratto. Se a ciò si aggiunge la quota di coloro che in ogni caso pensano che non continueranno a lavorare con il loro datore di lavoro, **si arriva a stimare che ben un lavoratore su quattro non ha alcuna certezza sul suo futuro; non soltanto sul futuro a lungo termine, ma anche nell'immediato, da qui alla scadenza del proprio contratto, che, come già detto, mediamente non arriva a superare i 12 mesi.**

Fig. 7 - Cosa vedono i collaboratori nel loro futuro



Fonte: IRES, indagine diretta

Se l'attuale rapporto di lavoro, non dà garanzie di continuità e di stabilità nemmeno sul breve periodo, non dovrebbe stupire se circa la metà dei collaboratori e delle collaboratrici intervistate sono impegnate nel frattempo nella ricerca di un nuovo lavoro. A questi si aggiunge circa un 10% del campione che non cerca lavoro soltanto perché pensa che non riuscirebbe a trovarlo (il 22% di chi ha più di 35 anni) e il 21% perché non ha il tempo di farlo.

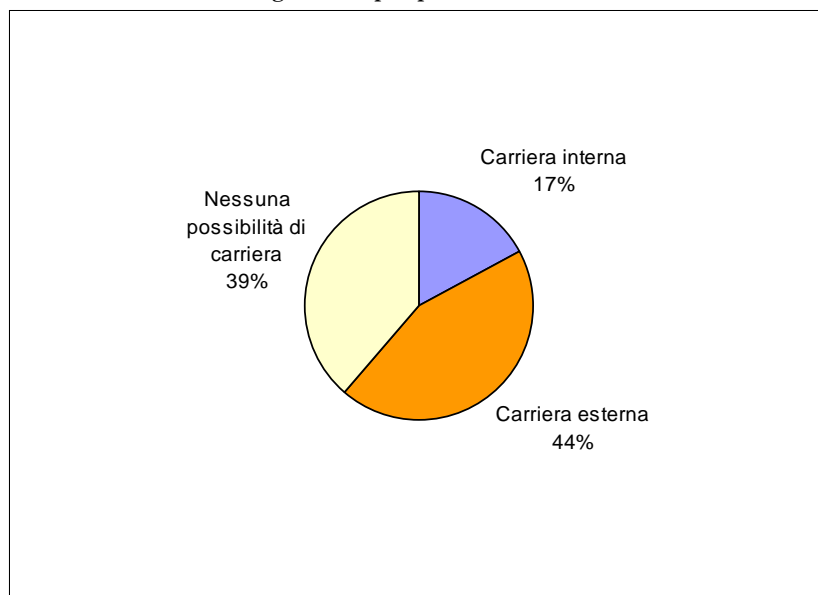
Un segnale di scoraggiamento, soprattutto tra i più adulti, emerge anche dalla difficoltà che gli intervistati dichiarano rispetto alla possibilità di trovare un nuovo lavoro nel caso perdessero quello attuale. Se nel totale del campione, il 57% pensa che riuscirebbe a trovarne uno nuovo nel giro di qualche mese o addirittura di poche settimane, tra chi ha più di 35 anni le proporzioni si invertono, soprattutto tra chi ha un titolo di studio meno elevato e svolge professioni meno qualificate: circa il 20% teme di poter restare anche un anno senza lavorare, ben il 36% non è nemmeno sicuro che riuscirebbe a trovarne un altro.

4. LE PROSPETTIVE DI CARRIERA

Tra "carriere esterne" e rassegnazione.

Rispetto alle prospettive di carriera, coerentemente con i livelli alti di istruzione e il tipo di professione, le condizioni sembrano positive, anche se a ben guardare non mancano aspetti critici. **Se è vero, infatti, che, è abbastanza comune (60%) tra i collaboratori intervistati ritenere di avere buone possibilità di fare carriera, soltanto una minoranza (meno del 20%) pensa di perseguire il proprio progetto professionale all'interno dell'attuale lavoro.** La maggior parte (40%) affida le proprie prospettive di carriera a un percorso lavorativo meno lineare e soprattutto esterno, in particolare se svolge una professione di alto livello (44%) o se sta svolgendo uno stage, un tirocinio o un dottorato (52,5%).

Fig. 8 – Le prospettive di carriera



Fonte: IRES, indagine diretta

La strada della “carriera esterna” - proprio tra coloro che svolgono le professioni più qualificate - sembra essere inversamente correlata alla permanenza con uno stesso datore di lavoro: **all’aumentare degli anni passati nello stesso posto di lavoro, diminuisce la propensione a concepire quella come una esperienza transitoria destinata ad arricchire il proprio curriculum professionale mentre aumenta la rassegnazione a non avere affatto alcuna prospettiva professionale.**

Tab. 10 – Il rapporto inversamente proporzionale tra le prospettive di carriera e il numero di anni passati con lo stesso datore di lavoro (professioni scientifiche di alto livello)

	fino a un anno	da 2 a 3 anni	4 anni e oltre	Totale
Penso di avere buone possibilità di carriera nel mio attuale luogo di lavoro	14,9	23,4	11,8	17,0
Penso di avere buone possibilità di carriera ma non nel mio attuale luogo di lavoro	50,0	45,7	37,6	44,3
Non penso di avere nessuna possibilità di carriera	35,1	30,9	50,6	38,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tutt'altra è la condizione di chi svolge le professioni più esecutive, per le quali le prospettive di carriera sono quasi del tutto assenti: il 77% di questi, infatti, pensa di non avere affatto alcuna prospettiva di carriera, né interna né esterna. Peraltro, questa condizione interessa il 60% di collaboratori con un livello medio di istruzione, ma anche il 40% dei laureati.

Tab. 11 – Le prospettive di carriera a seconda dei livelli di istruzione

	fino al diploma	laurea	specializzazione post-laurea	Totale
Penso di avere buone possibilità di carriera nel mio attuale luogo di lavoro	18,3	18,8	22,0	19,4
Penso di avere buone possibilità di carriera ma non nel mio attuale luogo di lavoro	23,5	42,2	50,4	39,0
Non penso di avere nessuna possibilità di carriera	58,2	39,0	27,6	41,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

5. LA PERCEZIONE DELLA PROPRIA CONDIZIONE

Collaboratori per scelta o per ripiego? Momentaneamente o per sempre?

In generale, ai collaboratori e alle collaboratrici intervistate piace molto il lavoro che fanno, soprattutto quando svolgono professioni di alto livello, per le quali peraltro hanno investito molto in termini di studio e di formazione; molto meno soddisfatti, ovviamente, sono quelli che svolgono le professioni di tipo esecutivo, negli uffici di segreteria piuttosto che nei call center: in questo caso più della metà si dichiara poco o per niente soddisfatta.

Tuttavia, se ai collaboratori piace il loro lavoro, non si può dire che essi siano altrettanto soddisfatti delle condizioni di lavoro: il 60% considera la propria retribuzione insoddisfacente, più del 53% è scontento degli orari e dei ritmi di lavoro, ben l'85% lamenta la mancanza di diritti e di tutele.

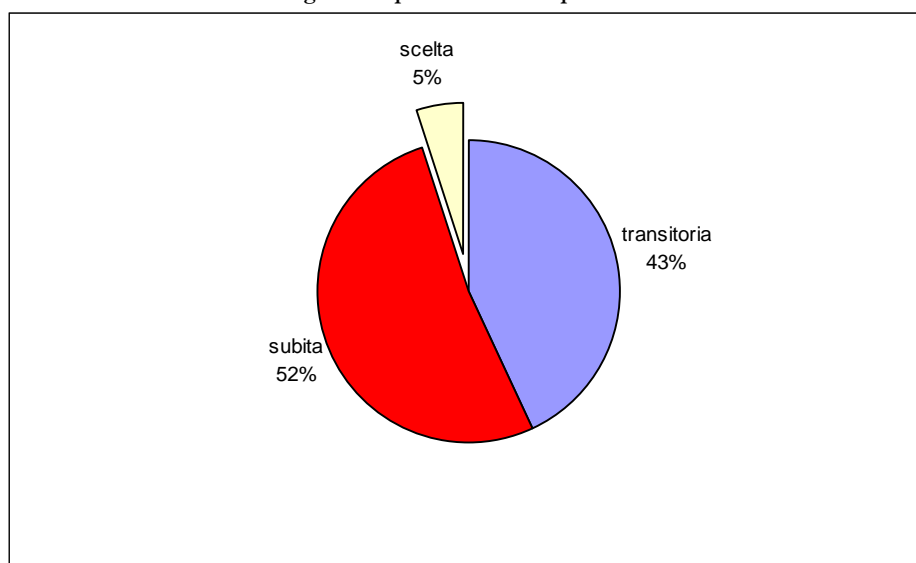
Che i collaboratori intervistati non siano soddisfatti delle condizioni di lavoro emerge anche dal fatto che la stragrande maggioranza - soprattutto tra le donne - dichiara di non aver affatto scelto questo tipo di contratto, ma di averlo accettato in mancanza di alternative. Il 75% dei collaboratori, soprattutto tra i trentenni (oltre l'80%) e tra chi svolge un lavoro di tipo esecutivo scarsamente qualificato (86%), ritiene il contratto di collaborazione un ripiego.

Andando più in profondità e provando a sintetizzare le informazioni sul fatto di aver scelto o meno il proprio contratto con quelle sulle proprie prospettive future, si possono isolare tre diversi atteggiamenti, quello di chi ha scelto la propria condizione, di chi la vive come un periodo di transizione e di quanti invece la subiscono e vi si sentono intrappolati.

Il primo dato che emerge è che più della metà del campione - indipendentemente dal tipo di professione - vive la propria condizione di precarietà in modo negativo, non l'ha scelta e d'altra parte non vede vie d'uscita nel breve periodo (52%). Il 43% - soprattutto tra i più giovani - percepisce invece questa fase della propria vita lavorativa come transitoria. Che abbia scelto o meno di lavorare con contratti atipici, di fatto, pensa che questa condizione sia destinata prima o poi a finire. Sono lavoratori e lavoratrici *sulla soglia*, in attesa di entrare a pieno diritto in un mercato del lavoro i cui i tempi di ingresso sono percepiti ormai come *naturalmente* lunghi. D'altra parte, **l'idea che avere un contratto atipico rappresenti soltanto una fase transitoria nel proprio percorso professionale appartiene soprattutto ai più giovani ed è destinata a diminuire con l'aumentare dell'età (soprattutto tra le donne) e con l'aumentare del numero di contratti stipulati con lo stesso committente.**

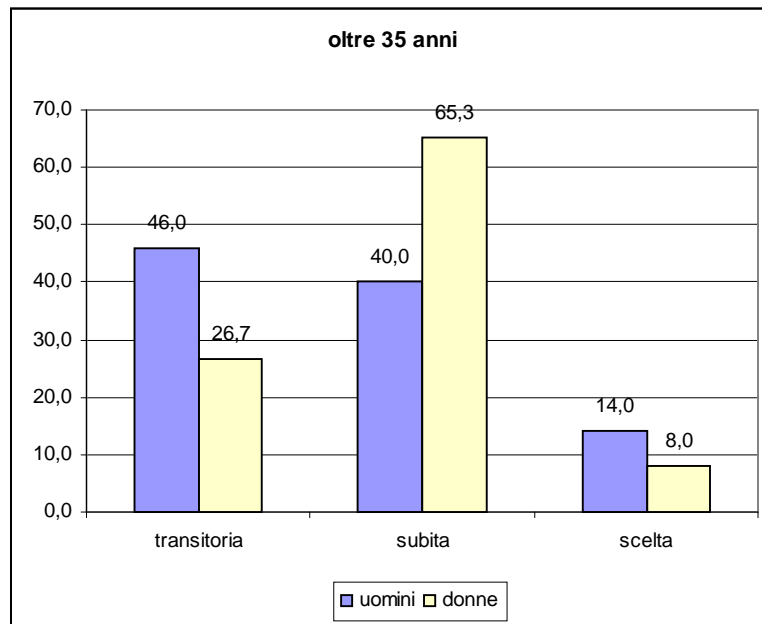
Esclusi questi due gruppi, soltanto il 5% ha scelto la propria condizione lavorativa e la vive come un vantaggio.

Fig. 9 – La percezione della precarietà



Fonte: IRES, indagine diretta

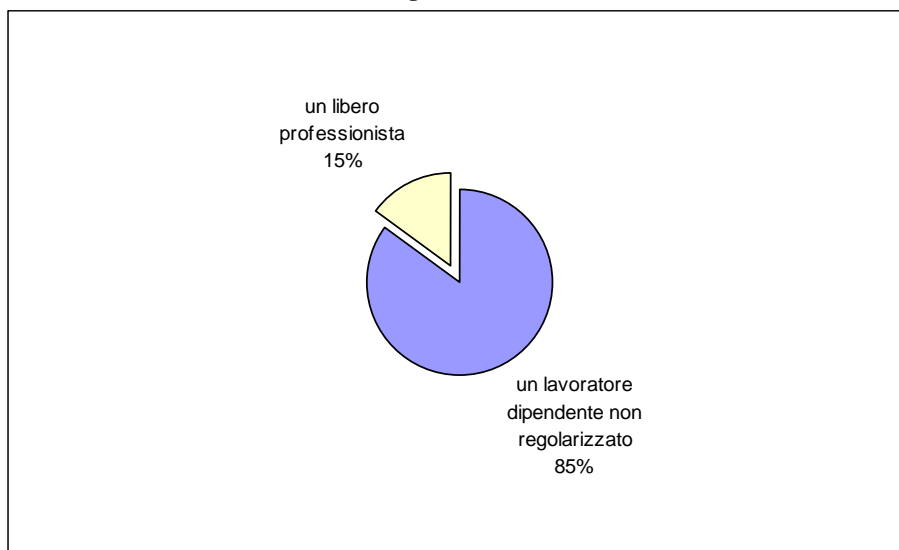
Fig. 10 – La percezione della precarietà tra i più adulti (uomini e donne)



Fonte: IRES, indagine diretta

In ogni modo, aldilà del fatto che il contratto atipico sia scelto, subito o vissuto come una fase di passaggio, **soltanto il 15% dell'intero campione si considera un libero professionista vero e proprio; la maggior parte degli intervistati – soprattutto tra le donne (88,2%) e tra i lavoratori del pubblico impiego (87,4%) - pensano invece che il loro lavoro sia da considerare a tutti gli effetti lavoro dipendente** (il 97,3% di chi svolge lavori esecutivi a basso contenuto professionale, ma anche l'86% dei professionisti nel campo scientifico, gestionale e della ricerca).

Fig. 11 – La percezione della propria condizione di lavoratore para-subordinato: “liberi professionisti o lavoratori dipendenti non regolarizzati?”

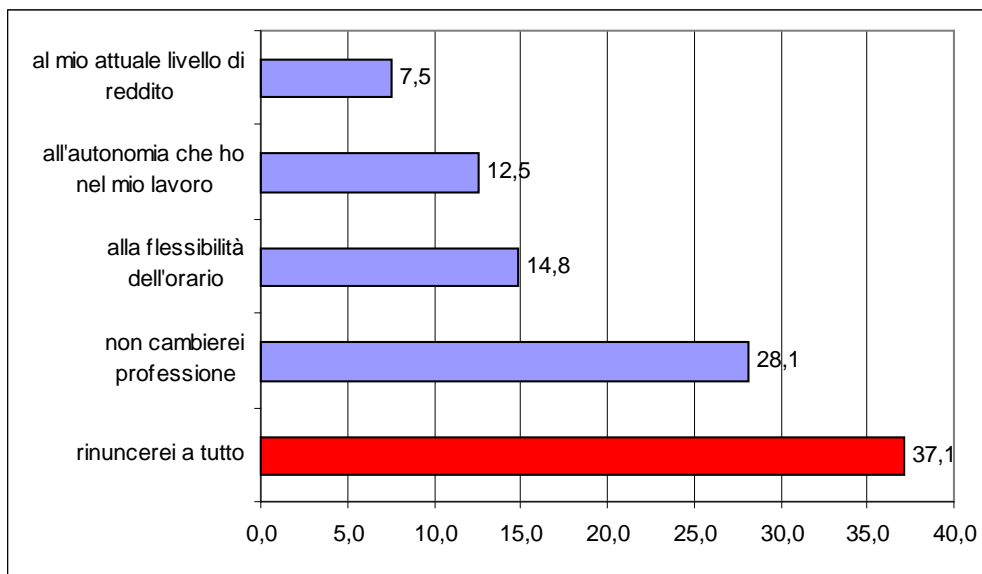


Fonte: IRES, indagine diretta

Ma se la maggioranza degli intervistati si considera un lavoratore o una lavoratrice dipendente, quanti sono quelli che vorrebbero essere assunti a ogni costo e quanti invece non sarebbero disposti a rinunciare ad alcune delle condizioni che oggi caratterizzano la loro condizione di lavoratori atipici? Quanti, per esempio, non sarebbero disponibili a rinunciare alla flessibilità del orario di lavoro o alla autonomia nel svolgimento del proprio lavoro?

L'atteggiamento prevalente è quello di chi vorrebbe prima di ogni cosa essere assunto, tanto da dirsi disponibile a rinunciare a qualsiasi aspetto della propria condizione attuale (37%). Per questi, che sono soprattutto i lavoratori del sud (61%) e quelli con i redditi inferiori a 800 euro al mese (42,4%), una assunzione regolare non vale né la relativa flessibilità dell'orario di lavoro né tanto meno la presunta autonomia nello svolgimento del proprio lavoro, né - ancor più preoccupante - la propria professione, nemmeno quando vi hanno investito a lungo, come nel caso dei professionisti più qualificati.

Fig. 12 – A cosa non rinuncerebbero i collaboratori della propria condizione



Fonte: IRES, indagine diretta

D'altra parte, il 28% del campione accetta la propria condizione di lavoratori atipici pur di poter svolgere la professione scelta. Questi non sono disposti a rinunciare a tutto pur di essere assunti, perché di fatto il loro percorso lavorativo, nonostante le difficoltà e le incertezze, è tale da non poter essere facilmente messo in discussione (svolgono soprattutto le professioni più qualificate e più degli altri ritengono il loro lavoro più coerente con il proprio percorso di studio e di formazione). In un mercato del lavoro in cui l'istituto della collaborazione rappresenta, soprattutto per i livelli di qualifica più alti, un *prolungato* – e ormai quasi del tutto *obbligato* – percorso di ingresso nelle professioni, questi lavoratori e queste lavoratrici finiscono, insomma, per scambiare per anni l'assenza di diritti con la possibilità di svolgere la professione, per la quale hanno studiato e sulla quale hanno investito.

Tab. 12 – A cosa non rinuncerebbero i collaboratori della propria condizione e coerenza del titolo di studio

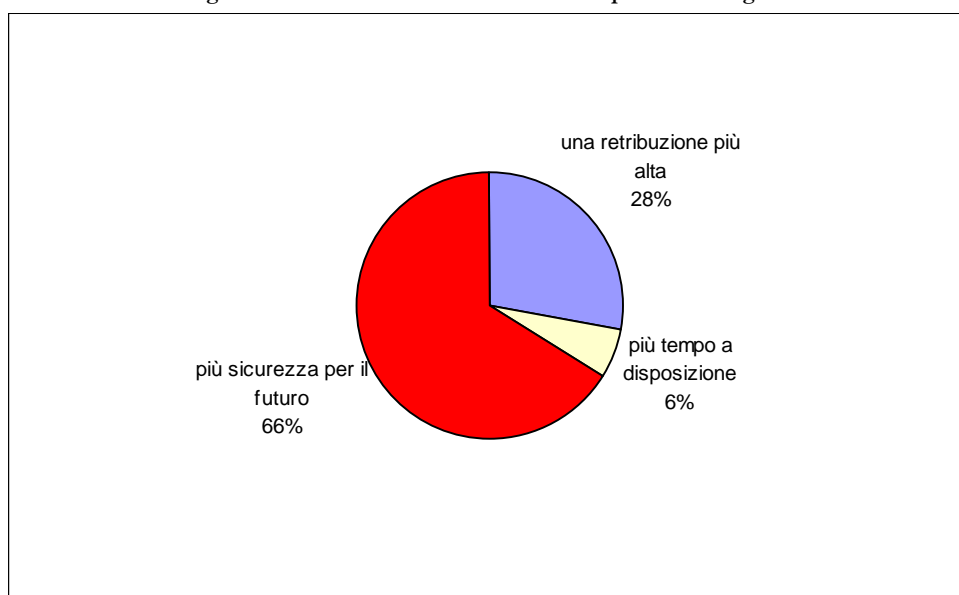
	rinuncerei a tutto	alla flessibilità dell'orario	all'autonomia che ho nel mio lavoro	non cambierei professione	al mio attuale livello di reddito	Totale
del tutto coerente	31,8	31,6	35,8	54,0	40,0	39,1
coerente in parte	33,3	39,2	32,8	36,7	35,0	35,2
per niente coerente	34,8	29,1	31,3	9,3	25,0	25,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

D'altra parte, i collaboratori intervistati accetterebbero più volentieri la temporaneità del loro rapporto se i loro salari fossero più alti o se potessero contare su una migliore gestione del loro tempo di lavoro? Sarebbero disposti a rinunciare a una maggiore sicurezza per il futuro, se fossero pagati di più o se potessero contare su una organizzazione del lavoro più vantaggiosa, magari effettivamente più autonoma? Dalle risposte fornite dai collaboratori intervistati non sembrerebbe: **il 66% dichiara infatti di aspirare prima di tutto a una maggiore sicurezza per il futuro** (il 70% tra le donne; il 76% tra chi ha più di 35 anni).

Sono poco meno di un terzo, in particolare tra i più giovani, quelli che indicano la retribuzione come prima opzione. Molto pochi invece (appena il 6%), quelli che rivendicano avanti a tutto la necessità di avere più tempo a disposizione.

Fig. 13 – Cosa vorrebbero i collaboratori se potessero scegliere

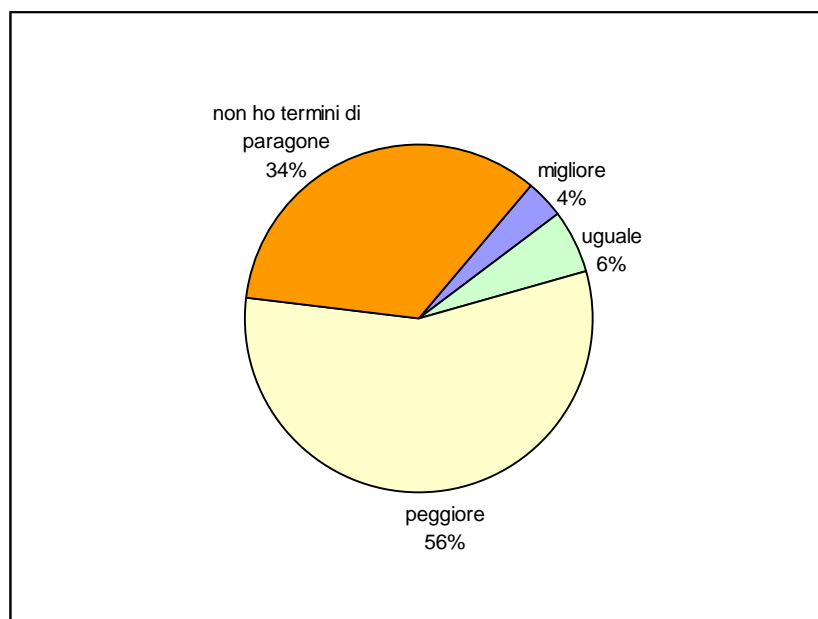


Fonte: IRES, indagine diretta

I collaboratori intervistati si sentono dunque lavoratori dipendenti più che lavoratori autonomi e in larga misura sarebbero disposti a rinunciare a qualsiasi aspetto della loro condizione lavorativa pur di essere assunti, fatta salva, almeno per i più professionalizzati, la loro professione. Una maggiore garanzia di continuità lavorativa non sono inoltre disposti a scambiarla nemmeno con aumento della retribuzione.

Non stupisce, dunque, ben il 55% consideri, infatti, la propria condizione peggiore di quella dei colleghi dipendenti che svolgono la stessa mansione. Percentuale ben più alta se si considera che almeno un terzo degli intervistati non ha termini di paragone, cioè non è in grado di confrontare la propria condizione lavorativa con quella di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Cosicché è del tutto marginale la quota di coloro i quali considerano la propria condizione migliore o anche soltanto uguale a quella dei colleghi dipendenti. Chi si sente svantaggiato - e sono soprattutto le donne e chi ha tra i 28 e i 35 anni - lamenta soprattutto il fatto di avere meno diritti (85%), ma anche minori prospettive (68%) e retribuzioni più basse (62%). Un terzo del campione pensa, invece, di dover far fronte a carichi maggiori di lavoro rispetto ai propri colleghi dipendenti.

Fig. 14 – La condizione dei collaboratori rispetto a quella dei loro colleghi dipendenti



Fonte: IRES, indagine diretta

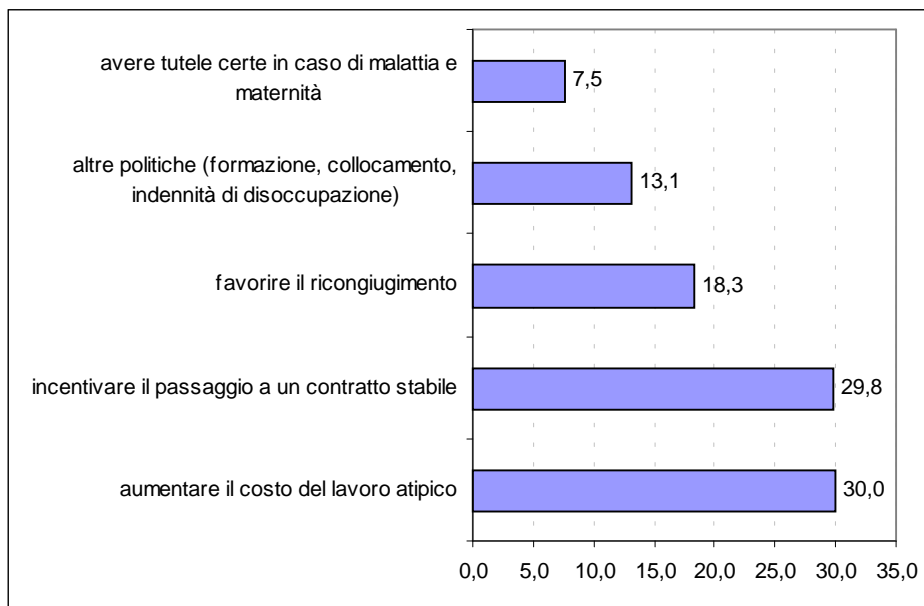
6. LE PRIORITA'

Superare il dumping tra lavoratori precari e lavoratori stabili

Se queste sono le condizioni generali di lavoro, le opinioni e gli atteggiamenti dei collaboratori, quali sono però le soluzioni? Cosa può fare il sindacato e come deve intervenire la politica rispetto al lavoro precario? Come si interviene su un mercato del lavoro come quello attuale, in cui per anni sono state introdotte misure di deregolamentazione dei rapporti di lavoro, senza prevedere in modo organico su un nuovo impianto di regole, di diritti e di misure di protezione sociale?

Le risposte che danno i collaboratori intervistati vanno essenzialmente in due direzioni: la prima è di **aumentare il costo del lavoro atipico per renderlo nei fatti meno conveniente rispetto a quello stabile**; la seconda è di **incentivare la trasformazione del lavoro atipico in lavoro stabile**. Le due misure sono tra loro assai diverse, poiché la prima non mette in discussione l'istituto della collaborazione in quanto tale, né in linea di massima il concetto di rapporto di lavoro para-subordinato, e chiede però che si intervenga affinché le imprese utilizzino questa forma di lavoro in modo proprio, disincentivandone l'utilizzo indirizzato esclusivamente alla riduzione del costo del lavoro. Nel secondo caso - che è quello che prevale tra i lavoratori e le lavoratrici del pubblico impiego - si invoca invece un tentativo più drastico di *normalizzazione* del lavoro atipico, chiedendone *tout court* la trasformazione in lavoro dipendente a tutti gli effetti. In entrambi i casi, tuttavia, le risposte rivelano una sofferenza rispetto al *dumping* che esiste tra lavoro stabile e lavoro atipico, quel *dumping* che negli anni ha prodotto una crescente e forse oggi insostenibile divaricazione tra lavoratori di serie A e lavoratori di serie B, ma ancor prima tra cittadini di serie A e cittadini di serie B. In fondo, entrambe le misure sono indirizzate allo stesso obiettivo, la prima attraverso la disincentivazione del lavoro precario, la seconda attraverso l'incentivazione di quello stabile.

Fig. 15 – Le politiche da attuare per i lavoratori atipici



Fonte: IRES, indagine diretta

Anche significativa è la percentuale di coloro che chiedono come principale intervento il ricongiungimento dei contributi tra i diversi fondi previdenziali, percentuale che aumenta tra chi ha più di 35 anni. Altri interventi che vengono richiesti sono l'accesso alla formazione, migliori politiche di collocamento, misure di sostegno al reddito nei periodi di disoccupazione) e la possibilità di avere tutele certe in caso di malattia e maternità. Il fatto che questo ultimo aspetto sia segnalato da una percentuale relativamente bassa di collaboratori, non significa che la mancanza di tutele non rappresenti un elemento importante e di forte criticità. Come già visto, infatti, tutti indistintamente lamentano l'assenza di diritti; nelle proposte prevale, però, l'indicazione di altre misure, prima di tutto appunto l'incentivazione del lavoro stabile e la disincentivazione di quello precario, che comunque avrebbero effetti sull'aumento delle tutele. D'altra parte, la richiesta di maggiori tutele viene indicata come seconda risposta da ben il 30% del campione, in particolare da coloro che hanno indicato la stabilizzazione come prima alternativa.

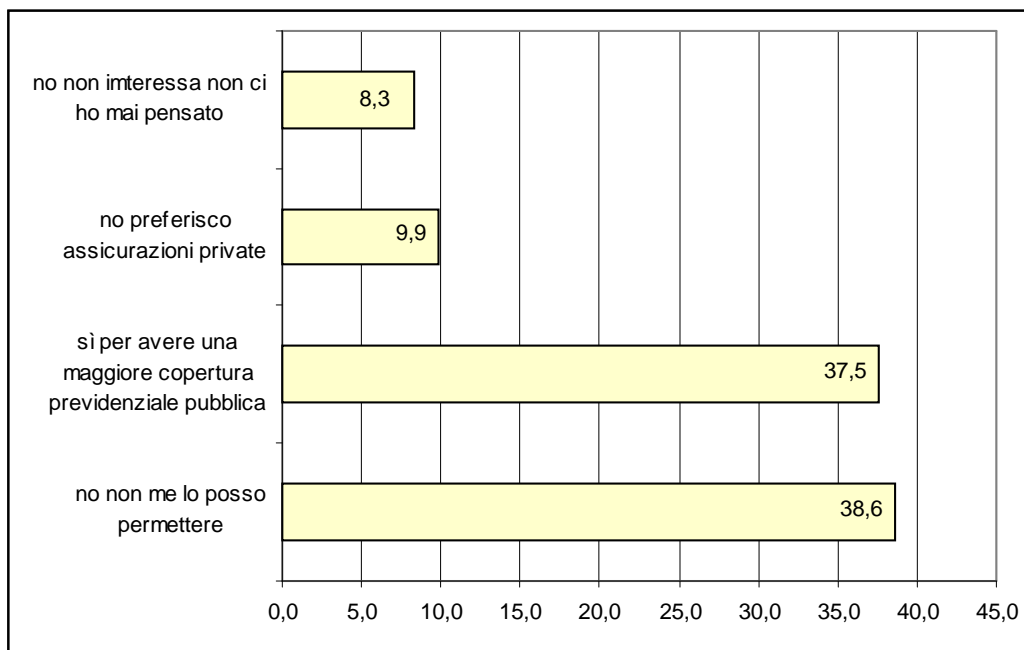
Se questo è quello che i collaboratori e le collaboratrici vorrebbero dalle politiche per il lavoro precario e discontinuo, vediamo cosa pensano della possibilità che venga alzata la loro aliquota contributiva, che, lo ricordiamo, nel momento in cui, con la Riforma per le pensioni Dini (1995), è stato istituito il Fondo Speciale INPS per i para-subordinati era stata fissata al 10% e che, dopo progressivi aumenti, sta passando con l'attuale Finanziaria dall'attuale 18% al 23%.

Poco meno del 40% degli intervistati, soprattutto tra chi ha più di 35 anni, si dichiara disponibile a un aumento dell'aliquota, aumento che permetterebbe una maggiore copertura previdenziale ma al tempo stesso - almeno in linea teorica - un innalzamento del costo del lavoro para-subordinato. Una quota anche maggiore (38,6%), tuttavia, ritiene di non essere disponibile, non tanto perché non trova giusto un provvedimento di questo tipo o perché magari pensa di affidarsi a soluzioni private (soluzione indicata da appena il 10% degli intervistati), ma perché – semplicemente – non se lo può permettere. Non stupisce, se si considerano i livelli retributivi, che, decisi individualmente dal committente, sono come già visto mediamente molto bassi, sia per le professioni più esecutive che per quelle più qualificate.

Questo riporta, peraltro, a uno degli aspetti previsti dall'attuale Finanziaria, quello di innalzare l'aliquota contributiva dal 18 al 23%. Aldilà del fatto che l'innalzamento dell'aliquota è da solo insufficiente a rendere meno conveniente assumere un collaboratore piuttosto che un lavoratore dipendente (perché comunque il costo del lavoro nel primo caso resterà molto inferiore), il rischio è che, se non saranno introdotte norme per stabilire che i compensi dei collaboratori non siano inferiori a quelli dei CCNL, è possibile che - come già avvenuto in passato - l'aumento dell'aliquota si possa ripercuotere negativamente sul salario del lavoratore. Senza considerare che, ad oggi, ancora

manca una normativa che preveda il ricongiungimento dei contributi da un fondo previdenziale all'altro e che quindi il rischio è che, quei lavoratori e quelle lavoratrici che prima o poi verranno assunti dal loro committente, cominciando a versare su un altro fondo previdenziale, perderanno gli anni di contribuzione come para-subordinati.

Fig. 16 – Le politiche pensionistiche: “Accetteresti oneri contributivi maggiori di quelli attuali?”



Fonte: IRES, indagine diretta