



*Corso su*  
**Lavoro e flessibilità dell'occupazione**

**SE IL LAVORO NON E' UNA MERCE ...**

Da Luciano Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Editori Laterza, 2007.

## Capitolo 1

### Le molte facce (e i tanti numeri) della flessibilità (\*)

Nel nostro paese come in altri dell'Unione Europea, Francia e Germania in testa, organizzazioni e personaggi autorevoli chiedono ogni giorno, ormai da alcuni lustri, che sia accresciuta la «flessibilità del lavoro». La richiesta si presenta in ogni contesto immaginabile. La avanzano o la difendono, nel corso dell'intero periodo, i saggi dei maggiori centri di ricerche economiche; i discorsi del governatore della Banca d'Italia, non importa se quello in carica o quello di prima; le dichiarazioni dei presidenti della Confindustria; gli articoli di fondo dei maggiori quotidiani; le pagine dei più reputati organi economici, a partire dal «Sole-24 Ore»; le interviste tv degli uomini politici del centro-destra come del centro-sinistra; le dichiarazioni di ministri economici e di presidenti del Consiglio d'una dozzina di governi almeno. Visto che sono citatissimi dalle suddette fonti - di solito con il codicillo che una maggior flessibilità del lavoro «ce la chiede l'Europa», oppure «ce la chiedono i mercati» -, si dia anche un'occhiata ai documenti della Commissione europea, dell'Ocse (l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) o del Fondo monetario internazionale. Una volta compiuta una simile rassegna, più o meno esaustiva in funzione del tempo disponibile, non ci si potrà sottrarre alla conclusione che l'aumento della flessibilità del lavoro - con il quale s'intende un maggior diffusione dei lavori flessibili - rappresenti in assoluto uno dei bisogni più seri e urgenti dell'economia italiana, nel quadro delle crescenti interdipendenze tra questa e l'economia mondiale.

Ma qual è propriamente il senso dell'espressione «flessibilità del lavoro», che nei testi di cui sopra non sempre viene esplicitato? Si usano definire flessibili, in generale, o così si sottintendono, i lavori o meglio le occupazioni che richiedono alla persona di adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza — nell'arco della vita, dell'anno, sovente perfino del mese o della settimana — alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive che la occupano o si offrono di occuparla, private o pubbliche che siano. Tali modi di

lavorare o di essere occupati impongono alla gran maggioranza di coloro che vi sono esposti per lunghi periodi un rilevante costo umano, poiché sono capaci di modificare o sconvolgere, seppure in varia misura, oltre alle condizioni della prestazione lavorativa, il mondo della vita, il complesso dell'esistenza personale e familiare.

Allo scopo di poter discutere con qualche rigore sia di flessibilità che del suo costo umano, occorre però cercar di precisare quel che sovente, quando si legge o si sente parlare di flessibilità, rimane nel vago. Anzitutto, occorre stabilire quali sono le particolari forme che essa può assumere e quante sono realmente le persone che vi sono esposte. Per contare queste ultime occorre far fronte a numerose difficoltà di ordine metodologico e statistico. In secondo luogo, va rilevato che i costi umani del lavoro flessibile variano notevolmente, come entità e tipologia, in funzione dei sistemi lavorativi, o modi di lavorare, nel cui ambito si applica al lavoratore un dato tipo di flessibilità. Infine, è possibile che lo stesso tipo di flessibilità configuri per una persona oneri notevolmente diversi a seconda del suo livello di qualificazione, della professione, della fascia di età, del genere, dello stato di salute, della storia lavorativa, perfino delle sue origini etniche. Questi diversi aspetti della flessibilità sono trattati nei successivi capitoli; in questo ci si sofferma invece su definizione e numeri della flessibilità.

Negli studi e in una parte delle statistiche relative al lavoro flessibile si usa distinguere tra due specie principali di flessibilità, che gli esperti sogliono denominare, in modo alquanto criptico, numerica oppure funzionale, quantitativa oppure qualitativa, esterna o interna'. Per maggior chiarezza converrebbe invece parlare per un verso di *flessibilità dell'occupazione*, per l'altro di *flessibilità della prestazione*.

La flessibilità dell'occupazione consiste nella possibilità, da parte di un'impresa, di far variare in più o in meno la quantità di forza lavoro utilizzata, ossia il numero dei lavoratori cui paga a un dato momento un salario, in relazione stretta con il proprio ciclo produttivo; ciò che dovrebbe avvenire idealmente in tempo reale, ovvero con un ritardo minimo, approssimantesi a zero, rispetto al profilarsi dei picchi e delle valli del ciclo stesso. Detta possibilità si realizza al meglio quando sussista un'ampia libertà di licenziare o, in mancanza di questa, la possibilità di occupare salariati (di proposito non scriviamo qui «assumere») facendo fronte al minor grado concepibile, nel contesto locale, di norme del diritto del lavoro che tendono a rendere duratura l'occupazione.

In effetti, codeste norme sono viste in generale da molte imprese, e dalle loro maggiori associazioni, quali la Confindustria, come un preoccupante fattore di rallentamento del flusso di lavoratori in entrata e in uscita da un'azienda. Tra il polo della libertà di licenziamento e quello del divieto di licenziare se non per gravi motivi, la possibilità di avere a disposizione buon numero di lavoratori occupabili con un grado elevato di flessibilità rappresenta per le imprese un compromesso accettabile, che molte di esse provano, ad ogni buon conto, a sospingere verso il primo polo.

La flessibilità dell'occupazione si traduce prevalentemente, allorché rientra nel quadro del diritto del lavoro - ciò che per molte persone non avviene, come vedremo subito -, in una variegata tipologia di contratti lavorativi, che sono detti atipici per distinguerli dal normale o tipico contratto di lavoro di durata indeterminata e a tempo pieno. Vanno perciò considerati come indicatori di flessibilità dell'occupazione anzitutto i diversi contratti per dipendenti di durata determinata, o a termine, che possono variare da pochi mesi a due-tre anni; poi i contratti a tempo parziale; i contratti di lavoro in affitto, che un tempo si chiamava interinale, mentre il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della legge 30/2003, lo chiama

«in somministrazione», e può applicarsi a individui o a gruppi di lavoratori; i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che sotto il profilo giuridico configurano un lavoro autonomo, però designato sovente «parasubordinato» per distinguerlo dal lavoro realmente indipendente dell'artigiano o del professionista; di lavoro a progetto (*idem*); i contratti di lavoro ripartito (in questo caso due persone si dividono nel giorno o nella settimana un unico posto di lavoro a tempo pieno); ancora, i contratti di lavoro intermittente e di prestazione occasionale. Tutti questi contratti atipici coesistono in numerose imprese a fianco dei contratti a tempo indeterminato, che continuano ad applicarsi alla maggioranza dei lavoratori dipendenti in attività, mentre per quanto riguarda i nuovi ingressi al lavoro, come media nazionale, dal 2005 in poi, i contratti atipici hanno rappresentato oltre la metà del totale.

La flessibilità della prestazione si riferisce per contro all'eventuale modulazione, da parte dell'impresa, di vari parametri della situazione in cui i salariati che al suo interno operano - a cominciare dai dipendenti a tempo indeterminato e orario pieno, ma compresi pure gli atipici - prestano la loro attività. Sotto questa rubrica vengono quindi collocati: l'articolazione differenziale dei salari, praticata per ancorarli ai meriti individuali o alla produttività di reparto o di impresa; le modificazioni degli orari, intese ad accrescere vuoi l'utilizzazione degli impianti, vuoi l'aderenza alle singolarità del ciclo produttivo, su archi temporali che vanno da poche ore durante il giorno (come nel caso degli orari che permettono di scegliere l'ora di ingresso o di uscita) sino a un intero anno (come nel caso della cosiddetta annualizzazione, degli orari pluriperiodali, delle «banche del tempo»).

Rientrano quindi nella rubrica delle prestazioni flessibili l'introduzione, le diverse tipologie e le variazioni cicliche di modalità quali: il lavoro a turni; gli orari slittanti, per cui capita ogni tot settimane di dover lavorare il sabato e la domenica; gli orari pluriperiodali o annualizzati, in base ai quali la media «normale» delle 40 ore settimanali può venire raggiunta, nell'anno, lavorando per tot settimane con orari molto più lunghi e per altre con orari molto più brevi; lo straordinario e le sue ricorrenti variazioni; le improvvise variazioni d'orario comprese entro una fascia di ore e/o giorni in cui il lavoratore ha dato la propria disponibilità (comuni nella grande distribuzione, dove si cerca di far coincidere il numero di addetti presenti con il flusso quotidiano della clientela); le variazioni delle condizioni di lavoro, ivi compresa la condivisione del posto o dei mezzi di produzione (macchina utensile, scrivania, sportello o pc in rete che siano); le improvvise variazioni del ritmo, del tipo e del luogo di lavoro che appaiono necessarie per fare fronte a occasionali disfunzioni del ciclo produttivo; i trasferimenti di personale tra reparti o tra sedi; gli spostamenti del luogo di lavoro (come nel telelavoro) ovvero la soppressione d'un luogo definito in cui il lavoro debba venire svolto (come nei casi più avanzati di «ufficio mobile», ma anche in molti casi più tradizionali di attività di trasporto).

La flessibilità della prestazione viene regolata vuoi dai contratti collettivi impresindacati a livello nazionale e a livello integrativo, vuoi dalle norme inserite in ciascuna tipologia di contratto atipico. I lavoratori toccati da queste forme di flessibilità qualitativa sono parecchi milioni, posto che esse si applicano tanto a molti lavori a tempo pieno e durata indeterminata quanto a gran parte delle occupazioni flessibili di genere quantitativo menzionate prima. Peraltro le sovrapposizioni delle diverse modalità di organizzazione del lavoro - per cui può capitare, ad esempio, che un certo numero di lavoratori facciano un turno di notte, con un paio d'ore di straordinario, nella notte tra una domenica e un giorno festivo, numero che il mese dopo può essere maggiore o minore - rendono difficile pervenire a una stima più precisa della quantità di persone coinvolte in forme di flessibilità della prestazione.

Di certo è provato che anche questa forma di flessibilità lavorativa comporta per chi vi è

esposto costi rilevanti, in specie quando succede che essa si combini, in capo alla stessa persona, con la flessibilità dell'occupazione. E altresì noto che molte imprese, piccole e grandi, impongono dosi addizionali di flessibilità della prestazione facendo capire a coloro i quali hanno un contratto a termine, come dipendenti o parasubordinati, che dalla disponibilità ad accettarla può dipendere il rinnovo del contratto in essere. E' forse questo l'incubo principale dei lavoratori che hanno un'occupazione sottoposta alle leggi economiche e alla legislazione della flessibilità.

Nel seguito si tratterà soprattutto dei temi connessi alla flessibilità dell'occupazione, poiché è su questi ultimi che si è concentrata da anni l'attenzione delle famiglie e dei sindacati da un lato, delle imprese, della politica e degli esperti di economia e di diritto del lavoro dall'altro. Nondimeno, visto che la flessibilità della prestazione, quella che incide direttamente sulle condizioni in cui si trova a operare chi un lavoro ce l'ha, si cumula sovente con la flessibilità dell'occupazione a carico delle stesse persone, e che tra le due vi sono rapporti di scambio - poiché in molti casi se non si accetta quella si rischia maggiormente di cadere sotto questa - saranno spesso introdotti anche riferimenti alla prima.

Sin qui abbiamo parlato di occupazione instabile o discontinua perché i relativi contratti, regolati dalle leggi vigenti, presentano una scadenza o un'altra atipicità, come il *part time*, a prescindere dal fatto che riguardino un dipendente a termine o un parasubordinato. Esiste però anche l'instabilità o discontinuità dell'occupazione dovuta al fatto che il contratto non esiste, ovvero è soltanto verbale o implicito. Mi riferisco a quell'***universo parallelo di lavori flessibili costituito dall'economia sommersa***, che per sua natura non è né regolato né regolabile. Comprende milioni di persone che non soltanto lavorano totalmente o parzialmente in situazioni irregolari, dal punto di vista contributivo e fiscale, ma sono anche - e questo è l'aspetto cui andrebbe attribuito un maggior peso - totalmente prive di diritti.

Nell'economia sommersa concetti come ferie, festività, assistenza sanitaria, misure di sicurezza e tutela della salute sul luogo di lavoro, previdenza, condizioni che l'ambiente lavorativo deve rispettare, protezioni e vertenze sindacali, lavoro e compenso ordinario e straordinario, sono tutte parole prive di senso. In essa è estrema la subordinazione al datore di lavoro, che ogni singolo giorno può esercitare la facoltà di assumere o licenziare, chiedere più o meno ore, aumentare o diminuire la retribuzione. Inoltre, è ben noto a chi lo osserva da vicino - a cominciare dagli ispettori del lavoro, ma anche da molti imprenditori - che esso è strettamente intrecciato con l'economia formale. A tal punto che, ove simile universo venisse improvvisamente a mancare, l'economia regolare entrerebbe in crisi entro breve tempo.

Appare insomma del tutto improprio discutere di flessibilità, quando non si prenda in considerazione sistematica questa larga parte del mercato del lavoro che della flessibilità italiana è elemento inseparabile. Non da ultimo, tale considerazione congiunta appare necessaria perché sono massicci e rapidi i passaggi da un bacino all'altro del mercato del lavoro, il regolare e l'irregolare, il formale e l'informale; passaggi da cui derivano cospicue opacità e ambiguità delle statistiche sull'occupazione. Tra il 1992 e il 1994, ad esempio, scomparvero dalle rilevazioni dell'Istat 1.300.000 occupati. Tutti disoccupati? Non proprio. Gran parte di essi erano semplicemente migrati nell'economia sommersa. Erano o lavoratori autonomi che avevano buttato alle ortiche la partita Iva o dipendenti che avevano scelto di aumentare la loro retribuzione netta della quota formata da imposte e contributi obbligatori mettendosi a lavorare in nero. Inversamente, tra il 2001 e il 2006 gli occupati rilevati sono aumentati di circa 1 milione, benché sistema economico e Pil fossero in stagnazione. L'aumento fu dovuto in massima parte al passaggio dall'economia sommersa all'economia regolare di immigrati i quali già lavoravano, ma che, non essendo iscritti alle anagrafi comunali, non venivano captati dalle procedure di campionamento dell'Istat.

Passate in rassegna le definizioni, occorre chiedersi quanti siano i lavoratori coinvolti dalle due maggiori tipologie di occupazione flessibile: quella formale, regolata dalla legge, e quella informale o irregolare, che ha luogo al di fuori della legge. ***La cifra complessiva cui perviene l'Autore è di 10-11 milioni di persone, di cui 5-6 milioni sono lavoratori regolari.*** Il complicato percorso seguito per elaborare tale stima è esposto nella parte restante di questo capitolo. La lettrice o il lettore che non gradiscano affrontare le inevitabili tortuosità di tale percorso possono, se credono, passare direttamente al capitolo successivo. Tengano però presente che le cifre relative a occupazione e disoccupazione, entità dei lavoratori flessibili, ripartizione dei contratti atipici e altro, presentate di solito come se fossero iscritte nel granito, sono, non meno che elementi della statistica, un mezzo di persuasione di massa e uno strumento politico. Comprendere quanto la loro costruzione sia al tempo stesso complessa e vulnerabile, e quante opzioni di metodo e di sostanza sono ad esse sottese, è quindi un passo importante per potersi formare, sull'intera questione della flessibilità, un'opinione autonoma.

In effetti, costruire una stima ben fondata delle dimensioni complessive dell'occupazione flessibile e delle sue ripartizioni interne è un'impresa defatigante, che induce in primo luogo a chiedersi su quale base un discreto numero di esperti del mercato del lavoro, giuslavoristi, donne politiche e uomini politici, giornalisti economici e articolisti di fondo, possono affermare ad ogni momento, perentoriamente, che i lavoratori flessibili «sono al massimo 700.000» oppure che «nel tal mese del tale anno erano 1.831.415». Qualunque cifra che venga fornita in ordine a questo tema è, senza alcuna eccezione, una stima, cui non si addice la grossolanità, ma nemmeno la precisione millimetrica. Si tratta semmai di capire su quali basi e con quali precauzioni essa è stata elaborata.

Allo scopo di pervenire a una stima delle dimensioni dell'occupazione flessibile è opportuno partire dalle ***rilevazioni campionarie delle forze di lavoro che l'Istat effettua in modo continuativo, con riferimento a ciascun trimestre dell'anno.*** Cominceremo dalla classe più consistente di lavori flessibili, quelli dei lavoratori dipendenti con un contratto a termine, ovvero a tempo determinato.

Stando alla rilevazione pubblicata a giugno 2007, ***nel primo trimestre 2007 gli occupati dipendenti con un lavoro a termine erano 2,1 milioni, pari al 12,6 per cento del totale di 16,8 milioni*** (2). La classe dei lavori a termine, cui sono intitolate le serie storiche dell'Istat, comprende diversi tipi di contratto, variabili col tempo in funzione della legislazione. Negli ultimi anni i principali sono stati: il contratto a tempo determinato inquadrato in un contratto collettivo di categoria; il contratto di formazione e lavoro (fattispecie estintasi per legge al novembre 2006); il contratto di apprendistato e quello di inserimento. Tale ripartizione permette di comprendere meglio quanto sia ristretto l'orizzonte temporale per coloro che prestano la loro opera con un contratto di lavoro a termine.

I contratti di formazione e lavoro, usciti dalle statistiche alla suddetta data ma che si contavano ancora a centinaia di migliaia nel 2005, erano stipulabili per un massimo di 24 mesi. I contratti di apprendistato, che in massima parte li hanno sostituiti, non possono superare la durata di tre anni. Per contro, non essendo stabilita dalla legge, la durata minima o massima dei contratti inquadrati in un contratto collettivo - che in base a dati Istat si stima siano il 60 per cento del totale, ma con margini di incertezza di cui dirò subito - non può essere indicata in modo altrettanto categorico. È però significativo che anche a 24 mesi di distanza dall'avvio d'un rapporto di lavoro dipendente solamente il 33 per cento di coloro che l'avevano iniziato con un contratto a tempo determinato, secondo rilevazioni del 2005, risultassero passati al tempo indeterminato. Sull'insieme dei lavoratori temporanei in attività a un dato momento, quelli che

si attendono che il proprio contratto superi (ancora) i 12 mesi sono meno del 20 per cento (3).

Emerge qui uno dei problemi di costruzione dei dati statistici che ritroveremo più volte, da varie angolature, nel tentativo di stabilire quanti sono realmente i lavoratori che svolgono lavori flessibili. Esso deriva dal fatto che se i lavoratori dipendenti a termine aventi un contratto inquadrato in un contratto collettivo costituissero realmente il 60 per cento del totale dei lavori a termine, che nel primo trimestre 2007 erano in tutto 2,1 milioni, con limitate variazioni nell'ultimo quinquennio, essi sarebbero non più di 1,3 milioni. Il resto, 0,8 milioni, sarebbe da suddividere - a seconda degli anni cui si riferiscono le rilevazioni - tra i contratti di formazione, di apprendistato e di inserimento. In effetti un rapporto dell'Isfol, l'Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori che fa capo al ministero del Lavoro, stima che la loro consistenza al 2005 fosse di 0,9 milioni nel solo settore privato extra-agricolo (4).

Tuttavia, ogni ulteriore tentativo di affinamento, ripartizione e comparazione dei dati si trova di fronte, in questo come in altri casi che commenteremo, a tre seri ostacoli (per menzionare solo i maggiori). Un primo ostacolo deriva dalle discrepanze tra i dati sulla posizione lavorativa ottenuti mediante interviste dirette alle persone, frontali o telefoniche, e i dati amministrativi ricavati invece dai contratti registrati presso l'Inps, l'Inpdap, l'Inail o altri enti previdenziali e assicurativi. Una discrepanza gravida di effetti è quella temporale: l'intervista registra un fatto che si verifica in un preciso momento (ad esempio la settimana precedente, nel caso delle rilevazioni Istat); i dati amministrativi sono aggregati che vengono elaborati poche volte l'anno (sovente una sola), indipendentemente dal momento in cui il fatto che compendiano è accaduto. Inoltre, non sempre sono aggiornate tempestivamente le variazioni riferentisi a un singolo soggetto (per dire, il passaggio da collaboratore a dipendente o viceversa). I soggetti che entrano o escono da un archivio cartaceo (esistono ancora) o da una banca dati sono iscritti o cancellati in tempi diversi da un ente all'altro, e con diversi criteri. Ciò significa che i confronti tra rilevazioni campionarie e dati amministrativi o non si possono fare, o si debbono fare con estrema cautela e consapevolezza della variabilità che si nasconde dietro le cifre apparenti.

Il secondo ostacolo per stabilire come si ripartiscano i vari tipi di contratti a termine risiede nell'imprecisione delle risposte fornite dai rispondenti delle rilevazioni Istat, Isfol e altre, allorché si tratta di indicare all'intervistatore la natura del proprio contratto di lavoro. Al proposito la relazione del citato Gruppo di monitoraggio sulle politiche del lavoro si esprime con particolare nettezza: il dettaglio dei tipi di contratto «passa per il filtro soggettivo del rispondente che, specie laddove non si tratti del diretto interessato ma di un familiare che risponde al posto del diretto interessato, spesso non conosce il dettaglio giuridico della specifica fattispecie contrattuale, tra le tante previste dalla normativa» (5). Ne segue che al 2005 - per prendere a mo' di esempio un solo dato - i contratti di formazione non sarebbero stati i 541.000 stimati dall'Isfol, e per il solo settore privato, bensì non più di 83.000, corrispondenti al 4,1 per cento dei 2,026 milioni di occupati dipendenti a termine rilevati dall'Istat. Gli altri si nascondono presumibilmente nel 27,5 per cento di soggetti che agli intervistatori Istat hanno risposto di avere un altro tipo di contratto, senza saper precisare quale, o un accordo verbale, o non sapevano indicare nulla (6).

Un terzo ostacolo alla valutazione della composizione dei contratti a termine proviene dall'impianto campionario delle rilevazioni o delle ricerche che si compiono sia sull'occupazione in generale, sia sull'occupazione flessibile. Ad esempio, il campione di 175.000 intervistati, formato da tutti i componenti di 76.800 famiglie, su cui si fondano le rilevazioni Istat, rappresenta la popolazione italiana (58 milioni) con un rapporto di 1 a 330. Esso appare certo adeguato per stimare da vicino il totale degli occupati, dei disoccupati, degli inattivi e delle loro

principali categorie. Tuttavia, quando si passa alla stima delle grandezze interne a queste ultime, le relative quote del campione risultano subito talmente piccole da produrre variazioni delle stime assai elevate. Si consideri nuovamente la cifra degli occupati a termine, stimati in 2,1 milioni. Divisa per 330, essa mostra che i soggetti ritenuti tali sulla base delle loro risposte sono stati in tutto circa 6.400. Se si prova a scomporre ulteriormente tale cifra, al fine di stabilire quale consistenza abbiano, ciascuna, le varie categorie di lavoratori a termine, si arriva a sottoinsiemi compresi tra poche migliaia e qualche centinaio di unità. Da essi, quando siano proiettati sull'universo, si ottengono, in base al gioco delle probabilità che connettono un campione al suo universo, stime delle grandezze reali, minime e massime, assai lontane tra loro.

Anche qui è illuminante il parere del già citato Gruppo di monitoraggio sulle politiche del lavoro: «Nel valutare la capacità di una indagine svolta presso le famiglie — come quella sulle forze di lavoro e altre similari [...] — di monitorare l'uso di singole specifiche fattispecie contrattuali è perciò da tenere in conto l'estrema vulnerabilità dei risultati a fronte del *framing* d'indagine [ossia del suo impianto o strutturazione] e la mancanza di precisione dei dati riferiti a piccole popolazioni insiti nella natura campionaria dei dati» (7). Da notare: si tratta d'una difficoltà oggettiva delle indagini a campione, non attinente la bontà del metodo né la perizia dei ricercatori; che però i commentatori (e qualche studioso) sembrano in genere ignorare quando alle relative stime, in specie quelle che riguardano categorie non ovvie delle forze di lavoro, appendono giudizi perentori.

Tornando ora ai tipi di addendo da sommare per arrivare a una stima complessiva del numero di lavoratori esposti a vane forme di flessibilità dell'occupazione, va precisato che -con le riserve appena esposte sopra - la cifra indicata dall'Istat per i lavori a termine comprende anche i lavoratori interinali o in somministrazione con un contratto a tempo determinato, in quanto siano dipendenti di imprese fornitrici di lavoro temporaneo. Da qualche anno, infatti, alla persona che viene intervistata nel quadro delle rilevazioni campionarie continue l'Istat chiede anche di precisare se svolge un lavoro di tipo interinale ovvero in senso stretto temporaneo.

Secondo dati dell'Inail e delle associazioni di imprese fornitrici di lavoro temporaneo, nel 2005 lo stock medio mensile di questo tipo di lavoratori occupati dalle imprese si aggirava sulle 200.000 unità. Perciò dovrebbe essere questa, grosso modo, la cifra che figura inclusa nel totale dei dipendenti con contratto a termine. Il condizionale è d'obbligo, poiché come ho appena notato i dati Jstat derivano da interviste d'un campione di popolazione, mentre quelli Inail sono ricavati da registrazioni amministrative, legali e fiscali, e i dati delle imprese fornitrici provengono dai contratti stipulati. Impeccabile sotto l'aspetto classificatorio, simile aggregazione dei contratti interinali con gli altri generi di contratto a termine mescola in realtà condizioni di lavoro, e di precarietà dell'occupazione, assai differenti. Basti dire che nel 2004, su 1.180.000 «missioni», cioè contratti di lavoro temporaneo stipulati, l'83,4 per cento aveva una durata inferiore ai tre mesi (8).

Alla data già menzionata, primo trimestre 2007, ***gli occupati a tempo parziale - mi riferisco ancora ai dipendenti —erano stimati essere 2,3 milioni.*** È dato presumere che in essi fossero compresi anche coloro che svolgevano un lavoro ripartito, un'altra tipologia di contratto introdotta dal decreto legislativo 276/2003. Esso implica necessariamente, per chi vi è soggetto, una forma di *part time*, che può essere verticale (due soggetti si dividono le ore di lavoro da fare al giorno su uno stesso posto) o orizzontale (i due si dividono i giorni della settimana). ***Tra gli occupati a tempo parziale, 1,8 milioni avevano un'occupazione a carattere permanente, 0,5 milioni un'occupazione a termine.*** Poiché questi ultimi sono già

stati contati tra gli occupati che hanno un lavoro a termine, non possono essere sommati con loro. ***In tal modo il totale degli occupati con un contratto a termine e degli occupati permanenti a tempo parziale ammonta a 2,1 + 1,8, il che fa 3,9 milioni. Sarebbe questa la massa dei lavoratori dipendenti in senso stretto che sono sottoposti a un'occupazione flessibile.***

Si pone qui un quesito d'un certo rilievo: se i lavoratori che scelgono *volontariamente* un'occupazione a termine, o a tempo parziale, possano venire correttamente inclusi nelle stime del lavoro flessibile o instabile o precario. ***Ove si risponda negativamente, il totale degli occupati a termine dovrebbe essere ridotto del 20 per cento circa, e quello degli occupati a tempo parziale del 40 per cento (9).*** Il loro ammontare scenderebbe quindi a ***1,7 milioni per i primi e a 1,1 milioni per i secondi***; di conseguenza, il ***totale dei «flessibili» si ridurrebbe a 2,8 milioni.*** Tuttavia il quesito non può essere accolto, per diverse ragioni. La flessibilità è una caratteristica oggettiva dell'occupazione, che definisce un determinato perimetro del mercato del lavoro. Non sarebbe corretto far dipendere i confini di questo, o i suoi contenuti, dal numero di soggetti che gradiscono o meno di entrarvi. Quanto si può ammettere è che il costo umano della flessibilità sia presumibilmente minore, ma certo non nullo, quando essa derivi da una libera scelta.

Proseguendo nel tentativo di stimare il volume del lavoro flessibile, troviamo che i ***parasubordinati*** - dopo il decreto legislativo 276/2003 denominati ancora co.co.co. nel pubblico impiego, ma trasformati in lavoratori a progetto nel settore privato - ***erano stimati alla medesima data, dalla maggior parte delle fonti, in circa i milione***, e a questa stima ci atterremo nelle nostre valutazioni (10). Questa cifra si riferisce ai parasubordinati ***«puri»***, ossia a persone che da tali contratti traggono la loro principale fonte di lavoro e di reddito. Al netto, quindi, delle numerose figure marginali, sotto il profilo dell'impegno lavorativo annuo, come gli amministratori e i sindaci di società, o i pensionati che in quanto svolgono un lavoro autonomo anche limitato sono pure tenuti a iscriversi alla gestione separata dell'Inps.

***In varie occasioni l'Istat ha avanzato, sulla base della sua rilevazione continua sulle forze di lavoro, la cifra di 400.000 o poco più per il totale delle collaborazioni coordinate e a progetto» (11).*** Questa cifra deriva da un sottocampione di persone che hanno dichiarato d'aver effettivamente lavorato come co.co.co. o lavoratori a progetto nella settimana precedente l'intervista. Si tratta d'una cifra piccola, a quanto si può capire di appena 1.200 unità (risultato di 400.000 diviso 330), da cui una considerevole variabilità della stima - uno degli ostacoli sopra indicati. Ma a parte questo, pare certo che la cifra rilevata non comprenda coloro che pur lavorando esclusivamente - quando possono - mediante tali contratti, in quella settimana erano disoccupati. Occorre infatti tener conto che i contratti da co.co.co. o da lavoratore a progetto sono, per definizione, contratti temporanei, a scadenza determinata. Per molti che lavorano con essi la conclusione d'un contratto non è seguita dall'attivazione di uno nuovo prima che passino settimane o mesi. Ne segue che il numero di coloro che in realtà lavorano per anni con tali contratti, intervallati vedi caso da mesi di non occupazione - nei quali pertanto, quando siano intervistati, *non* dichiarano all'Istat di essere occupati come parasubordinati — è presumibilmente molto più alto.

Una conferma in tal senso viene anche dalle ***ricerche condotte dall'Isfol. Una di esse, basata su un campione di 40.000 interviste, avanza la cifra di 834.000 unità per le forme di lavoro autonomo non riconducibili al lavoro autonomo standard*** (che è quello di artigiani, piccoli imprenditori, professionisti ecc.) quali appunto i co.co.co. e i lavoratori a progetto. Da tale cifra occorre dedurre alcune decine di migliaia di lavoratori occasionali (12).



Una seconda ricerca, su un campione di 22.000 imprese, eleva invece la somma dei co.co.co. e dei lavoratori a progetto, nel solo settore privato, a oltre 1,8 milioni (13). Se fosse accolta questa stima, cui si dovrebbero aggiungere i co.co.co. della pubblica amministrazione, il totale dei parasubordinati supererebbe abbondantemente la soglia dei 2 milioni. La stima qui ritenuta di 1 milione va quindi considerata assai prudente.

Sotto il profilo giuridico formale i parasubordinati sono considerati dei lavoratori autonomi. Invece sotto il profilo sostanziale tutte le rilevazioni dimostrano che la gran maggioranza di essi - tra il 75 e il 90 per cento, secondo le stime - sono assoggettati a vincoli di orario, di luogo della prestazione, d'uso dei mezzi di produzione, di subordinazione alle direttive del datore di lavoro, di unicità del rapporto, che ne fanno in realtà dei veri e propri dipendenti. ***Così come sono in sostanza dei lavoratori dipendenti coloro che hanno trovato un'occupazione scegliendo di aprire una partita Iva e svolgendo poi un lavoro in condizioni di elevata dipendenza economica e organizzativa da un unico committente.*** Il loro numero, comprensibilmente, è accertabile con difficoltà, anche perché soggetto a improvvise variazioni non registrabili. ***Talune stime lo collocano intorno a 365.000 unità*** (14), ma un valore prossimo alla metà è forse più realistico.

Restano, tra le principali categorie di contratti atipici istituiti per accrescere la flessibilità del lavoro, i ***contratti di prestazione occasionale e il lavoro intermittente***. Un contratto, quest'ultimo, «mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa [...] per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente» (15). Il contratto può essere di durata determinata o indeterminata. Nei periodi in cui ha assicurato la sua disponibilità, ma non è chiamato a lavorare, il soggetto percepisce un'indennità pari al 20 per cento della retribuzione prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. A causa di varie complicazioni interpretative, e del loro limitato interesse per l'organizzazione della produzione, si reputa che a fine 2006 queste diverse figure contrattuali fossero in totale meno di 200.000.

Non verranno qui prese in considerazione, a mo' di addendi, altre forme di lavoro flessibile pur richiamate di frequente nella letteratura sulla precarietà, quali gli ***stagisti*** e gli associati in partecipazione. I primi, a rigor di legge, non sono propriamente dei lavoratori dipendenti, né dovrebbero venir utilizzati come tali, benché sia noto che questo abuso è comune. In ogni caso, ***non rientrano tra i lavoratori «precari per legge» ovvero per contratto***, sui quali verte primariamente la nostra analisi. I secondi fanno capo in genere a delle cooperative, e distinguere in esse, a livello nazionale, chi abbia per contratto un'occupazione stabile oppure instabile comporta difficoltà quasi insormontabili.

***Alcuni osservatori hanno proposto di includere tra gli addendi anche i lavoratori precari o flessibili «non occupati», stimando il loro numero, a inizio 2007, in 950.000*** (6). Accogliere simile proposta significherebbe in realtà revocare in dubbio, e *in toto*, la validità delle rilevazioni Istat delle forze di lavoro. Va infatti notato che in tali rilevazioni - stando al glossario apposto ad esse - l'intervistato è considerato occupato se nella settimana di riferimento afferma d'aver lavorato almeno un'ora in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario (o in natura). Nel caso non abbia svolto alcuna attività, è considerato disoccupato se sta cercando attivamente un lavoro, a prescindere dalla causa della sua «non occupazione»: essere stato licenziato mentre aveva un contratto di durata indeterminata, essere in cerca di prima occupazione o non avere ancora trovato modo di rinnovare un contratto giunto a termine. ***In altre parole, i precari «scaduti» sono, assai presumibilmente, già stati rilevati dall'Istat come disoccupati. Non pare quindi appropriato considerarli come un***

### ***addendo della tipologia dei lavoratori precari.***

Possiamo ora sommare i diversi addendi indicati in precedenza per misurare la quantità di lavoratori soggetti legalmente (o paralegalmente, come nel caso dei collaboratori «a progetto» che in realtà capita che lavorino a cottimo - per menzionare solo un caso tra i tanti - nei centri di teleassistenza ai clienti, o dei finti autonomi con partita Iva a forme di flessibilità dell'occupazione. ***La somma dice che detta cifra dovrebbe collocarsi tra i 5 e i 6 milioni***, a seconda che si adottino per ciascuna delle loro principali tipologie una stima vicina alla minima, oppure una prossima alla massima.

Le cifre sopra indicate si riferiscono ai lavoratori che sono flessibili o precari in forza di legge. Ad esse occorre aggiungere, allo scopo di costruire un quadro complessivo dei lavori flessibili, quelle di coloro che hanno un'occupazione flessibile o precaria al di fuori del perimetro della legge, perché vi sono costretti o perché così hanno scelto. Sono i lavoratori in posizione irregolare, che rientrano nell'economia sommersa. Secondo stime Istat pubblicate a fine 2006, nel 2004 le unità di lavoro non regolari erano 2,8 milioni. Ma si presti attenzione avanti di paragonarle, o peggio sommarle alle cifre precedenti. Infatti le rilevazioni delle forze di lavoro (Rfl), come sappiamo, hanno alla base le risposte dirette d'un campione di persone fisiche, la cui distribuzione viene poi proiettata sull'universo della popolazione italiana ricavato dall'ultimo censimento (che al 2007 resta quello del 2001). Per contro, le stime dell'occupazione sommersa propongono entità astratte, derivate da molteplici fonti indirette: statistiche (comprese le Rfl), amministrative, assicurative, economiche e fiscali. Queste entità astratte sono dette *unità di lavoro* (Ula). Esse sono calcolate, precisa l'Istat, «attraverso la trasformazione in unità a tempo pieno delle posizioni lavorative ricoperte da ciascuna persona occupata nel periodo di riferimento» (17). Sono calcolate, detto altrimenti, «come se» i lavoratori che soddisfano la domanda di forza lavoro dell'economia sommersa lavorassero tutti 40 ore la settimana.

I due metodi Istat per stimare quanti sono e quanto lavorano gli italiani - Rfl e Ula - portano a risultati assai differenti. Si può osservare, ad esempio, che nel 2004 gli occupati dichiarati erano 22,5 milioni in base alle Rfl, mentre le Ula regolari erano ben 1 milione in meno. Due spiegazioni sono possibili per un simile divario. Una rinvia al numero elevato di occupati a tempo parziale, che secondo la Rfl erano allora 2,3 milioni tra dipendenti permanenti e a termine. Poiché il tempo parziale corrisponde in genere a metà del l'orario normale annuo o meno - quest'ultimo è il caso, tra gli altri, dei lavoratori interinali -, gli occupati regolari con tale tipo di contratto corrispondono presumibilmente, ciascuno, a mezza Ula. Un'altra spiegazione del divario osservato potrebbe essere che un discreto numero di intervistati dall'Istat, fino a un massimo di 1 milione, non teme di dichiararsi occupato agli intervistatori dell'ente, pur trovandosi in posizione irregolare.

Stando alle stime dell'Istat, il numero di Ula più prossimo a rappresentare persone fisiche è quello che va sotto le voci di «irregolari residenti» e «stranieri non residenti». Su un totale pari a 1.760.000, i primi erano stimati essere, al 2004, 1.635.000; i secondi, 125.000. Per contro, le Ula rubricate come «posizioni plurime», che sono in totale 1.030.000, corrispondono ad almeno 3 milioni di persone che fanno due o più tempi parziali in nero, presso diversi datori di lavoro, o più probabilmente un secondo lavoro in nero accanto a uno regolare. Ai 3 milioni di lavoratori reali si arriva, partendo da 1 milione di Ula astratte, perché è noto dalle ricerche sul doppio lavoro che le seconde occupazioni assorbono in media 50-55 ore al mese, pari a un terzo dell'orario standard. Al fine di stimare i doppiolavoristi, e con loro i *part timers* irregolari, le Ula vanno quindi moltiplicate per 3. In totale si perviene così a stimare che l'economia sommersa contribuisca all'universo dell'occupazione flessibile con quasi 1,8 milioni di occupati irregolari a

tempo pieno e 3 milioni di persone che svolgono un lavoro a tempo parziale non dichiarato, oppure un secondo lavoro in nero, per un totale appunto di 1 milione di unità di lavoro.

Le cifre Istat relative all'occupazione non regolare o sommersa valgono pure a comprovare quanto possa essere repentino, e ingente, il passaggio dall'economia irregolare a quella regolare, e viceversa, senza che poco o nulla cambi nel volume di lavoro. Si osserva infatti che solo tre anni prima, nel 2001, le Ula irregolari erano quasi mezzo milione in più, 3,3 milioni rispetto ai 2,8 milioni del 2004. La diminuzione è dovuta alla regolarizzazione degli stranieri, grazie alla quale gli irregolari a tempo pieno sono scesi nel periodo 2001-2004 da oltre 720.000 a 125.000, cifra in piccola parte neutralizzata dall'aumento delle occupazioni plurime (18).

In totale, pertanto, l'occupazione flessibile - regolare e irregolare - coinvolgerebbe in Italia tra 7 milioni e 8 milioni di persone fisiche, più 3 milioni di doppiolavoristi non dichiarati, corrispondenti a 1 milione di unità lavorative a tempo pieno. Ne segue che le persone fisicamente coinvolte in varia misura nell'occupazione flessibile ammonterebbero, nell'insieme, a 10-11 milioni.

Sembra dunque di essere in presenza d'una condizione sociale più pesante e diffusa di quanto non dicano ogni giorno gli articoli rassicuranti sulla modesta consistenza e stabilità nel tempo del lavoro flessibile, oppure i sagaci commenti sulla «precarietà percepita» come stato d'animo in fondo immotivato, in quanto non corrispondente alla realtà. Dire che la politica dell'ultimo decennio ha drammaticamente sottovalutato tale condizione significa tenersi molto al di sotto delle righe.

## Note

### Capitolo I

(1) L'Istat, ad esempio, distingue tra flessibilità quantitativa, funzionale (che si riferisce agli orari), e retributiva. Ma poiché non esiste in pratica alcun contratto sui periodi di occupazione o sulle variazioni di orario che non implichi modificazioni retributive, le specie fondamentali di flessibilità si riducono appunto a due.

(2) Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro, I trimestre 2007*, comunicato stampa, Roma, 19 giugno 2007, p. 5, tab. 7.

(3) Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, Roma, luglio 2006, pp. 64-67, 91 e relative tavole.

(4) Isfol, *Rapporto 2006*, Roma, novembre 2006, p. 26, tab. 12

(5) Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, *Aggiornamento del quadro informativo*, cit., p. 56.

(6) Ivi, p. 67, tav. 111.6.

(7) Ivi, pp. 56-57.

(8) Ailt-Apla-Confinterim, *La somministrazione in Italia. Stime anno 2004*, Roma 2005

([http://www.ebitemp.it/docs/osservatorio/ebitemp\\_stime2004\\_ait\\_apla\\_confinterim.pdf](http://www.ebitemp.it/docs/osservatorio/ebitemp_stime2004_ait_apla_confinterim.pdf)); Nidil-Cgil (a cura di), *Evoluzione e caratteristiche del lavoro interinale nel periodo recente attraverso i dati Inail, Inps e dell'Osservatorio Ebitemp*, Roma 2006 ([http://www.nidil.cgil.it/documenti\\_biblioteca/5.\\_caratteristiche\\_lavoro\\_interinale.pdf](http://www.nidil.cgil.it/documenti_biblioteca/5._caratteristiche_lavoro_interinale.pdf)), pp. 66 e 73.

(9) Per la stima del lavoro a tempo determinato involontario cfr. ancora Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, *Aggiornamento del quadro informativo*, cit., p. 63, tav. 111.2 e *passim*. Per il dato sul *part time* involontario cfr. *ivi*, p. 44, tav. 11.3.

(10) Tra le fonti vi sono i dati dell'Inps relativi alla gestione separata dei versamenti pensionistici (separata cioè dagli ordinari versamenti dei lavoratori dipendenti e indipendenti); dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, *I parasubordinati nel 2005. Analisi dei dati Inps gestione separata*, comunicato stampa, Roma, ottobre 2006; della terza indagine promossa da Nidil-Cgil e realizzata da Ires, *Il lavoro parasubordinato a rischio di precarietà: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, Roma, ottobre 2006.

(11) Cfr. Istat, *Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro. I, II, III e IV trimestre 2004*, «Statistiche in breve», 21 marzo 2005, p. 3; *Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro*, audizione del presidente dell'Istat dinanzi all'XI Commissione - Lavoro pubblico e privato — della Camera dei deputati, Roma, 7 novembre 2006, p. 10.

(12) Isfol, *Indagine Isfol Plus*, Isfol, Roma 2006, p. 32.

(13) Isfol, *Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro*, 2005, Roma, giugno 2006. Riprendo questo dato da Isfol, *Rapporto 2006*, cit., p. 27.

(14) E. Mandrone, N. Massarelli, *Quanti sono i lavoratori precari?*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 21 marzo 2007 ([http://www.lavoce.info/news/attach/quanti\\_sono\\_i\\_lavoratori\\_precarilavoce.pdf](http://www.lavoce.info/news/attach/quanti_sono_i_lavoratori_precarilavoce.pdf)).

(15) Decreto legislativo 276/2003, art. 33, comma 1 e art. 34, comma 1.

(16) Mandrone, Massarelli, *Quanti sono i lavoratori*, cit. Si veda la tabella al fondo dell'articolo.

(17) Istat, *La misura dell'economia sommersa secondo le statistiche ufficiali. Anni 2000-2004*, «Statistiche in breve», 14 dicembre 2006, p. 8.

(18) *Ivi*, p. 10, tab. 6.