



IL LAVORO PARA-SUBORDINATO A RISCHIO DI PRECARIETA': 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**

Rapporto di ricerca

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.

INDICE

INTRODUZIONE: il lavoro atipico in Italia: un universo complesso e contraddittorio	<i>pag. 3</i>
1. Il profilo dei lavoratori e delle lavoratrici atipiche: soprattutto donne, adulte e con livelli alti di scolarizzazione	<i>pag. 7</i>
2. Le condizioni di lavoro: dipendenti o autonomi?	<i>pag. 9</i>
2.1 <i>Mono-committenti, quotidianamente dentro l'organizzazione del lavoro.</i>	<i>pag. 9</i>
2.2 <i>Tra scarsa autonomia decisionale e attività non previste dal contratto</i>	<i>pag. 12</i>
2.3 <i>Le prospettive di carriera: i collaboratori tra "carriere esterne" e rassegnazione</i>	<i>pag. 15</i>
2.4 <i>Orari di lavoro lunghi e redditi bassi</i>	<i>pag. 17</i>
3. I percorsi e le prospettive: intrappolati nelle collaborazioni	<i>pag. 22</i>
3.1 <i>Da anni con lo stesso datore di lavoro: tanti contratti continuamente prorogati</i>	<i>pag. 22</i>
3.2 <i>Le prospettive per il futuro: poca stabilità, nessuna certezza.</i>	<i>pag. 23</i>
4. La percezione della propria condizione	<i>pag. 29</i>
4.1 <i>Soddisfatti del proprio lavoro, insoddisfatti delle condizioni di lavoro</i>	<i>pag. 29</i>
4.2 <i>Collaboratori per scelta o per ripiego? Momentaneamente o per sempre?</i>	<i>pag. 32</i>
4.3 <i>Il vero nodo: dipendenti o liberi professionisti?</i>	<i>pag. 39</i>
4.4 <i>Dipendenti oppure collaboratori: a cosa si può rinunciare e a cosa no</i>	<i>pag. 41</i>
4.5 <i>Il rapporto con i colleghi dipendenti: gli svantaggi di essere collaboratori</i>	<i>pag. 48</i>
6. Le priorità per il sindacato e per la politica: superare il dumping tra lavoratori precari e lavoratori stabili	<i>pag. 51</i>

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.

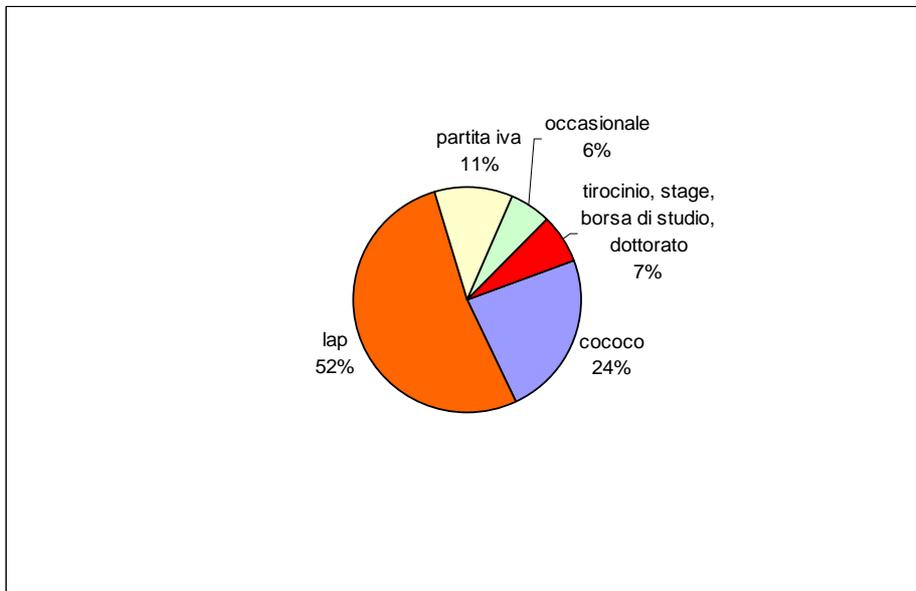
Si tratta di una realtà assai contraddittoria e variegata, difficilmente classificabile e riconducibile a un unico modello, ma che nel tempo ha finito per produrre una diffusa balcanizzazione del mercato del lavoro, che, da un lato, ha lasciato privi di diritti e di tutele quelle nuove forme di lavoro 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 tanto 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



Fonte: IRES, indagine diretta

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 tirocini** 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 tirocini 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 profilo dei lavoratori e delle lavoratrici atipiche: soprattutto donne, adulte e con livelli alti di scolarizzazione

Coerentemente con l'universo preso in esame, tra i nostri intervistati, **le donne sono più degli uomini**: circa il 63% contro il 37% degli uomini (*tab. 1*). La caratterizzazione di genere è forte soprattutto nelle aree più dinamiche del paese, dove il mercato del lavoro riesce ad assorbire relativamente di più gli uomini e dove, dunque, i posti di lavoro meno tutelati sono destinati molto più spesso alle donne. Nel sud, invece, la carenza generale di posti di lavoro, spinge anche molti uomini ad accettare queste forme di lavoro atipico.

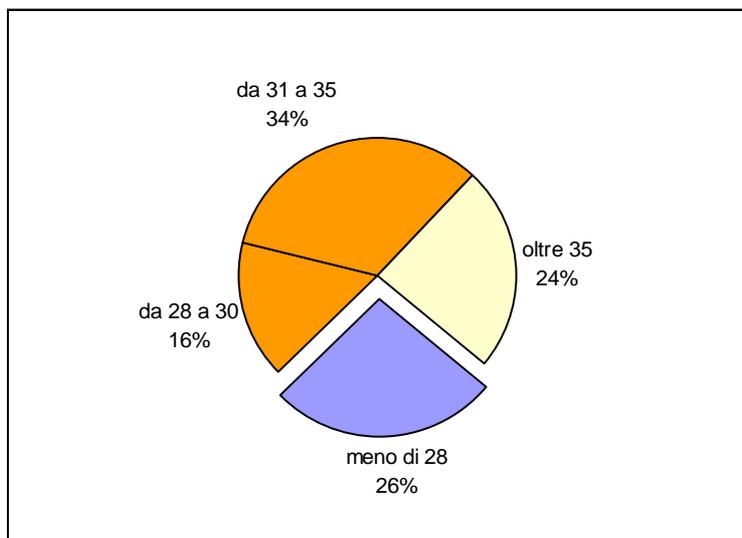
Tab. 1 – Collaboratori e collaboratrici nelle diverse aree territoriali

	nord	centro	sud	Totale
uomini	30,9	41,7	43,9	37,4
donne	69,1	58,3	56,1	62,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Allo stesso modo, **gli intervistati non sono affatto giovani in fase di ingresso nel lavoro, ma adulti perlopiù già inseriti nel mercato, peraltro con un livello mediamente alto di professionalità**. L'età media degli intervistati è infatti di circa 33 anni, con una prevalenza della classe tra i 28 e i 35 anni, che da sola raggiunge il 50% del totale (*fig. 2*). I giovani con meno di 28 anni sono il 26%, mentre al di sopra dei 35 anni si colloca il 24% degli intervistati. Tra questi, circa la metà hanno addirittura più di 40 anni. A livello aggregato non emergono differenze nella distribuzione per età tra uomini e donne. A ben guardare, tuttavia, tra coloro che svolgono i lavori a minore contenuto professionale, le donne oltre i 40 anni - presumibilmente in fase di re-ingresso nel mercato del lavoro - sono più del doppio rispetto agli uomini (il 23,8% contro il 10,7% degli uomini).

Fig. 2 – Collaboratori e collaboratrici nelle diverse aree territoriali



Fonte: IRES, indagine diretta

I livelli di istruzione dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate sono molto alti: circa il 50% dei collaboratori sono laureati; il 23% addirittura ha un titolo di specializzazione post-laurea. Meno del 30% sono invece coloro che hanno un diploma di scuola superiore (*tab. 2*).

Tab. 2 – I livelli di istruzione nelle diverse aree territoriali

	nord	centro	sud	Totale
fino al diploma	23,6	27,3	34,1	27,3
laurea	50,0	44,3	56,8	49,8
specializzazione post-laurea	26,4	28,4	9,1	22,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Peraltro, la stragrande maggioranza degli intervistati (circa il 75%) dichiara di svolgere una attività lavorativa coerente, in tutto o in parte, con il proprio percorso di studi. Soltanto il 25% si trova a fare un lavoro che ritiene del tutto diverso da quello per cui ha studiato, in particolare nel sud, dove ben un terzo degli intervistati si trova in questa condizione (*tab. 3*).

Sono soprattutto i collaboratori più giovani a ritenere il loro lavoro del tutto coerente con gli studi fatti (circa il 46%). Tra chi ha più di 35 anni, sale invece a ben il 30% la percentuale di coloro che svolgono un lavoro diverso da quello per cui hanno studiato.

Tab. 3 – La coerenza del titolo di studio a seconda delle diverse fasce di età

	meno di 28	da 28 a 30	da 31 a 35	oltre 35	Totale
del tutto coerente	45,7	36,8	36,0	37,0	38,9
in parte	33,3	39,1	37,6	33,1	35,7
per niente coerente	21,0	24,1	26,4	29,9	25,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

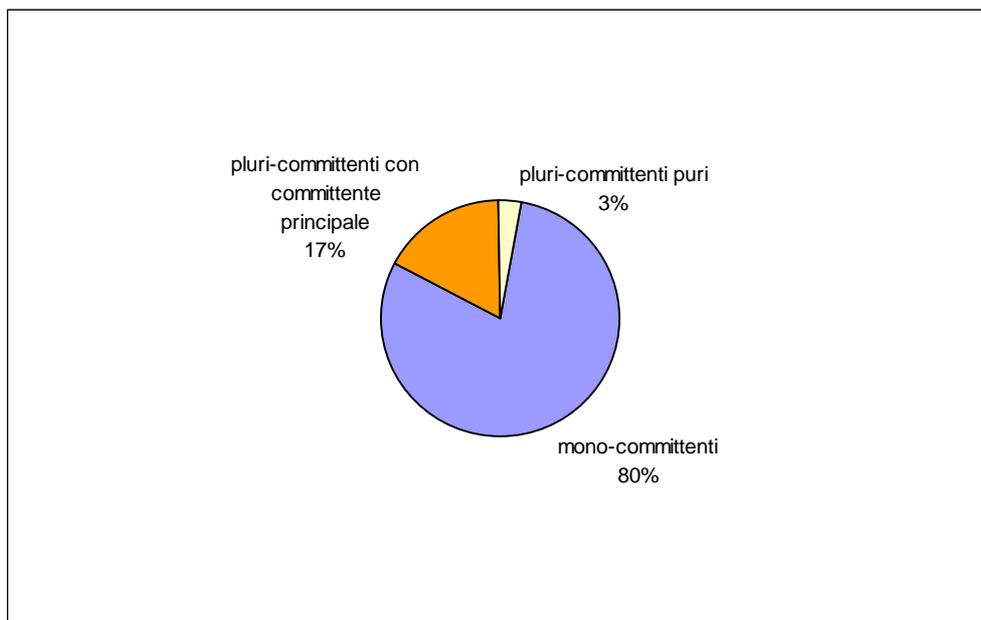
Fonte: IRES, indagine diretta

2. Le condizioni di lavoro: dipendenti o autonomi?

2.1 Mono-committenti, quotidianamente dentro l'organizzazione del lavoro.

La maggior parte dei collaboratori e delle collaboratrici (80%) svolge il proprio lavoro per un unico committente, soprattutto tra coloro che hanno un contratto di lavoro a progetto o una co.co.co. nel pubblico impiego (*fig. 3 e tab. 4*). A questi si aggiunge quella parte di pluri-committenti (17%) che comunque ha un rapporto prevalente e abituale con un unico committente, che considera il principale e con il quale è presumibile esista un rapporto di lavoro molto simile alla mono-committenza, soltanto di rado affiancato da altre collaborazioni minori e più saltuarie.

Fig. 3 – La mono-committenza



Fonte: IRES, indagine diretta

Se pure la mono-committenza - o comunque la presenza di un committente prevalente - non rappresenta di per sé un indicatore di scarsa autonomia nella relazione di lavoro (si pensi, per esempio, ai professionisti le cui competenze sono così particolari che è richiesta loro l'esclusiva), **l'alta percentuale di lavoratori e lavoratrici legati quasi esclusivamente a un unico committente allude a una dipendenza di fatto, almeno di natura economica.** Tanto più se si considera la più alta incidenza di questa condizione tra coloro che hanno minore forza sul mercato del lavoro: il fatto di avere un solo committente riguarda trasversalmente le varie tipologie di collaboratori, ma in prevalenza i più giovani, che sono anche quelli che hanno meno esperienza professionale e coloro che svolgono le professioni meno qualificate (tabb. 5 e 6).

Tab. 4 – La mono-committenza a seconda del tipo di contratto

	cococo	lap	partita iva	occasionale	tirocinio, stage, borsa di studio, dottorato	Totale
mono-committenti	85,6	83,8	49,2	58,1	90,0	79,3
pluri-committenti con committente principale	13,6	15,2	36,5	25,8	10,0	17,4
pluri-committenti puri	0,8	1,0	14,3	16,1	-	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 5 – La mono-committenza a seconda delle fasce d'età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
mono-committenti	84,1	79,6	73,8	79,4
pluri-committenti con committente principale	11,6	16,6	25,4	17,4
pluri-committenti puri	4,3	3,8	0,8	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 6 – La mono-committenza a seconda delle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
mono-committenti	78,5	75,4	90,3	90,0	79,9
pluri-committenti con committente principale	18,1	19,9	9,7	10,0	16,9
pluri-committenti puri	3,5	4,7	-	-	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Il fatto che pressoché tutti i collaboratori intervistati, con qualche eccezione per i lavoratori in partita Iva e i collaboratori occasionali, tendenzialmente abbiano un rapporto esclusivo con un committente unico o comunque prevalente, nei confronti del quale hanno un rapporto di *quasi dipendenza* più che di autonomia vera e propria, trova conferma nei dati sulle condizioni di lavoro. **Una buona parte dei lavoratori e delle**

lavoratrici intervistate – soprattutto se mono-committenti – lavorano 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.

Queste condizioni interessano soprattutto i collaboratori veri e propri, cioè quelli con contratto a progetto o di collaborazione coordinata e continuativa, ma in parte anche i tirocinanti e gli stagisti; un po' meno i collaboratori occasionali e i titolari di partita Iva (*tabb. 7 e 8*).

Tab. 7 – La presenza oraria sul luogo di lavoro a seconda del tipo di contratto

	cococo	lap	partita iva	occasionale	tirocinio, stage, borsa di studio, dottorato	Totale
Mi viene chiesta una presenza oraria quotidiana sul luogo di lavoro	79,4	81,5	57,4	55,2	75,0	76,7
Mi viene chiesta una presenza soltanto saltuaria	13,7	9,8	13,0	27,6	7,5	11,8
Non mi viene chiesta alcuna presenza sul luogo di lavoro	6,9	8,7	29,6	17,2	17,5	11,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 8 – Il rispetto dell'orario di lavoro a seconda del tipo di contratto

	cococo	lap	partita iva	occasionale	tirocinio, stage, borsa di studio, dottorato	Totale
Sono tenuto a rispettare un orario di lavoro	71,8	78,2	44,4	67,9	55,3	71,0
Non sono tenuto a rispettare un orario di lavoro	28,2	21,8	55,6	32,1	44,7	29,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Come è prevedibile, sono soprattutto quelli che svolgono le professioni più esecutive e meno qualificate a essere inseriti nell'organizzazione del lavoro con una presenza quotidiana (86,3%) e un orario di lavoro fisso (89%). Ciò non esclude che anche tra i lavoratori e le lavoratrici più qualificate e con mansioni più intellettuali sia molto alta la percentuale di coloro che lavorano all'interno delle organizzazioni (*tabb. 9 e 10*).

Generalmente, tre collaboratori su quattro - anche svolgendo questo tipo di professioni - sono tenuto a rispettare una presenza quotidiana e un orario di lavoro fisso sul luogo di lavoro.

Tab. 9 – La presenza oraria sul luogo di lavoro a seconda del tipo di professione

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Mi viene chiesta una presenza oraria quotidiana sul luogo di lavoro	74,2	76,1	86,3	75,0	76,5
Mi viene chiesta una presenza soltanto saltuaria	15,5	8,6	9,6	7,5	11,9
Non mi viene chiesta alcuna presenza sul luogo di lavoro	10,3	15,3	4,1	17,5	11,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 10 – Il rispetto dell'orario di lavoro a seconda del tipo di professione

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Sono tenuto a rispettare un orario di lavoro	68,5	70,8	88,9	55,3	71,1
Non sono tenuto a rispettare un orario di lavoro	31,5	29,2	11,1	44,7	28,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

In ogni modo, pressoché tutti (80%), indipendentemente dal tipo di contratto, dal settore e dal tipo di professione, svolgono la loro professione presso la sede del committente: forme organizzative diverse, più tipiche del lavoro autonomo vero e proprio (per esempio, lavorare da studio, da casa o presso i clienti), rappresentano una eccezione (*tab. 11*).

Tab. 11 – Dove lavorano i committenti a seconda del tipo di professione

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Lavoro presso il committente	83,7	72,4	82,2	77,5	79,5
Lavoro a casa	4,4	3,7	0,0	5,0	3,6
Lavoro presso i clienti	7,2	17,8	12,3	5,0	11,0
Altro	4,8	6,1	5,5	12,5	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

2.2 Tra scarsa autonomia decisionale e attività non previste dal contratto

Ma quanti sono i collaboratori che ritengono di avere una effettiva autonomia nella gestione del proprio lavoro? **A ben guardare, 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 (tab.12). Si tratta, come è evidente, soprattutto di coloro che svolgono le professioni più esecutive e meno qualificate: tra questi ben il 44% dichiara di avere soltanto margini di autonomia operativa; il 42,5% di non averne affatto (tab. 13). In ogni modo, anche tra coloro che svolgono le professioni a più elevato livello di qualificazione - quelle dove un certo margine di autonomia è quasi strutturale, indipendentemente dalla tipologia del contratto - la percentuale di coloro che ammettono una autonomia soltanto operativa arriva a ben il 42%.

Tab. 12 – La possibilità di svolgere autonomamente il proprio lavoro a seconda del tipo di contratto

	cococo	lap	partita iva	occasionale	tirocinio, stage, borsa di studio, dottorato	Totale
Svolgo il mio lavoro in completa autonomia	14,4	14,5	31,7	34,4	20,0	18,0
Nel mio lavoro ho certi margini di autonomia decisionale	28,0	23,4	34,9	37,5	25,0	26,8
Nel mio lavoro ho certi margini di autonomia ma solo operativa	48,5	42,4	25,4	15,6	42,5	40,4
Nel mio lavoro non ho nessuna autonomia	9,1	19,7	7,9	12,5	12,5	14,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 13 – 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, i dati che emergono dall'indagine mostrano una realtà in cui è abbastanza comune l'utilizzo dei collaboratori per mansioni diverse o in più rispetto a quelle previste dal contratto di lavoro. Infatti, sono soltanto i lavoratori con partita Iva e il gruppo dei tirocinanti, stagisti e borsisti a svolgere prevalentemente l'attività di fatto prevista nel loro contratto di lavoro. **Per gli altri, in particolare per i co.co.co. e per i lavoratori a progetto - è frequente svolgere più attività di quelle scritte sul contratto di lavoro o addirittura**

attività diverse. Infatti, soltanto poco più della metà di coloro che hanno queste tipologie di contratto svolgono le mansioni e le attività previste formalmente dal loro progetto di lavoro; gli altri di fatto lavorano 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 (*tab. 14*).

Questa circostanza è particolarmente importante, non soltanto perché interessa il 45% dei collaboratori a progetto e dei co.co.co. (una percentuale piuttosto ampia, se si considera che la normativa sul lavoro a progetto prevedeva esplicitamente la definizione e la descrizione sul contratto individuale di lavoro del progetto o del programma di lavoro), ma anche perché essa 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.

Tab. 14 – La corrispondenza tra le attività previste dal contratto di lavoro e quelle effettivamente svolte nelle diverse tipologie di contratto

	cococo	lap	partita iva	occasionale	tirocinio, stage, borsa di studio, dottorato	Totale
Svolgo sostanzialmente le attività previste dal mio contratto	55,7	55,2	70,6	55,2	82,5	58,8
Svolgo più attività di quelle previste dal mio contratto	36,6	39,5	23,5	34,5	12,5	35,0
Svolgo altre attività non necessariamente previste dal mio contratto	7,6	5,2	5,9	10,3	5,0	6,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

In ogni modo, il fatto di svolgere più attività di quelle previste formalmente dal contratto di lavoro testimonia anche della difficoltà di individuare attività esclusivamente legate a un unico progetto, rispetto al quale le attività da svolgere possano essere previste e formalizzate una volta per tutte nel contratto scritto. Di fatto, la minore corrispondenza tra attività previste dal contratto e attività effettivamente svolte interessa soprattutto le professioni più complesse, cioè quelle con un più elevato livello di qualifica, sia nell'ambito scientifico che in quello tecnico. Molto più frequentemente, invece, chi svolge professioni più esecutive e meno qualificate si attiene alle mansioni effettivamente previste dai contratti di lavoro (*tab. 15*).

Tab. 15 – La corrispondenza tra le attività previste dal contratto di lavoro e quelle effettivamente svolte nelle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Svolgo sostanzialmente le attività previste dal mio contratto	54,0	57,7	69,9	82,5	59,5
Svolgo più attività di quelle previste dal mio contratto	40,7	33,1	27,4	12,5	34,4
Svolgo altre attività non necessariamente previste dal mio contratto	5,2	9,2	2,7	5,0	6,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

2.3 Le prospettive di carriera: i collaboratori tra “carriere esterne” e rassegnazione

Vediamo quali sono poi le prospettive e le possibilità di carriera che i collaboratori intervistati ritengono di avere. **In generale, considerati i livelli alti di istruzione e il tipo di professione prevalentemente ad alta qualifica, è abbastanza comune tra i collaboratori intervistati ritenere di avere buone possibilità di fare carriera.** Conta infatti su questa prospettiva poco meno del 60% del campione. Tuttavia, di questi soltanto una minima parte (meno del 20%) pensa di perseguire il proprio progetto professionale all'interno dell'attuale lavoro (*tab. 16*). La maggior parte, il 40%, affida le proprie prospettive di carriera a un percorso lavorativo meno lineare e soprattutto esterno. In questo senso, l'esperienza lavorativa attuale può fare parte di due percorsi del tutto differenti: può essere una parentesi transitoria destinata a chiudersi quando arriverà qualcosa di meglio e di più coerente con il proprio percorso di studi ovvero essere un pezzo all'interno di un percorso di crescita più complesso, in cui ogni singola esperienza professionale arricchisce il curriculum professionale in vista di un obiettivo di più largo respiro. Per quanto entrambi discontinui e privi di certezza, i due casi hanno ricadute ben diverse in termini di prospettive personali ma anche di percezione della propria precarietà: un conto è il caso di un laureato che non ha trovato ancora niente di meglio e per tirare avanti si rassegna a lavorare per un periodo in un call center; tutt'altro, quello di un professionista “in formazione” che accumula esperienze professionali, che, per quanto transitorie, contribuiranno ad accrescerne il curriculum.

In realtà, i dati che emergono dall'indagine sembrerebbero parlare più del secondo tipo di prospettiva: infatti, il progetto della “carriera esterna” è perseguito soprattutto da coloro che hanno una formazione post-universitaria (50,4%), da coloro che svolgono le professioni di più alta qualifica (43,8%) e, come era prevedibile, da chi sta completando il proprio percorso di inserimento professionale con un contratto di stage, un tirocinio o una borsa di studio (52,5%).

Tab. 16 – Le prospettive di carriera a seconda del tipo di professione

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Penso di avere buone possibilità di carriera nel mio attuale luogo di lavoro	17,7	24,6	9,6	27,5	19,5
Penso di avere buone possibilità di carriera ma non nel mio attuale luogo di lavoro	43,8	38,6	13,7	52,5	38,8
Non penso di avere nessuna possibilità di carriera	38,5	36,8	76,7	20,0	41,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

D'altra parte, 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. 17).** Il fatto che – come si vedrà nel dettaglio più avanti – molti collaboratori restino con lo stesso datore di lavoro per anni, vedendo prorogato varie volte il proprio contratto andrebbe dunque letto in questa chiave piuttosto che quella dei professionisti semi-autonomi in cerca di affermazione nel pur difficile mondo delle professioni di alto livello.

Tab. 17 – 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

Se per coloro che svolgono le professioni più qualificate vale questo ragionamento, per quelli che svolgono le professioni più esecutive le prospettive di carriera invece sono quasi esclusivamente assenti: il 77% di questi, infatti, pensa di non avere affatto alcuna prospettiva di carriera, né interna né esterna. Da sottolineare che questa condizione interessa il 60% di collaboratori con un livello medio di istruzione, ma anche il 40% dei laureati (tab. 18).

Tab. 18 – 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

2.4 Orari di lavoro lunghi e redditi bassi

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 fino a oltre le 45 ore (*tab. 19*). Si tratta soprattutto dei lavoratori che svolgono le professioni più qualificate, sia tecniche che scientifiche e ancora di più degli stagisti e dei tirocinanti (*tab. 20*). Tra questi, ben il 72% lavora più di 38 ore a settimana.

Tab. 19 – Gli orari di lavoro nei diversi settori

	privato	pubblico	no-profit	azienda privata che lavora nel pubblico	Totale
meno di 30	13,3	22,2	22,6	13,9	17,1
da 30 a 38	24,1	42,7	28,3	38,9	32,3
più di 38	62,7	35,1	49,1	47,2	50,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 20 – Gli orari di lavoro a seconda del tipo di professione

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
meno di 30	15,8	15,5	26,0	17,9	17,3
da 30 a 38	32,8	24,4	58,9	10,3	32,1
più di 38	51,4	60,1	15,1	71,8	50,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

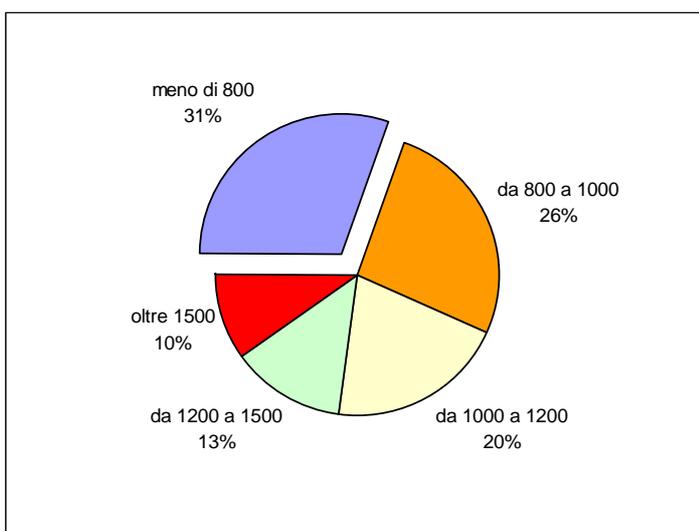
Fonte: IRES, indagine diretta

Tra coloro che svolgono i lavori più esecutivi prevale invece l'orario di lavoro standard, da 30 a 38 ore a settimana (*tab. 20*). Tra questi tuttavia, ben il 26% lavora con orario part time. Si tratta prevalentemente dei lavoratori e delle lavoratrici dei call center. Il part time è di fatto quasi un dato strutturale nei call center, perché, adattandosi alla natura del lavoro, viene incontro ai bisogni dei datori di lavoro, permettendo di mantenere sempre alto il livello di attenzione degli operatori e consentendo di gestire i turni con un alto

grado di flessibilità in modo da adattarsi alla forte variabilità del servizio. Questo tipo di part time è 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 – anche tra i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato e sia tra gli uomini che tra le donne - è invece indicatore di una flessibilità imposta unilateralmente dai datori di lavoro per gestire la variabilità della domanda sul mercato.

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 - soprattutto - gli orari di lavoro lunghi. Ben il 31% degli intervistati guadagna infatti meno di 800 euro netti al mese (*fig. 4*). 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**. 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 dei collaboratori



Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 21 – I redditi dei collaboratori nelle diverse aree del paese

	nord	centro	sud	Totale
meno di 800	25,7	22,4	51,1	30,7
da 800 a 1000	25,7	25,9	26,7	26,0
da 1000 a 1200	21,6	21,8	14,5	20,0
da 1200 a 1500	14,7	18,4	3,1	13,1
oltre 1500	12,2	11,5	4,6	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Poco più del 20% ha guadagni un po' più elevati, superiori comunque ai 1.200 euro. Tra questi, però, a ben vedere, la stragrande maggioranza lavora più di 38 ore a settimana. D'altra parte, anche tra chi ha redditi più bassi prevalgono orari di lavoro mediamente molto lunghi: ben il 56% di chi guadagna tra 800 e 1.000 euro al mese e quasi il 60% tra i 1.000 e 1.200 lavora, infatti, più di 38 ore a settimana (*tab. 22*).

Tab. 22 – I redditi e gli orari di lavoro dei collaboratori

	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

Diverso è il caso degli orari di lavoro più bassi che permettono a stento di arrivare a 800 euro al mese. Tra chi ha un reddito inferiore a 800 euro al mese, poco meno del 40% lavora meno di 30 ore; tra questi, più del 50% in realtà lavora meno di 20 ore per una retribuzione netta inferiore ai 400 euro. Il problema per questi lavoratori è che nella maggior parte dei casi – come appunto nei call center – orari di lavoro tanto bassi sono l'unica condizione che viene offerta loro e quindi non sono affatto scelti ma imposti dalle condizioni del mercato.

Confrontando i redditi con il tipo di professione emerge, di fatto, che tra coloro che svolgono le professioni più esecutive – tra questa la più diffusa è proprio quella del call center – più del 65% guadagna meno di 800 euro al mese. In ogni modo, le condizioni dei lavoratori più qualificati non sono molto migliori: circa il 52% di chi svolge professioni scientifiche di alto livello e poco più del 45% di chi svolge professioni tecniche guadagna infatti tra gli 800 e i 1.200 euro al mese (*tab. 23*).

Tab. 23 – I redditi 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. 24*).

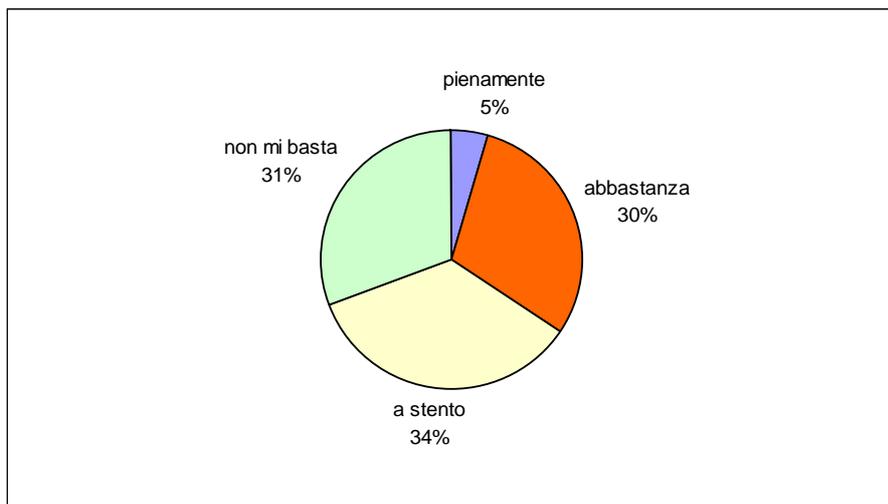
Tab. 24 – I redditi nei diversi settori

	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

Non stupisce, dunque, che ben il 65% degli intervistati si lamenti della propria condizione economica: 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*). Questa condizione, che pure, dipendendo dai livelli di reddito, riguarda prevalentemente le professioni più esecutive, interessa trasversalmente tutti i collaboratori e le collaboratrici, quasi indipendentemente dall'età, dal titolo di studio e dall'area territoriale.

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



Fonte: IRES, indagine diretta

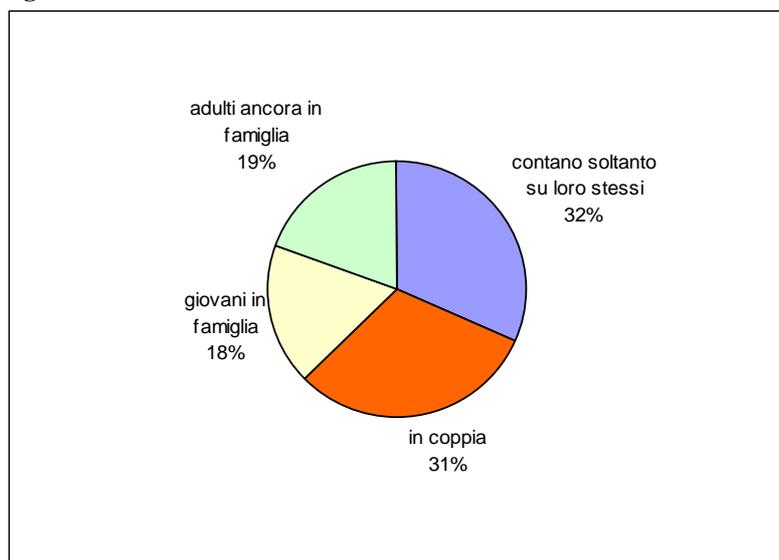
Le ripercussioni sui modelli familiari sono immediate (*tab. 24b e fig. 5b*): nonostante l'età media degli intervistati ben l'82% non ha figli; oltre il 50% se si considera soltanto la fascia d'età oltre i 35 anni. D'altra parte, circa il 20% pur avendo superato i 28 anni vive ancora in famiglia. Tra questi tre su quattro guadagnano, d'altra parte meno di 1.000 euro al mese.

Tab. 24b – 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. 5b – I modelli familiari dei collaboratori



Fonte: IRES, indagine diretta

3. I percorsi e le prospettive: intrappolati nelle collaborazioni

3.1 Da anni con lo stesso datore di lavoro: tanti contratti continuamente prorogati

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 è entrato nel mercato del lavoro da meno di tre anni. Questi sono ovviamente soprattutto i più giovani. Gli altri, in tutto il 40%, lavorano invece già da almeno tre anni, il 15% da più di sei (*tab. 25*).

Tab. 25 – Da quanti anni lavorano i collaboratori a seconda delle diverse fasce d'età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
fino a 3 anni	52,2	14,0	4,8	21,7
da 3 a 6 anni	39,7	52,8	10,4	39,4
da 6 a 9 anni	8,1	18,5	15,2	15,0
da 10 anni in poi	-	14,7	69,6	24,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

La maggior parte degli intervistati ha un rapporto di lavoro relativamente stabile con l'attuale datore di lavoro: il 33,5% lavora con lo stesso datore da due o tre anni; il 32% da più di quattro anni. I rapporti di lavoro più continuativi sono senza dubbio quelli del pubblico impiego, dove ben un collaboratore su due ha un rapporto di lavoro che dura da più di quattro anni (*tab. 26*).

Tab. 26 – 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 la durata e la reiterazione dei contratti. **Relazioni di lavoro relativamente stabili, soprattutto per le professioni meno qualificate, passano infatti perlopiù attraverso tanti contratti brevi, raramente superiori a un anno** (*tab. 27*). Se, infatti, 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 (non soltanto di collaborazione occasionale). D'altra parte, se si escludono stagisti e tirocinanti, circa la metà dei collaboratori e delle collaboratrici intervistate - soprattutto nel pubblico impiego - ha già avuto tre o più contratti di lavoro con lo stesso datore di lavoro, con punte massime di 10-15 contratti continuamente reiterati senza soluzione di continuità (*tabb. 28 e 29*).

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.

Tab. 27 – La durata dell'attuale contratto a seconda delle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
meno di 6 mesi	24,9	31,5	53,4	42,5	32,3
più o meno 1 anno	59,2	53,1	39,7	42,5	53,3
2 anni e più	15,9	15,4	6,8	15,0	14,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 28 – Quanti contratti hanno già avuto con lo stesso datore di lavoro a seconda delle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
questo è il primo	16,5	18,5	20,5	55,0	20,6
uno o due	26,0	34,6	35,6	20,0	29,5
più di tre	57,5	46,9	43,8	25,0	49,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 29 – Quanti contratti hanno già avuto con lo stesso datore di lavoro a seconda dei diversi settori

	privato	pubblico	no-profit	azienda privata che lavora nel pubblico	Totale
questo è il primo	26,5	12,3	21,2	17,4	20,3
uno o due	30,5	26,9	26,9	34,8	29,6
più di tre	43,0	60,8	51,9	47,8	50,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

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, spesso passando 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 - prevalentemente tutti interni alle collaborazioni: poco meno del 65% ha avuto nel suo passato lavorativo altre forme di collaborazione; ben il 70% tra chi svolge le professioni scientifiche di alto livello. In qualche modo, 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. 30).

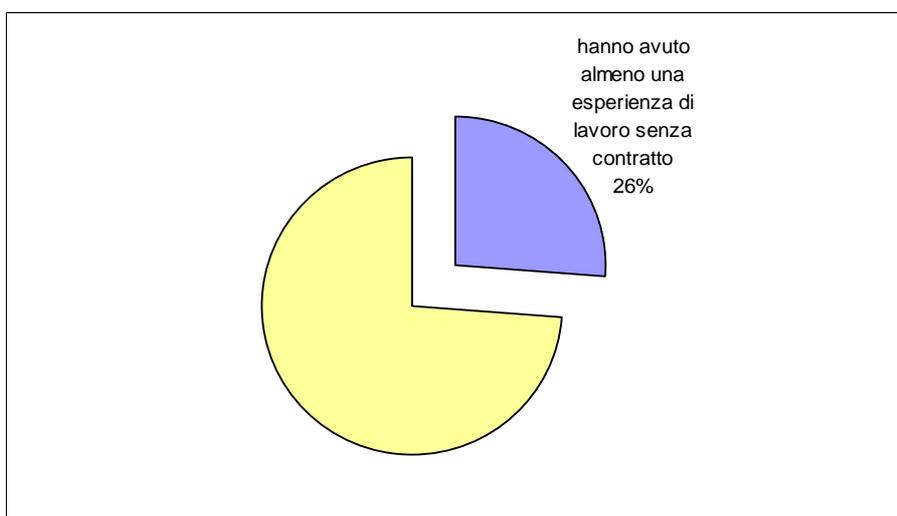
Tab. 30 – Il percorso lavorativo nell'area delle collaborazioni a seconda delle diverse professioni

	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

D'altra parte, anche se in modo più marginale, le esperienze lavorative precedenti sono spesso caratterizzate anche da altre forme di precarietà: per esempio, almeno due collaboratori su dieci, indipendentemente dalle competenze professionali, hanno avuto nella loro storia professionale almeno un rapporto di lavoro senza nessuna copertura contrattuale (fig. 6).

Fig. 6 – I collaboratori che hanno lavorato senza contratto



Fonte: IRES, indagine diretta

3.2 Le prospettive per il futuro: poca stabilità, nessuna certezza.

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 e soltanto il 36,3% ci conta almeno per i prossimi due anni; ben più, in verità, se si considera il pubblico impiego, dove, a conferma del carattere di minore transitorietà dei rapporti di collaborazione, ben il 45,3% degli intervistati considera il proprio rapporto di lavoro destinato a durare anche in un prossimo - seppur relativamente breve - futuro (tab. 31).

Tab. 31 – Le prospettive di continuità con l'attuale datore di lavoro a seconda dei diversi settori

	privato	pubblico	no-profit	azienda privata che lavora nel pubblico	Totale
Conto da qui a un paio di anni di lavorare ancora con il mio datore di lavoro	30,7	45,3	37,7	33,3	36,3
Non credo da qui a un paio di anni di lavorare ancora con il mio datore di lavoro	55,5	39,5	45,3	41,7	47,7
Non ci ho mai pensato	13,8	15,1	17,0	25,0	16,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Ovviamente, sono coloro i quali lavorano da più tempo con il proprio datore di lavoro a ritenere meno transitorio il rapporto di lavoro: più del 50% di coloro che lavorano da più di quattro anni con lo stesso datore conta, infatti, su questo rapporto di lavoro anche nel prossimo futuro (*tab. 32*).

Se è lecito, d'altra parte, constatare che tra coloro che hanno iniziato da poco a lavorare con il proprio datore nella maggioranza dei casi (60%) questo rapporto sia percepito come “non destinato a durare”, suscita qualche perplessità il fatto che anche tra chi lavora da due o tre anni continui a prevalere questo tipo di incertezza (50%). Così come va sottolineato che **anche tra chi lavora continuativamente da oltre quattro per lo stesso datore di lavoro circa un terzo non ha certezze di continuità nemmeno a breve termine.**

Tab. 32 – Le prospettive di continuità con l'attuale datore di lavoro a seconda degli anni già trascorsi

	fino a un anno	da 2 a 3 anni	4 anni e oltre	Totale
Conto da qui a un paio di anni di lavorare ancora con il mio datore di lavoro	22,6	38,3	51,2	36,9
Non credo da qui a un paio di anni di lavorare ancora con il mio datore di lavoro	57,5	49,4	32,9	47,0
Non ci ho mai pensato	19,9	12,2	15,9	16,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

D'altra parte, anche **le prospettive di continuità 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 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 (72,6%). Poco meno del 10% pensa invece a un altro contratto a termine, che, tendenzialmente, nella migliore delle ipotesi è il contratto a tempo determinato (*tab. 33*).

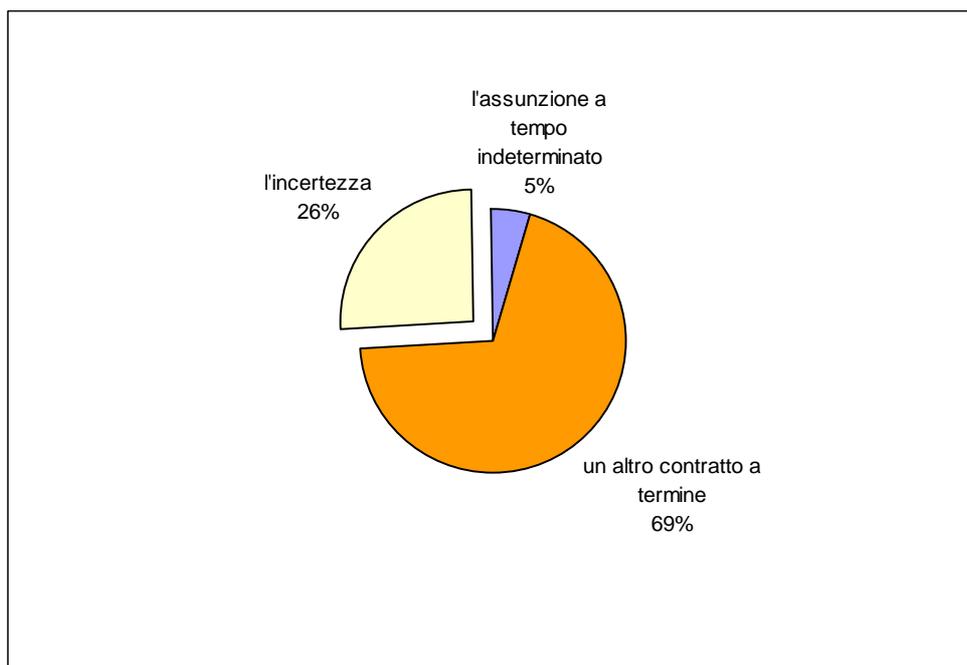
Tab. 33 – Le prospettive di continuità con l'attuale datore di lavoro: cosa mi proporrà quando scadrà il contratto?

	Conto sul mio rapporto di lavoro anche in futuro	Non conto sul mio rapporto di lavoro per il futuro	Non ci ho mai pensato	Totale
assunzione a tempo indeterminato	7,1	3,1	3,4	4,6
il rinnovo dell'attuale contratto	72,6	51,8	63,6	61,3
un altro contratto a termine	9,6	7,4	5,7	7,9
non mi proporrà di continuare a lavorare con lui	1,5	11,3	1,1	6,1
non so cosa mi proporrà	9,1	26,5	26,1	20,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Colpisce che ben il 20% sul totale degli intervistati non sappia cosa verrà proposto loro 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 un'area di incertezza - non soltanto a lungo termine, come è ben noto, ma anche sull'immediato futuro - pari a oltre un quarto dei casi (fig. 7).**

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 e il 21% che non ha il

tempo di farlo. Ciò significa, che, di fatto, soltanto il 20% degli intervistati non sta cercando un altro lavoro perché non gli interessa e dunque forse non gli serve.

A cercare un altro lavoro sono soprattutto i lavoratori del sud (53%) e quelli che svolgono le professioni meno qualificate (60%) o che hanno un rapporto di stage o tirocinio (55%).

Soprattutto però sono i più giovani a cercare un altro lavoro, o meglio tutti coloro che hanno meno di 35 anni. Tra chi ha più di 35 anni prevale un atteggiamento di scoraggiamento: ben il 22% dichiara infatti che non cerca lavoro perché tanto non riuscirebbe a trovarlo (*tab. 34*).

Tab. 34 – La ricerca di un altro lavoro a seconda delle diverse fasce d'età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
Cerco lavoro	50,4	52,8	36,2	48,2
Non cerco lavoro perché non mi interessa	23,4	20,0	18,9	20,6
Non cerco lavoro perché non ho tempo	21,9	19,6	22,8	21,0
Non cerco lavoro perché non riuscirei a trovarlo	4,4	7,5	22,0	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Un segnale di scoraggiamento, sempre 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 (*tab. 35 e 36*). Se nel totale del campione, circa il 55% pensa che riuscirebbe a trovarne uno nuovo nel giro di qualche mese (47%) o addirittura di poche settimane (10%), tra chi ha più di 35 anni le proporzioni si invertono e in circa il 60% prevale un atteggiamento di sfiducia: 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. Questa condizione riguarda, come era prevedibile, soprattutto che ha un titolo di studio meno elevato (32%) e svolge professioni meno qualificate (37%). Questo atteggiamento di sfiducia interessa in ogni modo tutti i collaboratori, anche quelli apparentemente più forti per competenza professionale e percorso di studi: tra chi ha una professione scientifica ad alto contenuto professionale, infatti, la percentuale di chi ritiene che avrebbe difficoltà a trovare un nuovo lavoro è comunque superiore al 40%. Si noti, peraltro, che questa condizione riguarda relativamente di più le donne (28%) che gli uomini (22%).

Tab. 35 – I tempi di re-impiego a seconda delle diverse professioni: se perdessi il lavoro, in quanto tempo ne troverei un altro?

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
in poche settimane	8,1	10,6	15,1	10,0	9,9
in qualche mese	48,1	49,4	38,4	47,5	47,1
dopo un anno o più	18,1	16,5	9,6	22,5	16,8
non so se lo troverei	25,8	23,5	37,0	20,0	26,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 36 – I tempi di re-impiego a seconda delle diverse classi di età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
in poche settimane	12,4	7,5	11,0	9,6
in qualche mese	56,9	48,3	33,1	46,9
dopo un anno o più	13,9	17,7	19,7	17,2
non so se lo troverei	16,8	26,4	36,2	26,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

4. La percezione della propria condizione

4.1 Soddisfatti del proprio lavoro, insoddisfatti delle condizioni di lavoro

In generale, ai collaboratori e alle collaboratrici intervistate piace molto il tipo di lavoro che svolgono. Si tratta, d'altra parte, per una parte importante del campione, di professioni di alto livello per le quali hanno investito molto in termini di studio e di formazione (*tab. 37*). I più soddisfatti, non a caso, sono gli stagisti e i titolari di qualche borsa di studio, tra cui, peraltro, sono compresi anche i dottorandi dell'università.

Ben diverso è il caso di chi svolge professioni di tipo esecutivo, negli uffici di segreteria piuttosto che nei call center: in questo caso più della metà dichiara che il proprio lavoro gli piace poco o non gli piace affatto.

Tab. 37 – I collaboratori a cui piace il proprio lavoro nelle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Il mio lavoro mi piace molto	46,5	49,7	13,7	60,0	44,1
Il mio lavoro mi piace abbastanza	39,6	34,5	34,2	30,0	36,6
Il mio lavoro mi piace poco	11,9	13,5	41,1	7,5	16,0
Il mio lavoro non mi piace per niente	1,9	2,3	11,0	2,5	3,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

In generale, i più insoddisfatti del loro lavoro sono i lavoratori e le lavoratrici del sud e i giovani (*tab. 38*). Viceversa, sono più soddisfatti nel nord e dopo i 35 anni (*tab. 39*).

Tab. 38 – I collaboratori a cui piace il proprio lavoro nelle diverse aree territoriali

	nord	centro	sud	Totale
Il mio lavoro mi piace molto	48,8	42,6	36,4	43,9
Il mio lavoro mi piace abbastanza	36,2	36,4	39,4	37,0
Il mio lavoro mi piace poco	11,8	17,0	22,0	15,9
Il mio lavoro non mi piace per niente	3,3	4,0	2,3	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 39 – I collaboratori a cui piace il proprio lavoro nelle diverse classi di età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
Il mio lavoro mi piace molto	35,5	43,8	52,8	43,8
Il mio lavoro mi piace abbastanza	42,8	38,1	29,9	37,4
Il mio lavoro mi piace poco	19,6	14,3	14,2	15,7
Il mio lavoro non mi piace per niente	2,2	3,8	3,1	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

In ogni modo, se in genere ai collaboratori piace il loro lavoro, non si può dire che 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.

In generale, i più insoddisfatti delle condizioni retributive sono i lavoratori e le lavoratrici che svolgono le professioni più esecutive o che sono titolari di una borsa di studio, quelli hanno i titoli di studio più bassi e quelli che vivono al sud (*tab. 40*). In particolare, i lavoratori che svolgono le professioni meno qualificate lamentano la mancanza di diritti e di tutele (*tab. 41*).

Tab. 40 – Il livello di soddisfazione a seconda delle diverse professioni - retribuzione

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Molto soddisfatti	3,1	5,8	4,1	7,5	4,4
Abbastanza soddisfatti	42,3	36,3	24,7	20,0	36,4
Poco soddisfatti	39,6	36,3	43,8	35,0	38,8
Per niente soddisfatti	15,0	21,6	27,4	37,5	20,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 41 – Il livello di soddisfazione a seconda delle diverse professioni – tutele sociali

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Molto soddisfatti	2,3	4,1	1,4	2,5	2,8
Abbastanza soddisfatti	10,9	11,8	9,6	22,5	11,9
Poco soddisfatti	31,3	32,5	21,9	37,5	30,9
Per niente soddisfatti	55,5	51,5	67,1	37,5	54,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

A seconda dell'età cambia, invece, la percezione della propria condizione e quindi anche i fattori di insoddisfazione. Se l'insoddisfazione per gli aspetti retributivi diminuisce all'aumentare dell'età, quella per la mancanza di tutele aumenta. I collaboratori con più di 35 anni guadagnano, infatti, relativamente di più, ma percepiscono maggiormente il problema della mancanza di garanzie e di diritti.

Tab. 42 – Il livello di soddisfazione nelle diverse fasce d'età – tutele sociali

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
Molto soddisfatti	3,6	3,0	0,8	2,7
Abbastanza soddisfatti	11,7	8,7	16,8	11,4
Poco soddisfatti	33,6	34,2	23,2	31,4
Per niente soddisfatti	51,1	54,0	59,2	54,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

La soddisfazione rispetto a orari e ritmi di lavoro dipende, invece, prevalentemente dal monte ore settimanale, per cui, come era prevedibile, è più soddisfatto chi lavora di meno, più insoddisfatto chi lavora di più (*tab. 43*).

Tab. 43 – Il livello di soddisfazione nelle diverse fasce d'età – orari e ritmi di lavoro

	meno di 30	da 30 a 38	più di 38	Totale
Molto soddisfatti	26,1	15,9	7,4	13,4
Abbastanza soddisfatti	43,5	47,7	40,2	43,2
Poco soddisfatti	26,1	26,1	35,4	30,8
Per niente soddisfatti	4,3	10,2	17,0	12,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

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

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 (tab. 44). Il 75% dei collaboratori ritiene, infatti, il contratto di collaborazione un ripiego: oltre l'80% se si considera la classe dai 28 ai 35 anni (tab. 45). Come era prevedibile, sono soprattutto quelli che svolgono le professioni più esecutive e meno qualificate a non aver scelto il contratto di collaborazione (86%), anche se questo atteggiamento continua a essere dominante (72-75%) anche tra coloro per le professioni più qualificate (tab. 46).

Soltanto per una parte - soprattutto tra i più giovani (26,3%) - la collaborazione viene vissuta come una fase transitoria di ingresso nel mercato del lavoro, percezione destinata a diminuire con il passare del tempo e con il susseguirsi dei contratti stipulati con lo stesso datore di lavoro (fig. 8).

Tab. 44 – La collaborazione come scelta, ripiego o fase transitoria – uomini e donne

	Uomini	Donne	Totale
Ho scelto questo tipo di contratto	13,6	6,9	9,4
Lavoro con questo contratto perché non ho trovato altro	64,1	81,2	74,8
Questo tipo di contratto è soltanto una fase transitoria	22,3	11,8	15,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 45 – La collaborazione come scelta, ripiego o fase transitoria nelle diverse fasce d'età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
Ho scelto questo tipo di contratto	8,0	6,8	15,7	9,3
Lavoro con questo contratto perché non ho trovato altro	65,7	80,7	74,8	75,4
Questo tipo di contratto è soltanto una fase transitoria	26,3	12,5	9,4	15,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

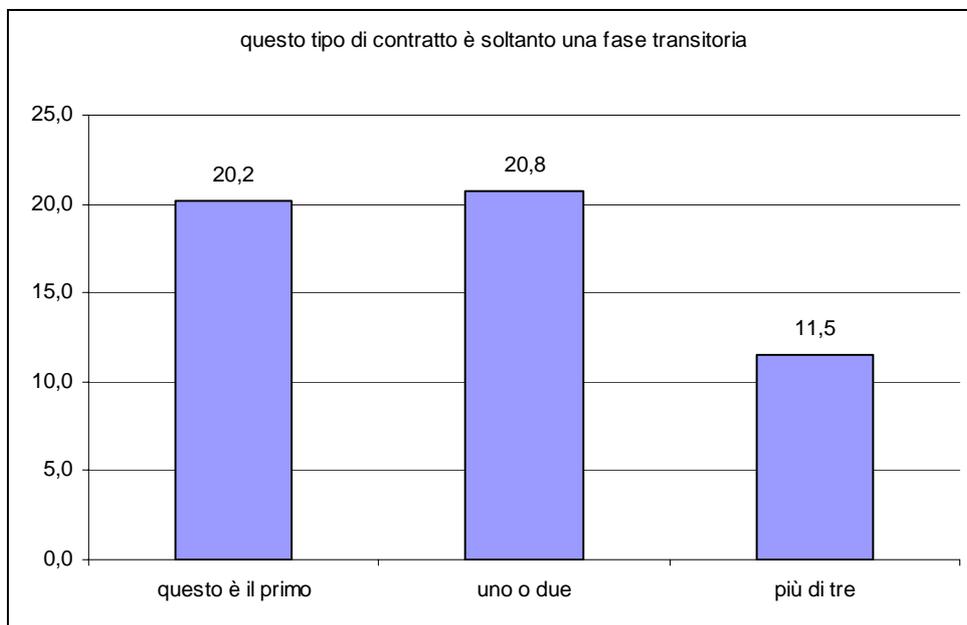
Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 46 – La collaborazione come scelta, ripiego o fase transitoria nelle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
Ho scelto questo tipo di contratto	9,3	12,9	5,6	2,5	9,4
Lavoro con questo contratto perché non ho trovato altro	74,8	71,9	86,1	62,5	74,5
Questo tipo di contratto è soltanto una fase transitoria	15,9	15,2	8,3	35,0	16,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Fig. 8 – La relazione tra la percezione della collaborazione come fase transitoria e il numero dei contratti stipulati con lo stesso datore di lavoro



Fonte: IRES, indagine diretta

Combinando tra loro queste informazioni con la risposta alla domanda “Per quanto tempo ancora credi che lavorerai con contratti temporanei?” si ottiene un indice aggregato di percezione della condizione di precarietà, che permette di isolare quanti hanno scelto la propria condizione, quanti la vivono come un periodo di transizione e quanti invece la subiscono e vi si sentono intrappolati (tab. 47).

Tab. 47 – La costruzione di un indice sintetico sulla percezione della precarietà

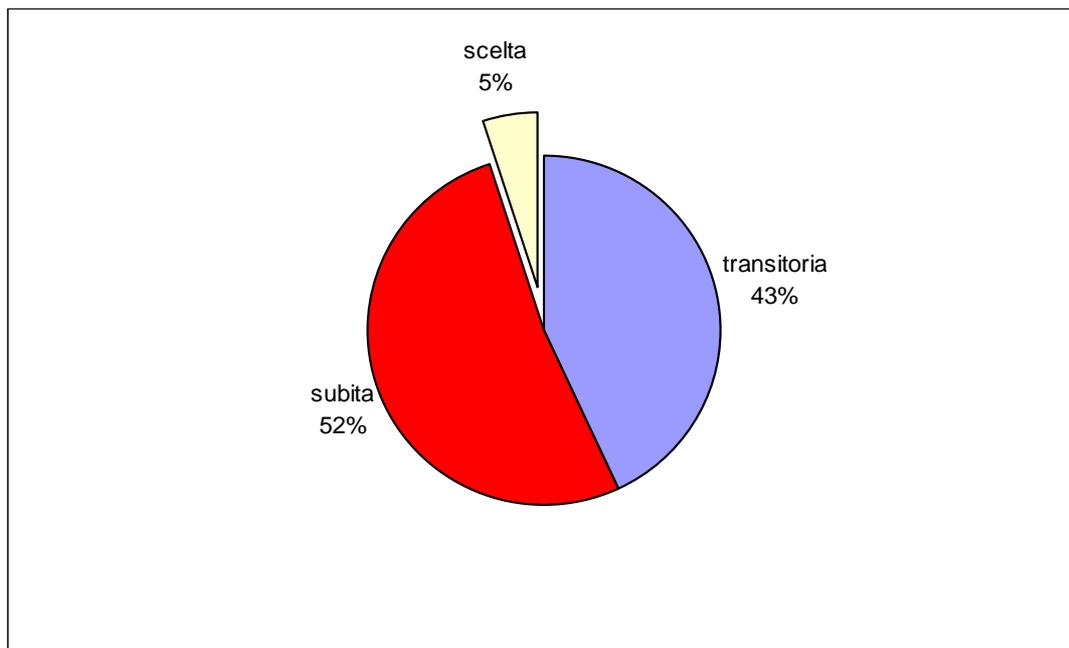
		La collaborazione come scelta, ripiego o fase transitoria		
		Ho scelto questo tipo di contratto	Lavoro con questo contratto perché non ho trovato altro	Questo tipo di contratto è soltanto una fase transitoria
Quanto pensano di continuare a lavorare con contratti a termine	Ancora per poco	TRANSITORIA		
	Ancora per un po'			
	Ancora per un periodo lungo	SCELTA	SUBITA	TRANSITORIA
	Per sempre			

Fonte: IRES, indagine diretta

Il primo dato che emerge è che più della metà del campione 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 (fig. 9). 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. 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

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 (tabb. 48 e 49): queste ultime dichiarano di subire la precarietà molto più frequentemente degli uomini (il 57,4% contro il 41,5%), soprattutto dopo i 35 anni (fig. 10). In questa fascia di età, infatti, le donne che percepiscono la precarietà come una esperienza subita sono ben il 65%.

Tab. 48 – La percezione della precarietà nelle diverse classi di età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
transitoria	52,9	42,4	34,1	43,2
subita	43,4	54,2	55,6	51,7
scelta	3,7	3,4	10,3	5,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

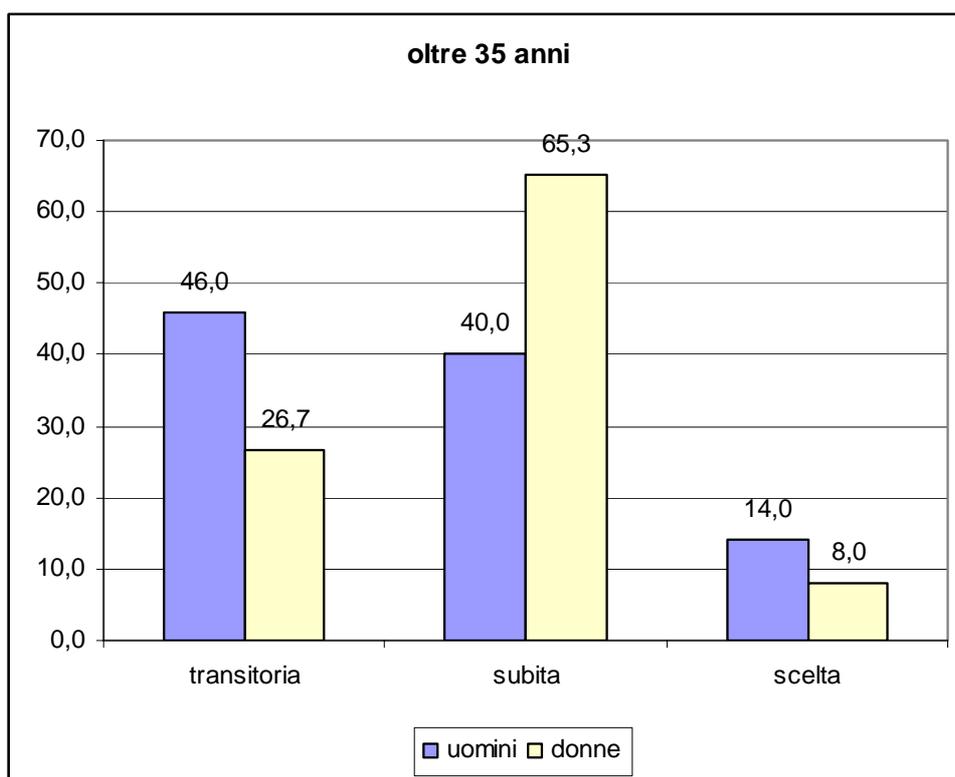
Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 49 – La percezione della precarietà tra uomini e donne

	Uomini	Donne	Totale
transitoria	50,2	38,8	43,1
subita	41,5	57,4	51,5
scelta	8,3	3,8	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

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



Fonte: IRES, indagine diretta

Quasi del tutto trasversale, invece, è la percezione della precarietà nei diversi gruppi professionali. **Il fatto di subire la propria condizione di lavoratore a termine è infatti comune tanto a chi svolge le professioni esecutive meno qualificate tanto ai professionisti, soprattutto nell’ambito scientifico ma anche in quello tecnico, tanto più se lavorano ormai da anni con lo stesso datore di lavoro (tabb. 50 e 51).** Diverso è invece il caso dei tirocinanti e dei borsisti, che, verosimilmente, considerano questa fase come un passaggio più o meno temporaneo per entrare nelle professioni.

Tab. 50 – La percezione della precarietà a seconda nelle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
transitoria	41,2	42,1	41,7	66,7	43,4
subita	54,1	49,1	55,6	30,8	51,0
scelta	4,7	8,8	2,8	2,6	5,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 51 – La percezione della precarietà a seconda degli anni passati con l'attuale datore di lavoro

	fino a un anno	da 2 a 3 anni	4 anni e oltre	Totale
transitoria	47,3	42,8	40,8	43,7
subita	48,4	52,2	53,3	51,2
scelta	4,3	5,0	5,9	5,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Una possibile chiave di lettura per comprendere chi subisce la precarietà, chi la considera una fase transitoria e chi invece può permettersi di sceglierla è data dalla consapevolezza che i lavoratori e le lavoratrici hanno delle proprie possibilità di carriera (tab. 52). Il fatto di considerare transitoria la propria condizione è associato infatti alla speranza di avere buone possibilità di crescita professionale con l'attuale datore di lavoro (57%). Prevale invece un atteggiamento di rassegnazione e di sofferenza nei confronti della propria condizione contrattuale, tra coloro che non hanno affatto prospettive di carriera o comunque le affidano a percorsi esterni all'attuale posto di lavoro (rispettivamente il 53% e il 57%).

Tab. 52 – La percezione della precarietà a seconda delle prospettive di carriera

	Penso di avere buone possibilità di carriera nel mio attuale luogo di lavoro	Penso di avere buone possibilità di carriera ma non nel mio attuale luogo di lavoro	Non penso di avere nessuna possibilità di carriera	Totale
transitoria	57,0	42,8	36,7	43,0
subita	36,4	53,0	57,2	51,5
scelta	6,5	4,2	6,1	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Oltre alle informazioni sulle opportunità di carriera, anche le prospettive nei confronti del loro datore di lavoro consentono un approfondimento sui due atteggiamenti prevalenti nei collaboratori intervistati, cioè quello di chi subisce la precarietà e di chi la vive come una fase transitoria destinata a finire.

Tab. 53 – La percezione della precarietà e le prospettive di continuità con il proprio datore di lavoro: le prospettive dei collaboratori

	transitoria	subita	scelta
Conto da qui a un paio di anni di lavorare ancora con il mio datore di lavoro	Tipo A	Tipo C	Hanno scelto la loro condizione contrattuale
Non credo da qui a un paio di anni di lavorare ancora con il mio datore di lavoro	Tipo B	Tipo D	
Non ci ho mai pensato	Non ci pensano		

Fonte: IRES, indagine diretta

Sulla base di queste informazioni è possibile isolare quattro tipologie di collaboratori (*tabb. 53 e 54*):

A – coloro che **vivono la precarietà come una fase transitoria, ma pensano che la loro esperienza con l'attuale datore di lavoro sia destinata a durare almeno un paio di anni**. Si può ipotizzare con una qualche approssimazione che almeno una parte di questi, cioè quelli che lavorano da più tempo con il loro attuale datore di lavoro e che sono il 56,7% dell'intero gruppo, continuo più di altri di entrare - prima o poi - a far parte dell'organico del loro attuale posto di lavoro;

B – quelli che pur vivendo la loro condizione come transitoria non contano su un rapporto duraturo con il loro attuale datore di lavoro. Si può ipotizzare che essi siano **quelli più disponibili a vivere l'esperienza lavorativa attuale come un momento di crescita, che, seppur a termine e incerto, può far parte di un percorso più articolato, fatto di passaggi da un lavoro all'altro e di esperienze spendibili sul mercato**. È ipotizzabile che essi vivano queste esperienze come pezzi di un percorso che prima o poi li porterà a una maggiore stabilità. Di fatto, questo atteggiamento prevale tra coloro che hanno un rapporto di stage, un tirocinio o una borsa di studio;

C – coloro che **subiscono la loro condizione di precari e sono rassegnati all'idea che la loro attuale esperienza di lavoro, pur destinata a durare, non porti ad alcuna possibilità di stabilizzazione o di miglioramento**. Sono soprattutto i lavoratori del pubblico impiego (24%) e quelli che svolgono professioni scientifiche di alto livello (22,4%), come consulenti, ricercatori, professionisti vari;

D – Altrettanto rassegnati sono i lavoratori e le lavoratrici di questo gruppo. Al contrario dei precedenti, tuttavia, non pensano di restare ancora a lungo con il loro attuale datore di lavoro. **La loro prospettiva futura è in qualche modo più instabile del gruppo precedente e la percezione della loro condizione di precarietà, destinata a giocarsi con ancora maggiore incertezza sul mercato del lavoro, fa i conti anche con la mancanza di continuità nella prospettiva con l'attuale datore di lavoro**. Sono soprattutto quelli che svolgono le professioni più esecutive e con minore contenuto professionale (32%), ma in misura significativa (22,4%) anche i professionisti più qualificati (*tab. 55*).

Tab. 54 – Le prospettive dei collaboratori

	Percentuale
sono rassegnati a restare precari sul mercato del lavoro	24,7
sono rassegnati a restare precari con l'attuale datore	17,6
contano di acquisire una esperienza spendibile all'esterno	20,1
contano di stabilizzarsi con l'attuale datore di lavoro	16,5
sono soddisfatti della loro condizione contrattuale perché la hanno scelta	5,5
non ci pensano	15,7
Totale	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

In generale, **sono le donne più degli uomini ad avere un atteggiamento di rassegnazione**: poco meno della metà delle collaboratrici intervistate ritiene, infatti, di continuare ad avere rapporti di lavoro precari, il 21% con il proprio datore di lavoro, ben il 26,6% transitando da un posto di lavoro all'altro (tab. 56). Tra gli uomini è invece più significativa la presenza di coloro che, transitando da un posto di lavoro a un altro, considerano la loro condizione di precarietà, parte di un percorso di crescita – per quanto lungo e incerto – in una ottica di acquisizione di competenze (25%).

Tab. 55 – Le prospettive dei collaboratori a seconda delle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
sono rassegnati a restare precari con l'attuale datore	22,4	14,2	12,5	10,3	17,6
sono rassegnati a restare precari sul mercato del lavoro	22,4	24,9	31,9	20,5	24,3
contano di stabilizzarsi con l'attuale datore di lavoro	17,3	15,4	15,3	20,5	16,6
contano di acquisire una esperienza spendibile all'esterno	18,0	19,5	20,8	35,9	20,2
hanno scelto la loro condizione contrattuale	4,7	8,9	2,8	2,6	5,6
non ci hanno mai pensato	15,3	17,2	16,7	10,3	15,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 56 – Le prospettive dei collaboratori e delle collaboratrici

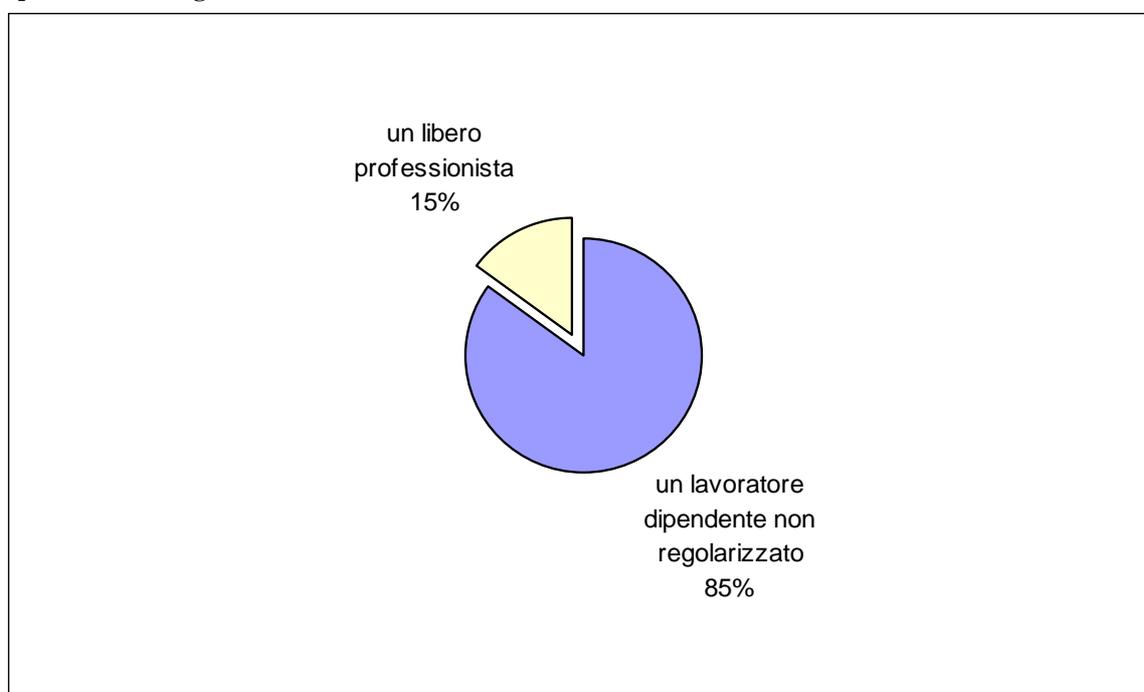
	Uomini	Donne	Totale
sono rassegnati a restare precari con l'attuale datore	11,8	20,8	17,4
sono rassegnati a restare precari sul mercato del lavoro	21,6	26,6	24,7
contano di stabilizzarsi con l'attuale datore di lavoro	17,6	15,8	16,5
contano di acquisire una esperienza spendibile all'esterno	25,0	17,3	20,1
hanno scelto la loro condizione contrattuale	8,3	3,8	5,5
non ci hanno mai pensato	15,7	15,8	15,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

4.3 Il vero nodo: dipendenti o liberi professionisti?

In ogni modo, aldilà del fatto che il contratto di lavoro para-subordinato sia scelto, subito o vissuto come una fase di passaggio, l'atteggiamento che gli intervistati hanno nei confronti della propria condizione viene indicato in modo ancora più evidente dal fatto di considerarsi liberi professionisti o lavoratori dipendenti non regolarizzati. **Soltanto il 15% dell'intero campione, infatti, si considera un libero professionista vero e proprio; la maggior parte degli intervistati pensano invece che il loro lavoro sia da considerare a tutti gli effetti dipendente (fig. 11).**

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



Fonte: IRES, indagine diretta

Se come era prevedibile, il fatto di considerarsi lavoratori dipendenti niente affatto autonomi interessa *tutti* coloro che svolgono mansioni esecutive a medio-basso contenuto professionale (97,3%), questa condizione riguarda in misura molto significativa (86%) anche le professioni più qualificate, in particolare quelle in ambito scientifico e di alto livello (tab. 57).

Tab. 57 – La percezione della propria condizione di lavoratore para-subordinato nelle diverse professioni

	professioni scientifiche	professioni tecniche	altre professioni meno qualificate	tirocinanti, borse di studio, stagisti, dottorandi	Totale
un lavoratore dipendente non regolarizzato	85,7	77,8	97,3	85,0	84,7
un libero professionista	14,3	22,2	2,7	15,0	15,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 58 – La percezione della propria condizione di lavoratore para-subordinato a seconda del tipo di contratto

	cococo	lap	partita iva	occasionale	tirocinio, stage, borsa di studio, dottorato	Totale
un lavoratore dipendente non regolarizzato	90,9	90,7	55,6	64,5	85,0	84,9
un libero professionista	9,1	9,3	44,4	35,5	15,0	15,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Qualche differenza emerge, invece, tra le diverse forme contrattuali (*tab. 58*): tra co.co.co e lavoratori a progetto la percentuale di coloro che si sentono lavoratori dipendenti supera il 90%; molto inferiore, ma comunque ancora significativa, tra i lavoratori con partita Iva (55,6%) e, in parte, tra gli occasionali (35,5%).

Anche in questo caso (*tab. 59*), l'atteggiamento più critico caratterizza le donne più degli uomini (88,2% contro 79,3%).

Tab. 59 – La percezione della propria condizione di lavoratore para-subordinato tra uomini e donne

	uomini	donne	Totale
un lavoratore dipendente non regolarizzato	79,3	88,2	84,9
un libero professionista	20,7	11,8	15,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Sono soprattutto i lavoratori e le lavoratrici del pubblico impiego a considerarsi lavoratori dipendenti non regolarizzati (*tab. 60*), soprattutto quelli che lavorano indirettamente per il settore pubblico tramite aziende esternalizzate e su appalto (90,3%).

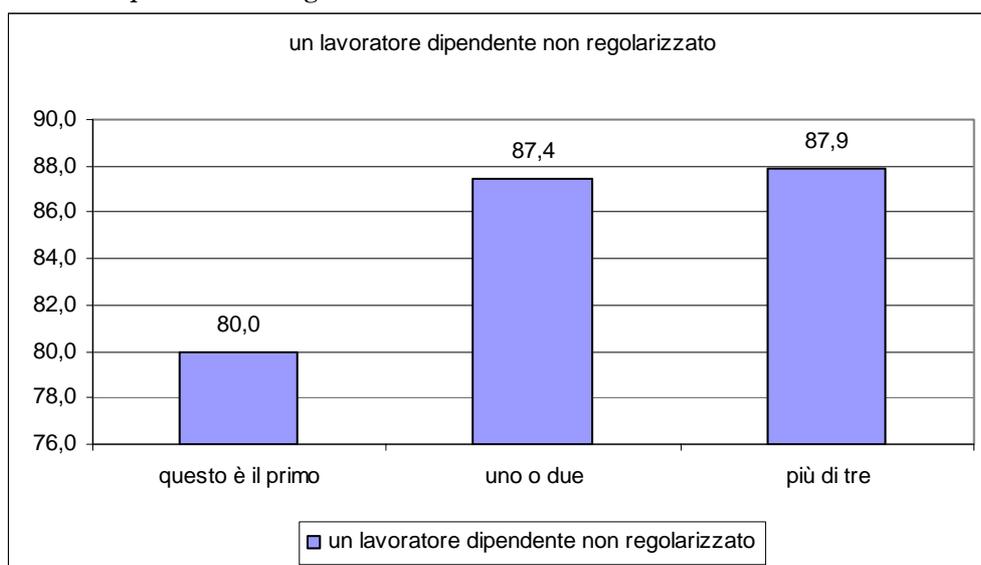
La percezione di essere “falsi lavoratori autonomi” è percepita già dal primo contratto che si instaura con il proprio committente (80%), ma è destinata poi ad aumentare con il passare del tempo e con il reiterarsi del numero dei contratti: 88% tra chi è già al terzo contratto (*fig. 12*).

Tab. 60 – La percezione della propria condizione di lavoratore para-subordinato nei diversi settori

	privato	pubblico	no-profit	azienda privata che lavora nel pubblico	Totale
un lavoratore dipendente non regolarizzato	83,1	87,4	79,6	90,3	85,0
un libero professionista	16,9	12,6	20,4	9,7	15,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Fig. 12 – La relazione tra il numero di anni passati con lo stesso datore di lavoro e la percezione di se stessi come lavoratori dipendenti non regolarizzati



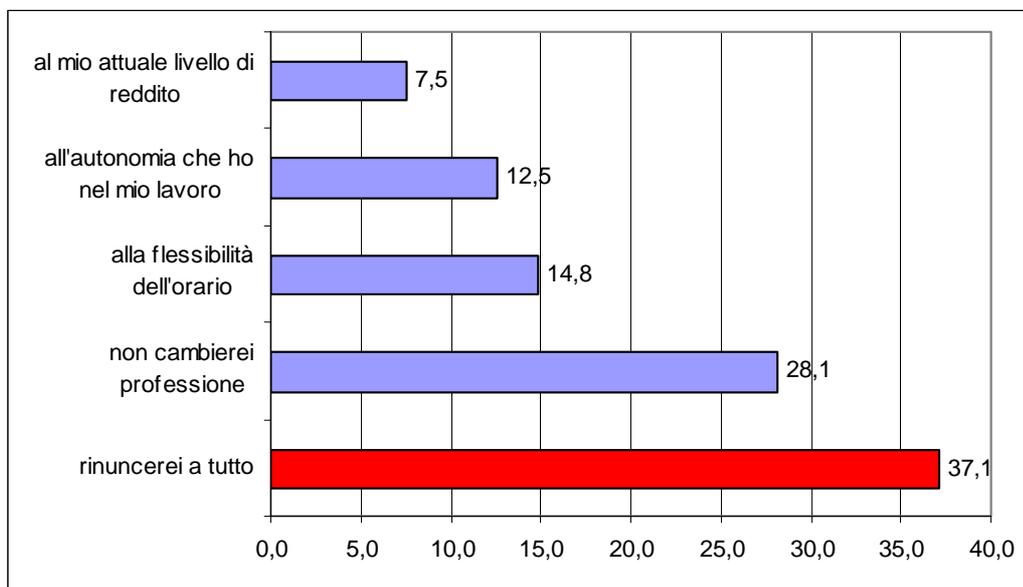
Fonte: IRES, indagine diretta

4.4 Dipendenti oppure collaboratori: a cosa si può rinunciare e a cosa no

In ogni modo, 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?

Dai risultati dell'indagine - e coerentemente con quanto detto in precedenza circa la percezione della propria condizione lavorativa e l'insoddisfazione rispetto alle condizioni di lavoro - emerge che **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 (fig. 13).**

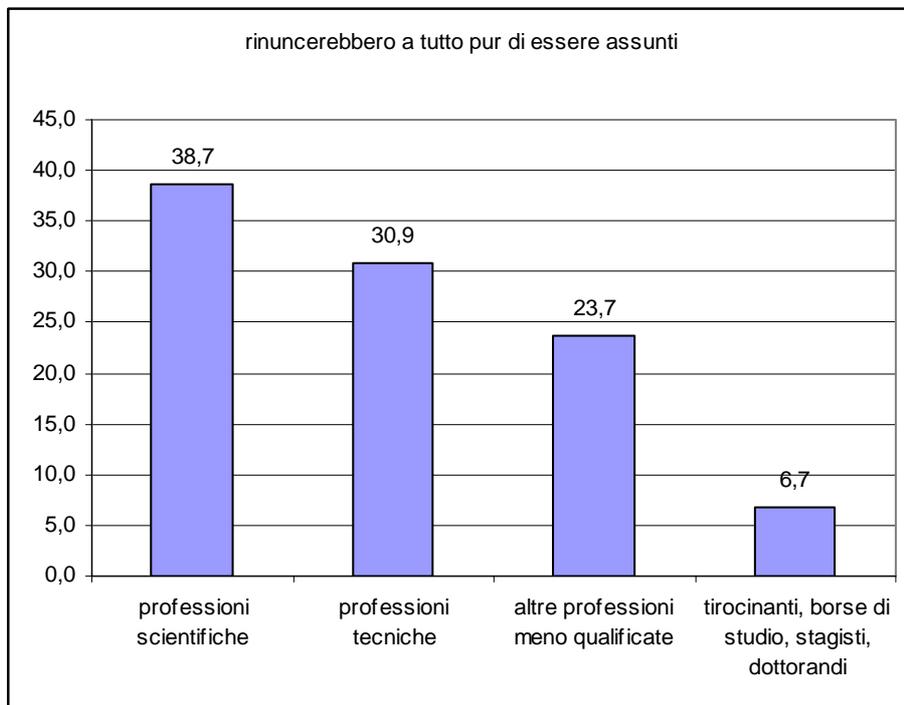
Fig. 13 – A cosa non rinuncerebbero i collaboratori della propria condizione



Fonte: IRES, indagine diretta

Per questi, che sono poco meno del 40% dell'intero campione, di fronte alla prospettiva di una assunzione regolare non valgono né la relativa flessibilità dell'orario di lavoro né tanto meno la presunta autonomia nello svolgimento del proprio lavoro, né - ancor più grave - la propria professione. Se il 24% di chi rinuncerebbe a tutto pur di essere assunto svolge professioni esecutive mediamente poco gratificanti - si pensi ai call center - circa il 70% ha un lavoro altamente qualificato, nelle professioni scientifiche e tecniche (fig. 14). Un lavoro a cui sarebbero disposti a rinunciare per avere migliori condizioni contrattuali, nonostante vi abbiano investito per anni, visto che è in larga misura (65%) coerente con il proprio percorso di studio.

Fig. 14 – La composizione per professioni tra coloro che hanno dichiarato che rinuncerebbero a tutto pur di essere assunti



Fonte: IRES, indagine diretta

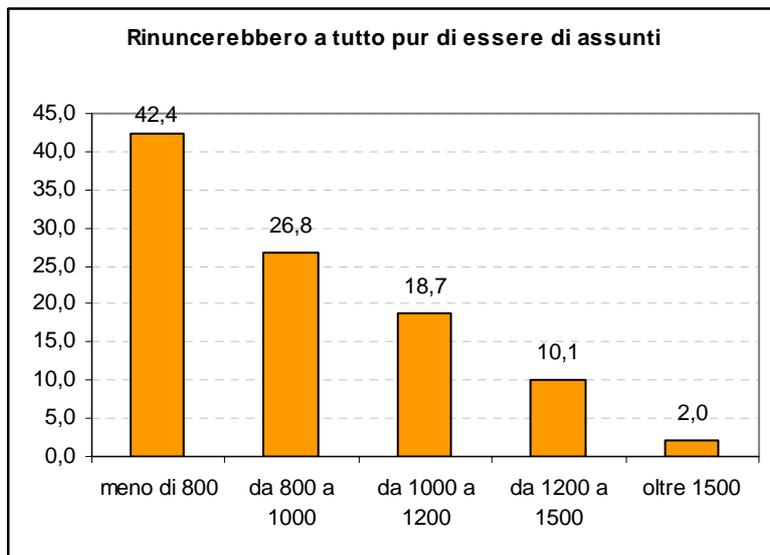
I collaboratori che dichiarano di essere disposti a rinunciare a qualsiasi aspetto della loro attuale condizione di lavoro vivono soprattutto al sud (61%) e hanno i livelli di reddito più bassi: quasi il 70% guadagna meno di 1.000 euro al mese (tab. 61 e fig. 15).

Tab. 61 –A cosa non rinuncerebbero i collaboratori della propria condizione nelle diverse aree territoriali

	nord	centro	sud	Totale
rinuncerei a tutto	26,1	33,9	61,1	36,9
non cambierei professione	29,9	32,7	19,0	28,2
alla flessibilità dell'orario	18,4	14,6	8,7	14,9
all'autonomia che ho nel mio lavoro	15,0	12,9	7,9	12,6
al mio attuale livello di reddito	10,7	5,8	3,2	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Fig. 15 – La composizione per reddito tra coloro che hanno dichiarato che rinuncerebbero a tutto pur di essere assunti



Fonte: IRES, indagine diretta

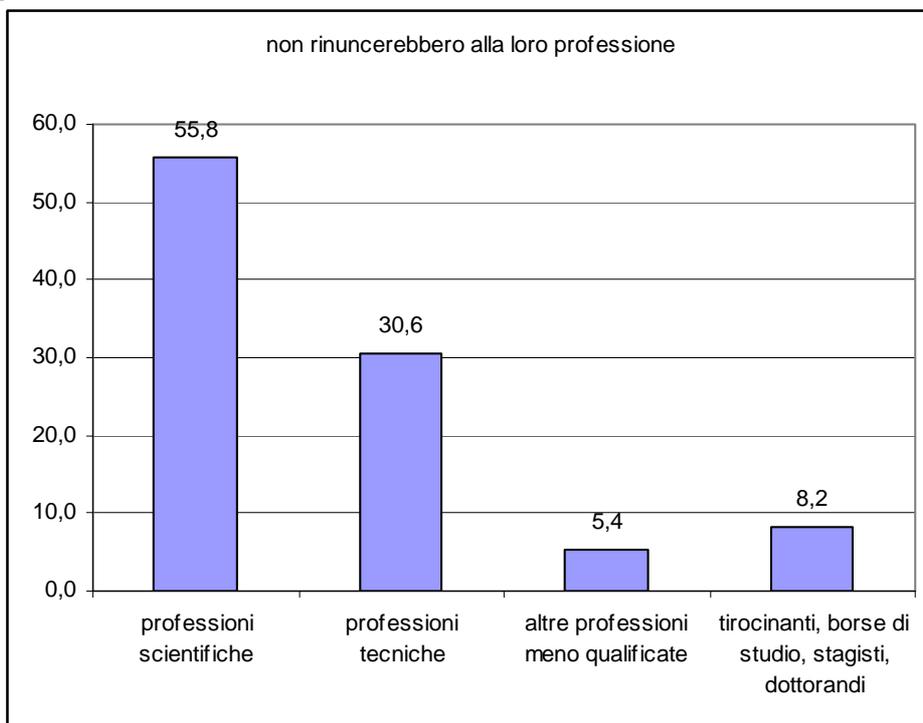
Una lettura interessante delle condizioni di lavoro e degli atteggiamenti dei collaboratori intervistati emerge anche dal profilo di chi ha risposto che non rinuncerebbe alla propria professione per essere assunto. Con un certo livello di approssimazione, si può dire che questi, che sono il 28% del campione, sono quelli che accettano la loro condizione di lavoratori atipici pur di poter svolgere la loro professione. Non dicono di essere 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 (tab. 62 e fig. 16). Sono, infatti, in larga misura quelli che svolgono le professioni più qualificate, in particolare quelle in ambito scientifico (56%) e che ritengono il loro lavoro più coerente con il proprio percorso di studio e di formazione (oltre il 90%). Tuttavia, nel rispondere in questo modo lamentano di fatto una forte difficoltà a conciliare il loro percorso lavorativo con l'incertezza e la mancanza di tutele che caratterizza la loro condizione contrattuale. 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. 62 – La composizione per reddito tra coloro che hanno dichiarato che rinuncierebbero a tutto pur di essere assunti

	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

Fig. 16 – La composizione per professione tra coloro che hanno dichiarato che non rinuncierebbero alla loro professione



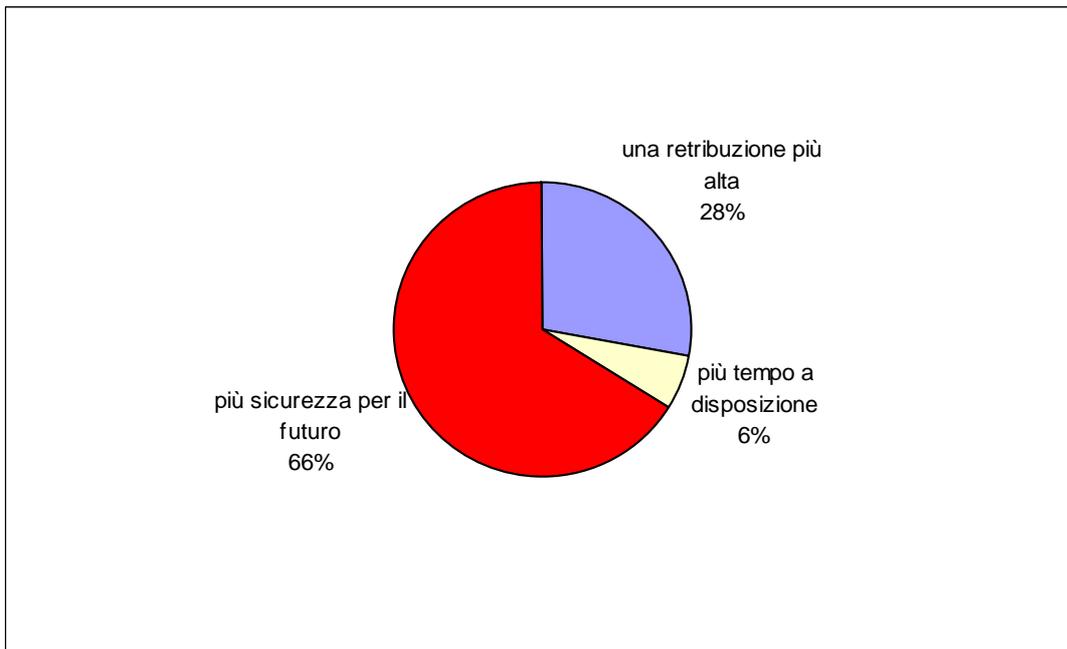
Fonte: IRES, indagine diretta

Esclusi, dunque, quelli che rinuncierebbero a tutto pur di essere assunti e quelli che se non lo fanno è perché di fatto hanno investito molto sul loro percorso professionale e quindi comunque non abbandonerebbero la loro professione, **la quota di collaboratori che dichiara di preferire alcuni aspetti della propria condizione di relativa autonomia a una assunzione vera e propria è minoritaria:** sono meno del 30% quelli che rinuncierebbero all'assunzione a tempo indeterminato se dovessero rinunciare ad orari di lavoro più flessibili (15%), alla loro autonomia (12,4%) piuttosto che a una maggiore possibilità di guadagno (7,5%).

D'altra parte, cosa preferirebbero i collaboratori? 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** (fig. 17). Sono poco meno di un terzo, in ogni modo, 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. 17 – Cosa vorrebbero i collaboratori se potessero scegliere



Fonte: IRES, indagine diretta

Anche in questo caso, le donne hanno un atteggiamento più critico: ben il 70% dichiara, infatti, di preferire come prima opzione una maggiore sicurezza per il futuro (tab. 63).

Come era prevedibile, inoltre, sono soprattutto i più giovani a considerare prioritario l'aspetto retributivo (46%), mentre con l'aumentare dell'età aumenta l'opzione nei confronti delle prospettive di continuità: nella generazione dai trenta ai quarant'anni, circa tre collaboratori su quattro scelgono, infatti, una maggiore sicurezza per il futuro (tab. 64).

Tab. 63 – Cosa vorrebbero i collaboratori e le collaboratrici

	Uomini	Donne	Totale
una retribuzione più alta	31,2	26,3	28,1
più tempo a disposizione	9,3	3,8	5,8
più sicurezza per il futuro	59,5	69,9	66,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

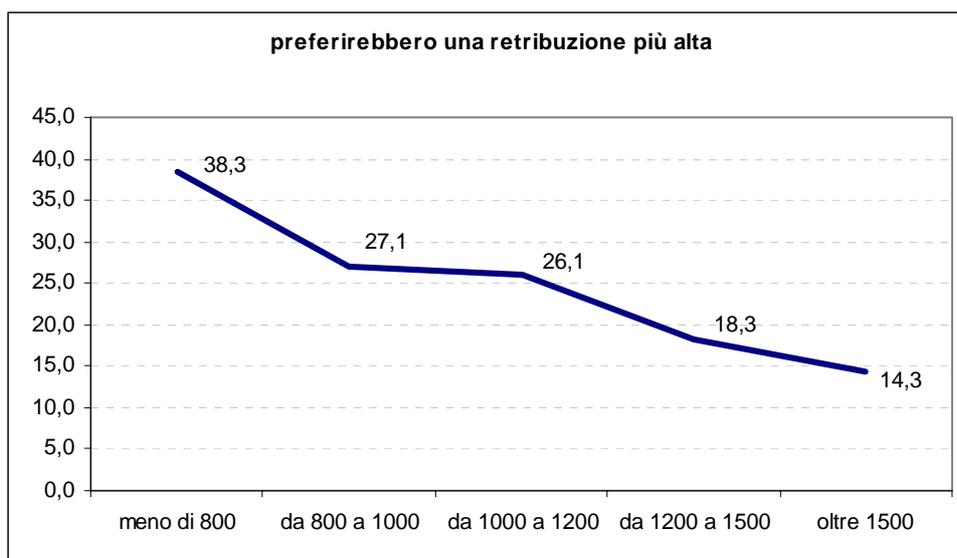
Tab. 64 – Cosa vorrebbero i collaboratori nelle diverse fasce d'età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
una retribuzione più alta	45,7	23,3	16,0	27,4
più tempo a disposizione	5,1	5,0	8,0	5,7
più sicurezza per il futuro	49,3	71,8	76,0	66,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Sono poi soprattutto i lavoratori del pubblico impiego ad aspirare alla sicurezza: ben l'80,5% dà questa come prima opzione. Retribuzioni più alte sono invece chieste più frequentemente nel settore privato, dove d'altra parte, i livelli retributivi sono mediamente più bassi (*tab. 65*). Di fatto, esiste una relazione lineare tra chi indica l'aumento della retribuzione come priorità e i livelli di reddito (*fig. 18*). Ciò significa che in generale i collaboratori preferiscono maggiore sicurezza per il futuro a retribuzioni più alte, ma soltanto da un certo livello di reddito in poi: come è lecito aspettarsi, tra chi guadagna meno di 800 euro aumenta infatti la percentuale di chi chiede prima di tutto salari più alti.

Fig. 18 – La relazione tra il fatto di preferire una retribuzione più alta e i livelli di reddito



Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 65 – Cosa vorrebbero i collaboratori a seconda dei diversi settori

	privato	pubblico	no-profit	azienda privata che lavora nel pubblico	Totale
una retribuzione più alta	34,0	16,7	25,0	36,1	27,9
più tempo a disposizione	6,3	2,9	9,6	8,3	5,8
più sicurezza per il futuro	59,7	80,5	65,4	55,6	66,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Una relazione esiste anche con la percezione della difficoltà di trovare un nuovo lavoro: poco meno del 40% di quelli che pensano che se perdessero il lavoro ne troverebbero un altro nel giro di poche settimane preferisce una retribuzione più alta piuttosto che una maggiore sicurezza; viceversa, ben il 77,6% di quelli che temono di non trovare un altro lavoro se lo perdessero - e che quindi sono quelli che sentono di più il peso dell'incertezza e della discontinuità. - indica la sicurezza per il futuro come prima opzione (tab. 66).

Tab. 66 – Cosa vorrebbero i collaboratori a seconda dei tempi di re-impiego (se perdessi il lavoro, quanto impiegheresti per trovarne un altro?)

	in poche settimane	in qualche mese	dopo un anno o più	non so se lo troverei	Totale
una retribuzione più alta	38,2	31,5	23,7	20,3	27,9
più tempo a disposizione	10,9	5,8	8,6	2,1	5,8
più sicurezza per il futuro	50,9	62,7	67,7	77,6	66,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

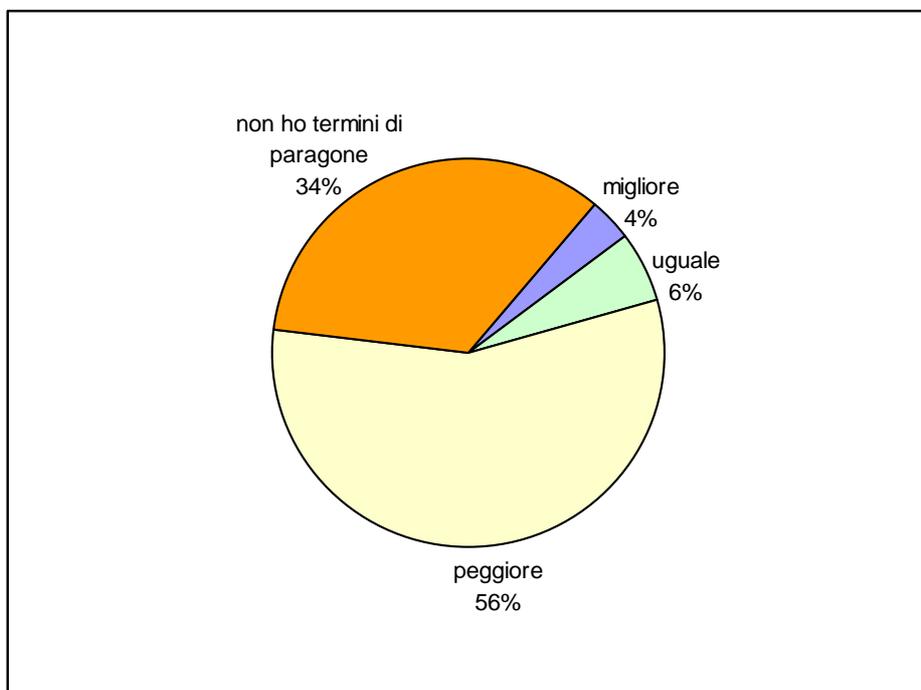
4.5 Il rapporto con i colleghi dipendenti: gli svantaggi di essere collaboratori

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. Non soltanto, una maggiore garanzia di continuità lavorativa non sono disposti a scambiarla nemmeno con una retribuzione nell'immediato più alta.

Non stupisce, dunque, che dal rapporto con i loro colleghi dipendenti la loro condizione esca in larga misura perdente. Ben il 55% considera, infatti, la propria condizione peggiore di quella dei dipendenti che svolgono la loro stessa mansione (fig. 19). 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. D'altra parte, è del tutto marginale la quota di

coloro i quali considerano la propria condizione migliore o anche soltanto uguale a quella dei colleghi dipendenti.

Fig. 19 – La condizione dei collaboratori rispetto a quella dei loro colleghi dipendenti



Fonte: IRES, indagine diretta

Chi si sente svantaggiato lamenta soprattutto il fatto di avere meno diritti (85%), ma anche minori prospettive (68%) e retribuzioni più basse (62%). Soltanto un terzo pensa, invece, di dover far fronte a carichi maggiori di lavoro rispetto ai propri colleghi dipendenti (tab. 67).

La fascia d'età più critica è quella che va dai 28 ai 35 anni: tra questi, ben più del 90% pensa di essere svantaggiato rispetto ai propri colleghi assunti a tempo indeterminato (tab. 68). Anche in questo caso, inoltre, le donne esprimono una opzione più critica degli uomini (tab. 69).

Tab. 67 – Gli svantaggi di essere collaboratori

Ho meno diritti	85,2
Ho meno prospettive	68,3
Il mio salario è più basso	62,2
Ho un carico maggiore di lavoro	33,2

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 68 - La condizione dei collaboratori rispetto a quella dei loro colleghi dipendenti nelle diverse fasce d'età

	meno di 28	da 28 a 35	oltre 35	Totale
migliore	3,3	3,7	10,9	5,5
uguale	13,0	3,7	15,2	9,2
peggiore	83,7	92,7	73,9	85,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 69 - La condizione dei collaboratori rispetto a quella dei loro colleghi dipendenti tra uomini e donne

	Uomini	Donne	Totale
migliore	7,0	4,7	5,5
uguale	10,9	7,2	8,5
peggiore	82,0	88,1	86,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Come era prevedibile, a sentirsi più svantaggiati sono soprattutto quelli che si sentono lavoratori dipendenti non regolarizzati e quelli che subiscono la loro condizione di lavoratori atipici (*tab. 70*). Più critica, inoltre, anche per un fatto di “deprivazione relativa” è la percezione di chi lavora nel pubblico impiego, sia direttamente che indirettamente, attraverso le aziende esternalizzate o in appalto (*tab. 71*).

Tab. 70 - La condizione dei collaboratori rispetto a quella dei loro colleghi dipendenti a seconda del fatto di percepirsi un libero professionista piuttosto che un lavoratori dipendente non regolarizzato

	un lavoratore dipendente non regolarizzato	un libero professionista	Totale
migliore	2,5	25,0	5,5
uguale	6,3	25,0	8,8
peggiore	91,1	50,0	85,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 71 - La condizione dei collaboratori rispetto a quella dei loro colleghi dipendenti nei diversi settori

	privato	pubblico	no-profit	azienda privata che lavora nel pubblico	Totale
migliore	5,3	5,1	7,7	4,2	5,2
uguale	12,6	5,1	11,5	6,3	8,8
peggiore	82,1	89,9	80,8	89,6	86,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

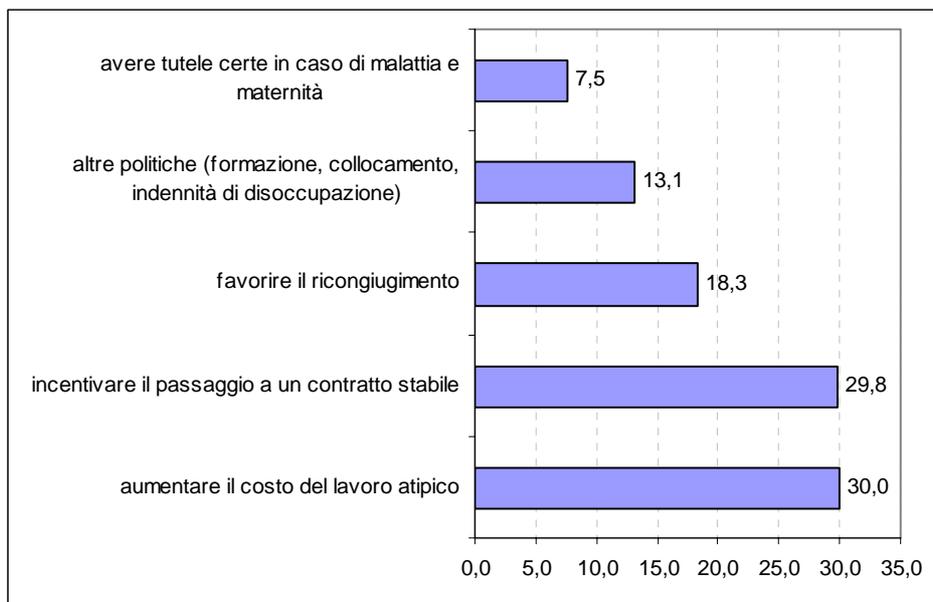
Fonte: IRES, indagine diretta

6. Le priorità per il sindacato e per la politica: 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 (fig. 20): 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.

Fig. 20 – Le politiche da attuare per i lavoratori atipici



Fonte: IRES, indagine diretta

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.

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.

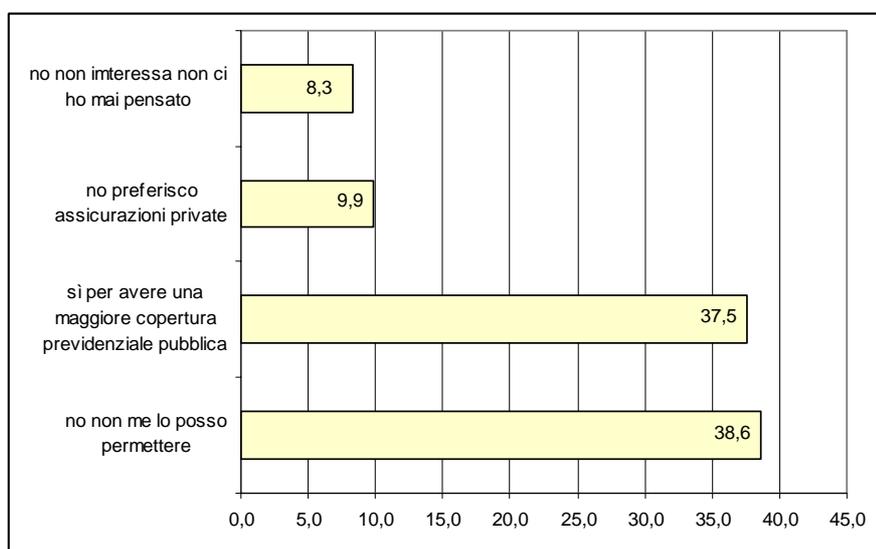
Se questo è quello che i collaboratori e le collaboratrici vorrebbero dalle politiche per il lavoro precario e discontinuo, vediamo cosa pensano della possibilità che venga alzata la loro aliquota contributiva, che, lo ricordiamo, nel momento in cui, con la Riforma per le pensioni Dini (1995), è stato 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 (fig. 21). 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. 21 – Le politiche pensionistiche: “Accetteresti oneri contributivi maggiori di quelli attuali?”



Fonte: IRES, indagine diretta