

IRES
Rapporto per Nidil - Cgil

Gennaio 2002

**Il lavoro atipico in Italia:
le tendenze del 2001**

Giovanna Altieri – Cristina Oteri

Working Paper n. 3, gennaio 2002

Il presente rapporto è stato commissionato all'IRES da Nidil Cgil ed è stato redatto da Giovanna Altieri e Cristina Oteri. Ha collaborato all'elaborazione dati Maurizio Catalani.

Indice

1. Introduzione	pag. 4
2. I collaboratori coordinati e continuativi	pag. 8
2.1 Le tendenze in corso	pag. 8
2.2 Tra Nord e Sud	pag. 10
2.3 I mestieri dei collaboratori	pag. 15
2.4 I committenti	pag. 21
3. Il lavoro interinale	pag. 23
3.1 Un fenomeno ancora poco conosciuto	pag. 23
3.2 Le caratteristiche dei lavoratori interinali	pag. 24
3.3 Il ruolo del lavoro interinale nel mercato del lavoro italiano	pag. 28
Bibliografia	pag. 33

1.Introduzione

E' convinzione diffusa che le forme di lavoro flessibile abbiano fornito un contributo rilevante alla crescita occupazionale degli ultimi anni. In effetti, tra il 1997 e il 2000, il lavoro atipico è aumentato in misura decisamente maggiore di quello standard: ad esempio il lavoro dipendente full time è cresciuto solo dell'1%, mentre quello temporaneo e il part-time sono aumentati entrambi del 26%. Nel 2001¹ i contratti a tempo determinato hanno invece registrato dinamiche decisamente rallentate rispetto al passato. Infatti, nella media del 2001 l'occupazione dipendente a tempo pieno ed indeterminato è cresciuta rispetto al 2000 di 335mila unità, mentre quella a termine e /o a tempo parziale soltanto di 55mila unità. Ciò significa che l'86% della crescita è dovuto all'occupazione standard.

Il rallentamento della crescita dell'occupazione a termine è in parte da attribuirsi alla flessione dei contratti di formazione lavoro, apprendistato, tirocini e borse di lavoro,² ma anche ad un orientamento espresso dal sistema delle imprese ad una maggiore stabilizzazione dei rapporti di lavoro, probabilmente connesso alla tenuta del tasso di crescita degli ultimi anni e agli incentivi previsti per le assunzioni a tempo indeterminato. In questo quadro di tendenze dell'occupazione, i collaboratori coordinati e continuativi, hanno superato nello stesso periodo (maggio 2001) le 1.900mila unità, con un'incidenza sull'occupazione pari al 9,0%, dimostrando così di essere una delle forme di lavoro preferite dalle imprese.

Questi dati sembrano in parte smentire la tesi sostenuta da molti secondo i quali, ci si sarebbe irrimediabilmente avviati verso una crescita impetuosa del lavoro atipico, mentre quello standard rappresenterebbe ormai solo un retaggio del passato fordismo.

In realtà le tendenze in corso sono molto più complesse di quelle osservabili attraverso la lente delle forme contrattuali, mentre i cambiamenti che, comunque, stanno avvenendo nel mercato del lavoro richiedono approfondimenti che riguardano

¹ Istat, Comunicato Stampa della Rilevazione Trimestrale delle Forze di lavoro, ottobre 2001

² Cfr. Isfol, *Federalismo e politiche del lavoro*, Rapporto 2001, Franco Angeli, Milano

sia i modelli organizzativo/tecnologici delle imprese, sia i nuovi orientamenti della offerta di lavoro.

Così come gettano un po' più di luce sul nesso esistente tra misure di protezione dell'impiego ed andamento del mercato del lavoro. Si sostiene, infatti da più parti che la diffusione di forme flessibili d'impiego non sarebbe solo una convenienza aziendale o un'opportunità per i lavoratori ma, rappresenterebbe anche una via per contribuire al mantenimento dei livelli occupazionali, al contenimento della disoccupazione e alla creazione di nuova occupazione.

Nonostante la stessa OCSE abbia sostenuto "l'assenza di qualsiasi correlazione certa tra la rigidità delle misure di protezione dell'impiego adottate nei singoli paesi ed i relativi livelli occupazionali"³ si continuano a confrontare le performance occupazionali dell'Europa e degli USA correlandoli in maniera piuttosto semplicistica ai due modelli di mercato del lavoro. Altri viceversa hanno argomentato che l'effetto della regolazione si esaurisce in una redistribuzione dell'impiego.⁴

Certo la società dell'informazione sta modificando il rapporto tra crescita economica e crescita dell'occupazione nei suoi aspetti qualitativi e quantitativi; non si è però modificato il senso di tale relazione. I dati ultimi ce lo dimostrano ampiamente. In soli 3 anni (tra il 1997 ed il 2000) si registra un incremento di ben 873mila unità tra gli occupati e i dati del 2001 registrano una riduzione del tasso di disoccupazione al di sotto, anche se di poco, della fatidica cifra del 10%.

Questa rilevante crescita occupazionale, solleva più di un interrogativo rispetto alla tesi, che anche illustri economisti avevano sostenuto negli anni passati, di esserci ormai avviati verso una *jobless growth*. Il fatto che l'occupazione sia cresciuta in presenza di un modesto tasso d'incremento del PIL, ci mostra viceversa un'elevata intensità occupazionale della crescita economica e in qualche modo relativizza il ruolo degli assetti istituzionali del mercato del lavoro.

Occorre, in ogni modo, riflettere sulla natura e qualità della crescita. Molte organizzazioni stanno, infatti, sperimentando che i modelli convenzionali di

³ P. Minguzzi, *Deregolazione del mercato del lavoro e occupazione: i nuovi dubbi dell'OCSE*, Sociologia del lavoro, n.78-79, 2000

⁴ Su questo si veda. G. Esping-Andersen, *Serve la deregolazione del mercato del lavoro? Occupazione e disoccupazione in America ed in Europa*, "Stato e mercato", n. 56, 1999.

management non sono più adeguati al nuovo contesto strategico, caratterizzato dall'aumento dell'intensità e della complessità della competizione.

“Cambia la natura stessa della competizione, non essendo più sufficiente l'efficienza se non accompagnata da capacità innovativa, qualità, servizio e flessibilità”. Su queste basi cambiano anche i fattori richiesti ai lavoratori per essere competitivi “in un mercato individuale del lavoro”⁵.

C'è però in questo mutato scenario di convenienze un aspetto ancora irrisolto che riguarda i destini dei soggetti coinvolti nelle forme di lavoro atipico e discontinuo.

La Commissione Europea, pur riconoscendo che questa tipologia di occupazione può rappresentare un'importante opportunità di impiego per i lavoratori a bassa qualifica o senza precedenti esperienze lavorative, in grado di favorire un loro ingresso nel mondo del lavoro (considerando che circa un terzo di questi lavoratori entro l'anno trasformano il loro impiego in una modalità permanente), riconosce, comunque, che questa mobilità non interessa tutti i lavoratori temporanei. Circa la metà di essi, infatti, di anno in anno permangono in quella che potremmo definire un'instabilità immutabile e più del 20% fuoriesce dal mondo del lavoro, ripiombando nella disoccupazione (EC, Employment in Europe 2001).

Nel caso italiano occorre, inoltre, tenere conto di alcune peculiarità legate al fatto che i diversi assetti produttivi e istituzionali danno ai bisogni di flessibilità, sia delle imprese che degli individui risposte diverse e i mix regionali di lavori atipici mutano da contesto a contesto, creando concorrenze e convenienze, così come mutano i profili sociali dei lavoratori coinvolti in queste forme di lavoro.

In relazione alle caratteristiche dei diversi contesti, i modi di agire dei soggetti cambiano, favorendo alcune opportunità e scartandone altre. E' così che politiche del lavoro formalmente simili, hanno avuto nelle regioni italiane esiti diversi.

Alcune ricerche sul mercato del lavoro hanno dimostrato l'influenza che l'ambiente economico-produttivo e quello sociale possono avere sui comportamenti dell'offerta. Ad esempio, si è visto che le azioni di ricerca del lavoro sono minori

⁵ Bartezzaghi E., Spina G., Verganti R., *Nuovi modelli d'impresa e tecnologie d'integrazione*, F. Angeli, Milano, 1994

laddove il bisogno di lavoro è maggiore⁶, e ancora che alcune forme di lavoro atipico, in particolare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, si sono sviluppati maggiormente in questi anni, laddove il mercato è più vivace, ossia dove i tassi di disoccupazione sono minori e i tassi di attività maggiori.⁷ Altri studi inoltre, hanno ipotizzato che in alcuni contesti a deficit di sviluppo vi sia una concorrenza “al ribasso” tra le forme di lavoro atipico e il lavoro nero. Si potrebbe quindi sospettare che l’efficacia di politiche attive del lavoro quali l’apprendistato e i contratti di formazione lavoro e del lavoro interinale sia, in alcuni contesti “poveri”, ostacolata dall’ampia diffusione concorrenziale del lavoro nero.

⁶ Cfr. Accornero A. e Carmignani F., *I paradossi della disoccupazione*, Il Mulino, 1986; Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, 1996

⁷ Cfr. IRES, *Le nuove forme di lavoro: opportunità, caratteristiche e problemi regolativi del lavoro coordinato e continuativo, settembre 1998, Rapporto di ricerca per il Ministero del Lavoro*; Barbieri P., *Lavoro autonomo di “seconda generazione”: problemi e prospettive*, in Polis n. 2, 1998

Capitolo 2

I collaboratori coordinati e continuativi

2.1 Le tendenze in corso

I collaboratori coordinati e continuativi hanno raggiunto a metà del 2001, le 1.978.05 unità⁸, con un incremento rispetto al 1999 del 29,6%. La crescita è avvenuta soprattutto nel primo anno (+16,8%), mentre nell'ultimo anno è stata più contenuta, sebbene comunque rilevante (11%, pari a +196.457) (Tab.1). In sostanza il fondo INPS dalla sua istituzione⁹, ha registrato una continua crescita delle iscrizioni. Le collaborazioni si confermano dunque essere una formula fortemente gradita ai datori di lavoro e probabilmente rimane a tutt'oggi una delle forme di flessibilità a disposizione delle imprese tra le più "convenienti". Sulle tendenze future incideranno gli esiti dei provvedimenti attualmente in discussione nell'ambito della riforma pensionistica.¹⁰ Ulteriori riflessi avrà inoltre la regolamentazione delle diverse forme di contratti atipici.¹¹

⁸ Dati Inps, fondo 10-13%, maggio 2001

⁹ Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa era già presente nel sistema giuridico italiano e fu evidenziato agli effetti fiscali già nel 1986. Nel 1993 il governo aveva fatto un primo tentativo di estendere la previdenza obbligatoria ai lavoratori parasubordinati facendoli confluire nell'Inps e assoggettandoli a una aliquota contributiva del 27%, ma fu costretto a tornare sui suoi passi.

Dopo due anni la legge di riforma del sistema pensionistico (la 335 del 1995) istituì un fondo previdenziale speciale riservato ai parasubordinati, alimentato da un prelievo contributivo con un'aliquota del 10% suddivisa tra lavoratore e committente. La situazione è stata successivamente modificata dalla legge 449 del 1997, che ha provveduto a elevare il prelievo contributivo al 13% per portarlo successivamente al 19% entro l'anno 2018. Sempre nel 1997 per i parasubordinati e i consulenti privi di altra copertura previdenziale obbligatoria è stata poi aggiunta un'ulteriore aliquota contributiva dello 0,5% destinata al finanziamento di una indennità di maternità. Nel 2000 una circolare INAIL ha obbligato alcune categorie di parasubordinati a versare un'aliquota contributiva a copertura di infortuni e malattie. Il collegato alla finanziaria del 2000 prevedeva l'assimilazione dei redditi di collaborazione dei collaboratori coordinati e continuativi a quelli dei lavoratori dipendenti e ciò sostanzialmente obbligava i datori di lavoro a compilare una busta paga. Dava inoltre, la possibilità di estendere il lavoro di collaborazione coordinata e continuativa anche a mansioni non professionali o artistiche. Di conseguenza anche attività puramente manuali o, comunque, non caratterizzate da particolari professionalità possono ora essere svolte in via di collaborazione.

¹⁰ In particolare si prevede un innalzamento dell'aliquota contributiva, già a partire dal 2002, dal 13% al 16,9%.

¹¹ Si veda il "Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia", ottobre 2001 e la delega al governo in materia di mercato del lavoro.

Ciò che risulta comunque evidente è il fatto che tale forma contrattuale ha ormai conquistato una porzione consistente del mercato del lavoro, catturando vecchi e nuovi mestieri.

Tab 1 Iscritti al fondo INPS 10-13% e tassi di crescita (1999-2001)

	Giugno 1999			Maggio 2001			Tassi di crescita 1999-2001		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	69.361	49.109	118.470	83.507	64.347	147.854	20,4	31,0	24,8
Val d'Aosta	2.697	1.881	4.578	3.162	2.406	5.568	17,2	27,9	21,6
Lombardia	206.976	149.045	356.021	251.068	194.584	445.652	21,3	30,6	25,2
Liguria	25.594	17.927	43.521	31.457	23.932	55.389	22,9	33,5	27,3
Trentino A.A.	24.678	13.055	37.733	29.493	17.554	47.047	19,5	34,5	24,7
Veneto	93.350	55.248	148.598	112.166	72.207	184.373	20,2	30,7	24,1
Friuli V.G.	25.337	18.017	43.354	31.123	23.597	54.720	22,8	31,0	26,2
Emilia R.	93.734	57.294	151.028	111.095	74.287	185.382	18,5	29,7	22,7
Nord	541.727	361.576	903.303	653.071	472.914	1.125.985	20,6	30,8	24,7
Toscana	73.599	45.950	119.549	91.375	64.159	155.534	24,2	39,6	30,1
Umbria	13.630	9.856	23.486	17.550	14.090	31.640	28,8	43,0	34,7
Marche	25.917	16.152	42.069	32.258	22.495	54.753	24,5	39,3	30,2
Lazio	78.193	70.523	148.716	105.793	104.190	209.983	35,3	47,7	41,2
Centro	191.339	142.481	333.820	246.976	204.934	451.910	29,1	43,8	35,4
Abruzzo	12.896	10.720	23.616	17.179	16.287	33.466	33,2	51,9	41,7
Molise	2.755	2.534	5.289	3.700	3.686	7.386	34,3	45,5	39,6
Campania	30.915	36.225	67.140	42.051	52.021	94.072	36,0	43,6	40,1
Puglia	26.721	32.531	59.252	35.786	45.256	81.042	33,9	39,1	36,8
Basilicata	3.872	4.690	8.562	5.290	6.735	12.025	36,6	43,6	40,4
Calabria	9.641	11.245	20.886	13.582	16.476	30.058	40,9	46,5	43,9
Sicilia	26.783	41.516	68.299	36.490	57.218	93.708	36,2	37,8	37,2
Sardegna	17.981	17.116	35.097	23.208	24.542	47.750	29,1	43,4	36,1
Sud	131.564	156.577	288.141	177.286	222.221	399.507	34,8	41,9	38,6
N.D.	305	130	435	448	204	652	46,9	56,9	49,9
Italia	864.935	660.764	1.525.699	1.077.781	900.273	1.978.054	24,6	36,2	29,6

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, maggio 2001

L'incremento delle iscrizioni al fondo INPS ha interessato soprattutto le donne, che negli ultimi due anni sono aumentate del 36,2% (+239.509 unità), contro il 24,6% degli uomini (+212.846 unità).

Di conseguenza le donne hanno conquistato, rispetto all'anno precedente, un maggior peso tra gli iscritti al fondo Inps. Attualmente esse sono il 45,5% degli iscritti a livello nazionale, con alcune variazioni territoriali. Al Sud le donne sono il 55,6% degli iscritti al fondo, mentre al Nord sono il 42%, con una differenza dunque di ben 13,6 punti. In alcune regioni del Sud il dato supera abbondantemente la media nazionale e in Sicilia si raggiunge una punta di ben il 61%. L'elevata presenza delle

donne tra gli iscritti al fondo INPS nelle regioni meridionali va messo in relazione alle caratteristiche del sistema produttivo di queste realtà e alla preponderanza dei servizi alle persone come ambito privilegiato di utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative nel Mezzogiorno. Inoltre è ipotizzabile che in tali contesti le collaborazioni coordinate e continuative abbiano facilitato l'emersione di rapporti di lavoro precedentemente svolti in nero.

La crescita è avvenuta soprattutto nel Sud, dove gli iscritti sono aumentati del 38,6% negli ultimi due anni, contro il 24,7% del Nord e il 35,4% del Centro. Come mostra la tabella 1, in tutte le aree territoriali la crescita ha comunque interessato più le donne degli uomini.

2.2 Tra Nord e Sud

Nonostante i tassi di crescita maggiori si siano registrati al Sud, è al Nord che continua ancora a concentrarsi la maggior parte dei lavoratori parasubordinati. Sebbene, infatti, il Nord perda leggermente peso, rispetto all'anno precedente, è lì che risiede oltre la metà dei parasubordinati. Di fatto, se osserviamo la distribuzione territoriale degli occupati in Italia e la confrontiamo con quella dei lavoratori parasubordinati, ci accorgiamo che mentre nel Nord e nel Centro quest'ultimi sono sovrarappresentati, nel Sud, viceversa, vi è una sottorappresentazione. Infatti, risiede al Nord il 51,6% degli occupati e il 56,9% degli iscritti al fondo Inps e al Centro risiede il 20,1% degli occupati e il 22,8% dei parasubordinati, mentre al Sud i rispettivi valori sono del 28,3% contro il 20,2%.

Osservando la distribuzione dei parasubordinati a livello regionale, notiamo che la Lombardia da sola copre il 22,5%, seguita dal Lazio con il 10,6%, dall'Emilia Romagna con il 9,4%. Tra le regioni meridionali spiccano Campania e Sicilia, con pesi rispettivamente del 4,8% e del 4,7%.

La prima provincia per concentrazione di iscritti continua a essere Milano (11,5%), seguita da Roma con l'8,9%.

Continua ad aumentare l'incidenza delle collaborazioni coordinate e continuative sull'occupazione. Rispetto all'anno precedente si è avuto un incremento di mezzo punto passando dall'8,6% del 2000 all'attuale 9,1%. Il lavoro parasubordinato pesa sull'occupazione più al Centro e al Nord (circa 10%), che al Sud (6,5%). La situazione muta se si osserva invece la distribuzione per genere. Tra le donne meridionali occupate, infatti quasi il 12% ha un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, contro il 10,4% delle donne settentrionali. Tra gli occupati meridionali invece il lavoro parasubordinato ha un peso decisamente esiguo (4,2%) (Tab.2).

Cioè, nel Sud non solo la collaborazione coordinata e continuativa è una forma di lavoro relativamente meno diffusa che nelle altre ripartizioni del Paese, ma è anche un lavoro quasi esclusivamente per le donne. In questi contesti vengono, infatti, preferite, soprattutto per gli uomini, altre formule di lavoro atipico, come ad esempio il lavoro a tempo determinato.

Tab. 2 Occupati, Iscritti al fondo Inps 10-13% e incidenza sull'occupazione per regioni

	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	8,0	8,7	8,3
Val d'Aosta	9,9	10,5	10,2
Lombardia	10,5	12,2	11,2
Liguria	8,5	9,5	8,9
Trentino A.A.	11,4	10,3	11,0
Veneto	9,2	9,2	9,2
Friuli V.G.	10,3	11,4	10,8
Emilia R.	10,6	9,5	10,1
Nord	9,8	10,4	10,0
Toscana	10,6	10,6	10,6
Umbria	8,8	10,5	9,5
Marche	9,1	9,0	9,0
Lazio	8,7	14,1	10,8
Centro	9,4	11,8	10,4
Abruzzo	5,6	9,3	7,0
Molise	5,1	9,2	6,6
Campania	3,7	11,0	5,8
Puglia	4,1	11,9	6,5
Basilicata	4,2	12,1	6,6
Calabria	3,5	9,4	5,3
Sicilia	3,7	14,6	6,8
Sardegna	6,2	13,7	8,7
Sud	4,2	11,9	6,5
Italia	7,9	11,0	9,1

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, maggio 2001

I giovani sono una buona porzione degli iscritti al fondo INPS, infatti il 27% circa ha meno di 32 anni e il 30% ha un'età compresa tra i 32 e i 41 anni. Le donne sono mediamente più giovani degli uomini, infatti più di un terzo ha meno di 32 anni, contro il 20% circa degli uomini. Il 32,3% delle donne ha un'età compresa tra i 32 e i 41 anni, contro il 28% degli uomini.

Gli ultrasessantenni continuano ad avere comunque un peso superiore a quello che hanno nella struttura occupazionale italiana, infatti il 7,6% degli iscritti ha più di 61 anni. Tale fenomeno riguarda però soprattutto gli uomini del Centro-Nord e in modo marginale le donne e in generale il Sud.

Ancora una volta è possibile osservare alcune differenze territoriali: mentre al Sud la classe dei più giovani (fino a 32 anni) ha un peso del 33,4%, al Nord pesa il 24,6%, con una differenza dunque di quasi 9 punti. Al Nord viceversa pesano più che nelle altre ripartizioni territoriali le ultime due classi di età (Tab. 3). Ciò significa che i soggetti coinvolti nelle collaborazioni coordinate e continuative hanno caratteristiche socio anagrafiche diverse in relazione ai diversi mercati del lavoro regionali: sono prevalentemente giovani donne al Sud, mentre al Nord sono uomini e donne nelle classi centrali di età e in quelle più avanzate.

Tali differenze sono da leggersi in funzione non soltanto della diversa disponibilità di offerta di lavoro, ma anche del diverso utilizzo che le imprese fanno di tale modalità lavorativa¹². In alcuni contesti infatti vi è una concorrenza tra le diverse forme di lavoro atipico e del lavoro irregolare, sicché come vedremo meglio successivamente, l'utilizzo di tale strumento varia, infatti vi sono differenze territoriali nelle professioni svolte, così come nelle retribuzioni.

¹² Cfr. "Accornero A. Altieri G. Oteri, C. Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager, Ediesse, 2001

Tab. 3 Iscritti al fondo Inps 10-13% per classi di età, sesso e ripartizione territoriale (valori percentuali)

Ripartizione territoriale	Sesso		
	Maschi	Femmine	Totale
Nord			
Fino a 31 anni	18,6	33,0	24,6
Da 32 a 41 anni	26,9	30,9	28,6
Da 42 a 51 anni	22,1	18,4	20,5
Da 52 a 61 anni	20,8	13,2	17,6
62 anni e oltre	11,7	4,6	8,7
Totale	100,0	100,0	100,0
Centro			
Fino a 31 anni	21,1	35,4	27,6
Da 32 a 41 anni	28,7	33,6	30,9
Da 42 a 51 anni	21,4	17,1	19,4
Da 52 a 61 anni	18,1	10,1	14,5
62 anni e oltre	10,7	3,7	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0
Sud			
Fino a 31 anni	24,6	40,5	33,4
Da 32 a 41 anni	31,5	34,1	33,0
Da 42 a 51 anni	21,0	16,5	18,5
Da 52 a 61 anni	15,2	6,9	10,6
62 anni e oltre	7,8	2,0	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0
Italia			
Fino a 31 anni	20,2	35,4	27,1
Da 32 a 41 anni	28,0	32,3	30,0
Da 42 a 51 anni	21,7	17,6	19,9
Da 52 a 61 anni	19,2	10,9	15,5
62 anni e oltre	10,8	3,7	7,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, Maggio 2001

La suddivisione per tipologie di collaboratori¹³ non presenta novità rispetto agli anni precedenti.¹⁴ Tra gli iscritti al fondo, infatti la maggior parte (88,7%) continua a ricadere sotto la tipologia del collaboratore puro, mentre l'8,4% è un "professionista" e il 2,9% un cosiddetto collaboratore professionista.

¹³ Collaboratori: iscritti al fondo INPS 10-13% non in possesso di partita IVA. Rientrano in questa categoria i soggetti che svolgono attività che pur avendo un contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica stabilita.

Collaboratori/professionisti e Professionisti: iscritti al fondo INPS 10-13% con partita IVA. I primi a differenza dei secondi non sono iscritti a albi o ordini professionali. Rientrano in tali categorie coloro che esercitano (anche in forma associata) per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo che non dia luogo a un'impresa commerciale.

¹⁴ Cfr. IRES, Rapporto per Nidil Cgil, I lavoratori atipici: analisi e tendenze, marzo 2001

Piccole variazioni si osservano confrontando i dati per ripartizione territoriale e per sesso: al Sud ad esempio, il 90% degli iscritti è un collaboratore e tra le donne meridionali tale valore raggiunge ben il 94,9%.

I professionisti inoltre, sono maggiormente presenti nelle classi di età centrali: il 10% di coloro che ha un'età compresa tra i 42 e i 51 anni è infatti un professionista.

Tab. 4 Iscritti al fondo Inps 10-14% per tipologia e classi di età.

Ripartizione territoriale	Tipologia di iscritti			
	Professionisti	Collaboratori	Profes./Collab.	Totale
Nord				
Fino a 31 anni	17,7	25,4	20,1	24,6
Da 32 a 41 anni	34,5	27,7	36,8	28,6
Da 42 a 51 anni	23,9	20,2	21,4	20,5
Da 52 a 61 anni	16,8	17,7	15,7	17,6
62 anni e oltre	7,1	9,0	6,0	8,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Centro				
Fino a 31 anni	24,2	28,1	25,2	27,6
Da 32 a 41 anni	34,8	30,2	39,5	30,9
Da 42 a 51 anni	22,3	19,1	18,8	19,4
Da 52 a 61 anni	13,4	14,7	11,8	14,5
62 anni e oltre	5,3	7,9	4,7	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Sud				
Fino a 31 anni	17,7	35,1	21,6	33,4
Da 32 a 41 anni	37,5	32,3	43,8	33,0
Da 42 a 51 anni	25,9	17,8	19,6	18,5
Da 52 a 61 anni	14,5	10,2	10,9	10,6
62 anni e oltre	4,3	4,6	4,1	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Italia				
Fino a 31 anni	19,4	28,0	21,6	27,1
Da 32 a 41 anni	35,1	29,2	38,5	30,0
Da 42 a 51 anni	23,8	19,5	20,5	19,9
Da 52 a 61 anni	15,5	15,5	14,0	15,5
62 anni e oltre	6,1	7,8	5,4	7,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps

2.3 I mestieri dei collaboratori

Abbiamo visto che i lavoratori coordinati e continuativi hanno caratteristiche molto differenziate tra di loro in relazione all'area territoriale in cui risiedono, al genere, alla loro età. Essi, come è noto non sono accomunati neanche dalla professione svolta, anzi al contrario il grande contenitore del fondo INPS raccoglie soggetti che svolgono lavori molto diversi. Vi è infatti un'ampia varietà di professioni e anche notevoli differenze di reddito, vi sono i professionisti "veri" (anche se non svolgono le cosiddette libere professioni canoniche, per le quali vi sono invece albi e ordini professionali) e i professionisti "forzati".

L'anomalia dell'estrema eterogeneità nella composizione degli iscritti al fondo trova radici nella sua istituzione. La nascita del fondo INPS infatti, fu motivata dall'esigenza di dare copertura previdenziale a lavoratori che ne erano privi, ma in verità spinta anche da esigenze di riequilibrio nei conti della sicurezza sociale. Si cercavano infatti, nuovi assicurati che potessero contribuire a riequilibrare i conti dell'Istituto di previdenza.

Tale situazione ha portato oggi ad avere sotto l'ombrello della parasubordinazione soggetti con professionalità così diverse, che invero hanno assai poco o nulla in comune. E' il caso, ad esempio del pony express e dell'operatrice di *call center* rispetto al consulente aziendale o all'amministratore di società.

Se si escludono le figure professionali legate al fondo INPS più per ragioni fiscali (amministratori di società, consiglieri di amministrazione, partecipanti a organi societari, revisori, ecc.) che non di mercato, l'articolazione professionale rimane, comunque, molto articolata e diversificata in rapporto a caratteristiche del lavoro quali, ad esempio il reddito, l'autonomia, le modalità concrete di lavoro. Ciononostante, quello che accomuna questi soggetti è l'esigenza di vedere garantiti alcuni diritti connessi alla condizione di lavoro, da quelli minimi di avere la sicurezza del pagamento per il lavoro prestato, alla possibilità di accedere alla formazione, alla certezza di avere una prospettiva previdenziale, al rispetto di diritti universali, quali ad esempio la tutela della salute e della maternità.

Un contributo rilevante nel determinare la forte eterogeneità di condizioni tra i collaboratori è sicuramente fornito dai redditi percepiti. Solo una esigua minoranza (il 5,8%) ha un reddito superiore ai 90 milioni annui, mentre oltre il 64% guadagna al massimo 20 milioni annui. (Tab.5) Le donne guadagnano circa la metà degli uomini. Ciò indica che esse sono in generale più presenti nelle professioni a cui corrispondono bassi livelli retributivi, ma anche che sono maggiormente esposte a rapporti di collaborazione più volatili rispetto agli uomini, che produrranno nel tempo verosimilmente anche rendimenti pensionistici molto poveri. Così, i primi dati forniti dall'INPS sui livelli delle pensioni dei collaboratori indicano che nel 2002 l'assegno teorico per la pensione di vecchiaia sarà in media di 824,46 euro annui e di 63,42 euro mensili, mentre l'assegno di reversibilità sarà pari a 311,09 annui e a 23,14 euro mensili.¹⁵ Si tratta cioè di livelli al di sotto della pensione sociale. Se è probabile che per questi pensionati di oggi, quello derivante dal fondo INPS è soltanto un assegno supplementare, non è altrettanto probabile che ciò avvenga anche per i giovani trentenni iscritti attualmente al fondo. Per quest'ultimi, infatti, gli accantonamenti al fondo INPS potrebbero essere gli unici della loro vita lavorativa.

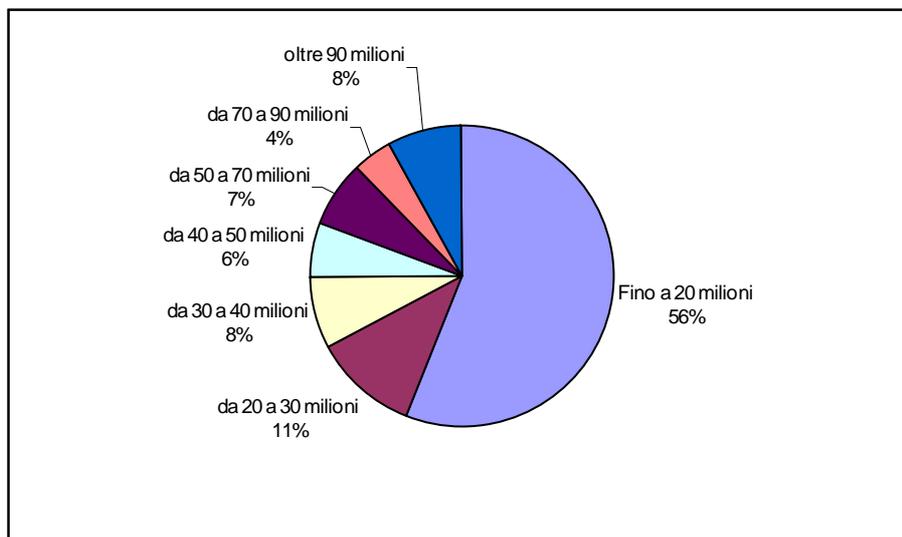
Tab. 5 Classi di reddito per classi di età e sesso degli iscritti al fondo INPS 10-13% -1999-

	Fino a 30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		61 anni e oltre		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Fino a 20 milioni	77,3	88,6	57,1	77,8	49,5	69,9	47,0	64,4	52,2	65,4	55,8	77,5
Da 20 a 30 milioni	9,5	6,3	12,4	9,3	11,2	10,2	11,0	10,7	10,6	10,4	11,1	8,8
Da 30 a 40 milioni	4,9	2,4	8,5	4,9	8,4	6,0	8,2	6,8	7,7	6,5	7,8	4,6
Da 40 a 50 milioni	2,9	1,0	5,9	2,7	6,6	3,9	6,4	4,8	5,8	4,6	5,7	2,7
Da 50 a 70 milioni	2,8	0,9	7,0	2,7	8,9	4,4	9,2	5,6	7,7	5,2	7,3	2,9
Da 70 a 90 milioni	1,2	0,3	3,6	1,1	5,3	2,2	5,5	2,8	4,8	2,5	4,1	1,3
Da 90 a 130 milioni	0,9	0,3	3,4	1,0	5,8	2,0	6,9	3,0	5,8	2,9	4,6	1,3
Da 130 e oltre milioni	0,5	0,2	2,0	0,5	4,4	1,3	5,8	1,9	5,5	2,4	3,5	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati INPS

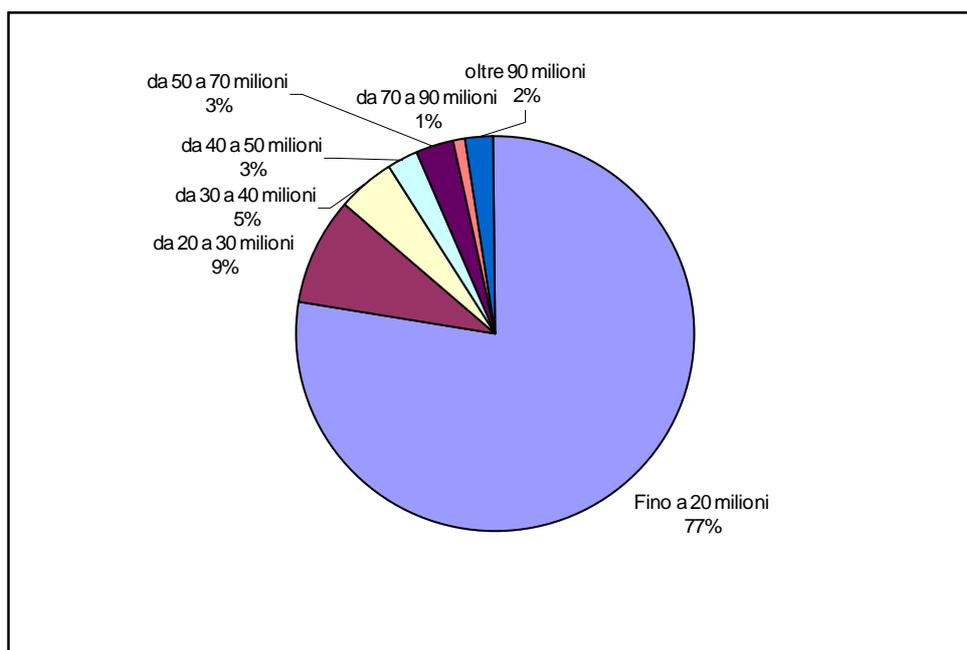
¹⁵ Cfr. Il Sole 24 ore " Via ai mini-assegni per i "co.co. co", 12 /12/2001

Fig. 1 Redditi dei collaboratori coordinati e continuativi – Maschi -



Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 1999

Fig. 2 Redditi dei collaboratori coordinati e continuativi – Femmine -



Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 1999

Vediamo ora alcuni dati sulla composizione professionale degli iscritti al fondo Inps. Anzitutto, gli amministratori di società, che sono stati una porzione rilevante degli iscritti fin dalla costituzione del fondo. Essi sono la professione maggiormente esercitata, sebbene negli anni si sia avuta una diminuzione del loro peso, probabilmente fisiologica. Fin dall'inizio infatti, la legislazione fu chiara sul fatto che

gli amministratori si sarebbero dovuti iscrivere al fondo, mentre per le altre professionalità “non regolamentate” ci fu una certa confusione. Negli anni però, a seguito di circolari dell’Inps, che hanno chiarito quali siano le professioni potenzialmente interessate ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ma anche in seguito alla diffusione di tale modalità lavorativa, si sono avute delle modifiche nei pesi che le diverse professionalità hanno all’interno del fondo Inps.

Gli amministratori di società dunque sono attualmente diminuiti, passando dal 41,6% del 1997 al 37,5% degli iscritti¹⁶, viceversa gli insegnanti e i formatori sono invece aumentati passando dal 2,2% al 6%, i venditori dal 5,7% al 7,7%, gli operatori in campo assistenziale e medico dal 1,3% all’1,7%. Sono cioè diminuite le figure confluite nel fondo per ragioni fiscali, mentre sono aumentate quelle legate agli andamenti del mercato.

Tra gli altri gruppi professionali segnaliamo i consulenti aziendali, fiscali e amministrativi che sono il 6,4% degli iscritti, archivisti e traduttori che insieme rappresentano il 2,5%, sondaggisti e pubblicitari, che sono il 2%.

I dati forniti dall’Inps consentono di avere alcune informazioni sulle caratteristiche dei soggetti che svolgono le diverse professionalità. Ad esempio, come mostra la tabella 6 gli amministratori di società sono prevalentemente maschi, così come gli amministratori di condominio, i tecnici, i consulenti, e gli intermediatori. Viceversa tra traduttori, archivisti, assistenti sanitari, fisioterapisti, sondaggisti, pubblicitari e venditori a domicilio vi è una netta prevalenza di donne.

Nei gruppi professionali dei formatori, insegnanti, istruttori sportivi e artisti invece vi è una buona rappresentanza di entrambi i sessi. Sostanzialmente dunque, si può affermare che permane nel nostro mercato del lavoro una segregazione professionale, infatti, come abbiamo visto vi sono mestieri decisamente femminili o maschili. Questo è un fenomeno che interessa nella stessa misura le diverse ripartizioni territoriali.

¹⁶ Gli amministratori sono passati dalle 406.137 unità del 1997 alle 331.013 unità del 1999.

Tab.6 Professioni degli iscritti al fondo INPS 10-13% per sesso (valori percentuali)

	Nord			Centro			Sud			Isole		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Non dichiarata	45,3	54,7	100,0	58,0	42,0	100,0	41,8	58,2	100,0	56,1	43,9	100,0
Amministratore, sindaco, revisore	76,8	23,2	100,0	75,7	24,3	100,0	82,7	17,3	100,0	81,2	18,8	100,0
Amministratore di condomino	70,4	29,6	100,0	68,8	31,2	100,0	77,2	22,8	100,0	72,8	27,2	100,0
Servizi amministrativi, archiviazione, traduzione	26,0	74,0	100,0	33,1	66,9	100,0	38,0	62,0	100,0	37,4	62,6	100,0
Ass. tecnica, macchinari, impianti	87,6	12,4	100,0	85,7	14,3	100,0	89,2	10,8	100,0	86,3	13,7	100,0
Collab. a giornali, mezzi di comunicazione	55,4	44,6	100,0	56,7	43,3	100,0	63,6	36,4	100,0	71,4	28,6	100,0
Consulenze aziendali, fiscali, amministrative	59,9	40,1	100,0	59,7	40,3	100,0	64,8	35,2	100,0	64,3	35,7	100,0
Estetica, igiene	25,5	74,5	100,0	27,9	72,1	100,0	47,0	53,0	100,0	43,1	56,9	100,0
Formazione, istruzione	45,2	54,8	100,0	41,9	58,1	100,0	41,6	58,4	100,0	44,6	55,4	100,0
Intermediazione, recupero crediti, notifica atti	63,2	36,8	100,0	60,4	39,6	100,0	66,1	33,9	100,0	38,4	61,6	100,0
Moda, arte, sport	47,5	52,5	100,0	48,8	51,2	100,0	54,2	45,8	100,0	53,6	46,4	100,0
Partecipazione a collegi e commissioni	83,6	16,4	100,0	85,2	14,8	100,0	88,5	11,5	100,0	83,0	17,0	100,0
Salute, assistenza	24,0	76,0	100,0	30,0	70,0	100,0	26,0	74,0	100,0	17,3	82,7	100,0
Sondaggi, marketing, pubblicità	26,2	73,8	100,0	27,0	73,0	100,0	34,2	65,8	100,0	25,4	74,6	100,0
Trasporti e spedizioni	81,3	18,7	100,0	86,9	13,1	100,0	77,8	22,2	100,0	90,6	9,4	100,0
Turismo, animazione, mostre, mercati	35,3	64,7	100,0	37,8	62,2	100,0	34,6	65,4	100,0	29,6	70,4	100,0
Vendite a domicilio	23,1	76,9	100,0	39,2	60,8	100,0	21,6	78,4	100,0	33,3	66,7	100,0
Altre	58,8	41,2	100,0	57,4	42,6	100,0	59,9	40,1	100,0	58,1	41,9	100,0
Dottorato di ricerca	49,4	50,6	100,0	53,1	46,9	100,0	40,7	59,3	100,0	100,0	0,0	100,0
Totale	60,0	40,0	100,0	61,6	38,4	100,0	60,4	39,6	100,0	60,3	39,7	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 1999

La tabella 7 mostra le professioni esercitate dai giovani e quelle esercitate dai più adulti. Gli ambiti lavorativi in cui sono maggiormente coinvolti i giovani sono la attività di traduzioni, i servizi amministrativi, le attività sportive, i sondaggi, l'estetica e le collaborazioni a giornali. Viceversa l'attività di consulenze e di amministrazione di società, come era lecito attendersi, coinvolgono maggiormente lavoratori in età più adulta.

Tab. 7 Professioni degli iscritti al fondo INPS 10-13% per classi di età (valori percentuali)

	Fino a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 59 anni	Oltre 59 anni	Totale
Amministratore, sindaco, revisore	9,9	26,9	27,6	25,3	10,2	100,0
Amministratore di condominio	16,5	26,0	22,7	23,3	11,6	100,0
Servizi Amministrativi, Archiviazione, traduzione	36,1	31,2	15,7	11,9	5,0	100,0
Ass. Tecnica, macchinari, impianti	22,5	20,3	12,6	27,5	17,1	100,0
Collab. Giornali, mezzi comunicazione	37,1	31,3	14,8	11,6	5,2	100,0
Consulenze aziendali, Fiscali, Amministrative	30,0	28,5	14,7	17,0	9,8	100,0
Estetica, igiene	39,6	31,1	14,1	11,1	4,0	100,0
Formazione, istruzione	30,9	39,3	16,2	10,0	3,6	100,0
Intermediazione, recupero crediti, notifica Atti	32,8	27,3	17,3	15,2	7,3	100,0
Moda, arte, sport	46,8	33,2	11,1	6,1	2,9	100,0
Partecipazione a collegi e commissioni	3,7	17,1	30,5	31,8	16,9	100,0
Salute, assistenza	37,5	33,1	16,3	10,0	3,1	100,0
Sondaggi, marketing, pubblicità	47,7	26,4	13,0	9,9	3,0	100,0
Trasporti e spedizioni	44,9	20,7	13,8	13,7	7,0	100,0
Turismo, animazione, mostre, mercati	51,3	28,3	10,7	6,2	3,5	100,0
Vendite a domicilio	31,9	29,8	22,8	12,7	2,8	100,0
Altre	26,6	29,2	18,5	17,3	8,4	100,0
Dottorato di ricerca	51,8	41,8	3,8	1,9	0,7	100,0
Non dichiarato	40,9	29,2	12,8	11,3	5,8	100,0
Totale	22,6	28,8	21,4	19,0	8,2	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 1999

Osservando la tabella 8 si può inoltre rilevare che il peso delle diverse professioni muta in relazione alle diverse ripartizioni territoriali. Così ad esempio, gli amministratori hanno una presenza massima del 39% nel Nord, per scendere al 37,5% al Centro e al 26% nel Meridione. Anche i consulenti sono maggiormente presenti nelle aree settentrionali che al Sud. Al contrario formatori e operatori socio-sanitari sono più presenti al Sud che al Nord. E' quindi ipotizzabile che nelle aree settentrionali i contratti di collaborazione coordinata e continuativa siano maggiormente legati alla domanda delle imprese. Al Sud, invece, sembrerebbe acquistare un peso rilevante la domanda proveniente dall'indotto della pubblica

amministrazione, che ha trovato interesse in questa formula contrattuale, consentendo peraltro per questa via di far emergere quote di lavoro nero.

Tab. 8 Professioni degli iscritti al fondo Inps 10-13% per ripartizione territoriale. (Valori percentuali)

	Nord	Centro	Sud	Isole	Italia
Non dichiarata	0,4	0,4	0,7	1,3	0,4
Amministratore, sindaco, revisore	39,1	37,5	26,0	24,1	37,5
Amministratore di condomino	0,2	0,6	1,2	0,7	0,4
Servizi amministrativi, archiviazione, traduzione	2,4	3,1	2,7	1,9	2,5
Ass. tecnica, macchinari, impianti	1,4	1,2	1,1	1,3	1,3
Collab. a giornali, mezzi di comunicazione	1,6	1,9	1,4	2,9	1,7
Consulenze aziendali, fiscali, amministrative	6,5	7,1	4,9	3,9	6,4
Estetica, igiene	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3
Formazione, istruzione	5,5	6,4	7,1	9,5	5,9
Intermediazione, recupero crediti, notifica atti	0,4	0,3	0,5	1,9	0,4
Moda, arte, sport	1,9	2,1	1,1	0,9	1,9
Partecipazione a collegi e commissioni	1,4	1,3	2,5	2,1	1,5
Salute, assistenza	1,3	1,4	3,8	3,1	1,5
Sondaggi, marketing, pubblicità	2,1	2,2	0,8	1,0	2,0
Trasporti e spedizioni	0,2	0,4	0,1	0,1	0,2
Turismo, animazione, mostre, mercati	0,6	0,9	0,4	1,2	0,7
Vendite a domicilio	9,6	2,2	8,0	3,7	7,7
Altre	24,9	30,2	35,8	40,2	27,2
Dottorato di ricerca	0,3	0,3	1,6	0,0	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 1999

2.4 I committenti

Così come i collaboratori anche i committenti sono concentrati soprattutto al Nord. In Lombardia ad esempio risiede il 26,7% ed in Veneto il 10,9%.

Un dato da rilevare è che le collaborazioni si confermano come una modalità contrattuale tipica delle aree metropolitane. Infatti in tutte le regioni, sono le grandi città e le metropoli ad assorbire la quota più consistente sia di collaboratori che di committenti, con punte che raggiungono l'85,8% nel caso di Roma e il 53,1% del caso di Milano. Da Nord a Sud il quadro non cambia, infatti il 59,7% dei committenti campani risiede a Napoli ed il 49,4% di quelli pugliesi risiede a Bari.

Nella tabella 9 è riportato il numero medio di collaboratori che lavora presso ciascun committente. Scopriamo così che in media ogni committente ha circa 4 collaboratori. La situazione è sostanzialmente omogenea in tutto il territorio nazionale. Ciò suggerisce che l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative non è per le imprese che la utilizzano, una modalità occasionale di "assunzione" della manodopera, bensì sistematica.

Tab. 9 Committenti e collaboratori per regione

	Committenti	Collaboratori			Numero di collaboratori medio per committente
		Maschi	Femmine	Totale	
Piemonte	43.669	88.177	58.684	146.861	3,4
Aosta	1.487	3.412	1.899	5.311	3,6
Lombardia	155.067	328.438	351.091	679.529	4,4
Liguria	16.074	30.544	18.204	48.748	3,0
Trentino A.A.	13.975	31.424	16.601	48.025	3,4
Veneto	63.449	127.280	127.124	254.404	4,0
Friuli V.G.	16.663	33.056	19.600	52.656	3,2
Emilia R.	62.896	121.428	72.289	193.717	3,1
Toscana	50.630	94.834	58.578	153.412	3,0
Umbria	8.585	22.105	21.063	43.168	5,0
Marche	16.925	32.013	18.297	50.310	3,0
Lazio	59.311	137.784	133.531	271.315	4,6
Abruzzo	8.328	16.810	10.648	27.458	3,3
Molise	1.567	3.410	2.040	5.450	3,5
Campania	17.893	36.284	23.035	59.319	3,3
Puglia	14.501	30.624	23.784	54.408	3,8
Basilicata	1.848	4.478	2.899	7.377	4,0
Calabria	3.821	9.825	5.902	15.727	4,1
Sicilia	14.151	29.946	19.985	49.931	3,5
Sardegna	9.518	21.541	15.705	37.246	3,9
Italia	580.358	1.203.413	1.000.959	2.204.372	3,8

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, maggio 2001

Capitolo 3

Il lavoro interinale

3.1. Un fenomeno ancora poco conosciuto

La legge 196/97 ha introdotto in Italia il lavoro interinale, anche se l'avvio effettivo di tale istituto risale alla metà del 1998, quando furono concesse le prime autorizzazioni alle agenzie e furono precisati alcuni elementi demandati alla contrattazione.

Nonostante siano passati circa tre anni dall'avvio del lavoro interinale in Italia, le informazioni a riguardo sono ancora frammentate. Per avere un quadro del fenomeno, infatti occorre far ricorso a una molteplicità di fonti, che offrono però dati non sempre comparabili tra di loro.

E' da sottolineare comunque lo sforzo compiuto in quest'ultimo anno dall'Osservatorio del mercato del Lavoro¹⁷ e dall'Isfol¹⁸, che lavorando su campioni e su dati di fonte amministrativa, hanno cercato di ricostruire il quadro del lavoro interinale in Italia.

In particolare, i dati dell'Osservatorio del mercato del lavoro sono relativi a un campione di dati forniti da Manpower Italia, che come è noto è una delle maggiori società di lavoro temporaneo.

La ricerca dell'Isfol, invece si basa su un campione di 10.000 moduli di avviamento al lavoro interinale raccolti presso i centri per l'impiego.

Le indagini finora dunque sono state condotte prevalentemente su fonti amministrative e su dati forniti dalle stesse agenzie di lavoro interinale. Mancano tuttavia analisi approfondite sulle ragioni dell'utilizzo dell'interinale da parte delle imprese,¹⁹ sulle modalità di utilizzo dei lavoratori interinali e sui loro destini

¹⁷ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro, n. 1/2001

¹⁸ Isfol, Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego n. 5/2001

¹⁹ Vi sono in realtà indagini realizzate da istituti di ricerca in alcune regioni. Per citarne alcune Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, 2001; Magatti M., Fullin G., Migliavacca M., Pais I., *Lavoratori interinali e collaboratori*

lavorativi e più puntuali valutazioni circa il peso dei fattori che condizionano o che viceversa agevolano l'utilizzo di tale strumento.

D'altro canto, va anche tenuto presente che il fenomeno è complesso e fluido per sua natura, composto da migliaia di "flussi", che costituiscono l'essenza di questa modalità contrattuale, ma che al contempo complicano il suo monitoraggio.

3.2 Caratteristiche dei lavoratori interinali

Al momento i dati sui quali si fondano le analisi del fenomeno sono quelli forniti dalle principali associazioni delle Agenzie di lavoro interinale, che ci segnalano che tale modalità lavorativa, che l'Istat include nella dizione di lavoro temporaneo insieme alle altre forme di "lavoro a tempo", ha avuto un notevole trend di sviluppo. Dai 194.836²⁰ contratti di lavoro avviati nel 1999 si è passati a 472.000 contratti nel 2000. Gli ultimi dati stimano che alla fine del primo semestre del 2001 i lavoratori interinali avviati hanno raggiunto le 291.072 unità, con un incremento rispetto al primo semestre dello scorso anno che supera il 25%. Nella lettura di questi dati, come opportunamente sottolinea l'Isfol, vanno tenute presenti alcune avvertenze. Innanzitutto le informazioni disponibili riguardano soltanto gli avviati, mentre mancano conoscenze su quei lavoratori che si rivolgono alle agenzie fornitrici, ma che in realtà non verranno mai avviati. Ciò significa che si conoscono solo le preferenze espresse dalle imprese utilizzatrici e non il successo dei lavoratori interinali che si iscrivono alle agenzie. Inoltre, i dati sui lavoratori avviati possono essere ricondotti alle cifre dell'occupazione dipendente standard soltanto con estrema cautela. Ad esempio, è possibile che alcuni contratti possano prevedere poche ore di lavoro. Infine, va ricordato che i dati divulgati dalle agenzie si riferiscono a contratti stipulati e quindi

coordinati e continuativi. Un approfondimento sulla Lombardia, rapporto intermedio, maggio 2001

²⁰ Il totale è la somma dei dati divulgati da Confinterim (194.836) e da Manpower (44.394) sui lavoratori avviati.

non vanno riferiti direttamente a soggetti: un lavoratore, infatti, può avere più di un contratto.

Proprio per quest'ultima ragione, si tende a ricondurre i dati sulle missioni dei lavoratori interinali, a posti di lavoro equivalenti full time. Attraverso questa operazione l'Isfol stima che il lavoro interinale abbia coinvolto circa 70.000 posizioni lavorative nel 2001. Pur con le cautele sopra esposte, va rilevato che, nonostante la crescita sostenuta, l'incidenza sull'occupazione è ancora piuttosto contenuta, specie se confrontata con il peso che altre forme di lavoro atipico hanno nel mercato del lavoro italiano (per esempio, le collaborazioni coordinate e continuative) e con la situazione di altri paesi europei. Infatti, le 70mila posizioni lavorative hanno un peso pari allo 0,3% sull'occupazione e al 4,5% sull'occupazione a termine. I valori sono abbondantemente al di sotto della media europea (1,5% sull'occupazione)²¹, anche se va considerato che in molti paesi tale strumento contrattuale è decollato prima che in Italia.

I lavoratori interinali presentano una forte concentrazione territoriale: oltre il 74% di essi lavora al Nord (di cui il 54,2% nel Nord-Ovest) e la Lombardia e il Piemonte sono le regioni in cui si registrano le maggiori presenze (rispettivamente 30,7% e il 14,3% del totale nazionale). E' da notare, comunque la buona *performance* del Sud che, pur avendo una quota modesta di lavoratori interinali nell'ultimo anno ha guadagnato circa 3 punti, passando dal 10,2% al 13,1%.

I dati forniti dalle diverse Agenzie e Associazioni di lavoro interinale, pur di grande utilità, presentano tuttavia alcune lacune e discrepanze, di cui non è possibile verificare il motivo. Ad esempio, secondo Confinterim le donne coinvolte nel lavoro interinale sono il 38,7%, mentre secondo Manpower sono il 59%: quanto di questo scostamento risale al differente universo rappresentato?²² Ancora, i dati sulle età dei lavoratori interinali non sono confrontabili, poiché queste due fonti hanno adottato per la statistica differenti classi di età.

²¹ Dato Ciett, 2000

²² Cfr. www.confinterim.it e www.manpower.it

Al momento la fonte relativamente più certa sembra, comunque, essere quella dell'Isfol, che si basa su dati amministrativi. Attraverso quest'ultima fonte apprendiamo così che i lavoratori interinali sono soprattutto giovani e uomini (il 37,5% è al di sotto dei 25 anni e il 26,6% ha un'età compresa tra i 25 ed i 29 anni), presumibilmente in ingresso nel mercato del lavoro. (Tab. 10)

Tab. 10 Missioni di lavoro interinale per classi di età, sesso e cittadinanza (avviamenti + proroghe)
(valori percentuali)

Classe di età	Sesso		Totale	Italiani	Cittadinanza	
	Maschi	Femmine			Stranieri	Totale
15-19 anni	7,8	6,1	7,2	8,8	1,5	7,2
20-24 anni	30,6	29,5	30,3	34,7	13,6	30,3
25-29 anni	25,1	30,1	26,6	27,7	22,4	26,6
30-34 anni	17,5	15,9	17,0	13,8	29,0	17,0
35-39 anni	9,5	9,2	9,4	7,3	17,5	9,4
40-44 anni	5,6	5,7	5,7	4,4	10,7	5,7
45-49 anni	5,4	2,1	2,3	1,9	3,7	2,3
50 anni e oltre	1,6	1,4	1,5	1,5	1,6	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol

La ricerca Isfol consente anche di smentire una convinzione che si era diffusa circa le caratteristiche sociali del lavoratore interinale tipo, ossia che tale forma di lavoro coinvolgesse prevalentemente soggetti con livelli medio alti d'istruzione. In realtà, dai dati Isfol emerge che ben il 51,3% ha il diploma di scuola media inferiore e l'8,8% ha soltanto il diploma elementare, sicché i diplomati sono in realtà circa un terzo e i laureati poco meno del 5%. Le donne sono in media più scolarizzate degli uomini, infatti tra di esse oltre il 50% ha almeno il diploma. (Tab. 2)

Seppure possiamo scontare che nell'ultimo periodo ci sia stata una crescita dell'impiego di lavoratori con bassi livelli di istruzione,²³ è probabile che questa sia una caratteristica tipica di questa forma di lavoro. Ciò è coerente con il fatto che la maggior parte dei lavoratori interinali ha la qualifica di operaio (78,4%). Questa condizione riguarda la stragrande maggioranza degli uomini (88,6%) e un po' più della metà delle donne, tra le quali invece oltre il 25% ha la qualifica di impiegato e un altro 20% svolge lavoro non manuale di servizio. Nel primo caso, come segnalato

²³ La Finanziaria del 1999 ha permesso l'estensione dell'impiego temporaneo ai profili professionali più bassi.

dall'Isfol, si tratta prevalentemente di “centraliniste”, ovvero operatrici di *call center* e addette al *data entry*, mentre nel secondo di commesse, cassiere e venditrici.

Ancora, dalla stessa fonte apprendiamo che quasi l'85% delle missioni impegna i lavoratori per 36-40 ore la settimana e soltanto il 15% delle missioni è a tempo parziale.

Si può dunque affermare che il lavoro interinale è un lavoro a tempo pieno. Una modalità coerente dunque con le figure sociali (uomini e operai) prevalentemente coinvolti in tale forma di lavoro.

Tab. 11 Missioni per sesso, qualifica e titolo di studio (avviamenti + proroghe)
(Valori percentuali)

Qualifica	Maschi	Femmine	Totale
Impiegati e tecnici	6,3	25,1	12,3
Operai	88,6	56,2	78,4
Lavoro non manuale	1,3	13,9	5,3
servizi			
Lavoro manuale servizi	3,8	4,8	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Titolo di studio			
Laurea	3,6	8,6	4,9
Diploma	26,6	35,6	29,0
Diploma breve	5,9	6,3	6,0
Obbligo	52,7	47,7	51,3
Elementare	11,3	1,8	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol

Una specificità del lavoro interinale, infine sembra essere la buona presenza degli immigrati, che svolgono oltre il 20% delle missioni. Da segnalare che, rispetto ai lavoratori italiani, essi sono di gran lunga più adulti. Come mostra la tabella 10 infatti, vi è una buona presenza tra gli immigrati di lavoratori al di sopra dei 35 anni. Tra di essi inoltre la presenza femminile è ridotta al 10%.

Le differenze socio anagrafiche dei lavoratori italiani e dei lavoratori stranieri, dunque, inducono a ritenere che nel caso dei primi si tratti per lo più di giovani in ingresso nel mercato del lavoro, soprattutto nel caso degli uomini, mentre nel caso della forza lavoro immigrata si tratterebbe di soggetti già con esperienze lavorative alle spalle.

Tab. 12 Missioni di lavoro interinale per sesso e settore – valori assoluti e %

Settore	Maschi		Femmine		Totale	
	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.
Agricoltura	145	1,5	33	0,7	178	1,2
Chimica	700	7,1	213	4,6	913	6,3
Pelli	67	0,7	43	0,9	110	0,8
Vetro, ceramica	76	0,8	64	1,4	140	1,0
Metalmeccanici	4.982	50,2	1.376	29,7	6.358	43,7
Mecc. Precisione	19	0,2	14	0,3	33	0,2
Tessili	990	10,0	601	13,0	1.591	10,9
Lavanderie	125	1,3	86	1,9	211	1,4
Oggetti	79	0,8	18	0,4	97	0,7
Alimentari e tabacco	217	2,2	349	7,5	566	3,9
Edilizia	105	1,1	13	0,3	118	0,8
Stampa ed editoria	393	4,0	129	2,8	522	3,6
Commercio	1.136	11,4	1.215	26,3	2.351	16,2
Alberghi, turismo e spettacolo	90	0,9	141	3,0	231	1,6
Trasporti	65	0,7	42	0,9	107	0,7
Assicurazioni e credito	29	0,3	52	1,1	81	0,6
Comunicazioni	1	0,0	2	0,0	3	0,0
Ministeri ed Enti locali	78	0,8	52	1,1	130	0,9
Sanità	2	0,0	3	0,1	5	0,0
Scuola	0	0,0	2	0,0	2	0,0
Altri	626	6,3	179	3,9	805	5,5
Totale	9.925	100,0	4.627	100,0	14.552	100,0

Fonte: Isfol

3.3 Il ruolo del lavoro interinale nel mercato del lavoro italiano

Come mostrano le poche statistiche disponibili in merito, ma anche alcune ricerche di campo²⁴, l'interinale fin qui è stato uno strumento di flessibilità a disposizione soprattutto della aree del Nord e si è sviluppato al pari di altre forme di lavoro atipico, proprio nei contesti caratterizzati da buoni livelli di sviluppo economico.

²⁴ Isfol, *Federalismo e politiche del lavoro*, rapporto 2001, Franco Angeli, 2001; Isfol, *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, novembre 2001; Ministero del Lavoro, *2° Rapporto di Monitoraggio sulle politiche nazionali e del lavoro*, n.1/ 2001; Accornero A., Altieri G., Oteri C, op cit; Magatti M., Fullin G., Migliavacca M., Pais, op. cit.

In generale, secondo un'indagine Isfol- Unioncamere le imprese italiane che utilizzano il lavoro interinale sono soltanto l'1,6%. Di queste ben il 42,9% è localizzato nel Nord Ovest e il 32,3% nel Nord Est. E' proprio in queste aree peraltro, dove il mercato offre diverse opportunità, che le agenzie del lavoro interinale hanno investito prevalentemente le loro risorse. Dei 1.917 sportelli, facenti capo alle 67 società di lavoro interinale autorizzate, ben il 74% è infatti localizzato al nord del paese, di cui il 32% nella sola Lombardia, mentre al Centro e al Sud sono presenti rispettivamente soltanto il 15% degli sportelli ed il 10,4%.

Tab. 13 Distribuzione degli sportelli delle Agenzie di lavoro interinale per ripartizione territoriale

	V.A.	V.P.
Nord	1.414	74,0
Centro	298	15,6
Sud	202	10,4
Totale	1.914	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Ministero del Lavoro

Le imprese che finora hanno utilizzato in maggior misura lo strumento dell'interinale appartengono, al settore industriale ed in particolare a quello metalmeccanico, che da solo copre il 43,7% di tutte le missioni. Rispetto all'anno precedente, nel 2001 si segnala una crescita dell'utilizzo del lavoro interinale nel terziario, soprattutto nel settore del commercio (10%)

Dai dati Isfol e Unioncamere apprendiamo inoltre, che le imprese di media dimensione utilizzano maggiormente rispetto alle altre il lavoro interinale (46,3%) (Tab.5).

Tab. 14 Imprese che utilizzano il lavoro interinale per dimensione di impresa e area territoriale.

	V.A.	V.P
Dimensione di impresa		
Piccola impresa	1.908	32,6
Media impresa	2.702	46,3
Grande impresa	1.235	21,1
Area geografica		
Nord ovest	2.507	42,9
Nord est	1.886	32,3
Centro	747	12,8
Sud	547	9,4
Isole	157	2,6
Totale	5.84	100,0
	4	

Fonte: elaborazioni IRES su dati Isfol-Unioncamere

Si può dire dunque che il lavoro interinale non viene utilizzato in maniera diffusa nel sistema delle imprese, ma riguarda soltanto specifici ambiti territoriali e settoriali, ossia soprattutto in contesti manifatturieri del Nord.

Il lavoro interinale è stato introdotto nel mercato del lavoro italiano con la motivazione di mettere a disposizione delle imprese uno strumento che permettesse loro di occupare forza lavoro temporaneamente, legandola a fattori stagionali o a picchi produttivi, ecc. In realtà, come alcune ricerche hanno mostrato, le imprese hanno cominciato ad usare il lavoro interinale anche per ragioni diverse. Ad esempio, una ricerca svolta dall'IRES²⁵ su un campione di quasi 500 imprese ha evidenziato che si ricorre al lavoro interinale per fronteggiare la variabilità del mercato, ma anche per soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali e provare il personale in vista di nuove assunzioni.

Così, allo stato attuale il ricorso al lavoro interinale sembra rispondere ad esigenze molto diversificate: sostituto del lavoro a termine, selezione di figure professionali, semplificazione delle pratiche di assunzione e periodo di prova, in vista di un'assunzione.

²⁵ Accornero A., Altieri G., Oteri C, op cit

In Italia, secondo alcune ipotesi²⁶, le imprese si avvarrebbero maggiormente del lavoro interinale per assumere dipendenti stabili, perché questa sarebbe l'unica strada per trovare il lavoratore adatto e tenerlo, in considerazione del fatto che le agenzie sanno selezionare e sanno collocare, e questo – salvo poche eccezioni – non lo sa ancora fare il collocamento pubblico. Inoltre, va ricordato che in effetti le agenzie hanno saputo sfruttare le enormi potenzialità di Internet nell'agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il ruolo stabilizzante del lavoro interinale sembrerebbe testimoniato dal fatto che una buona percentuale di lavoratori interinali (22,6%) viene assunta dalle aziende dopo un periodo di “prova” con contratto di lavoro interinale²⁷. La buona percentuale di lavoratori interinali che si stabilizzano attraverso un percorso in questa modalità lavorativa, viene però in parte ridimensionata ove si consideri il dato richiamato dall'Isfol, relativo al fatto che nel 2000 il tasso di uscita dalla disoccupazione per soggetti con precedenti lavorativi è stato del 29% e del 15,4% per chi è alla ricerca del primo impiego.

Allo stato attuale in realtà possono avanzarsi soltanto delle ipotesi, infatti i dati disponibili e le ricerche finora realizzate non consentono di capire quale relazioni ci siano fra la frequenza delle missioni, la loro durata e la quota di lavoratori interinali assunti stabilmente dalle imprese utilizzatrici. Anche i dati sulle durate delle missioni, vanno analizzati con spirito critico. I dati di fonte Confinterim sembrano avvalorare l'ipotesi che le missioni in Italia siano piuttosto lunghe, se confrontate con la media delle due settimane europee, infatti parlano di una durata media delle missioni pari a 3 mesi. Ciò conforterebbe l'ipotesi di utilizzo del lavoro interinale come canale di reclutamento dal lato delle imprese e di potenziale percorso di stabilizzazione per i lavoratori. Durante questo periodo, quindi, una buona parte delle imprese “provverebbe” i lavoratori in vista di una futura assunzione.

²⁶ Accornero A, *L'anomalia italiana*, in *Rassegna sindacale*, n.11/2001

²⁷ Dato Confinterim

I dati Isfol, viceversa, mostrano una durata media delle missioni piuttosto breve. Quasi i due terzi delle missioni infatti non superano i 30 giorni e quasi un terzo è inferiore alla settimana. Alle donne inoltre toccherebbero missioni più brevi rispetto agli uomini.

In tal caso l'interinale avrebbe soprattutto un ruolo di accrescere l'occupabilità dei soggetti in quanto esperienza lavorativa e non tanto quello di inserirli stabilmente nel mercato del lavoro.

Allo stato attuale dunque, non si è in grado di valutare se tale strumento concorra ulteriormente ad esporre i lavoratori alla precarietà del lavoro, con un'alta probabilità di disoccupazione ricorrente, come sostengono alcuni o, viceversa, se si inserisce in una logica di percorso professionale, corrispondendo peraltro alle richieste delle imprese di avere manodopera "a tempo", secondo altri.

Quel che al momento sembra emergere dai dati è un utilizzo differenziato dello strumento da parte delle imprese. Tale differenziazione sembrerebbe legata più a fattori di contesto territoriale (Rapporti regionali Bankitalia, 2001),²⁸ settoriale o di modello organizzativo aziendale, che non a caratteristiche proprie dello strumento.

²⁸ Banca d'Italia, *Note sull'andamento dell'economia*, rapporti regionali 2001

Bibliografia

- Accornero A, *L'anomalia italiana*, in Rassegna sindacale, n.11/2001
- Aa. Vv., *Nuovi rapporti di lavoro*, "Quaderni di rassegna sindacale, n. 3, 2001
- Aa. Vv., *Sviluppo locale*, "Meridiana", a. XII, n. 34-35, novembre 1999
- AaVv, *Il lavoro che cambia*, numero monografico di "L'assistenza sociale", n. 3/1997
- Accornero A., *Pezzi di lavoro*, in Il Mulino, n.1/2001
- Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, 2001
- Agenzia per l'Impiego del Veneto, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo indeterminato*, Milano, F. Angeli, 2000
- Altieri G. "New economy, lavori "atipici" e conseguenze di genere in Il diritto del mercato del lavoro n.2/2001
- Altieri, G. e Carrieri, M. (a cura di), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli, 2000
- Amato F. (a cura di), *I destini del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1998
- Banca d'Italia, *Note sull'andamento dell'economia*, rapporti regionali 2001
- Barbieri P., *Lavoro autonomo di "seconda generazione": problemi e prospettive*, in Polis n. 2, 1998
- Barbieri, P., *Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi in Stato e mercato*, n. 3, 1999
- Bartezzaghi E., Spina G., Verganti R., *Nuovi modelli d'impresa e tecnologie d'integrazione*, F. Angeli, Milano, 1994
- Bologna S. e Fumagalli A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, 1997
- Bonomi A., *Il capitalismo molecolare: la società al lavoro nel nord Italia*, Einaudi, 1997
- Cerruti G., *Incertezza, flessibilità e sicurezza sociale del lavoro in L'assistenza sociale*

n. 4/ 2000

Cersosimo D. e Donzelli C., *Mezzo Giorno. Realtà, rappresentazioni e tendenze del cambiamento territoriale*, Roma, Donzelli, 2000.

Contini, B., *Lavoro autonomo e flessibilità*, "Impresa & Stato", n. 46, luglio-agosto, 1998

Del Boca A., Zaniboni A., *Il lavoro interinale è uno strumento efficace contro la disoccupazione?*, paper 1999 (www.lex.unict.it)

Esping-Andersen, G., *Serve la deregolazione del mercato del lavoro? Occupazione e disoccupazione in America e in Europa*, "Stato e mercato", n. 56, 1999.

European Commission, *Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects*, July 2001

Garibaldi, F. (a cura di), *Flessibili o marginali? Le "nuove" forme di lavoro in Italia e in Europa*, Roma, Ediesse, 1992

Gavosto, A., Sestito, P., *Costi di aggiustamento e flessibilità dell'occupazione: l'eterogeneità tra piccole e grandi imprese*, "Lavoro e relazioni industriali", n. 2, aprile-giugno, 1994

Ichino P., *La fuga dal lavoro subordinato* in *Democrazie e diritto*, XXX, n.1, 1990

IRES, *Le nuove forme di lavoro: opportunità, caratteristiche e problemi regolativi del lavoro coordinato e continuativo*, Rapporto per il Ministero del lavoro, settembre 1998.

IRES, *Pratiche di lavoro a distanza: alcuni casi studio*, Working Paper, n. 12., ottobre 2000.

Istat, *Comunicato Stampa della Rilevazione Trimestrale delle Forze di lavoro*, ottobre 2001

Magatti M., Fullin G., Migliavacca M., Pais I., *Lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi. Un approfondimento sulla Lombardia*, rapporto intermedio, maggio 2001

Minguzzi P., *Deregolazione del mercato del lavoro e occupazione: i nuovi dubbi*

dell'OCSE, *Sociologia del lavoro*, n.78-79, 2000

Ministero del Lavoro, *2° Rapporto di Monitoraggio sulle politiche nazionali e del lavoro*, gennaio 2001

Ministero del Lavoro, *Analisi degli andamenti e degli effetti delle forme di occupazione atipica o "flessibile"*, Conferenza Nazionale del lavoro, Gennaio 2001

Oteri C., *Chiavi di lettura dell'andamento del lavoro atipico in Italia*, in via di pubblicazione su *Diritto del mercato del lavoro*, n. 3/2001

Reynaud, E., Romani, C., Maruani, M. (a cura di), *La flessibilità del lavoro in Italia*, Milano, F. Angeli, 1990

Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, 1996

Reyneri, E., *Flessibilità del mercato del lavoro e relazioni industriali*, "Quaderni di economia del lavoro", n. 41-42, 1990

Rullani E., 1998, *Dal fordismo realizzato al postfordismo possibile: la difficile transizione*", in Rullani E., Romano L., (a cura di), *Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo*, Etaslibri, Milano.

Scarpetta, S., *Riforme strutturali e flessibilità del mercato del lavoro nei paesi Ocse: sviluppi ed effetti sulla disoccupazione*, "Lavoro e relazioni industriali", n. 1, gennaio-giugno, 1998.

Sestito P., *Alcune note sull'occupazione indipendente in Italia*, in "Economia e Lavoro", n. 3/1989

Touraine A., *Stiamo entrando in una civiltà del lavoro*, "Sociologia del lavoro", n. 80, 2000.

Traù F., (a cura di), *La "questione dimensionale" nell'industria italiana*, Bologna, il Mulino, 1999

Italia Oggi, *Parasubordinati come gli autonomi*, 5/12/01

Il sole 24 ore, *Parasubordinati come dipendenti*, 31/3/2000

Grandi A. *Maternità, tasse e ora la pensione. Gli "atipici" sempre meno atipici*, l'Unità, 27/3/00

Isfol, *Federalismo e politiche del lavoro*, rapporto 2001, Franco Angeli, 2001

Isfol, *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, novembre 2001.

Ministero del Lavoro, *2° Rapporto di Monitoraggio sulle politiche nazionali e del lavoro*, 2001