

The logo for IRES (Istituto per lo studio delle relazioni industriali) is a red square with the word "IRES" in white, bold, sans-serif capital letters.

*3° RAPPORTO
OSSERVATORIO PERMANENTE
SUL LAVORO ATIPICO IN ITALIA
2008*

DONNE E LAVORO ATIPICO:

UN INCONTRO MOLTO CONTRADDITTORIO

di
Giovanna Altieri, Giuliano Ferrucci e Francesca Dota

marzo 2008

Il presente rapporto è frutto di un lavoro collettivo di Giovanna Altieri con Giuliano Ferrucci e Francesca Dota.

Sono stati scritti da Giovanna Altieri e Giuliano Ferrucci, che ha curato in particolare l'elaborazione statistica, i capitoli 1,2,3 e le conclusioni. Francesca Dota ha scritto il capitolo 4.

INDICE

Premessa	5
Capitolo 1	
Crescita occupazionale: il protagonismo femminile	7
1.1 Dall'accordo del '93 alla legge 30: gli anni che sconvolsero il mondo del lavoro	7
1.2 L'occupazione femminile: le tendenze generali	9
Capitolo 2	
L'instabilità lavorativa: una condizione di genere?	21
2.1 Definizione e dimensione dell'area di occupazione instabile	21
2.2 L'instabilità occupazionale: una condizione tipica delle donne	23
2.3 Durata dei contratti e transizioni all'occupazione stabile	29
Capitolo 3	
I parasubordinati: una maggioranza al femminile	40
Premessa	40
3.1 Le collaboratrici "a reddito esclusivo" iscritte alla gestione separata INPS	42
3.2 Lavorare in collaborazioni: poca autonomia in lavori che durano poco	49
3.3 Redditi da lavoro bassissimi	54
3.4 Criticità al femminile	62
3.5 Le collaborazioni al femminile: una conciliazione difficile	64

Capitolo 4	
Le donne nel sistema del lavoro interinale	71
4.1 Dimensioni del fenomeno e dinamiche di trasformazione	71
4.1.1 <i>Un mercato limitato, ma in crescita</i>	71
4.1.2 <i>Le trasformazioni del "sistema interinale": terziarizzazione e femminilizzazione</i>	74
4.2 La qualità dei percorsi	84
4.2.1 <i>Settori e professioni: il sex-typing</i>	84
4.2.2 <i>Le durate delle missioni e le condizioni di lavoro</i>	86
4.3 L'interinale: una scelta "imposta" dal mercato?	90
4.4 Il rischio di percorsi "bloccati"	91
Alcune conclusioni	94
1 Il lavoro in Italia: c'è una questione femminile?	94
2 Luci e Ombre	96
2.1 La crescita incompleta	96
2.2 La questione femminile come parte della questione meridionale	97
3 Il tasso di disoccupazione non è più una misura dello stato di salute del mercato del lavoro	98
4 Qualità del lavoro e fertilità	100
5 L'atipicità-flessibilità del contratto non garantisce la conciliazione, marginalizza il lavoro femminile e deprime il tasso di disoccupazione e di natalità nazionale	102
Bibliografia	105

Premessa

Nel corso dell'ultimo decennio la partecipazione femminile al mercato del lavoro italiano ha seguito un andamento decisamente positivo, come dimostra l'aumento del tasso di attività passato dal 43% del 1996 al 51% del 2006. Le giovani donne, sempre più istruite, si affacciano nel mondo del lavoro con credenziali ed aspettative professionali del tutto simili a quelle dei loro coetanei uomini e, diventate adulte, continuano a lavorare in numero crescente nonostante le difficoltà che incontrano con la nascita di una nuova famiglia: negli ultimi 10 anni (1995-2006) il tasso di occupazione femminile nella fascia d'età 35-54 anni è aumentato di 14 punti. Tuttavia, le differenze tra centro-nord e sud piuttosto che ridursi si sono accresciute e la distanza rispetto alla media europea si mantiene intorno ai 12 punti in percentuale.

La dinamica positiva della partecipazione femminile mette, comunque, in luce l'importanza del lavoro delle donne nell'economia familiare, lavoro a cui è sempre più difficile rinunciare e che le donne stesse non intendono abbandonare, soprattutto se hanno fatto un investimento di carattere formativo. Al tempo stesso suggerisce l'ipotesi che, nel nuovo mercato del lavoro "flessibile", gli spazi per le donne si siano accresciuti e che, quindi, lavoro flessibile e occupazione femminile siano in relazione positiva. Il fenomeno, tuttavia, è articolato e multiforme e va studiato nella sua complessità: in particolare, come vedremo, le dinamiche in corso mostrano che le nuove opportunità occupazionali legate alla flessibilità comportano anche, per le donne, un aumento del rischio di essere relegate all'interno di circuiti chiusi, con poche certezze e scarse prospettive di carriera, e in contesti professionali di basso profilo che rafforzano di fatto la dipendenza dal partner e impediscono il superamento del modello basato sul maschio lavoratore capofamiglia (*strong male breadwinner*). Per questa via si

innestano altresì circoli viziosi che frenano lo sviluppo ulteriore dell'occupazione femminile; dati quantitativi e risultati di ricerche qualitative dimostrano, infatti, che le nuove forme contrattuali flessibili non sempre aiutano la conciliazione e, anzi, più che sostenere il lavoro delle donne impegnate in attività di cura, spesso le inducono ad abbandonare il mercato oppure a ridimensionare i progetti di maternità.

La ricerca si propone di quantificare e connotare l'area del lavoro atipico femminile combinando diverse fonti statistiche. Si metteranno in luce – anche attraverso i risultati di ricerche qualitative realizzate dall'IRES nell'arco degli ultimi anni - le contraddizioni che derivano dai processi in atto.

Nonostante l'individualizzazione delle relazioni di lavoro (Beck, 2000) aprano il campo a possibili esiti positivi per i singoli e nelle strategie familiari di coppia (Piccone Stella, 2007), di fatto – come emergerà nelle prossime pagine - le forme contrattuali atipiche (fortemente “femminilizzate”) tendono ad influenzare le modalità e i percorsi di vita e di lavoro delle donne, con effetti rilevanti sul sistema economico e sociale del Paese. Nel corso della trattazione metteremo a fuoco questi effetti strutturali cercando di portare elementi conoscitivi utili a riflettere su:

1. le ragioni del divario tra il tasso di occupazione femminile italiano e quello medio dell'Europa occidentale;
2. le implicazioni tra il ritardo nella partecipazione e la tipologia e la qualità dell'occupazione femminile nel nostro Paese;
3. i costi individuali e sociali generati dal modo con cui si sta affermando in Italia il modello della famiglia bireddito;
4. la dicotomia crescente tra Italia centro settentrionale e mezzogiorno;
5. i limiti di sistema ed i rischi di questo modello di partecipazione.

CAPITOLO 1

CRESCITA OCCUPAZIONALE: IL PROTAGONISMO FEMMINILE

1.1 Dall'accordo del '93 alla legge 30: gli anni che sconvolsero il mondo del lavoro

La crisi attraversata dal mondo del lavoro nella prima metà degli anni novanta ha creato le premesse per una sua radicale trasformazione. A fronte delle difficoltà incontrate dall'economia italiana nella competizione internazionale, l'accordo del luglio 1993 ha sancito l'adesione delle parti sociali al programma di ristrutturazione del sistema produttivo, fissando nuove regole contrattuali.

In sintonia con le direttive della nascente Unione Europea, la politica economica è stata orientata alla liberalizzazione di molte attività strategiche prima sotto controllo statale (telecomunicazioni, distribuzione dell'energia, ferrovie...), al decentramento amministrativo in materia fiscale e di programmazione, all'allentamento delle così dette "rigidità" del mercato del lavoro, a cominciare dalle condizioni che regolano i contratti a tempo determinato.

Tra il 1994 e il 2000 il prodotto interno lordo è aumentato a velocità incostante ma nell'insieme soddisfacente e l'occupazione è tornata a crescere ma con ritardo (soltanto nel 2001 il numero di occupati ha uguagliato il picco raggiunto nel 1991). Nei primi anni del nuovo secolo l'economia ha rallentato ma l'incremento degli occupati è stato - con eccezione del 2004 e 2005 - molto sostenuto: si è parlato, infatti, di *growthless job*.

Contestualmente - a causa dei cambiamenti intervenuti nel sistema economico e nella composizione dell'occupazione - è diminuito il numero di ore lavorate per occupato. Sono spiegazioni plausibili di questo fenomeno: 1. la crescita dei servizi, dove gli orari di lavoro sono relativamente più contenuti; 2. l'aumento considerevole del peso delle donne sull'occupazione totale, con occupazioni prevalentemente part-time; 3. la diminuzione del numero di persone con più lavori.

Per quanto riguarda il processo di "terziarizzazione" dell'economia (il peso dell'occupazione nei servizi è aumentato di 5 punti percentuali in dieci anni, dal

60% del 1995 al 65% del 2005), esso è stato guidato dal settore immobiliare, da quello alberghiero e della ristorazione, della salute e lavori sociali e dai servizi alle persone, tutte attività *labour intensive*. La produttività del lavoro è, di conseguenza, diminuita.

La crescita dell'occupazione femminile ha portato con sé l'aumento del lavoro a tempo parziale, il cui peso è sostanzialmente raddoppiato nei dieci anni considerati, attestandosi al 13% circa dell'occupazione totale (26% tra le donne, una quota ancora bassa in relazione agli altri paesi dell'Europa occidentale).

Dal lato della produzione, le imprese hanno risposto alla concorrenza con la flessibilità del lavoro.

L'occupazione a tempo determinato cresce in tutti i settori con eccezione dei servizi domestici dove invece aumenta in modo rilevante il lavoro part-time, modalità questa in espansione nel terziario in genere. Anche il ricorso a contratti di collaborazione - nelle diverse formule che la legislazione ha definito a partire dalla normativa fiscale del 1995 - si è progressivamente diffuso, caratterizzando il mercato italiano per la presenza di lavoratori formalmente autonomi e tuttavia soggetti a vincoli sostanzialmente assimilabili a quelli di un dipendente in senso stretto e per questo definiti "parasubordinati". Insieme ai lavoratori "temporanei" (e a molti professionisti che lavorano per un unico committente e dipendono da quello), essi rappresentano lo "strumento" della flessibilità nelle mani dell'impresa.

Dalla prospettiva di chi lavora, la flessibilità nella forma di "quasi dipendenza" si risolve nella mancanza di tutele e protezione sociale, nell'esclusione dai programmi di formazione e nella chiusura dei percorsi di carriera.

Il ricorso estensivo al lavoro temporaneo e parasubordinato tende a deteriorare il capitale umano e rischia di compromettere le dinamiche di lungo periodo. Non a caso ancora nel 2006 meno dell'1% del PIL era destinato all'investimento in ricerca e sviluppo. Nonostante l'aumento del numero di laureati, il contributo delle competenze individuali alla generazione di nuove tecnologie è diminuito (sono diminuiti gli "educational premia", i più bassi nell'Europa comunitaria). Molti laureati, presenti soprattutto nel settore dell' *Istruzione, salute e lavori sociali*, in quello immobiliare e in quello dell'intermediazione finanziaria, sono impegnati in attività relativamente meno qualificate, soprattutto tecnici e

commessi: nel 1995 erano impiegati come professionisti il 65% dei laureati, dieci anni dopo solo il 53%.

Sulla base di recenti ricerche sul tema della soddisfazione dei lavoratori italiani, è risultato un giudizio nell'insieme negativo e un numero crescente di persone insoddisfatte che lamentano l'insicurezza, le modalità e l'orario di lavoro, tutte "dimensioni" della flessibilità.

E' in questo contesto che si sono sviluppate le dinamiche quantitative che andiamo a descrivere nei prossimi paragrafi.

1.2 L'occupazione femminile: le tendenze generali

Tra il 1993 ed il 2006 si registra, dopo una leggera flessione nel 1994, un aumento rilevante dell'occupazione femminile, sia in termini assoluti (1683000 unità, equivalente ad un incremento del 23%), che in termini relativi, tanto che la quota di occupazione totale imputabile alle donne è passata dal 35% del 1993 al 39% del 2006 (figura 1). Soprattutto le donne, infatti, hanno alimentato la crescita del mercato del lavoro, assorbendo il 76% dell'aumento complessivo di occupazione (tabella 1).

Tabella 1. Occupati per sesso (migliaia di unità) - anni 1993 e 2006

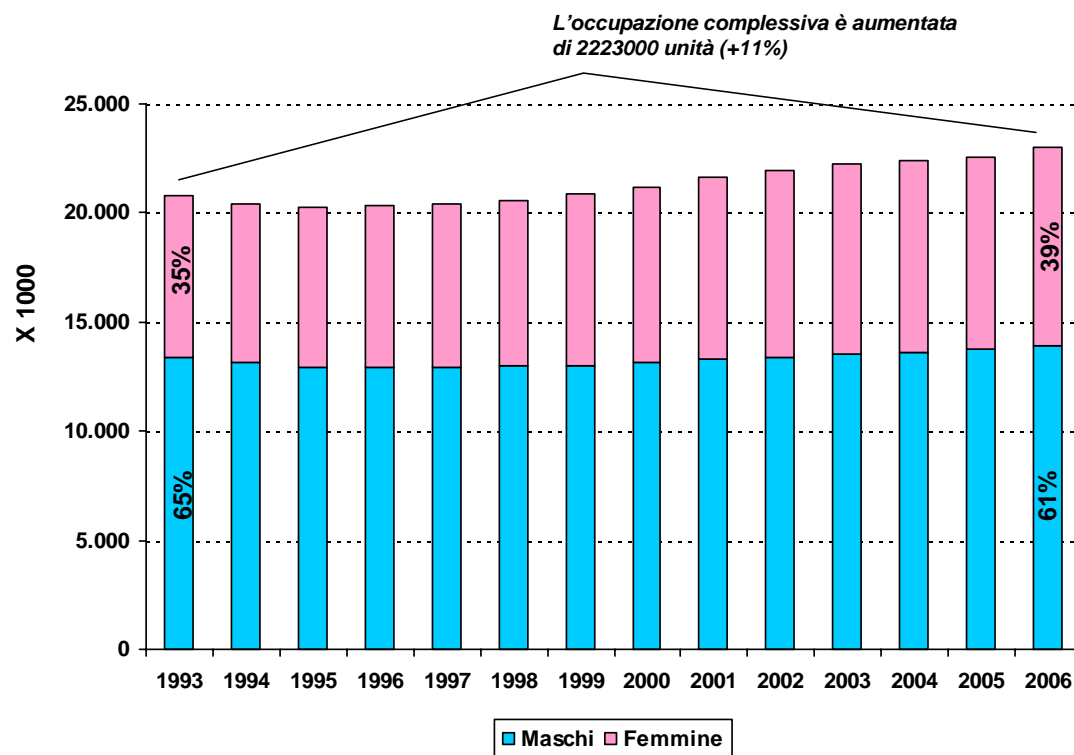
	Maschi	Femmine	Totale
1993	13.399	7.366	20.765
2006	13.939	9.049	22.988
1993-2006	+540	+1.683	+2.223

Fonte: Istat - serie armonizzate

E' in particolare nel lavoro stabile che le donne sono state protagoniste.

Figura 1

Occupazione **totale** per genere



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
 I dati dal 1993 al 2003 sono ricostruiti e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro avviata a partire dal 2004

L'occupazione dipendente non a carattere temporaneo è aumentata - tra il 1993 e il 2006 - di 1.390mila unità (+10,4%): tale incremento è spiegato per il 92% dalla componente femminile il cui peso, sul totale dei lavoratori a tempo indeterminato, è cresciuto dal 36% al 41%.

Anche nell'occupazione dipendente a tempo determinato la parte femminile è risultata più dinamica. A fronte di una crescita complessiva di 761mila unità, le donne hanno contribuito per il 57% e già dal 2003 esse costituiscono la maggioranza di questo segmento occupazionale (figura 2).

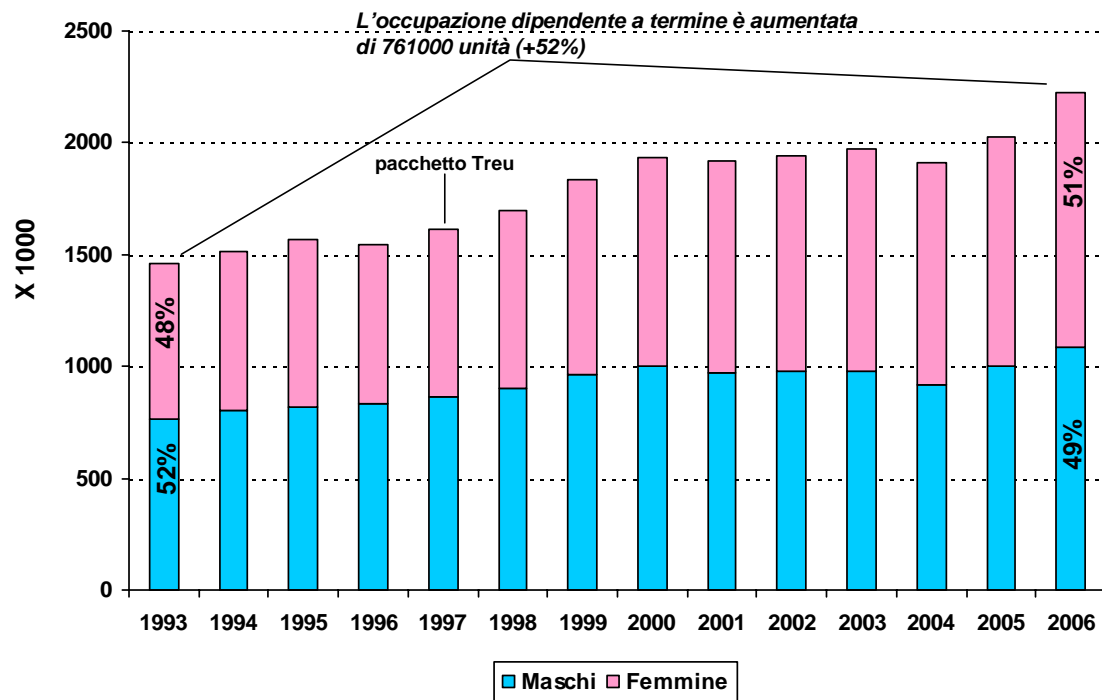
L'aumento dell'occupazione dipendente a carattere temporaneo è comunque un fenomeno generalizzato: tra il 1997 e il 2000 e, successivamente, dal 2004, il ricorso a questa forma contrattuale è in forte ascesa, sia per gli uomini che per le donne. Si tratta, tuttavia, di dinamiche discontinue e molto sensibili alle fasi del ciclo economico.

A seguito di questi andamenti è cambiata la struttura dell'occupazione.

Nel contesto del lavoro dipendente, si registra un incremento sensibile della componente instabile che passa dal 9,9% al 13,1% (figura 3).

Per quanto riguarda l'occupazione indipendente, il peso relativo sul totale diminuisce rispetto al 1993 (dal 29 al 26% circa) ma la flessione si concentra negli ultimi 2 anni. In definitiva, il lavoro indipendente pesa un po' meno di qualche anno fa ma è ancora sopradimensionato rispetto ad altri Paesi europei. La quota degli indipendenti sulla totalità degli occupati in Italia supera, infatti, di oltre 10 punti la media europea. Come è stato messo in luce con riferimento alle dinamiche che caratterizzano questo ambito del mercato del lavoro, "la vera novità non è che cresce ma che cambia" (Accornero-Anastasia, 2006). Le variazioni più rilevanti riguardano il calo degli autonomi, dei coadiuvanti familiari e soci di cooperativa e la crescita significativa dei liberi professionisti. Tra questi ultimi vanno inclusi a pieno titolo il gruppo dei collaboratori coordinati e continuativi, a progetto e occasionali, di cui tratteremo ampiamente in seguito.

Figura 2
Occupazione dipendente a carattere temporaneo
per genere



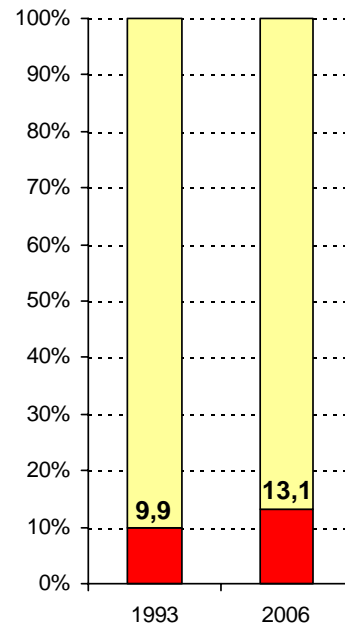
Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
 I dati dal 1993 al 2003 sono ricostruiti e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro avviata a partire dal 2004

Figura 3

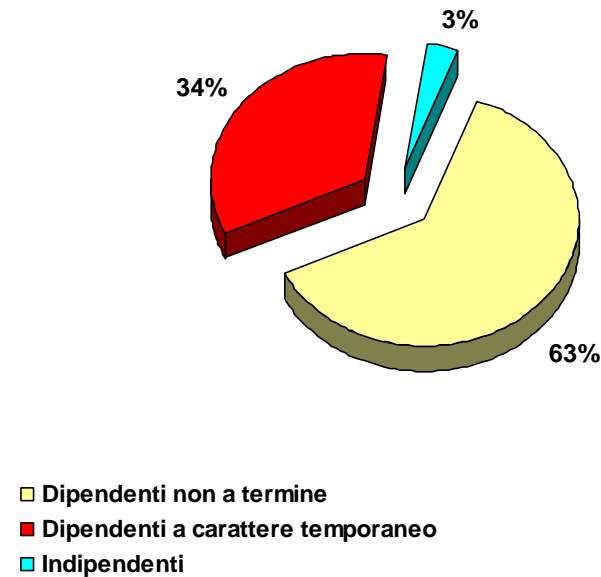
Evoluzione delle diverse componenti dell'occupazione

La quota di occupazione dipendente relativa ai contratti a tempo determinato è aumentata di 3,2 punti percentuali tra il 1993 e il 2006, passando dal 9,9 al 13,1%. L'aumento complessivo di occupati (+2223000) è 'spiegato' per un terzo dall'aumento di occupati a termine (+761000 - B)

A – Distribuzione delle componenti dell'occupazione dipendente



B – Distribuzione dell'aumento di occupazione (1993 – 2006) tra le diverse componenti



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
I dati dal 1993 al 2003 sono ricostruiti e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro avviata a partire dal 2004

I cambiamenti intervenuti nella struttura dell'occupazione hanno interessato diversamente uomini e donne.

Tra le donne aumenta il peso del lavoro dipendente - sia temporaneo che permanente - e diminuisce quello del lavoro indipendente, ridotto nel 2006 al 20% (era il 25% nel 1993). Nell'ambito dell'occupazione dipendente, inoltre, guadagna terreno il lavoro a tempo determinato che passa da poco meno del 13% del 1993 a quasi il 16% del 2006 (figura 4).

Si tratta di variazioni verificate nel corso degli anni in un contesto di crescita notevole dell'occupazione femminile nel suo insieme, per il 75% riferibile alla componente stabile del lavoro dipendente.

L'occupazione maschile ha seguito un andamento più incerto, risultando fortemente penalizzata nel corso degli anni novanta. Inoltre, a fronte della sostanziale stabilità della parte indipendente (30%), il lavoro degli uomini tende a divenire più "precario": il contributo alla crescita dell'occupazione maschile è, infatti, spiegato per il 60% dalla componente instabile dell'occupazione dipendente (figura 5).

In ogni caso il lavoro a termine degli uomini - nonostante la crescita marcata della seconda metà degli anni novanta e l'aumento più recente registrato dal 2004 - costituisce nel 2006 una quota parte dell'occupazione dipendente maschile (11% circa) decisamente minore rispetto al peso registrato per le donne (quasi 16%).

La presenza femminile nel mercato del lavoro, quindi, si è rafforzata in tutte le componenti e, in particolare, tra i dipendenti a tempo indeterminato.

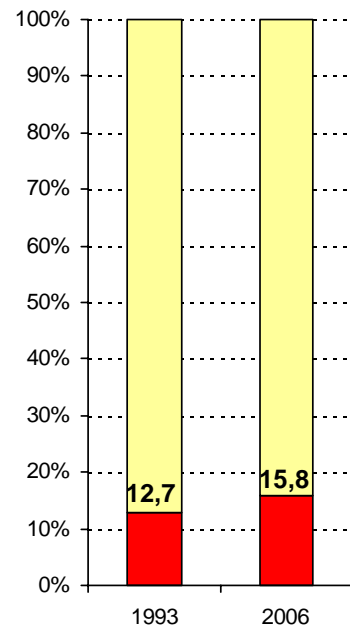
Il processo è stato guidato dal lavoro part-time che interessa una quota crescente di donne occupate (era il 21% nel '93 e il 26,5% nel 2006). Nel periodo considerato, più della metà della nuova occupazione femminile è a tempo parziale (+855mila persone).

Figura 4

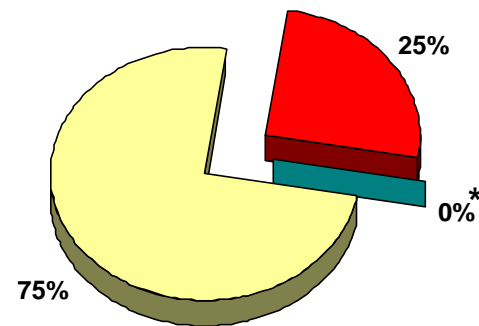
Evoluzione delle diverse componenti dell'occupazione Femmine

La quota di occupazione dipendente femminile relativa ai contratti a tempo determinato è aumentata di 3,1 punti percentuali tra il 1993 e il 2006, passando dal 12,7 al 15,8%. L'incremento dell'occupazione femminile totale (+1683000) è 'spiegato' per il 75% dall'aumento di occupate a tempo indeterminato (+1278000 - B)

A – Distribuzione delle componenti dell'occupazione dipendente



B – Distribuzione dell'aumento di occupazione (1993 – 2006) tra le diverse componenti



* Le indipendenti sono diminuite di 31000 unità

- Dipendenti non a termine
- Dipendenti a carattere temporaneo
- Indipendenti

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

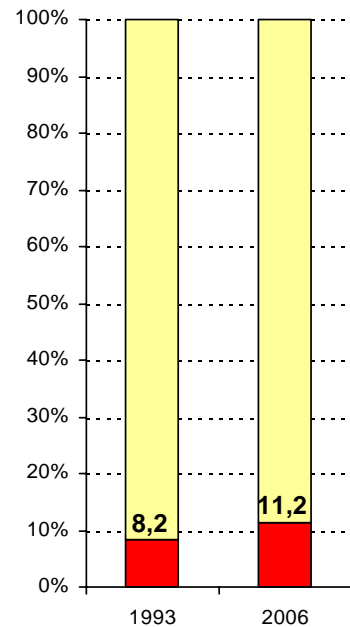
I dati dal 1993 al 2003 sono ricostruiti e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro avviata a partire dal 2004

Figura 5

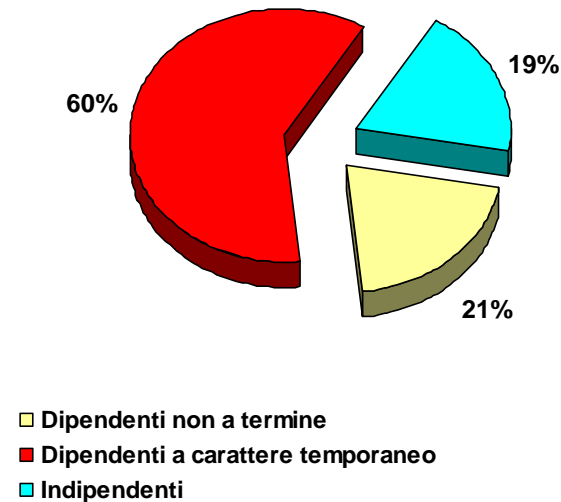
Evoluzione delle diverse componenti dell'occupazione **Maschi**

La quota di occupazione dipendente maschile relativa ai contratti a tempo determinato è aumentata di 3 punti percentuali tra il 1993 e il 2006, passando dal 8,2 al 11,2%. L'aumento complessivo di occupati (+540000) è 'spiegato' per il 60% dall'aumento di occupati a termine (+325000 - B)

A – Distribuzione delle componenti dell'occupazione dipendente



B – Distribuzione dell'aumento di occupazione (1993 – 2006) tra le diverse componenti



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
I dati dal 1993 al 2003 sono ricostruiti e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro avviata a partire dal 2004

Recenti risultati di una ricerca IRES (Altieri, 2007) mostrano che, sebbene il dato medio sia ancora inferiore a quello di molti altri paesi europei a più alto tasso di attività femminile, quasi il 40% delle mamme occupate tra 35 e 44 anni è impegnato part-time. Superata la soglia dei 45 anni, vale a dire con figli più grandi, chi continua a lavorare opta tendenzialmente per un impegno a tempo pieno.

In definitiva possiamo affermare che anche in Italia una parte considerevole delle famiglie affronta il problema della cura dei figli riducendo l'impegno lavorativo della madre. D'altra parte il part-time maschile in Italia, soprattutto in età adulta, è solo residuale. Gli uomini con figli, inoltre, tendono ad avere orari di lavoro più lunghi non soltanto rispetto alle donne madri ma anche rispetto agli uomini che non hanno responsabilità familiari. L'indagine Ires a cui si è fatto riferimento segnala anche che circa il 50% delle donne occupate che hanno figli in età prescolare lavora a tempo parziale. La stessa indagine indica che il modello lavoro-famiglia basato sul part-time della madre e/o del padre interessa il 49% delle famiglie italiane con entrambi i genitori occupati e con figli entro i 15 anni. Dunque, in presenza di figli da accudire e seguire, l'occupazione femminile è possibile nella metà dei casi solo se a tempo parziale. Il part-time si dimostra, quindi, una modalità favorevole alla conciliazione sebbene, declinata prevalentemente al femminile, finisce col ridurre le chances professionali e, in molti casi, le prospettive di carriera.

E' interessante valutare la relazione tra lavoro della donna e fecondità considerando diversi Paesi europei e la posizione dell'Italia in ambito continentale. La tabella 2 presenta i tassi di occupazione femminile nella fascia di età 20-49 anni per numero di figli e livello di istruzione. In generale, il tasso di occupazione aumenta col titolo di studio e decresce col numero di figli¹: risulta molto elevato per le donne laureate senza figli e molto basso per le donne con 3 o più figli e livello di istruzione inferiore². Inoltre, la presenza di figli deprime

¹ Fa eccezione il Portogallo, dove il passaggio alla maternità con 1 o 2 figli non riduce il tasso di occupazione

² In linea generale il passaggio da 1 o 2 figli ad almeno 3 è associato ad una caduta del tasso di occupazione maggiore rispetto alla diminuzione osservata nella transizione alla maternità (da

l'occupazione femminile soprattutto quando è basso il titolo di studio; viceversa, l'effetto maternità sulle donne più istruite è meno marcato.

Tabella 2. Tasso di occupazione per le donne tra 20 e 49 anni per Paese, livello di istruzione e numero di figli sotto i 12 anni, anno 2003

Paese	Livello di istruzione								
	inferiore			superiore			universitario		
	Figli			Figli			Figli		
	0	1 o 2	almeno 3	0	1 o 2	almeno 3	0	1 o 2	almeno 3
Italia	45	34	17	73	61	49	88	80	73
Grecia	49	42	27	53	49	35	83	79	76
Spagna	48	37	25	67	56	43	83	75	70
Portogallo	73	72	53	84	85	-	91	92	-
Francia	68	54	28	79	71	39	82	81	59
Belgio	58	47	20	77	70	46	89	87	77
Lussemburgo	67	62	-	76	61	-	88	69	-
Germania	65	41	21	80	65	45	89	76	56
Austria	74	58	41	84	76	60	94	86	82
UK	56	35	10	85	66	41	92	80	62
Finlandia	69	60	-	72	71	53	89	82	65
UE a 25	57	43	22	78	64	43	88	80	63

Fonte EuroStat 2005

L'Italia è in ritardo soprattutto per le donne con istruzione inferiore: il loro tasso di occupazione è sensibilmente sotto la media dell'UE indipendentemente dal numero di figli.

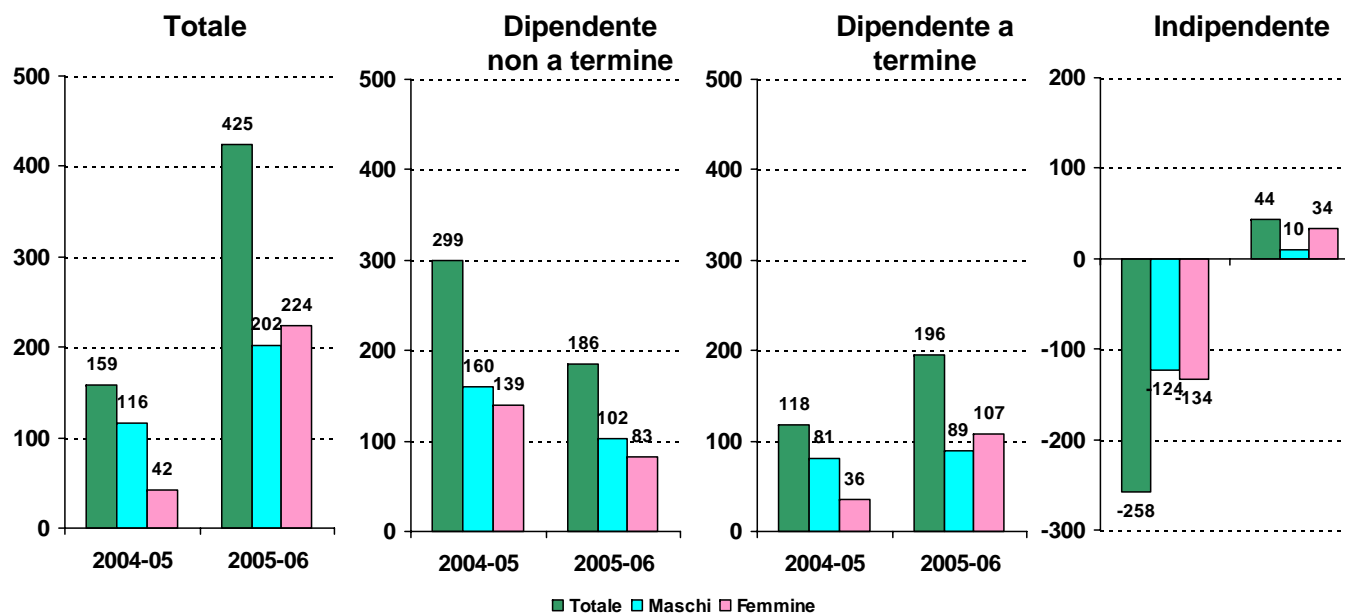
nessun figlio ad uno o due). In Italia questo vale soltanto per le donne con basso livello di istruzione.

Nel quadro sopra delineato emergono due aspetti critici dell'universo femminile:

1. il basso livello di partecipazione al lavoro delle donne italiane, ancora lontano da quello medio dell'Europa dei 15;
2. il rischio crescente di svolgere un lavoro instabile. Considerando soltanto il lavoro dipendente, più di una donna su sei aveva nel 2006 un contratto a tempo determinato (le statistiche Istat qui considerate annoverano i collaboratori tra gli indipendenti). Le tendenze recenti dimostrano che le donne rappresentano ancora la componente più dinamica dell'occupazione ma con il baricentro spostato sul lavoro dipendente a termine. A fronte di un numero complessivo di 425mila posti di lavoro creati tra il 2005 ed il 2006, ben 196mila (107mila donne e 89mila uomini) sono dipendenti a tempo determinato e soltanto 186mila permanenti (figura 6).

D'altra parte l'ultimo rapporto Excelsior del 2007 segnala come i contratti a tempo indeterminato continuino a perdere peso nelle preferenze degli imprenditori e siano passati dal 60% del 2001 al 45,4% delle assunzioni previste nell'ultimo anno (Unioncamere, 2007). Un orientamento che, come emergerà di seguito, riguarda in particolare proprio le donne.

Figura 6
Variazioni dell'occupazione 2004-05 e 2005-06 per genere



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
 I dati dal 1993 al 2003 sono ricostruiti e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro avviata a partire dal 2004

CAPITOLO 2

L'INSTABILITÀ LAVORATIVA: UNA CONDIZIONE DI GENERE?

2.1 Definizione e dimensione dell'area di occupazione instabile

Si è molto discusso negli ultimi anni dello scostamento tra la percentuale relativamente contenuta di occupazione instabile, o a termine, risultante dai dati ufficiali Istat e la percezione diffusa che l'area del lavoro precario sia assai più ampia nel nostro Paese. Il dibattito ha interessato le metodologie di indagine, le fonti e gli strumenti di stima.

In primo luogo c'è da dire che, rispondendo ad obiettivi conoscitivi diversi, non si possono confrontare in modo puntuale le fonti statistiche campionarie e le fonti amministrative¹. Le prime - quando disegnate per valutare con buona approssimazione aggregati di grandi dimensioni - sono relativamente deboli nel rappresentare fenomeni di piccola entità; le seconde (archivi Inps, Inpdap, Inail, ecc.) costituiscono banche dati teoricamente esaustive dell'universo ma sovente non aggiornate con tempestività ed elaborate indipendentemente dal momento in cui è accaduto l'evento descritto. Determinante, naturalmente, è anche la definizione dell'aggregato oggetto di misura.

Venendo alla rilevazione sulle forze lavoro curata dall'Istat con periodicità trimestrale, la condizione occupazionale è riferita ad un dato tempo (la settimana di riferimento) e, soprattutto quando il lavoro è a termine, le persone fisiche che la interpretano possono essere diverse nel corso dell'anno. Gli occupati a tempo determinato, quindi, potranno essere in altri periodi ancora occupati - con la stessa o altre forme contrattuali - oppure disoccupati, quando non addirittura usciti dal mercato del lavoro.

¹ E' il caso macroscopico del numero di collaboratori rilevati dall'Istat e di quelli che risultano iscritti al fondo INPS per i parasubordinati; su questo punto si tornerà successivamente

Seguendo questo ragionamento e la strada già proposta da Mandrone e Massarelli², abbiamo considerato nell'*area dell'instabilità* non solo i dipendenti con contratto a termine (indipendentemente dalla volontarietà) e i collaboratori a vario titolo ma anche ex dipendenti a termine o parasubordinati (con o senza partita IVA), disoccupati da non più di un anno per scadenza dell'impegno lavorativo³.

Si arriva così a stimare la dimensione dell'area dell'instabilità per il IV trimestre del 2006 **in oltre 3milioni e 400mila persone**, di cui 608.000 (il 18%) non occupate da non più di 12 mesi (tabella 2). Queste ultime sono espressione di "fisiologica" discontinuità lavorativa piuttosto che di disoccupazione in senso stretto⁴.

I dipendenti a tempo determinato - quasi tutti "involontari" - sono la grande maggioranza (2313000 - 67,8%) dell'insieme degli instabili⁵. Molto meno numeroso è il gruppo dei collaboratori (405000 - 11,9%) e quello dei prestatori d'opera (soltanto 85000 - 2,5%). Complessivamente l'occupazione instabile (dipendenti a termine + collaboratori + prestatori d'opera occasionale) conta 2.803.000 unità, il 12,2% dell'occupazione totale (23.018.000, tabella A in appendice). Considerando la componente non occupata dell'area dell'instabilità insieme alla totalità degli occupati, il peso del lavoro instabile risulta uguale a circa il 14% della platea di riferimento (23.626.000 unità): lo stesso rapporto calcolato per genere è 19% per le donne e 11% per gli uomini. Con buona

² Cfr. Mandrone e Massarelli *Quanti sono i lavoratori precari*, in *la Voce*, marzo 2007. L'insieme descritto nell'articolo *Quanti sono i lavoratori precari* - risultando dalla composizione di indagini diverse, ISTAT e ISFOL - è in ogni caso solo in parte sovrapponibile all'aggregato definito in questa sede. Inoltre, gli autori hanno considerato solo i dipendenti a termine involontari, in linea con l'idea di *precarietà percepita*, diversamente da quanto fatto nel presente lavoro dove si fa riferimento alla *precarietà oggettiva*.

³ I *non occupati instabili* sono stati individuati sulla base delle risposte alle domande della sezione E del questionario ISTAT riservata ai non occupati con precedenti esperienze di lavoro. Si tratta di disoccupati attivi oppure persone inattive disponibili a lavorare, tutti con precedenti esperienze a termine. Gli ex parasubordinati con partita iva, in particolare, sono soggetti non occupati già lavoratori in proprio o liberi professionisti, in cerca di lavoro o disponibili a lavorare, che hanno concluso un'attività a tempo determinato.

⁴ Ciò è confermato anche dal fatto che il tempo trascorso dall'ultima attività remunerata è sensibilmente minore nel nord est - dove la domanda di lavoro è molto dinamica - rispetto alle altre circoscrizioni geografiche, in particolare il sud

⁵ L'Istat include tra i dipendenti a tempo determinato anche i lavoratori interinali, gli apprendisti e tutte le altre possibili forme contrattuali che ricadono sotto la formula giuridica della dipendenza a termine.

approssimazione, quindi, una donna “occupata” su cinque sperimenta condizioni di instabilità o precarietà⁶.

La componente non occupata si caratterizza per la presenza consistente di meridionali (57%) e di soggetti con basso titolo di studio (la metà ha conseguito soltanto la licenza media), evidentemente più esposti al rischio di disoccupazione ricorrente. Le donne sono più della metà (51%) e una su tre svolgeva attività commerciali e di servizio (contro il 24% degli uomini).

Insomma, l’area dell’instabilità è più estesa di quanto non dicano i dati di *stock* che non raccontano tutta la storia e propongono ancora le categorie tradizionali (occupato/disoccupato/inattivo) nate con il modello occupazionale del *breadwinner* impegnato *full-time* con un contratto a tempo indeterminato. In effetti, la condizione di instabilità occupazionale non interessa solo chi ha oggi un lavoro a termine, ma anche chi lo ha perso. I lavori a tempo determinato sono per molti, infatti, soltanto una soluzione temporanea all’interno di un percorso professionale discontinuo e incerto.

2.2 L’instabilità occupazionale: una condizione tipica delle donne

L’area dell’instabilità sopra delineata, vale a dire l’insieme dei lavoratori con contratti di carattere temporaneo e dei disoccupati di breve periodo fotografati nella transizione tra diverse attività a termine, è formata in maggioranza da donne (53%), più numerose degli uomini in tutte le sue componenti, con eccezione della modesta quota degli ex parasubordinati con partita IVA (tabella 3). Le diverse “posizioni” instabili definite in questa sede presentano, quindi, una marcata connotazione di genere, più significativa ove si consideri che le donne costituivano, ancora nel IV trimestre 2006, poco più del 39% dell’occupazione totale.

⁶ Il rapporto tra occupazione instabile in senso stretto (2.803.000 unità) e la totalità dell’occupazione omologa (dipendenti + collaboratori + occasionali = 17.241.000) risulta 20% per le donne e 13% per gli uomini.

Tabella 3: Area dell'instabilità per sesso (migliaia di unità)

	Maschio		Femmina		Totale
	n	%	n	%	n
Dipendente a termine volontario	93	46	109	54	202
Dipendente a termine involontario	1009	47.8	1102	52.2	2111
Collaboratore coordinato e continuativo	178	44	227	56	405
Prestatore d'opera occasionale	32	38.1	53	61.9	85
Ex occupato dipendente a termine	254	49.6	258	50.4	513
Ex collaboratore coord. e cont.	16	46.9	18	53.1	34
Ex prestatore d'opera occasionale	12	30.8	27	69.2	39
Ex parasubordinato con partita IVA	15	71.2	6	28.8	22
Totale	1610	47.2	1800	52.8	3410

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Mettiamo ora a fuoco i profili prevalenti nell'ambito dell'area dell'instabilità.

La maggioranza dell'aggregato (57,4% degli uomini e 54,6% per le donne) ha meno di 35 anni ma le donne sono in media più anziane degli uomini⁷. Nelle età centrali della vita attiva (35-54 anni) troviamo il 35,3% degli uomini e ben il 41,4% delle donne (tabella 5)

La diffusione del lavoro precario tra le giovani generazioni si apprezza considerando la quota di instabili sulla totalità degli occupati per classi di età (tabella 4): più della metà delle ragazze occupate di età compresa tra 15 e 24 anni e più di un quarto delle giovani donne occupate (25-34 anni) svolge un lavoro instabile (gli stessi rapporti calcolati per gli uomini sono 39,7% e 15,5% rispettivamente).

⁷ Tra i maschi instabili prevalgono i giovanissimi (15-24 anni) ed i giovani di età compresa tra 25 e 34 anni (classe modale per uomini e donne).

Tabella 4: Dimensione dell'area di instabilità per sesso ed età pesi percentuali (instabili / occupazione totale)

	Maschio	Femmina	Totale
15-24	39.7	50.7	44.1
25-34	15.5	25.7	19.9
35-44	8.3	15.7	11.3
45-54	5.7	11.6	8.0
55-64	6.1	8.1	6.8
65 e +	8.6	7.7	8.4
Totale	11.3	19.1	14.4

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Le difficoltà incontrate dai giovani in cerca di occupazione – e in particolare di occupazione stabile - sono ben documentate da numerose ricerche, tra cui l'indagine longitudinale sulle famiglie italiane (1997,1999,2001) che ha raccolto le storie lavorative di diverse generazioni. I risultati dimostrano che i percorsi di lavoro maturati a 35 anni di età sono molto diversi tra le coorti di nati negli anni 1948-57, 1958-62 e 1963-67. La percentuale di chi ha potuto conseguire, conservare o riprendere un impiego stabile passa, infatti, dal 55 al 52 al 48 rispettivamente. Inoltre, muovendo dalle generazioni più anziane verso le più giovani, la proporzione di chi - all'età di 35 anni - ha avuto soltanto esperienze di lavoro instabile aumenta di oltre 10 punti percentuali (Barbieri, Scherer, 2005).

Tabella 5: Area dell'instabilità per sesso ed età - pesi percentuali di riga

	Maschio						Femmina					
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e +	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e +
Dipendente a termine	25.9	32.1	23.0	13.0	5.3	0.7	18.6	36.3	27.0	14.6	3.4	0.2
Collaboratore coordinato e continuativo	11.7	44.2	21.1	7.4	6.8	8.9	14.6	40.8	24.5	13.6	4.7	1.8
Prestatore d'opera occasionale	17.7	30.7	12.6	16.5	18.2	4.4	20.8	22.4	30.5	11.2	14.8	0.2
Disoccupato per scadenza lavoro a termine, disposto a lavorare	26.4	31.3	24.4	12.6	5.2	.	19.1	36.4	25.5	16.9	2.1	.
Totale	24.2	33.2	22.9	12.4	5.7	1.5	18.2	36.4	26.6	14.8	3.6	0.3

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

La ricerca si arresta al 2001 ma è probabile che da allora la situazione sia peggiorata, come riferito dall'ultimo rapporto Excelsior già citato.

In definitiva l'instabilità del lavoro giovanile si afferma come elemento strutturale del mercato ma interessa più le donne che gli uomini. Inoltre, il rischio di essere impiegati in forma precaria diminuisce con l'età ma è sempre maggiore per le donne (sostanzialmente il doppio nelle classi 35-44 e 45-54 anni, tabella 4).

La probabilità di essere "precario" in età adulta è - come prevedibile - maggiore per chi lavora nel Mezzogiorno. Con riferimento alle classi di età 35-54 anni - quelle della maturità professionale - si osservi la diversa distribuzione geografica del lavoro instabile (tabella 6): esso interessa solo il 4,5% degli uomini occupati del nord ma quasi il 12% degli uomini meridionali occupati. Le stesse statistiche riferite alle donne confermano le differenze territoriali e di genere: il 23% delle lavoratrici meridionali nelle fasce di età centrali (35-54 anni) vivono il disagio dell'instabilità occupazionale - contro il 14,6% delle donne che vivono nel Centro e il 9,5% di quelle del nord - instabilità nella quale, in ragione dell'età relativamente avanzata, rischiano di restare intrappolate.

Nel Mezzogiorno i più esposti sono gli occupati con basso titolo di studio: il 15,3% degli uomini e addirittura un terzo delle lavoratrici che non hanno superato l'obbligo scolastico cade nell'area dell'instabilità (tabella 6). Questo dato fa riflettere e suggerisce l'ipotesi che le scarse prospettive di lavoro - in termini di qualità e sicurezza - abbiano un effetto di scoraggiamento in particolare sulle donne meridionali meno scolarizzate. Di contro, la quota di occupati instabili tra i diplomati e i laureati del Sud è circa la metà di quella stimata per chi ha conseguito solo la licenza media, sia per gli uomini (circa 7,5%) che per le donne (circa 17,5%).

Nelle regioni settentrionali, viceversa, il peso dell'instabilità tra i maschi adulti occupati è basso e non cambia sostanzialmente per titolo di studio; nelle stesse regioni le donne diplomate o laureate di età 35-54 anni sono relativamente protette rispetto alle coetanee meno istruite (8-8,5% di instabili verso quasi 12%).

**Tabella 6: Dimensione dell'area di instabilità per titolo di studio, area geografica e sesso
pesi percentuali (instabili / occupazione totale) - età 35-54 anni**

	Fino a licenza media		Diploma di scuola superiore o assimilati		Laurea o specializzazione post universitaria		Totale	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Nord	4.4	11.6	4.3	8.3	5.5	8.5	4.5	9.5
Centro	6.7	16.0	5.1	12.8	9.1	16.9	6.4	14.6
Mezzogiorno	15.3	33.2	7.7	17.7	7.2	17.2	11.7	23.1
Totale	8.6	17.9	5.4	11.3	6.9	13.0	7.1	13.9

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Nelle regioni centrali la proporzione di occupati instabili è addirittura maggiore per i laureati rispetto agli occupati con basso titolo di studio. Inoltre, considerando l'Italia nel suo insieme, il peso dell'instabilità tra i laureati nella classe 35-44 anni è sostanzialmente pari al peso registrato nel gruppo di chi ha solo la licenza media (tabella 7): se la laurea aiuta nella ricerca di un lavoro stabile l'effetto si realizza solo nel lungo periodo.

**Tabella 7: Dimensione dell'area dell'instabilità per titolo di studio ed età
pesi percentuali (instabili / occupazione totale)**

	Fino a licenza media		Diploma di scuola superiore o assimilati		Laurea o specializzazione post universitaria	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
15-24	33.4	38.3	43.9	53.7	55.5	67.8
25-34	13.4	21.9	14.0	20.7	27.1	39.4
35-44	9.7	18.1	6.3	13.6	9.7	17.1
45-54	7.4	17.6	4.3	8.0	3.2	6.9
55-64	7.8	11.8	4.8	4.3	2.9	5.4
65 e +	5.4	4.2	16.4	5.0	9.5	34.7
Totale	11.0	18.7	11.5	17.6	12.2	23.4

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

La tabella 7 dimostra che, a parità di titolo di studio ed età, le donne con lavori instabili rappresentano una quota dell'occupazione femminile sistematicamente maggiore rispetto allo stesso rapporto calcolato per gli uomini: se l'instabilità tende a ridursi con l'età - e attraverso il paese da Sud a Nord - essa presenta, dunque, anche una marcata connotazione di genere.

2.3 Durata dei contratti e transizioni verso un'occupazione stabile

Sono ormai numerose le ricerche qualitative che segnalano l'importanza degli elementi biografici nel comporre la mappa dei rischi e delle opportunità che derivano dal nuovo mercato del lavoro.

Le conseguenze di una occupazione a termine dipendono sostanzialmente dal carattere permanente o transitorio dell'esperienza e dal momento specifico in cui l'esperienza stessa si compie. Le esigenze e la situazione delle persone cambiano nel tempo e con le fasi della vita: così l'impatto di un lavoro instabile e il suo significato non sono gli stessi se si è giovani laureati oppure over 45 poco scolarizzati, donne con esigenze di conciliazione con accanto partner "forti" *breadwinner*, ovvero donne con esigenze di conciliazione ma separate o con mariti disoccupati. Pure decisivo rispetto all'esito del percorso è il contesto territoriale nel quale si muove il lavoratore: le occasioni e le possibilità di uscire da una condizione occupazionale incerta e precaria sono fortemente condizionate dalla dinamicità della domanda nel proprio bacino di mercato. L'instabilità assume, cioè, connotazioni molto diverse nei diversi contesti territoriali, anche a parità di condizioni soggettive. I mercati locali offrono, infatti, opportunità e soluzioni differenziate - in termini di modalità e tempi di presenza nell'area dell'instabilità - che definiscono diversi margini di scelta e il ventaglio delle alternative possibili (la possibilità di rifiutare o meno le condizioni offerte).

In sostanza, occorre considerare il fatto che i rischi legati al persistere di un'occupazione temporanea, che si traduce in precarietà, non interessano tutti i lavoratori nello stesso modo ma dipendono anche dalla capacità individuale di proteggersi e trasformare un lavoro discontinuo in opportunità.

La precarietà come fenomeno sociale, in sostanza, non va letta in termini di fotografie di una o più forme contrattuali; essa va interpretata per come si genera

nel tempo e nella vita delle persone attraverso percorsi/transizioni da una forma occupazionale all'altra, da una condizione occupazionale all'altra- (di occupato - permanente o temporaneo - a disoccupato o inattivo).

L'indagine Istat non consente analisi di tipo transizionale e tuttavia offre una serie di dati macro molto utili per configurare alcuni aspetti distintivi del fenomeno dell'instabilità lavorativa nel nostro Paese. Proprio questi caratteri sistemici, infatti, determinano le criticità che interessano, insieme agli individui, il mercato del lavoro nel suo complesso.

Un primo aspetto che si può approfondire riguarda la durata dei contratti di lavoro. Ebbene, l'orizzonte temporale per chi è occupato non supera l'anno nel 70% dei casi. I prestatori d'opera occasionale sono vincolati a contratti in generale più brevi (meno di 1 mese per il 27-28% dei contratti)⁸. Le collaborazioni e i contratti di dipendenza hanno prevalentemente durata compresa tra 7 e 12 mesi: 54-55% dei collaboratori, 30-40% dei dipendenti⁹ (tabella 8).

I contratti riservati alle donne hanno durate mediamene più brevi: oltre il 76% non supera l'anno e più di un terzo i sei mesi.

⁸ Per questa componente la quota di durata non specificata è molto rilevante

⁹ Il 6% circa dei contratti di dipendenza è a più di 3 anni

**Tabella 8: Occupati instabili per sesso e durata del contratto di lavoro
pesi percentuali di riga**

	Maschio							
	Meno di un mese	Da 1 a 3 mesi	Da 4 a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Più di 36 mesi	Durata non specificata - Non sa
Dipendente a termine	4.9	15.2	20.4	29.4	6.6	8.7	6.3	8.5
Collaboratore coordinato e continuativo	0.9	8.0	14.0	53.9	6.6	4.4	1.2	10.9
Prestatore d'opera occasionale	27.1	9.9	4.0	20.3	5.0	0.5	.	33.2
Totale	4.9	14.1	19.2	32.5	6.6	7.9	5.5	9.4

	Femmina							
	Meno di un mese	Da 1 a 3 mesi	Da 4 a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Più di 36 mesi	Durata non specificata - Non sa
Dipendente a termine	3.3	14.2	17.2	40.4	7.0	5.5	5.8	6.6
Collaboratore coordinato e continuativo	1.5	13.2	14.0	54.6	6.5	1.3	0.7	8.2
Prestatore d'opera occasionale	28.1	12.8	9.4	23.4	.	2.4	0.4	23.5
Totale	3.9	14.0	16.4	42.0	6.6	4.8	4.8	7.4

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Le donne che lavorano a tempo determinato, oltre ad avere tendenzialmente contratti di più breve durata, sono impegnate mediamente meno ore degli uomini: il 5.3% non più di 10 ore settimanali e il 21% tra 11 e 20 ore. Complessivamente, il 46% non lavora più di 30 ore settimanali (tabella 9).¹⁰

Le donne sono largamente maggioritarie tra i lavoratori instabili a tempo parziale: esse rappresentano il 73% degli occupati part-time a termine, dipendenti o parasubordinati.

¹⁰Se considerassimo nell'area dell'instabilità anche i lavoratori sottoccupati che “non lavorano più di 20 ore a settimana, che affermano di lavorare di più e sono immediatamente disponibili a farlo”, otterremmo un aggregato pari a 3.776.000 unità: il 16.0% dell'occupazione totale; 21% tra le donne e 12.7% tra gli uomini.

Tabella 9: Occupati instabili per sesso e ore di lavoro settimanali - pesi percentuali di riga

	Maschio					Orario molto variabile/ non sa
	non più di 10 ore	da 11 a 20 ore	da 21 a 30 ore	da 31 a 40 ore	più di 40 ore	
Dipendente a termine	1.7	7.6	7.3	64.7	14.8	3.9
Collaboratore coordinato e continuativo	3.8	11.5	12.6	49.9	14.9	7.3
Prestatore d'opera occasionale	11.6	19.9	19	23.6	11	14.9
Totale	2.2	8.5	8.4	61.7	14.7	4.6

	Femmina					Orario molto variabile/ non sa
	non più di 10 ore	da 11 a 20 ore	da 21 a 30 ore	da 31 a 40 ore	più di 40 ore	
Dipendente a termine	4.2	19	19.3	48.3	6	3.3
Collaboratore coordinato e continuativo	8.2	27.6	20.7	33.2	5.6	4.7
Prestatore d'opera occasionale	19.2	40.7	11.5	12	.	16.5
Totale	5.3	21.1	19.2	44.7	5.7	4

Fonte: Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Di fatto, come si evince dalla tabella 10, il 36% dell'occupazione precaria femminile è a tempo parziale (contro il 15% di quella maschile), un valore che supera di dieci punti percentuali il dato medio nazionale (26%).

Tabella 10: Occupati instabili a tempo parziale per sesso pesi percentuali (instabili a tempo parziale / totale occupazione instabile)

	Maschio	Femmina	Totale
Dipendente a termine	12.5	30.8	22.0
Collaboratore coordinato e continuativo	24.9	52.8	40.5
Prestatore d'opera occasionale	44.6	76.1	64.1
Totale	15.0	35.7	26.0

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Un dato ulteriormente critico da sottolineare è che tra le lavoratrici con occupazioni di carattere temporaneo e che dichiarano di lavorare part-time, il 15% è impegnato per non più di 10 ore settimanali (tabella 11).

Tabella 11: Donne occupate instabili a tempo parziale per ore di lavoro settimanali - pesi percentuali di riga

	non più di 10 ore	da 11 a 20 ore	da 21 a 30 ore	da 31 a 40 ore	Più di 40 ore	Orario molto variabile/ non sa
Dipendente a termine	13.2	45.5	34.6	3.3	0.2	3.3
Collaboratore coordinato e continuativo	15.5	50.3	27	2.2	.	5
Prestatore d'opera occasionale	22.8	49.1	8.7	1	.	18.4
Totale	14.5	46.8	30.9	2.8	0.1	4.8

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Sono precarie part-time, per scelta o per necessità, soprattutto le diplomate (51%); le donne con titolo universitario sono il 21% di questo sottoinsieme,

relativamente più frequenti nelle collaborazioni (36%) e meno tra le dipendenti (16%, tabella 12).

Tabella 12: Donne occupate instabili a tempo parziale per titolo di studio pesi percentuali di riga

	Fino a licenza media	Diploma di scuola superiore o assimilati	Laurea o specializzazione post universitaria
Dipendente a termine	32.1	51.8	16.2
Collaboratore coordinato e continuativo	15.8	48.3	36.0
Prestatore d'opera occasionale	24.8	55.7	19.6
Totale	27.8	51.3	20.9

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Considerando la distribuzione dell'occupazione atipica femminile nelle tre grandi circoscrizioni geografiche, il lavoro part-time ha una maggiore prevalenza nelle regioni centrali (40%) rispetto al nord (35%) e al sud (33%). Va sottolineato che nell'area dell'instabilità il tempo parziale rappresenta una scelta consapevole solo per una piccola minoranza di lavoratrici (36%) mentre il 57% delle donne che hanno un contratto part-time stabile non aspira ad un lavoro a tempo pieno. D'altra parte, mentre il tempo parziale in occupazioni garantite sembra affermarsi quale strumento di conciliazione in assenza di servizi di sostegno alla famiglia (tra le madri con contratti stabili il part-time è scelto nel 65% dei casi), nell'area dell'instabilità è sintomo piuttosto di sottoccupazione: lo scelgono solo il 45% delle "madri instabili" impegnate a tempo ridotto (tabella 13).

**Tabella 13: Donne occupate a tempo parziale per volontarietà del part-time
pesi percentuali**

	Madri con figli conviventi			Altre donne			Totale		
	Lavoratori stabili	Lavoratori instabili	Totale	Lavoratori stabili	Lavoratori instabili	Totale	Lavoratori stabili	Lavoratori instabili	Totale
Non vuole un lavoro a tempo pieno	64.9	44.9	61.8	43.0	29.4	38.7	57.4	36.2	52.8
Non ha trovato un lavoro a tempo pieno	20.3	48.8	24.7	44.5	63.2	50.4	28.5	56.9	34.7
Altri motivi	14.8	6.3	13.5	12.5	6.9	10.7	14	6.6	12.4
Non sa	0.0	.	0.0	.	0.5	0.2	0.0	0.3	0.1
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

La scadenza predefinita e la durata breve dei contratti non consentono, in generale, la pianificazione e il rispetto di qualsiasi impegno o investimento personale, economico ed affettivo, e impediscono anche il consolidarsi di relazioni di lavoro sulla cui base si accumulano competenze per il lavoratore e capitale sociale per le imprese.

Nel caso delle donne, soprattutto se con figli piccoli, ogni scadenza contrattuale diventa una occasione per interrogarsi sulla convenienza della ricerca di un nuovo lavoro. Tra le meno scolarizzate, più esposte al rischio di restare intrappolate all'interno di contesti di lavoro poco tutelati e privi di prospettive, è probabile che il quesito si risolva nell'uscita temporanea o definitiva dal mercato¹¹. In generale, più del 7% delle lavoratrici instabili di età 15-54 anni occupate al IV trimestre 2005 lascia l'anno successivo il mercato del lavoro - principalmente per dedicarsi alla cura della casa e/o della famiglia - e più del 5% è disoccupato.

Se un numero non trascurabile di donne con esperienze di lavoro discontinuo alle spalle prima o poi rinuncia, un numero molto maggiore vive la precarietà del lavoro per un lungo periodo di tempo. Valutando le transizioni occorse tra il IV trimestre 2005 e lo stesso trimestre 2006 limitatamente alle classi di età 15 - 54 anni, osserviamo che solo il 17% degli occupati instabili viene assunto a tempo indeterminato. Per le donne, in particolare, il passaggio verso forme contrattuali stabili è ancora più difficile: ha interessato soltanto il 14% circa delle lavoratrici temporanee contro il 20% degli uomini con contratti a tempo determinato o di collaborazione (vedi tabella 14).

In definitiva, se nel "nuovo" mercato del lavoro un numero crescente di persone deve affrontare condizioni di instabilità occupazionale che si protraggono nel tempo, attraversando fasi di sottoccupazione e disoccupazione, tra le donne la precarietà è più diffusa e assume caratteri peculiari: riguarda persone relativamente più adulte ed è caratterizzata da impieghi marginali, contratti di breve durata, impegni orari limitati e imposti, minori opportunità di transizione verso occupazioni stabili.

¹¹ I dati Istat consentono di seguire i percorsi soltanto di anno in anno. Nondimeno offrono informazioni rilevanti proprio per caratterizzare la discontinuità al femminile.

Nei prossimi due capitoli si cercherà di analizzare meglio gli elementi che definiscono la “precarietà al femminile”, studiando in particolare il gruppo dei collaboratori – il più problematico e dai contorni contrattuali ancora incerti – e dei lavoratori interinali, esempio di “flessibilità regolata”.

Tabella 14 Matrice di transizione 2005 – 2006 per sesso - (età 15-54 anni)

Maschi

2006	2005					
	Inattivo/ Inabile	Inoccupato/ disoccupato	Dipendente tempo indeterminato	Dipendente tempo determinato	Collab. coord. cont. (con o senza progetto) - prestazione occasionale	Indipendenti*
Inattivo/Inabile	85.3	35.4	1	4.5	4.3	0.8
Inoccupato/disoccupato	4.8	28.3	1.2	5.6	3.9	0.6
Dipendente tempo indeterminato	3.4	13.2	95.2	21.6	10.3	1.0
Dipendente tempo determinato	3.7	13.8	1.3	65.6	8.6	0.6
Collab. coord. cont. (con o senza progetto) - prestazione occasionale	1.0	1.7	0.1	1.3	68.8	0.1
Indipendenti*	1.9	7.5	1.3	1.4	4.1	96.9
Totale	100	100	100	100	100	100

Femmine

2006	2005					
	Inattivo/ Inabile	Inoccupato/ disoccupato	Dipendente tempo indeterminato	Dipendente tempo determinato	Collab. coord. cont. (con o senza progetto) - prestazione occasionale	Indipendenti*
Inattivo/Inabile	88.9	45.2	2.4	6.9	8.6	2.5
Inoccupato/disoccupato	4.2	27.1	1.0	4.8	7.2	0.5
Dipendente tempo indeterminato	2.4	9.5	94	16.2	4.0	1.5
Dipendente tempo determinato	2.5	11.7	1.6	69.4	6.7	0.5
Collab. coord. cont. (con o senza progetto) - prestazione occasionale	0.7	3	0.2	2.0	68.8	0.2
Indipendenti*	1.4	3.5	0.7	0.7	4.7	94.8
Totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: Istat – Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

*diversi da collaboratori e prestatori d'opera occasionale

CAPITOLO 3

I PARASUBORDINATI: UNA MAGGIORANZA AL FEMMINILE

Premessa

Ci concentreremo in questa parte sulle caratteristiche che assume il lavoro in collaborazione in una prospettiva di genere. E' possibile, infatti, isolare alcuni aspetti critici del lavoro atipico femminile che, in un contesto strutturalmente difficile per il lavoratore, per mancanza di tutele e impossibilità di pianificazione, non sembra interpretare "in positivo", come vedremo, il bisogno di conciliazione delle donne italiane. Ricorreremo ad una pluralità di fonti di informazione (INPS, ISTAT, Indagini ad hoc IRES) non già per una stima quantitativa quanto per delineare e interpretare quegli elementi qualitativi che meglio definiscono le differenze di genere nel contesto dell'occupazione atipica.

In tema di dimensione del fenomeno – quanti sono i lavoratori sotto contratto di collaborazione o prestazione d'opera occasionale – è bene ricordare che le statistiche disponibili conducono a stime molto discordanti. I dati dell'archivio INPS – gestione separata – registrano per il 2006 un numero di collaboratori molto maggiore rispetto alle stime ISTAT dell'indagine campionaria sulle forze lavoro (IV trimestre 2006). Come già osservato parlando dell'area dell'instabilità, l'indagine ISTAT non è disegnata per quantificare fenomeni specifici di dimensioni limitate; d'altra parte, fotografando numero e profilo dei collaboratori attivi nella settimana di riferimento, è probabile che ad essa sfugga una parte dei contratti che ha maggiore volatilità e durate brevi, contratti che comunque interessano anche soggetti che vedono nella collaborazione la loro attività principale¹

¹ Poiché l'attenzione è posta sulle collaborazioni come modalità esclusiva di lavoro, abbiamo considerato, nell'ambito dell'indagine campionaria dell'Istat l'insieme dei soggetti che

Nemmeno la corrispondenza tra posizioni previdenziali e numero di collaboratori in carne ed ossa è garantita². Ciononostante, i dati INPS - per quanto difettosi - rappresentano una sorta di censimento e approssimano meglio la dimensione effettiva del fenomeno. Per questo faremo riferimento ai dati di fonte INPS, integrandoli con informazioni derivate dall'indagine campionaria ISTAT sulle forze lavoro (relativa al IV trimestre 2006 se non diversamente indicato), l'unica che scansioni con continuità e in forma approfondita il mondo del lavoro. La sottostima - sostanzialmente riconosciuta - del numero dei collaboratori non impedisce infatti di avvalersi delle statistiche calcolate su determinate variabili, assumendo che le distribuzioni osservate sul campione siano 'simili' a quelle della popolazione reale³.

hanno nella collaborazione la loro attività principale. Sono esclusi quindi coloro i quali svolgono prevalentemente altri lavori (non in collaborazione), i professionisti con partita Iva e gli amministratori che, verosimilmente, si dichiarano imprenditori o lavoratori in proprio.

² Quando l'imponibile dell'anno è molto basso e il contributo sostanzialmente nullo è lecito dubitare della "consistenza" della collaborazione che si ridurrebbe, in questi casi, ad esperienze episodiche non significative

³ Tale assunzione implica l'ipotesi che non vi siano distorsioni sistematiche nelle procedure di campionamento.

3.1 Le collaboratrici “a reddito esclusivo” iscritte alla gestione separata INPS

Già l’ultimo rapporto dell’Osservatorio permanente sul lavoro atipico del 2006⁴ aveva messo in luce che le donne sono la maggioranza dei parasubordinati attivi a reddito esclusivo, vale a dire quei soggetti che non svolgono alcuna attività al di fuori del lavoro parasubordinato e non fanno parte di quelle categorie professionali che versano al fondo INPS per ragioni fiscali (Amministratori, sindaci e revisori di società). Esse sono circa 490mila e costituiscono il 57% degli “atipici esclusivi” (complessivamente quasi 860mila persone). La prevalenza femminile, peraltro, è confermata – nella stessa misura - dal dato campionario ISTAT sulle collaborazioni coordinate e continuative. Si può sostenere – in definitiva - che il mondo della collaborazione è dominato *per numero* dalle donne, almeno quella parte che ha in questa modalità di lavoro l’unica (o principale) fonte di remunerazione. Di contro, le donne sono una piccola minoranza (22%) tra i contribuenti dello stesso fondo INPS che svolgono attività “tipiche” (amministratori e sindaci di società e di enti pubblici, partecipanti a commissioni).

Tabella 15: Atipici esclusivi: sesso per età

	Femmine		Maschi		Totale	
	N	%	N	%	N	%
fino a 24 anni	79646	16.2	59009	16.1	138655	16.2
25-34	228231	46.4	162390	44.3	390621	45.5
35-44	114065	23.2	81524	22.2	195589	22.8
45-54	50069	10.2	38648	10.5	88717	10.3
>54 anni	19551	4	25255	6.9	44806	5.2
Totale	491562	100	366826	100	858388	100

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS 2006

⁴ Cfr. Di Nicola P., Mingo I. (a cura di) “ I lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2006” , Maggio 2007

L'età prevalente tra i collaboratori, sia uomini che donne, è 25-34 anni (45% dell'aggregato). Se si considera che circa un terzo dei collaboratori ha conseguito un titolo universitario (più del 36% delle donne in collaborazione, meno del 30% degli uomini - Istat, IV trimestre 2006) – vale a dire una quota sensibilmente più alta che nella popolazione occupata - si può ragionevolmente affermare che, almeno per il segmento relativamente più qualificato, la collaborazione rappresenta una modalità di ingresso “preferenziale”, soprattutto per alcuni gruppi professionali. E' una condizione che tende a permanere per un lungo periodo: l'indagine IRES realizzata nel 2006 (IRES, 2006) aveva infatti rilevato che i collaboratori più qualificati (con titolo di studio più elevato) avevano con maggiore frequenza un passato lavorativo pluriennale tutto interno al mondo delle collaborazioni⁵. Se, per altro verso, si valutano l'età media (34 anni) e la modesta percentuale di giovani sotto i 25 anni (16%), si comprende come per i collaboratori meno qualificati (con al più un diploma di scuola superiore) – che sono comunque la grande maggioranza – questa forma contrattuale, più che accompagnarli nella fase iniziale all'interno del mondo del lavoro, intervenga in età relativamente avanzata rispetto al percorso formativo scolastico, prefigurando un rapporto professionale di carattere instabile che dura per un lungo periodo. La maggioranza delle collaboratrici non laureate, in particolare, ha più di 35 anni (dati Istat del IV trimestre 2006).

⁵ La stessa ricerca rilevava che la maggior parte dei collaboratori avevano un rapporto di lavoro relativamente stabile con l'attuale datore di lavoro: il 33,5% lavorava con lo stesso datore da due o tre anni; il 32% da più di quattro anni. I rapporti di lavoro più continuativi sono senza dubbio quelli del pubblico impiego, dove ben un collaboratore su due ha un rapporto di lavoro che dura da più di quattro anni (IRES, 2006).

**Tabella 16 Collaboratori:
titolo di studio per sesso - pesi percentuali**

	Maschio	Femmina	Totale
Fino a licenza media	19.8	16.0	17.6
Diploma di scuola superiore o assimilati	52.8	47.5	49.8
Laurea o specializzazione post universitaria	27.4	36.5	32.6
Totale	100.0	100.0	100.0

*Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat
Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)*

Per quanto concerne l'attività svolta (tabella 17), pesano relativamente di più tra le donne i servizi alle imprese (quasi 25%), il commercio (12,1%), gli altri servizi (11,7%), l'istruzione (10,8%), tutti settori nei quali il contributo del lavoro atipico è prevalentemente femminile. Soltanto nelle professioni strutturalmente maschili (industria, trasporti, edilizia) gli uomini sono maggioranza: così le donne sono il 59% dei collaboratori nel commercio e solo il 20% nell'edilizia. D'altra parte la "natura terziaria" del lavoro parasubordinato è anche alla base della sua marcata connotazione di genere.

Al di là del settore d'attività, dall'analisi dei dati Istat emerge la tendenza all'impiego delle donne in professioni relativamente meno qualificate rispetto agli uomini che svolgono in prevalenza professioni tecniche (40% circa) o intellettuali di elevata specializzazione (18% circa).

Tabella 17: Atipici esclusivi: sesso per attività del committente

	Femmine		Maschi		Totale	
	N	%	N	%	N	%
Estrazione	2591	0.5	1499	0.4	4090	0.5
Industria	43584	8.9	46921	12.8	90505	10.5
Edilizia	4929	1	19918	5.4	24847	2.9
Commercio	59495	12.1	41963	11.4	101458	11.8
Alberghi ed esercizi pubblici	10277	2.1	9044	2.5	19321	2.3
Trasporti	10538	2.1	21658	5.9	32196	3.8
Poste e Telecomunicazioni	8414	1.7	6705	1.8	15119	1.8
Banche, Assicurazioni, Finanza	16033	3.3	11998	3.3	28031	3.3
Informatica	20864	4.2	26606	7.3	47470	5.5
Ricerca	6455	1.3	5483	1.5	11938	1.4
Servizi alle imprese, consulenza	121595	24.7	73988	20.2	195583	22.8
Pubblica Amministrazione	20336	4.1	11688	3.2	32024	3.7
Istruzione	53122	10.8	29939	8.2	83061	9.7
Sanità	35179	7.2	10436	2.8	45615	5.3
Altri servizi	57453	11.7	33438	9.1	90891	10.6
Agricoltura, Pesca, Allevamento	20697	4.2	15542	4.2	36239	4.2
Totale	491562	100	366826	100	858388	100

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS 2006

Le donne, pure impegnate prevalentemente in professioni tecniche (29.8%), svolgono in numero consistente attività amministrative di tipo impiegatizio e, in questo ambito, soprattutto attività poco qualificate e qualificanti, tendenzialmente a carattere esecutivo, quelle per cui *verosimilmente* il ricorso al contratto para-subordinato è più discutibile. Esse sono: “personale di segreteria ed operatori su macchine di ufficio”; “personale con funzioni specifiche in campo amministrativo, gestionale e finanziario”; “personale addetto all'accoglienza, all'informazione e all'assistenza della clientela”, principalmente operatrici di *call center*. Più diffuse tra le donne che tra gli uomini sono anche le professioni qualificate nel commercio e nei servizi mentre quelle intellettuali hanno sostanzialmente lo stesso peso tra le collaboratrici e i collaboratori. In realtà, guardando alla distribuzione per titolo di studio (Istat), l'ipotesi che la formazione universitaria sia più “premiante” per gli uomini che per le donne pare confermata: il 52% dei collaboratori laureati è occupato in attività scientifiche e di elevata specializzazione contro solo il 42% delle collaboratrici laureate (tabella 18.1 e 18.2).

**Tabella 18.1 Collaboratori maschi per titolo di studio e attività svolta
pesi percentuali**

	Fino a licenza media	Diploma di scuola superiore o assimilati	Laurea o specializzazione post universitaria	Totale
LEGISLATORI, DIRIGENTI E IMPRENDITORI	2.8	3.4	6.1	4.0
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	3.4	6.3	51.8	18.2
PROFESSIONI TECNICHE	18.5	52.0	28.0	38.8
IMPIEGATI	12.4	14.4	9.0	12.5
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA	11.1	9.9	.	7.4
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	19.7	6.3	0.5	7.4
CONDUTTORI DI IMPIANTI E OPERAI SEMIQUALIFICATI ADDETTI A MACCHINARI FISSI E MOBILI	13.4	3.9	1.4	5.1
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	18.7	3.8	3.3	6.6
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat

Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

**Tabella 18.2 Collaboratrici per titolo di studio e attività svolta
pesi percentuali**

	Fino a licenza media	Diploma di scuola superiore o assimilati	Laurea o specializzazione post universitaria	Totale
LEGISLATORI, DIRIGENTI E IMPRENDITORI	2.4	3.5	2.2	2.8
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	0.1	5.1	42.4	17.9
PROFESSIONI TECNICHE	17.6	36.7	26.2	29.8
IMPIEGATI	9.9	29.9	18.1	22.4
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA	31.1	17.6	8.1	16.3
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	12.0	0.8	.	2.3
CONDUTTORI DI IMPIANTI E OPERAI SEMIQUALIFICATI ADDETTI A MACCHINARI FISSI E MOBILI	2.3	1.2	0.8	1.2
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	24.5	5.1	2.2	7.2
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

*Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat
Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)*

3.2 Lavorare in collaborazione: poca autonomia in lavori che durano poco

Seguendo la riflessione giuridica (Perulli, 2003), la collaborazione – quando esclusiva – può essere considerata un segnalatore della dipendenza economica anche ove non configuri un rapporto di dipendenza giuridica in senso stretto. Da questo punto di vista, osservando le modalità di lavoro prevalenti (ci soccorre per questo l'indagine Istat sulle forze lavoro), si rileva che, indipendentemente dall'età e dal sesso, il 90% circa dei collaboratori lavora per una sola azienda/cliente (tabella 19)⁶.

Tabella 19 Collaboratori: età e numero di committenze per sesso pesi percentuali

	15-29		30-44		45 e +		Totale	
	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina
Per un sola azienda/cliente	92.9	91.9	90.7	90.6	87.9	92.5	90.8	91.4
Per più aziende/clienti	7.1	7.7	9.3	9.4	12.1	7.5	9.2	8.4
Non sa	.	0.4	0.2
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Fermo restando che è soprattutto tra i collaboratori “puri” monocommittenti che si celano forme mascherate di lavoro dipendente, va detto che esse possono essere presenti anche tra i titolari di partita IVA, nei casi in cui questa sia “imposta” dal datore di lavoro con finalità elusive. Per altro verso, bisogna usare molta cautela nell'assimilare i pluricommittenti ai lavoratori autonomi dotati di potere di mercato: da ricerche qualitative risulta che “la presenza di più committenti può indicare situazioni assai instabili, gestite sul filo di una faticosa autosufficienza economica, mai raggiunta una volta per sempre ed a costante rischio di precarietà” [Adabbo, Borghi 2002]. Così la strategia lavorativa della

⁶ Il fatto che i collaboratori, soprattutto se mono-committenti – lavorano all'interno dei luoghi di lavoro, perlopiù con una presenza quotidiana e con un orario di lavoro fisso, è un dato ricorrente emerso da tutte le indagini IRES realizzate nel corso del tempo.

multiattività, cioè la combinazione di più rapporti professionali, sarebbe praticata da molti per integrare diversi spezzoni di reddito e garantire il risparmio sufficiente a fronteggiare l'irregolarità delle remunerazioni e l'inoccupazione nell'intervallo tra due contratti [Catania, Vaccaro, Zucca 2004].

D'altra parte, se è vero che "la monocommittenza non costituisce di per sé indice rivelatore di marginalità sociale...", è anche vero che lavorare a lungo per un unico committente spesso non paga: con il passare degli anni i collaboratori restano nell'incertezza, senza avanzamenti e senza alternative [Bertolini 2004]. Tutte le ricerche empiriche su questo gruppo di lavoratori [(Semenza R., (2004); Bassanini C., Donati E., (2001); Rizza R., (2003) IRES, 2006;] segnalano l'importanza della variabile temporale. In particolare l'indagine IRES 2006, centrata proprio sui collaboratori a reddito esclusivo, rivela che all'aumentare dell'età, degli anni passati nello stesso posto di lavoro o del numero di contratti con lo stesso committente, diminuisce la propensione a concepire quella esperienza lavorativa come transitoria e destinata ad arricchire il proprio curriculum mentre crescono la rassegnazione e la consapevolezza di non avere valide prospettive professionali.

Altri indicatori mostrano i vincoli imposti alle modalità di lavoro. La quota di collaboratori che decide la sede della sua attività - crescente con l'età sia per gli uomini che per le donne - è molto esigua per i giovani fino a 29 anni e in ogni caso contenuta anche tra gli over 45 (tabella 20).

L'autonomia delle collaborazioni è certamente maggiore nella gestione dell'orario di lavoro che nella scelta della sede: anch'essa è crescente con l'età del collaboratore ma è, in generale, esercitata più dagli uomini che dalle donne in tutte le fasce di età (tabella 21).

⁷ "... è più a rischio un soggetto cui competono pochi e rarefatti versamenti, magari quantitativamente irrilevanti, da parte di più datori, o un individuo cui mensilmente lo stesso datore di lavoro assicura un versamento regolare?" (Marocco, Rustichelli, 2004)

Tabella 20 Collaboratori: età e autonomia di sede per sesso – pesi percentuali

	15-29		30-44		45 e +		Totale	
	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina
Decide dove lavorare	11.3	6.6	14.3	14.3	20.4	26.1	14.7	14.0
Lavora presso l'azienda/cliente	88.5	93.0	85.3	85.7	79.6	73.9	85.1	85.8
Non sa	0.2	0.4	0.4	0.0	.	.	0.2	0.2
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Tabella 21 Collaboratori: età e autonomia di orario per sesso – pesi percentuali

	15-29		30-44		45 e +		Totale	
	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina
Decide autonomamente l'orario	31.6	23.4	41.3	35.6	53.8	46.3	40.7	33.6
Non decide l'orario	68.2	76.1	58.1	63.9	46.2	53.7	58.9	66.1
Non sa	0.2	0.4	0.6	0.4	.	.	0.3	0.3
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Così stando le cose, viene meno la prerogativa principale delle collaborazioni, la possibilità di gestire in modo autonomo luogo e tempi di lavoro.

Venendo alla stima dell'impegno lavorativo settimanale, anch'esso desumibile unicamente dall'indagine campionaria dell'Istat, esso non supera le venti ore per il 40% delle collaboratrici (rispetto al 18% dei collaboratori) e per il 10% è solo fino a 10 ore/settimana (rispetto al 5% dei collaboratori, tabella 22)⁸. Il dato è particolarmente interessante poiché – se da un lato prefigura condizioni di sottoccupazione – dall'altro spiega almeno in parte perché il reddito medio delle donne sia, come vedremo più avanti, molto più basso di quello degli uomini.

Tabella 22 Collaboratori: ore di lavoro settimanali per sesso – pesi percentuali

	Maschio	Femmina	Totale
	%	%	%
non più di 10 ore	5.0	10.3	8.0
da 11 a 20 ore	12.8	30.1	22.7
da 21 a 30 ore	13.6	19.0	16.7
da 31 a 40 ore	45.8	29.2	36.3
più di 40 ore	14.3	4.6	8.8
Orario molto variabile/non sa	8.5	6.9	7.6
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

La durata dei contratti (ricavata dall'archivio Inps) è molto breve – fino a 30 giorni – per il 10,7% delle donne e relativamente estesa (più di 6 mesi) per oltre il 56%. Non si osservano differenze rilevanti per genere (tabella 23).

⁸ Il numero di ore di lavoro settimanali è sensibilmente maggiore sia per gli uomini che per le donne – sia dipendenti che indipendenti - quando l'impegno non è in collaborazione. Anche nel contesto, molto più ampio e significativo, dell'occupazione complessiva, la differenza di genere è comunque notevole: un terzo delle donne occupate non lavora più di 30 ore/settimana (contro meno del 7% degli uomini)

Tabella 23: Atipici esclusivi: durata del contratto per sesso

	Femmine		Maschi		Totale	
	N	%	N	%	N	%
fino a 30 giorni	51796	10.7	39662	11	91458	10.9
da 31 a 90	75120	15.6	57591	16	132711	15.7
da 91 a 180	84227	17.5	60458	16.8	144685	17.2
più di 180	271142	56.2	202753	56.2	473895	56.2
Totale	482285	100	360464	100	842749	100

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS

Dal punto di vista della distribuzione sul territorio – del tutto simile per uomini e donne – si può osservare una decisa prevalenza della diffusione del fenomeno nelle circoscrizioni nord-ovest e centro (64% complessivamente, tabella 24), in ragione della notevole concentrazione di lavoratori atipici in Lombardia e nel Lazio.

Tabella 24: Atipici esclusivi: sesso per ripartizione geografica

	Femmine		Maschi		Totale	
	N	%	N	%	N	%
Nord Ovest	155686	31.7	112480	30.7	268166	31.3
Nord Est	80488	16.4	64850	17.7	145338	16.9
Centro	158359	32.2	120237	32.8	278596	32.5
Mezzogiorno	96680	19.7	68935	18.8	165615	19.3
Totale	491213	100	366502	100	857715	100

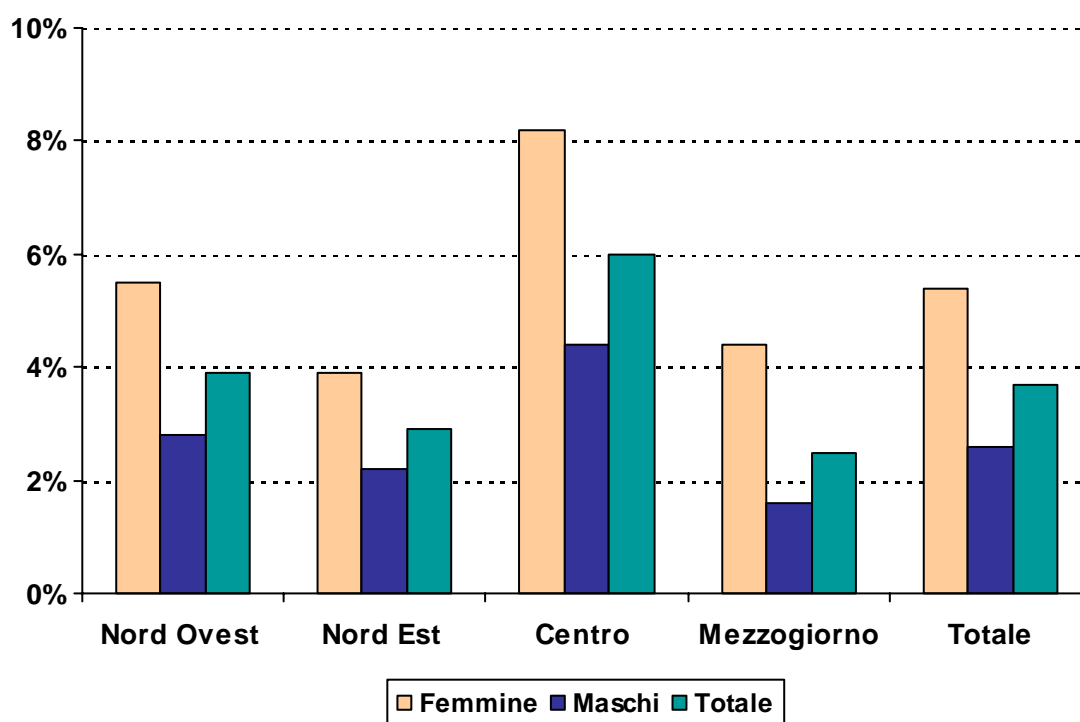
Fonte: elaborazione IRES su dati INPS

Ove si faccia riferimento alla dimensione del mercato del lavoro nelle diverse circoscrizioni, il peso di questa formula contrattuale in rapporto al volume complessivo dell'occupazione risulta particolarmente rilevante nelle aree centrali del Paese (figura 7). In particolare, per le donne occupate del centro la probabilità di svolgere un lavoro in collaborazione esclusiva è il doppio - più o meno - di quella attribuibile alle occupate del nord-est. Va anche segnalato il peso modesto

delle collaborazioni nel Mezzogiorno, tanto per le donne quanto – e soprattutto – per gli uomini: è ragionevole ipotizzare che la notevole diffusione dell’economia sommersa e del lavoro “in nero” renda poco appetibile anche una forma contrattuale così poco tutelata. Per altro verso, come vedremo, le donne collaboratrici a basso reddito – fino a 5000 euro - sono relativamente più numerose proprio nel mezzogiorno (più del 65%).

Figura 7: rapporto tra numero di lavoratori atipici esclusivi e numero di occupati totali per sesso e circoscrizione geografica.

Fonte: Inps e Istat (medie 2006)



3.3 Redditi da lavoro bassissimi

Vediamo ora dimensioni e distribuzioni dei redditi dichiarati. Per quasi il 20% delle donne – e per poco più del 15% dei maschi - l’imponibile non supera i 1000 euro (tabella 25): si tratta verosimilmente anche di esperienze isolate o posizioni aperte in prossimità della fine dell’anno.

Il 50% delle lavoratrici non arriva a 4000 euro mentre solo il 5,3% dimostra un reddito maggiore di 20000 (contro il 12% degli uomini).

Tabella 25: Atipici esclusivi: imponibile (euro) per sesso

	N	Mediana	Media	STD
Femmine	491562	3986	6582.6	7948.5
Maschi	366826	5600	9655	12546
Totale	858388	4572	7895.6	10283.7

	Femmine		Maschi		Totale	
	N	%	N	%	N	%
fino a 1000	96765	19.7	56259	15.3	153024	17.8
da 1001 a 5000	181444	36.9	116700	31.8	298144	34.7
da 5001 a 10000	101646	20.7	71421	19.5	173067	20.2
da 10001 a 20000	85874	17.5	78538	21.4	164412	19.2
da 20001 a 50000	23892	4.9	36813	10	60705	7.1
più di 50000	1941	0.4	7095	1.9	9036	1.1
Totale	491562	100	366826	100	858388	100

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS

La combinazione di imponibile e durata dei contratti registra la correlazione attesa sia per gli uomini che per le donne (tabelle 26.1 e 26.2). Tuttavia, nelle classi di reddito fino a 5000 euro la quota di donne con contratti relativamente più lunghi è maggiore della corrispondente percentuale maschile: le lavoratrici denunciano retribuzioni mediamente più basse a parità di estensione temporale del contratto.

Tabella 26.1: Donne atipiche esclusive: durata del contratto per imponibile (euro)

Durata contratto	Fino a 1000		da 1001 a 5000		da 5001 a 10000		da 10001 a 20000		da 20001 a 50000		più di 50000	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 30 giorni	40184	43.6	10356	5.8	796	0.8	279	0.3	163	0.7	18	0.9
da 31 a 90	30542	33.2	41473	23.3	2564	2.5	424	0.5	97	0.4	20	1
da 91 a 180	12765	13.9	53350	30	14914	14.8	2736	3.2	404	1.7	58	3
più di 180	8596	9.3	72845	40.9	82629	81.9	82116	96	23121	97.2	1835	95
Totale	92087	100	178024	100	100903	100	85555	100	23785	100	1931	100

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS

Tabella 26.2: Uomini atipici esclusivi: durata del contratto per imponibile (euro)

Durata contratto	fino a 1000		da 1001 a 5000		da 5001 a 10000		da 10001 a 20000		da 20001 a 50000		più di 50000	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 30 giorni	26673	49.7	11116	9.7	1029	1.5	528	0.7	253	0.7	63	0.9
da 31 a 90	16189	30.2	36165	31.6	3894	5.5	952	1.2	290	0.8	101	1.4
da 91 a 180	6182	11.5	33370	29.2	15149	21.4	4211	5.4	1160	3.2	386	5.5
più di 180	4585	8.5	33628	29.4	50649	71.6	72431	92.7	34952	95.4	6508	92.2
Totale	53629	100	114279	100	70721	100	78122	100	36655	100	7058	100

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS

L'analisi dell'imponibile per classi di età segnala la concentrazione dei giovanissimi (fino a 24 anni) nelle classi di reddito più basso (tabelle 27.1 e 27.2): l'80% delle ragazze e il 75% dei ragazzi non supera i 5000 euro. Le donne, però, anche in età adulta dimostrano retribuzioni molto esigue: più del 50% delle lavoratrici adulte (45-54 anni) non riceve più di 5000 euro (contro il 36,5% degli uomini della stessa età).

L'imponibile per area geografica e sesso è illustrato nelle tabelle seguenti (28.1 e 28.2). Le donne a basso reddito – fino a 5000 euro - pesano relativamente di più nel Mezzogiorno (più del 65%) che nelle altre circoscrizioni (nel nord ovest più che nel centro e nel nord-est). Tra i maschi, ancora il Mezzogiorno presenta la più alta percentuale di redditi molto contenuti (54,8%), comunque assai più bassa della corrispondente quota femminile.

Tabella 27.1: Donne atipiche esclusive: imponibile (euro) per età

Età	fino a 1000		da 1001 a 5000		da 5001 a 10000		da 10001 a 20000		da 20001 a 50000		più di 50000	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 24 anni	29324	36.8	34375	43.2	11013	13.8	4542	5.7	378	0.5	14	0
25-34	38341	16.8	82038	35.9	49895	21.9	47829	21	9828	4.3	300	0.1
35-44	17652	15.5	40382	35.4	25449	22.3	21567	18.9	8266	7.2	749	0.7
45-54	7978	15.9	17912	35.8	11236	22.4	8737	17.4	3646	7.3	560	1.1
>54 anni	3470	17.7	6737	34.5	4053	20.7	3199	16.4	1774	9.1	318	1.6
Totale	96765	19.7	181444	36.9	101646	20.7	85874	17.5	23892	4.9	1941	0.4

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS

Tabella 27.2: Uomini atipici esclusivi: imponibile (euro) per età

Età	fino a 1000		da 1001 a 5000		da 5001 a 10000		da 10001 a 20000		da 20001 a 50000		più di 50000	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 24 anni	18930	32.1	25420	43.1	9200	15.6	4866	8.2	576	1	17	0
25-34	21683	13.4	51521	31.7	34293	21.1	41314	25.4	12844	7.9	735	0.5
35-44	8880	10.9	22820	28	15916	19.5	19148	23.5	12388	15.2	2372	2.9
45-54	3886	10.1	10207	26.4	7440	19.3	8283	21.4	6630	17.2	2202	5.7
>54 anni	2880	11.4	6732	26.7	4572	18.1	4927	19.5	4375	17.3	1769	7
Totale	56259	15.3	116700	31.8	71421	19.5	78538	21.4	36813	10	7095	1.9

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS

Tabella 28.1: Donne atipiche esclusive: imponibile (euro) per ripartizione geografica

Euro	Nord Ovest		Nord Est		Centro		Mezzogiorno	
	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 1000	33151	21.3	12314	15.3	28583	18	22644	23.4
da 1001 a 5000	54761	35.2	29253	36.3	56785	35.9	40494	41.9
da 5001 a 10000	30283	19.5	16651	20.7	35475	22.4	19182	19.8
da 10001 a 20000	27831	17.9	16378	20.3	29479	18.6	12130	12.5
da 20001 a 50000	8838	5.7	5473	6.8	7471	4.7	2096	2.2
più di 50000	822	0.5	419	0.5	566	0.4	134	0.1
Totale	155686	100	80488	100	158359	100	96680	100

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS

Tabella 28.2: Uomini atipici esclusivi: imponibile (euro) per ripartizione geografica

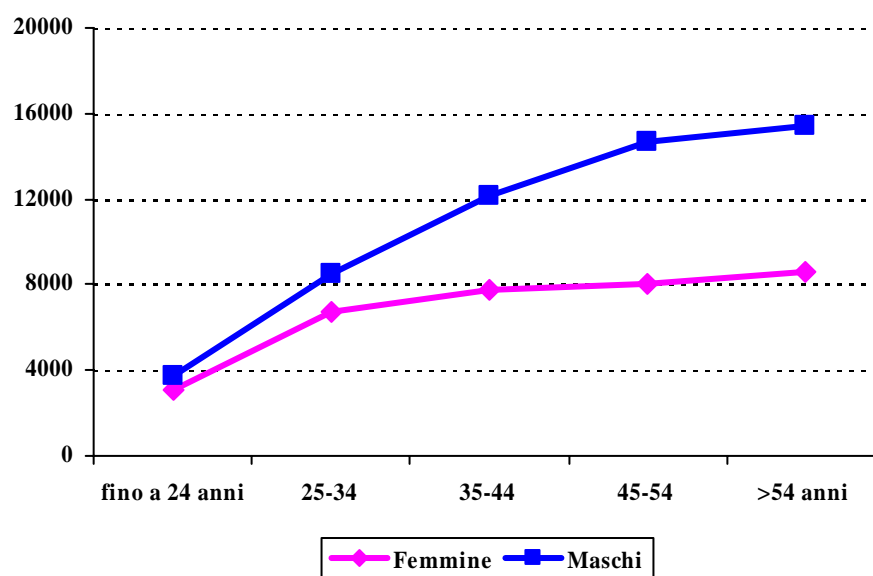
Euro	Nord Ovest		Nord Est		Centro		Mezzogiorno	
	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 1000	17583	15.6	7926	12.2	17997	15	12703	18.4
da 1001 a 5000	33942	30.2	19562	30.2	37950	31.6	25105	36.4
da 5001 a 10000	20604	18.3	12047	18.6	24375	20.3	14331	20.8
da 10001 a 20000	24342	21.6	14863	22.9	26730	22.2	12557	18.2
da 20001 a 50000	12981	11.5	8736	13.5	11372	9.5	3704	5.4
più di 50000	3028	2.7	1716	2.6	1813	1.5	535	0.8
Totale	112480	100	64850	100	120237	100	68935	100

Fonte: elaborazione IRES su dati INPS

Le figure riportate di seguito illustrano bene le differenze tra le retribuzioni per sesso, differenze che – in misura diversa in relazione ad età, durata dei contratti e area geografica – dimostrano lo svantaggio delle donne rispetto agli uomini.

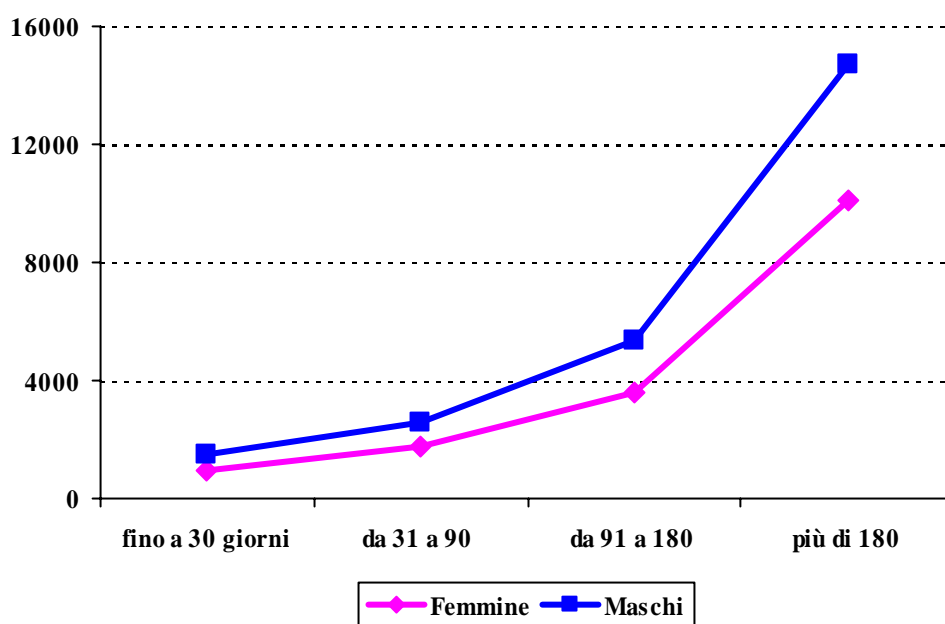
L'imponibile medio è crescente con l'età – almeno fino alla classe 45-54 anni per gli uomini e 35-44 per le donne – e tuttavia la distanza tra i primi e le seconde aumenta progressivamente – sia in termini assoluti che relativi, risultando già molto rilevante nella classe centrale. Di fatto, le retribuzioni medie delle donne aumentano molto poco dopo i 44 anni.

Figura 8: imponibile medio (euro) per classi di età e sesso. Fonte: Inps (2006)



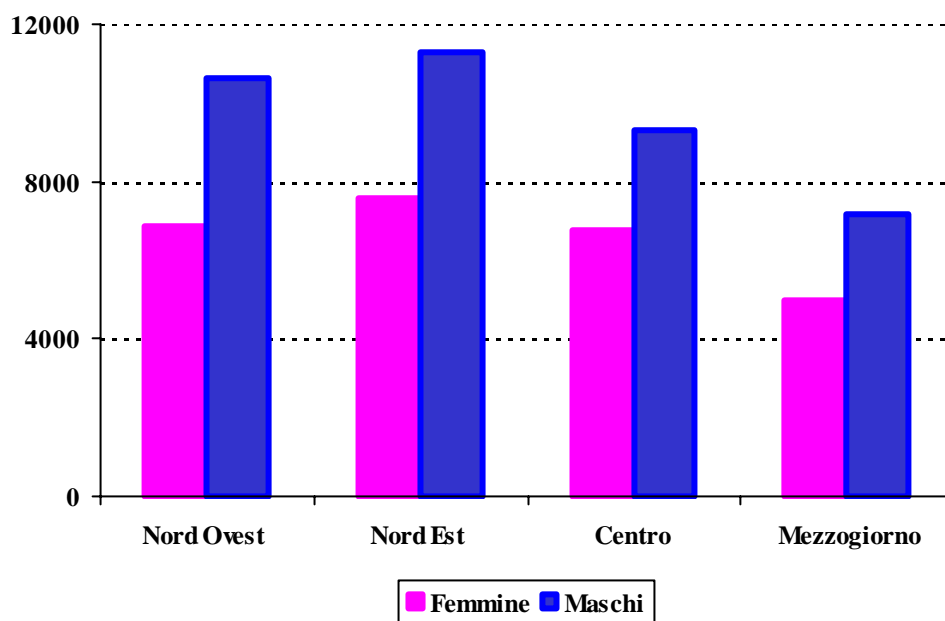
Ugualmente crescente è l'andamento per durata del contratto: di nuovo, i redditi delle donne sono, in media, più bassi ma la differenza per difetto, pure aumentando in assoluto al crescere della durata del contratto, è sostanzialmente invariata in termini relativi (l'imponibile medio delle donne rappresenta rispettivamente il 64% e il 68% di quello degli uomini nelle classi ≤ 30 giorni e > 180 giorni).

Figura 9: imponibile medio (euro) per classi di durata del contratto e sesso.
 Fonte: Inps (2006)



In relazione alla distribuzione territoriale, infine, la differenza tra sessi è maggiore nel nord-ovest, dove il reddito delle collaboratrici è - in media - solo il 65% di quello dei collaboratori, e relativamente meno marcata nelle regioni centrali (73%).

Figura 10: imponibile medio (euro) per circoscrizione geografica e sesso.



3.4 Criticità al femminile

Il quadro sopra delineato rivela che le donne – maggioranza schiacciante nel mondo della collaborazione – occupano tendenzialmente spazi di secondo piano, per la natura delle professioni svolte, per la misura ridotta dell’impegno lavorativo, per l’ammontare di reddito percepito. D’altra parte, poiché le opportunità di ottenere un lavoro “*family friendly*” nell’area della “buona” occupazione nel nostro Paese sono molto rarefatte, è probabile che attraverso contratti più flessibili in fatto di orario e, a volte, di sede, si riesca a rendere compatibili gli impegni di lavoro con quelli di cura. L’alta percentuale di collaboratrici che lavorano part-time lo testimonia.

Le donne sono relativamente penalizzate rispetto agli uomini anche quando si muovono nello stesso contesto, svolgono le stesse professioni e condividono le stesse incertezze tipiche di questa forma occupazionale.

In primo luogo le madri con carichi familiari, anche se portatrici di buone competenze professionali, rischiano più degli uomini di restare intrappolate in questa condizione. D’altra parte, soprattutto in alcune aree professionali, è alta la probabilità di trovare solo un lavoro in collaborazione una volta uscite dal mercato, magari per una maternità. L’alta percentuale di donne adulte del Nord e del Centro impegnate con contratti di collaborazione è indicativo proprio di questo aspetto. Ancora, nei settori d’attività in cui sono più diffuse forme occupazionali atipiche, come le collaborazioni, i fattori competitivi per stare sul mercato e per affermarsi professionalmente sono fondamentalmente due: una buona dotazione di capitale sociale - vale a dire “una rete di relazioni durevoli che consenta di veicolare risorse fondamentali per la mobilità occupazionale, quali l’informazione e la fiducia - ed essere riconosciuti come membri di una comunità”. Occorre per questo “un continuo aggiornamento del proprio capitale umano” (Barbieri, Rizza, 2003; Fullin, 2004).

Contano, quindi, una buona reputazione e un livello di professionalità elevato, acquisito con l’esperienza. C’è, in definitiva, la necessità di mantenersi costantemente sul mercato, per costruire e stabilizzare una rete di possibili

committenti. L'interruzione dell'attività comporta così un rischio molto elevato di non reinserirsi nel mondo del lavoro. L'uscita, spesso pensata come temporanea, non solo compromette il presente economico della famiglia ma ha un forte impatto sulla "impiegabilità" futura. Quanto più si resta fuori dal lavoro, tanto più alto è, infatti, il rischio di obsolescenza delle competenze di cui si è portatori. Fare progetti a lungo termine richiede un impegno costante per alimentare i contatti professionali e aggiornare le conoscenze, impegno che può essere vanificato dal sopraggiungere della maternità e che in ogni caso rende difficile la conciliazione a chi deve assolvere al lavoro di cura.

Due aspetti emergono con forza.

Da una parte la marginalità relativa delle donne nel mondo della collaborazione, soprattutto di quelle con livelli medio bassi di scolarizzazione e, in generale, delle madri che si trovano nella necessità di conciliare lavoro e famiglia in un contesto privo di opportunità alternative, di servizi e strutture di sostegno.

Dall'altra l'interrogativo a cui devono rispondere le collaboratrici più istruite e più giovani, potenzialmente interessate alla carriera professionale: continuare a svolgere il proprio lavoro rinunciando alla famiglia e differendo la nascita dei figli, impegnarsi nella conciliazione da subito o, ancora, vivere senza compromessi l'esperienza della maternità ritirandosi dal mercato? I dati che presentiamo nel paragrafo successivo illustrano le risposte a questo interrogativo.

3.5 Le collaborazioni al femminile: una conciliazione difficile

In questa parte metteremo a fuoco alcuni aspetti del lavoro in collaborazione dal punto di vista delle donne, con l'obiettivo di valutare proprio quanto esso sia funzionale al bisogno di conciliare famiglia e professione.

L'analisi è stata condotta sui dati Istat del IV trimestre 2006 relativi alle collaboratrici¹ - con contratti a progetto o prestazione occasionale² - di età compresa tra 25 e 49 anni. Esse sono state suddivise in due gruppi, le madri con figli conviventi e le "altre donne"³.

Un primo dato da sottolineare è la prevalenza delle altre donne che costituiscono il 58% del gruppo osservato mentre le madri solo il 42. Se si considera che queste ultime sono la maggioranza dell'occupazione totale femminile nelle fasce di età 25-49 anni (56%), si è indotti ad affermare che la collaborazione non è una formula "preferenziale" per le lavoratrici con figli. L'analisi per fasce di età, come vedremo, condurrà a conclusioni più articolate.

In primo luogo va detto che le madri sono mediamente meno giovani: più del 75% ha almeno 35 anni contro il 27% delle altre donne (tabella 29).

Tra le giovani collaboratrici in età compresa tra 25 e 34 anni le madri rappresentano meno del 19%, una quota modesta in relazione al peso relativo delle madri nell'insieme delle occupate della stessa età (31% circa, tabelle B e C in appendice). La tendenza a differire nel tempo la nascita del primo figlio spiega solo in parte, quindi, l'età relativamente avanzata delle collaboratrici con figli. I risultati indicano invece che la maternità, quando interviene prima della maturità professionale, non trova nella collaborazione la formula lavorativa più idonea.

¹ Si fa presente che l'indagine interessa un insieme molto limitato all'interno delle forze lavoro e le stime delle numerosità assolute hanno scarsa attendibilità. Le distribuzioni delle tavole che seguono sono utili per definire i pesi relativi delle diverse modalità e non la loro consistenza assoluta.

² Le prestazioni occasionali pesano per il 16%, relativamente di più tra le madri (quasi 20%) che tra le altre (13%).

³ Sono considerate madri con figli conviventi - per brevità madri - le donne con figli che appartengono allo stesso nucleo familiare. La scelta di limitare l'analisi alle fasce di età 25-49 anni permette di escludere buona parte delle madri con figli adulti conviventi. Le "altre donne" potrebbero avere figli appartenenti ad altro nucleo

Tabella 29 Donne con contratti di collaborazione per età e condizione familiare (età 25-49 anni) - pesi percentuali

	Madri con figli conviventi	Altre donne	Totale
25-29	4.0	44.4	27.5
30-34	19.1	28.7	24.7
35-39	31.2	12.8	20.5
40-44	27.0	6.8	15.3
45-49	18.7	7.3	12.1
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Le madri sono relativamente meno scolarizzate (tabella 30): quasi una su quattro ha solo la licenza media (contro circa il 7% delle altre donne), e poche di più sono laureate (tra le altre donne, viceversa, più della metà ha un titolo di studio universitario). Va segnalato, inoltre, che la percentuale delle madri che hanno seguito soltanto la scuola dell'obbligo aumenta con il numero di figli tanto che esse sono quasi la metà di quelle con tre o più figli (tabella 31): si delinea per loro un quadro professionale meno qualificato rispetto alle collaboratrici senza figli conviventi.

Tabella 30 Donne con contratti di collaborazione per titolo di studio e condizione familiare (età 25-49 anni) - pesi percentuali

	Madri con figli conviventi	Altre donne	Totale
Fino a licenza media	23.8	7.4	14.3
Diploma di scuola superiore o assimilati	49.7	41.4	44.8
Laurea o specializzazione post universitaria	26.6	51.2	40.9
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Tabella 31 Collaboratrici per numero di figli conviventi e titolo di studio (età 25-49 anni) – pesi percentuali

	Un figlio	Due figli	Tre o più figli	Totale
Fino a licenza media	15.8	24.5	49.1	23.8
Diploma di scuola superiore o assimilati	54.9	48.4	37.0	49.7
Laurea o specializzazione post universitaria	29.4	27.1	13.9	26.6
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Nelle regioni settentrionali risiede circa la metà delle madri e il 45% delle altre donne (tabella 32). Le collaboratrici con figli sono minoranza in tutte e tre le grandi circoscrizioni geografiche; in particolare al Centro (dove, sulla base dell'archivio Inps, i contratti di collaborazione sono relativamente più frequenti) sono soltanto il 35% circa (tabella D in appendice).

Tabella 32 Donne con contratti di collaborazione per ripartizione geografica e condizione familiare (età 25-49 anni) pesi percentuali

	Madri con figli conviventi	Altre donne	Totale
Nord	50.2	45.5	47.5
Centro	19.0	25.4	22.7
Mezzogiorno	30.9	29.1	29.8
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Veniamo ora all'estensione temporale dei contratti. Quelli di durata compresa tra 7 e 12 mesi sono i più ricorrenti, tanto tra le madri (46%) quanto tra le altre (52%).

Tabella 33: Collaboratrici per durata del contratto e condizione familiare (età 25-49 anni) - pesi percentuali

	Madri con figli conviventi	Altre donne	Totale
Meno di un mese	5.9	5.3	5.5
Da 1 a 3 mesi	11.1	14.5	13.1
Da 4 a 6 mesi	11.6	16.0	14.2
Da 7 a 12 mesi	45.9	52.0	49.4
Da 13 a 24 mesi	5.8	4.9	5.3
Da 25 a 36 mesi	3.1	0.8	1.8
Più di 36 mesi	0.9	0.2	0.5
Durata non specificata - Non sa	15.7	6.3	10.2
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

E' difficile confrontare le due distribuzioni a causa del numero elevato di *non risposte* da parte delle madri (16% circa). Tuttavia, se è lecito ritenere che prevalgano i contratti relativamente più lunghi nell'insieme di chi ignora la durata del rapporto di lavoro, le madri hanno contratti relativamente più lunghi delle altre donne.

Le madri lavorano mediamente meno ore a settimana (tabella 34): quasi la metà di loro è impegnata non più di 20 ore a settimana rispetto a circa il 30% delle altre donne. Le collaboratrici con figli, inoltre, ricorrono più spesso al tempo parziale (66% delle madri contro 44% delle altre donne, tabella 35).

Tabella 34: Collaboratrici per ore di lavoro a settimana e condizione familiare (età 25-49 anni) - pesi percentuali

	Madri con figli conviventi	Altre donne	Totale
non più di 10 ore	10.6	8.9	9.6
da 11 a 20 ore	37.1	20.7	27.6
da 21 a 30 ore	23.4	18.5	20.5
da 31 a 40 ore	21.5	40.0	32.2
più di 40 ore	1.1	8.0	5.1
Orario molto variabile/non sa	6.4	4.0	5.0
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Tabella 35: Collaboratrici per modalità di lavoro e condizione familiare (età 25-49 anni) - pesi percentuali

	Madri con figli conviventi	Altre donne	Totale
tempo pieno	34.3	55.7	46.7
tempo parziale	65.7	44.3	53.3
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Le professioni tecniche sono quelle più frequenti sia tra le madri che tra le altre donne (31% circa, tabella 36): in particolare, in questo ambito prevalgono le “professioni tecniche nell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali”. Anche le impiegate sono più del 20% sia tra le madri che tra le altre donne⁴.

Tabella 36: Collaboratrici per attività svolta e condizione familiare (età 25-49 anni) - pesi percentuali

	Madri con figli conviventi	Altre donne	Totale
LEGISLATORI, DIRIGENTI E IMPRENDITORI	3.5	1.5	2.4
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	13.8	23.0	19.1
PROFESSIONI TECNICHE	30.6	31.5	31.1
IMPIEGATI	21.2	20.7	20.9
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA'	18.1	14.6	16.1
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	1.7	1.5	1.6
CONDUTTORI DI IMPIANTI E OPERAI SEMIQUALIFICATI ADDETTI A MACCHINARI FISSI E MOBILI	1.6	1.7	1.7
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	9.5	5.4	7.1
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione sono più diffuse tra le altre donne (23%) che tra le madri (solo 14%), in linea con la minore preparazione che le madri hanno accumulato nel loro percorso formativo.

⁴ In particolare, le professioni più diffuse tra le impiegate parasubordinate sono: “personale di segreteria ed operatori su macchine di ufficio”; “personale con funzioni specifiche in campo amministrativo, gestionale e finanziario”; “personale addetto all'accoglienza, all'informazione e all'assistenza della clientela”.

Circa il 90% delle collaboratrici osservate lavora per una sola azienda/cliente. Una frazione più grande delle madri decide dove lavorare (15% rispetto a circa il 10% delle altre donne), soprattutto nella fascia di età 45-49 anni (più del 26%, tabella 37). L'autonomia in termini di orario è certamente maggiore (tabella 38), rispetto alla possibilità di scegliere la sede (quasi il 40% delle madri e circa il 26% delle altre donne lo gestiscono liberamente): ancora una volta le madri "più anziane" sono relativamente più indipendenti (più del 50%).

Nel mondo della collaborazione, in definitiva, le donne con figli trovano spazio in età più avanzata quando è maggiore l'autonomia in fatto di sede e, soprattutto, di orario di lavoro. Sono mamme con figli mediamente più grandi, che richiedono verosimilmente meno cure e tempo da parte dei genitori, tendenzialmente meno scolarizzate delle altre collaboratrici e impegnate in professioni meno qualificate. Per le madri adulte la collaborazione rappresenta una occasione per (ri)entrare nel mercato del lavoro e contribuire al reddito familiare, anche se in posizioni sovente marginali.

In sostanza le statistiche suggeriscono l'ipotesi che la collaborazione sia poco "conciliativa" e funzionale alla famiglia. La scelta di avere un bambino corrisponde, in generale, al bisogno di definire e coltivare uno spazio per sé e la famiglia, bisogno che configge con le condizioni e le esigenze di lavoro quando mancano i meccanismi di tutela e gli strumenti di conciliazione: il ritardo della maternità può essere conseguenza del senso di incertezza e precarietà che il lavoro in collaborazione spesso porta con sé. D'altra parte, anche i risultati di altre ricerche dimostrano che, a parità di titolo di studio e di età, le scelte finanziarie - come l'acquisto di una casa o l'apertura di una pensione integrativa - e quelle di carattere familiare - come l'uscita dalla famiglia d'origine, il matrimonio, i figli - dipendono più dalle modalità contrattuali dell'impiego che dal contesto territoriale (Bertolini, 2006).

Tabella 37: Collaboratrici per autonomia di sede, età e condizione familiare (età 25-49 anni) - pesi percentuali

	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		Totale	
	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne
Decide dove lavorare	9.0	3.6	7.8	17.7	14.1	15.4	15.0	8.9	26.2	3.3	15.2	9.5
Lavora presso l'azienda/cliente	91.0	95.5	92.2	82.3	85.9	84.4	85.0	91.1	73.8	96.7	84.8	90.1
Non sa	.	0.9	.	.	.	0.2	0.4
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: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

Tabella 38: Collaboratrici per autonomia di orario, età e condizione familiare (età 25-49 anni) - pesi percentuali

	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		Totale	
	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne	Madri con figli conviventi	Altre donne
Decide autonomamente l'orario	9.0	20.2	34.3	38.5	39.1	32.2	37.0	17.7	52.7	10.6	38.9	26.1
Non decide l'orario	91.0	79.0	65.7	61.5	58.9	67.8	63.0	82.3	47.3	89.4	60.5	73.5
Non sa	.	0.9	.	.	2.0	0.6	0.4
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: Elaborazione IRES su dati Istat - Indagine sulle forze lavoro (IV trimestre 2006)

LE DONNE NEL SISTEMA DEL LAVORO INTERINALE

4.1 Dimensioni del fenomeno e dinamiche di trasformazione

4.1.1 Un mercato limitato, ma in crescita

A partire dalla sua introduzione il lavoro interinale (o somministrato) ha conosciuto una espansione considerevole, seppure la pratica di utilizzo di questo strumento di flessibilità “regolata” (Carmignani-Rustichelli-Marzano, 2001) sia relativamente diffusa nel sistema delle imprese italiane. Vi ricorrono, infatti, l’1,8% delle imprese italiane, secondo Fonti Isfol-Ministero del lavoro¹ soprattutto grandi imprese (oltre la metà supera i 100 addetti) attive in specifici ambiti settoriali e territoriali².

Vi sono ancora difficoltà nel definire in modo puntuale sia la dimensione quantitativa del fenomeno che gli aspetti qualitativi relativi alle caratteristiche dei soggetti coinvolti. È possibile, tuttavia, attraverso l’utilizzo di fonti differenziate, sia di carattere ufficiale che risultati di ricerche ad hoc, realizzate nel corso degli anni, ricostruire un quadro dell’evoluzione quantitativa del fenomeno. Inoltre, vi è la possibilità di mettere a fuoco opportunità offerte ai lavoratori e criticità di questa particolare forma occupazionale di carattere temporaneo.

¹ Si tratta dei dati relativi alla Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005. Il dato non è molto discordante da quello rilevato da Confindustria nel 2005 che segnala una percentuale di utilizzo da parte delle del campione di imprese considerate nella propria indagine pari all’1,4%. (Confindustria, 2007)

² D’altra parte, l’utilizzo del lavoro interinale riguarda soprattutto le grandi imprese, secondo Ebitemp (2007) il 34% della domanda di lavoro interinale proviene dalle imprese con 250 addetti e se si prende in considerazione la soglia di 100 addetti, la quota di interinali impiegata passa al 48%. Per approfondimenti cfr. Osservatorio Ebitemp, 2007, Il lavoro interinale negli archivi Inail. Un aggiornamento del quadro statistico

Attraverso i dati degli archivi Inail³ si ha modo di ricostruire il trend di sviluppo che ha caratterizzato il segmento del lavoro interinale a partire dalla sua introduzione, sancita dal “pacchetto Treu” del 1997. Nel periodo considerato il lavoro interinale (o somministrato) ha avuto una diffusione crescente e pressoché stabile nel mercato del lavoro italiano, anche se i picchi più significativi si sono registrati nei periodi immediatamente successivi alla sua introduzione (1998-99⁴) e, in parte, nel biennio 2002-03 (vedi tabella 39).

³ Attraverso i modelli di denuncia degli assicurati è possibile, infatti, risalire al numero di persone che nel corso dei mesi o dell’anno hanno lavorato con contratti di somministrazione.

⁴ Infatti, anche se la legge 196/97 ha introdotto in Italia il lavoro interinale, l’avvio effettivo dell’istituto risale alla metà del 1998, periodo in cui vennero concesse le prime autorizzazioni alle agenzie (Ires, 2002)

Tabella 39. Lavoratori interinali assicurati all'INAIL 1998-2006

Anno	Italiani	Variazioni annue	Immigrati	Variazioni annue	Totale	Variazioni annue
1998	22.387	-	2.493	-	24.880	
1999	76.864	243,3%	9.707	289,4%	86.571	247,9%
2000	89.659	16,6%	17.032	75,5%	106.691	23,2%
2001	108.073	20,5%	25.282	48,4%	133.355	25,0%
2002	167.781	55,2%	41.072	62,5%	208.853	56,6%
2003	290.063	72,9%	71.242	73,5%	361.305	73,0%
2004	320.780	10,6%	79.314	11,3%	400.094	10,7%
2005	358.875	11,9%	81.980	3,4%	440.855	10,2%
2006	405.047	12,9%	103.281	26,0%	508.328	15,3%

Fonte: Osservatorio Ebitemp su Archivi DNA - Inail

Complessivamente, si è passati dai 24.880 lavoratori interinali assicurati presso l'Inail nel 1998 ai 508.328 assicurati nel 2006.

Anche considerando un ulteriore indicatore degli andamenti complessivi del comparto, come il numero medio di missioni svolto dai lavoratori e dalle lavoratrici del comparto, si rileva un trend crescente, seppur con una variabilità ciclica⁵: infatti, mentre nel 2002 veniva rilevato un valore pari a 1,56 missioni per ciascun lavoratore, nel 2006 in media si sono superate le 2 missioni. La durata media delle missioni, al contrario, sembrerebbe registrare un trend decrescente, rispetto agli inizi del 2000, che si assesterebbe secondo valutazioni Ebitemp (2007) a 43,3 giornate retribuite per missione. Ciò è probabilmente connesso all'estensione dell'interinale in settori che tendenzialmente utilizzano questo strumento di flessibilità per periodi molto brevi. Come vedremo successivamente, infatti, nel corso degli anni 2000 il comparto ha subito profonde trasformazioni in termini di settori di impiego.

4.1.2 Le trasformazioni del "sistema interinale": terziarizzazione e femminilizzazione

In questi dieci anni il segmento del lavoro interinale ha visto ampliarsi sia la platea delle imprese utilizzatrici che quella dei lavoratori interinali. Progressivamente, si è allargato il bacino dei settori di impiego e delle figure professionali richieste dalle imprese e, di conseguenza, il profilo dei lavoratori interinali si è tendenzialmente differenziato, non essendo più sintetizzabile esclusivamente nella figura del maschio-operaio-industriale (Altieri-Oteri, 2004).

Inizialmente, infatti, il lavoro interinale interessava soprattutto i profili operai e le grandi imprese industriali del Nord; ed è per questo che si è caratterizzato come un fenomeno e una modalità di lavoro più diffusa al Nord Italia che altrove, soprattutto nel Meridione. D'altra parte, nel 2001 l'Isfol segnalava la parziale "estraneità" nei confronti del lavoro interinale da parte del settore terziario e dell'offerta di lavoro più istruita: secondo le fonti amministrative analizzate, a quella data, il settore tipico di impiego del lavoro interinale era

⁵ In realtà, il picco maggiore si è registrato nel 2004 con un numero medio di 2,16 missioni per lavoratore, in decisivo aumento rispetto al biennio 2002-2003 (Ebitemp-Osservatorio Centro Studi, 2007)

l'industria, nella quale si concentravano circa i 2/3 delle missioni, con una netta prevalenza del settore metalmeccanico. Il resto delle missioni si distribuiva nel settore dei servizi tradizionali, commerciali e turistico-alberghieri, con una relativa diffusione anche nei servizi di pulizia.

Attualmente, oltre alle zone industriali del Nord, il lavoro interinale sta interessando anche le aree a maggior diffusione dei servizi - soprattutto pubblici - del Centro Italia. Inoltre, il fenomeno sta conoscendo una graduale diffusione anche al Sud e Isole, dove la percentuale di lavoratori interinali assicurati presso l'Inail, pur essendo relativamente contenuta, è passata dall'8% del 2003 al 9% nel 2006, a seguito di un picco raggiunto nel 2005 pari al 9,6%.

Di fatto, nel tempo si è assistito ad una progressiva terziarizzazione del comparto interinale, testimoniata anche dal fatto che la quota di missioni destinate all'industria è diminuita di 15 punti in circa 5 anni, passando dal 70% del 2000 al 55,9% del 2004 (Ebitemp-Osservatorio Centro Studi, 2005), mentre nel periodo 2002-2004 si stima che circa il 51,7% dell'incremento delle missioni di lavoro interinale si è realizzato grazie all'espansione del settore dei servizi.

Inoltre, la dinamica positiva del comparto emerge anche ove si consideri che la terziarizzazione del sistema interinale sembra dovuta al maggior peso che il settore dei servizi ha assunto nel sistema economico, più che ad una riduzione della richiesta espressa dal sistema industriale, che rimane il principale settore di impiego di questa modalità contrattuale.

Tabella 40. Lavoratori interinali assicurati all'INAIL per settore economico. Andamento 2002-2006

Settore	2002		2003		2004		2005		2006	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura, pesca, attività estrattive	408	0,2	705	0,2	864	0,2	939	0,2	688	0,1
Industria	119.389	57,2	196.852	54,5	212.395	53,1	224.167	50,8	271.248	53,4
Costruzioni	4.024	1,9	6.813	1,9	8.629	2,2	9.610	2,2	10.687	2,1
Servizi privati	70.355	33,7	136.116	37,7	152.914	38,2	175.362	39,8	191.129	37,6
Servizi pubblici	14.516	7,0	20.720	5,7	25.157	6,3	30.543	6,9	33.882	6,7
Attività non determinate	162	0,1	115	0,0	136	0,0	236	0,1	694	0,1
Totale	208.854	100,0	361.321	100,0	400.095	100,0	440.857	100,0	508.328	100,0

Fonte: Elaborazioni Ires su Archivi DNA - Inail

Tabella 41. Variazioni percentuali per settore di impiego. Andamento 2002-2006

Settore	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Agricoltura, pesca, attività estrattive	72,8	22,6	8,7	-26,7
Industria	64,9	7,9	5,5	21
Costruzioni	69,3	26,7	11,4	11,2
Servizi privati	93,5	12,3	14,7	9
Servizi pubblici	42,7	21,4	21,4	10,9
Attività non determinate	-29,0	18,3	73,5	194,1
Totale	73,0	10,7	10,2	15,3

Fonte: Elaborazioni Ires su Archivi DNA- Inail

Una delle conseguenze più rilevanti della diffusione del lavoro interinale nel settore terziario è proprio la sua progressiva femminilizzazione, dovuta in modo specifico alla tendenziale diffusione del lavoro interinale in settori non manifatturieri come il commercio, la pubblica amministrazione e i servizi privati (Altieri-Oteri, 2004) e non più, soltanto, al comparto metalmeccanico - da sempre uno dei maggiori utilizzatori dello strumento - che tradizionalmente offre lavori più "maschili".

Infatti, nel 2000 secondo fonti Isfol (Carmignani-Rustichelli-Marzano, 2001) il lavoro interinale era un fenomeno prevalentemente maschile e le donne rappresentavano solo il 30% del totale, risultando in minoranza anche rispetto all'occupazione complessiva, nella quale le donne rappresentavano il 37% del totale.

Dal 2002 fino ad oggi, invece, sia le fonti statistiche che la letteratura specialistica hanno evidenziato un progressivo e graduale incremento della presenza femminile tra i lavoratori in somministrazione⁶. Se ci riferiamo alle fonti Inail, notiamo che la componente femminile del segmento interinale è cresciuta in modo significativo tra il 2002 e il 2006, facendo registrare un incremento pari al + 162,2% circa; in modo particolare, le lavoratrici interinali sono passate dalle 83.400 unità del 2002 alle 218.750 unità del 2006. Rispetto al totale dei lavoratori interinali, la percentuale della presenza femminile è passata dal 39,9% del 2002 al 43% del 2006.

Di conseguenza, se all'inizio la presenza femminile tra gli interinali era addirittura inferiore a quella media dell'occupazione totale, attualmente la percentuale di lavoratrici interinali sul totale rimane decisamente sovradimensionata rispetto all'occupazione complessiva, che nel 2006 ha raggiunto il 39%. Così, l'incidenza della presenza femminile anche nel lavoro

⁶ Ichino A., Mealli F., Nannicini T., 2003, Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?, Rapporto per il Ministero del lavoro; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e lavoro, n. 1/2001, Angeli, Milano; Ires, 2003, Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, "Monitoraggio delle Politiche occupazionali e del lavoro", 2003; Aa.Vv., 2004, (IRS, Studio APS, Enaip Lombardia; Ial Piemonte), Lavoro interinale e formazione. Analisi delle caratteristiche socio-professionali dell'offerta di lavoro interinale, Dicembre 2004; Ires, 2006, (Altieri G., Oteri C., Pedaci M.), Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici, Collana dell'Osservatorio Centro studi Ebitemp.

interinale, come nelle altre forme di lavoro atipico, ha assunto un peso rilevante e, come vedremo successivamente, presenta caratteristiche peculiari.

Tabella 42. Andamenti del lavoro interinale per sesso

Anno	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Variazione percentuale lavoratrici interinali	
2002	125.451	83.403	208.854	60,10%	39,90%	100,00%	2002-2003	+ 81,3%
2003	210.101	151.220	361.321	58,10%	41,90%	100,00%	2003-2004	+12,4%
2004	230.215	169.880	400.095	57,50%	42,50%	100,00%	2004-2005	+12,7%
2005	249.357	191.500	440.857	56,60%	43,40%	100,00%	2005-2006	+14,3%
2006	289.578	218.750	508.328	57,00%	43,00%	100,00%	2002-2006	+162,2%

Fonte: Elaborazioni Ires su Archivi DNA- Inail

Oltre che nella connotazione di genere, il profilo dei lavoratori interinali si è modificato anche nelle fasce di età, con tutta probabilità ciò è dovuto tanto alla graduale femminilizzazione del comparto, quanto alla crescente difficoltà di reinserimento nel mondo del lavoro degli uomini over 40 espulsi dal sistema produttivo. Se all'inizio, infatti, il lavoro interinale interessava soprattutto i giovani, negli ultimi anni tra i lavoratori del comparto si è riscontrato un tendenziale spostamento verso le fasce di età più adulte: se la classe dei 30-39enni era pari al 29,7% nel 2002, nel 2006 ha raggiunto un peso pari al 31,8%, mentre gli over 40 sono passati dal 10% del 2002 al 14% circa del 2006 (Ebitemp-Osservatorio Centro Studi, 2007).

In ogni caso, sono proprio le lavoratrici ad essere mediamente più adulte degli uomini e questi trend trovano conferma in diverse indagini recenti. Difatti, secondo un'indagine Irs⁷ (A.a.V.v, 2004) l'età media delle donne risulta superiore a quella dei propri colleghi, pari a 31,4 anni rispetto ai 30,1 anni degli uomini. Tra le lavoratrici interinali, infatti, il 38,4% si colloca nella classe di età centrale, compresa tra i 30-39 anni, contro il 30,4% degli uomini; mentre tra gli ultraquarantenni le donne rappresentano il 15,3% rispetto al 12,9% dei propri colleghi.

Anche le evidenze empiriche di una recentissima indagine Ires (2008)⁸ evidenziano andamenti analoghi: è tra gli over 40, infatti, che si rileva lo scarto più elevato tra lavoratori e lavoratrici, queste ultime superano di quasi tre punti percentuali gli uomini (il 21% rispetto al 17,7% dei coetanei maschi). Questa tendenza in parte sembra testimoniare che, all'aumentare dell'età, sono soprattutto le donne ad utilizzare il lavoro interinale, probabilmente, per inserirsi nuovamente nel mercato del lavoro dopo esserne fuoriuscite per far fronte ai

⁷ Si tratta di un'indagine realizzata dall'Irs nel 2004 in collaborazione con altri istituti (Ref., Studio APS, Enaip Lombardia; Ial Piemonte) su un campione rappresentativo di 2336 lavoratori che hanno svolto almeno una missione di lavoro interinale nei 12 mesi precedenti l'indagine (che per semplicità sarà citata come indagine Irs).

⁸ Si tratta di un'indagine condotta dall'Ires-Cgil per conto dell'Osservatorio Centro Studi Ebitemp nel 2007. L'indagine è stata realizzata su un campione rappresentativo di circa 1000 lavoratori e lavoratrici interinali che hanno svolto almeno una missione interinale nei 12 mesi antecedenti all'indagine; attualmente, il lavoro è in corso di completamento e in questa sede verranno anticipati solo alcuni dei principali risultati. Il titolo provvisorio del progetto di ricerca è il seguente: "I lavoratori interinali: caratteristiche e percorsi".

carichi familiari. Sembrerebbe, quindi, che anche nel comparto degli interinali le donne giovani seguano i comportamenti dei coetanei maschi e utilizzino questo strumento come canale di ingresso nel mercato del lavoro. Nelle fasce di età più adulte, invece, per le donne in particolare, l'interinale si rivela un valido strumento per rientrare nel mercato del lavoro dopo un periodo di inattività (Ires, 2006) o, ad ogni modo, come un'opportunità per continuare a rimanere sul mercato anche se con un lavoro temporaneo ⁹.

D'altra parte, questa tendenza viene confermata anche dalle condizioni familiari delle lavoratrici interinali che, più dei colleghi uomini, vivono in coppia: infatti, proprio l'indagine Irs (A.a. V.v., 2004) segnala che le donne coniugate e/o conviventi sono quasi il doppio rispetto agli uomini (41,3% circa vs. 23,3% degli uomini). Sempre dal punto di vista delle condizioni familiari, se si considera anche la presenza di figli, la più recente indagine Ires (2008), già citata, rileva che se tra i giovani (under 30) le differenze di genere non sono affatto significative, anzi uomini e donne si attestano su valori percentuali molto simili, al crescere dell'età la situazione cambia. La percentuale di chi ha figli aumenta decisamente per le donne tra i 30 e i 39 anni, rispetto agli uomini (34,7% vs. 21,4%), mantenendosi molto elevata anche tra le over 40 (il 78,1% rispetto al 68,8% degli uomini). Quindi, è piuttosto palese che le donne adulte che utilizzano l'interinale, nella stragrande maggioranza dei casi, hanno problemi di conciliazione. Va ad ogni modo sottolineato che, mentre il 26,7% del campione non ha figli a causa della prevalenza delle fasce giovanili tra i lavoratori interinali, fa riflettere il fatto che le lavoratrici interinali intervistate di età compresa tra i 30-39 anni non hanno figli nel 65,2% dei casi (rispetto al 78,6% degli uomini). In sostanza, anche in questo segmento di lavoro atipico si riconferma che le donne lavorano con un contratto temporaneo perché hanno problemi di conciliazione, ma, nel contempo, se hanno un contratto temporaneo con più difficoltà riescono a progettare la maternità.

⁹ Infatti, se consideriamo l'occupazione complessiva (Istat, 2006) nella quale prevalgono i lavoratori "standard", si rilevano andamenti opposti rispetto a quelli rilevati tra i nostri intervistati, in quanto, considerando tutti gli occupati, l'incidenza degli uomini è superiore tra gli ultraquarantenni (53,6% rispetto al 50,3% delle donne), mentre le donne si concentrano in prevalenza tra gli adulti in età centrale (30-39 anni: il 32% circa rispetto al 30% degli uomini) e tra i lavoratori più giovani (under 30: il 17,6% rispetto al 16,5% degli uomini). (fonte: Elaborazioni Ires su micro-dati Istat relativi alle Forze lavoro 2006).

La crescente femminilizzazione del segmento interinale, avvenuta nell'ultimo quinquennio, ha determinato anche un incremento dei livelli di scolarizzazione della platea dei lavoratori. Questo andamento, tra l'altro, trova spiegazione anche nella diversificazione dei profili professionali avvenuta nell'interinale; la terziarizzazione del comparto, infatti, ha indirizzato la domanda delle imprese anche verso profili professionali più elevati e quindi verso lavoratori e lavoratrici mediamente più istruiti.

In ogni caso, guardando alla distribuzione dei titoli di studio per genere, anche nel caso del lavoro interinale, così come avviene nel complesso, le donne risultano relativamente più istruite degli uomini¹⁰. Infatti, la prima indagine più completa sui lavoratori interinali, condotta dall'Isfol (Carmignani, Rustichelli, Marzano, 2001), attestava che il 44,2% delle donne aveva un diploma o titolo superiore rispetto al 30,2% degli uomini. La stessa indagine condotta dall'Irs (A.a. V.v., 2004), relativa al 2004, rilevava tra le donne intervistate livelli di istruzione mediamente più alti rispetto agli uomini: infatti, oltre ad essere più concentrate tra i diplomati, ben il 19,6% delle donne aveva un diploma di laurea rispetto al 10,9% degli uomini. Tendenze analoghe risultano anche dall'indagine Ires (2008): nel campione di interinali intervistati, le lavoratrici presentano titoli di studio più elevati rispetto ai propri colleghi: il 23% circa ha la laurea (rispetto al 17,6% degli uomini) e il 52,6% ha un diploma (rispetto al 46,2% degli uomini). Questa tendenza rimane invariata a prescindere dalla classe di età, l'unica eccezione riguarda gli ultraquarantenni tra i quali sono i laureati a superare ampiamente le laureate (il 15% vs. il 10% circa).

¹⁰ Anche tra gli occupati nel complesso le donne risultano sempre più istruite degli uomini: il 68,4% ha conseguito un diploma, una laurea o una specializzazione post universitaria, rispetto al 54,7% degli uomini; mentre, tra gli occupati meno istruiti (solo licenza media) le donne rappresentano il 31,5% rispetto al 45,3% dei maschi (cfr. Elaborazioni Ires su RFCL, 2006).

Tabella 43. Andamenti del lavoro interinale per classi di età

Classi di Età	2002		2006	
	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 24 anni	63.151	30,20%	138.106	27,20%
25 - 29	57.438	27,50%	118.044	23,20%
30 - 34	38.731	18,50%	96.817	19,00%
35 - 39	23.374	11,20%	65.245	12,80%
40 e oltre	26.157	12,5	90.116	17,7
Totale	208.851	100,00%	508.328	100,00%

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Centro Studi-Ebitemp su Archivi DNA- Inail

4.2 La qualità dei percorsi

4.2.1 Settori e professioni: il *sex-typing*

Dal punto di vista dei settori di utilizzo, emerge il classico *sex-typing*: rispetto agli uomini, le donne sono meno presenti nell'industria e maggiormente inserite in attività dei servizi, sia attività manuali del basso terziario che nelle professioni impiegatizie dei servizi. Non a caso, come mostrano i risultati dell'indagine Irs (A.a. V.v., 2004), le lavoratrici interinali risiedono in prevalenza al Centro-Nord (il 57%), dove l'interinale ha una precisa connotazione terziaria. Viceversa, il lavoro interinale viene poco utilizzato dalle donne del Meridione: solo il 30% degli interinali inseriti in aziende del Sud e Isole sono donne. D'altra parte, il Meridione è un contesto che in generale continua ad essere meno interessato dalla diffusione dell'interinale, anche perché le imprese che operano nel terziario, spesso di piccole dimensioni, fanno ricorso al lavoro sommerso o tendono a preferire rapporti di lavoro atipici più convenienti del lavoro in somministrazione (Altieri-Oteri, 2004).

Entrando nel dettaglio delle figure professionali, sin dalla prima ricognizione del fenomeno operata dall'Isfol (Carmignani, Rustichelli, Marzano, 2001), da

subito si sono evidenziate due aree socio-lavorative ben differenziate e connotate dal punto di vista di genere. Una prima, costituita da manodopera operaio-industriale, giovane e con bassi livelli di scolarizzazione, composta dalla maggior parte degli uomini (88,6%) e da poco più della metà delle donne (56% circa). Un secondo gruppo, rappresentato dal lavoro non manuale del terziario, che coinvolge prevalentemente le donne, le quali, come segnalato, hanno livelli di istruzione mediamente più elevati rispetto ai propri colleghi.

Sempre da questa prima indagine è stato possibile individuare i settori di impiego principali di lavoratori e lavoratrici interinali: coerentemente, gli uomini prevalgono nel comparto industriale, in particolare nel metalmeccanico, che raccoglie il 50,2% degli uomini e circa il 30% delle donne; mentre queste ultime sono più concentrate nel terziario, soprattutto nel commercio (26,3% rispetto all'11,4% degli uomini) e negli alberghi e ristoranti (3% vs. 0,9% degli uomini). L'indagine Irs, relativa al 2004, conferma queste evidenze empiriche: infatti, gli uomini hanno più possibilità di inserimento nell'industria (64% vs. 49,4% delle donne) e le donne nei servizi (50% vs. 35,5% degli uomini), in particolare nel commercio (13,4% vs. 8,6% degli uomini), nella pubblica amministrazione (9,4% vs. 5,6% degli uomini), nell'istruzione, sanità ed altri servizi sociali (6,7% vs. 3% degli uomini) e negli alberghi e ristoranti (2,7 vs. 1,9%). Considerando nel dettaglio i profili professionali, le donne sono sovrarappresentate tra gli impiegati (48,3% vs. 22,5% degli uomini) e, al contrario, sono meno presenti tra i profili operai e le professioni non qualificate.

Dunque, anche nell'interinale si riproducono le tradizionali forme di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Le risultanze della più recente indagine Ires (2008), oltre ad evidenziare andamenti analoghi, consentono di approfondire le caratteristiche dei profili professionali femminili. Le lavoratrici più istruite sono in prevalenza impiegate o addette a mansioni di segreteria (il 35,9% contro il 19,5% degli uomini). Scendendo nella gerarchia delle professioni, altra prevalente attività che coinvolge le lavoratrici interinali è quella relativa al comparto commerciale-turistico-alberghiero (21,8% vs. 7% degli uomini), tra queste ultime si concentrano tanto le meno istruite quanto quelle con titoli di studio più alti, con ciò si spiega anche la presenza, tra queste, sia delle più giovani (under 30: 25%) che delle più adulte (over 40: 32,5%). Tuttavia, non

sempre l'inserimento lavorativo corrisponde al livello di istruzione posseduto, infatti tra le lavoratrici occupate in professioni non qualificate del terziario (addette alle pulizie, operatrici call center, data entry ecc.) si rileva una quota non trascurabile di laureate (15,2%), nonostante la componente maggioritaria sia costituita dalle meno istruite (il 21,4% ha la licenza media e/o elementare). Queste ultime sono anche le lavoratrici più adulte (si tratta del 19,5% delle over 40); viceversa, al diminuire dell'età si riduce anche la percentuale di donne impiegate in questo tipo di professioni (il 12,2% delle 30-39enni; il 7,4% delle under 30).

Dunque, già è possibile individuare alcuni profili differenziati tra le lavoratrici interinali: le giovanissime o di età inferiore ai 40 anni, mediamente più istruite occupate in professioni impiegatizie o di tipo tecnico-amministrativo, e quelle più adulte, che hanno superato i 40 anni, occupate in professioni che non richiedono alcuna qualifica professionale, tendenzialmente meno istruite, ma anche sottoccupate con titoli di studio elevati (le ultraquarantenni addette alle pulizie laureate sono il 22,2% rispetto al 9,2% del totale, a parità di età non vi sono uomini nella medesima condizione!). Infine, vi sono le lavoratrici del comparto commerciale-turistico-alberghiero, si tratta in prevalenza di over 40, con scarsi livelli di istruzione (dall'attestato di qualifica alla sola licenza media o elementare).

4.2.2 Le durate delle missioni e le condizioni di lavoro

La qualità dei percorsi femminili all'interno dell'interinale tende a differenziarsi rispetto a quella dei lavoratori.

Se consideriamo le durate delle missioni che vedono impegnate le lavoratrici notiamo che queste ultime tendono ad avere esperienze di lavoro in somministrazione mediamente più brevi dei propri colleghi. Già nel 2001 l'Isfol (Carmignani, Rustichelli, Marzano, 2001) rilevava che il 20,5% delle donne aveva missioni di lavoro di durata non superiore ai 5 giorni, rispetto al 14,2% degli uomini.

D'altra parte, sono le imprese attive nel commercio e nel comparto degli alberghi e ristoranti ad utilizzare missioni più brevi: circa il 69,5% ha attivato

missioni di durata inferiore ai 3 mesi, stando ai risultati di un'indagine Ires (2006), condotta su un campione di circa 300 imprese utilizzatrici dislocate nelle diverse aree territoriali del Paese. Sempre negli stessi comparti oltre la metà delle imprese ha attivato missioni di durata non superiore ad un mese. È quindi la relativa prevalenza della componente femminile nei comparti del commercio e degli alberghi e ristoranti a far sì che le donne abbiano missioni mediamente più brevi rispetto ai propri colleghi. Dunque, la segregazione orizzontale gioca un ruolo significativo nel definire il ventaglio di opportunità offerte alle donne nel mercato del lavoro.

Dal punto di vista degli orari di lavoro le donne, più degli uomini, si caratterizzano per essere impiegate con modalità orarie part-time; tuttavia, va sottolineato che modalità orarie e durate delle missioni dipendono molto dalle specificità dei settori di inserimento e delle figure professionali coinvolte, ad esempio nella grande distribuzione il part-time è più diffuso (Altieri-Oteri, 2004)¹¹.

Anche l'indagine Isfol, citata in precedenza, ha evidenziato che, a prescindere dal settore di inserimento, modalità orarie part-time coinvolgevano circa un quarto delle lavoratrici interinali contro il 10% dei maschi. Invece, le evidenze empiriche emerse dalla recente indagine Ires (2008) condotta su un campione di lavoratori e lavoratrici interinali ci consentono di operare ulteriori approfondimenti riguardo al profilo delle lavoratrici interinali e alle loro condizioni di lavoro. Innanzitutto, si conferma che le lavoratrici intervistate, oltre ad essere inserite in professioni tipicamente femminili e a svolgere missioni molto brevi, lavorano anche meno in termini di ore di lavoro settimanali: di queste il 27% circa non supera le 24 ore settimanali (contro poco meno del 10% degli uomini). Inoltre, lavora a part-time il 40,7% delle donne, contro solo il 19,2% degli uomini. Oltre a ciò, va rilevato che, nonostante i modelli orari siano connessi ai settori di impiego dell'interinale, ci sono comunque differenze significative legate al genere. Nel settore del commercio, dove è particolarmente

¹¹ Secondo l'indagine Ires condotta su un campione di imprese utilizzatrici, in Puglia dove è molto diffuso l'impiego dell'interinale nella grande distribuzione, oltre il 40% dei lavoratori interinali lavora part-time, contro l'11% dei dipendenti. Viceversa, in Veneto, dove il lavoro somministrato è più diffuso nel settore industriale, il ricorso al part-time è meno frequente tra gli interinali e più utilizzato tra i dipendenti.

diffuso il lavoro part-time, questa modalità oraria coinvolge gli uomini solo se giovani, mentre tra le donne è diffuso tanto tra le giovani quanto tra le più adulte.

Considerando solo la componente femminile, lavorano prevalentemente part-time anche le lavoratrici impiegate in professioni non qualificate; dunque, queste ultime, oltre ad avere durate contrattuali più basse, lavorano anche con orari più ridotti.

Le dinamiche descritte, come prevedibile, si riflettono sui livelli retributivi, così che, complessivamente, le donne guadagnano meno degli uomini: poco più del 70% guadagna meno di 1000 euro al mese, mentre solo poco meno del 50% degli uomini si trova nella medesima condizione. Una situazione di parziale parità, rispetto agli uomini, viene raggiunta dalle lavoratrici soltanto lavorando fino e oltre le 45 ore settimanali e raggiungendo livelli di reddito compresi tra i 1000 e i 1500 euro (il 58,8% delle donne vs. il 58,2% degli uomini).

Tabella 44. Orario di lavoro effettivo settimanale (in classi) per fasce di reddito netto mensile di lavoratori e lavoratrici

		Orario di lavoro settimanale					Totale
		fino a 16 ore	da 17 a 24 ore	da 25 a 36 ore	da 37 a 40 ore	Più di 40 ore	
Maschio	meno di 800 euro	60,0	85,3	22,6	8,8	6,6	17,3
	da 801 a 1.000 euro	20,0	8,8	34,5	37,3	25,3	32,2
	da 1.001 a 1.500	10,0	5,9	40,5	51,2	58,2	46,6
	oltre 1.500	10,0	-	2,4	2,7	9,9	4,0
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmina	meno di 800 euro	77,3	90,3	36,3	14,7		36,4
	da 801 a 1.000 euro	9,1	6,9	39,8	47,2	35,3	34,9
	da 1.001 a 1.500	13,6	2,8	22,1	36,8	58,8	27,2
	oltre 1.500	-	-	1,8	1,2	5,9	1,5
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires, indagine diretta

Tuttavia, è comprensibile che si guadagna se si lavora: ciò è tanto più vero per le donne che hanno missioni mediamente più brevi e che alternano con maggior frequenza periodi di lavoro con altri di disoccupazione. Infatti, nonostante nel campione considerato la maggior parte dei lavoratori ha realizzato missioni non superiori ai 6 mesi, la percentuale di donne in questa condizione è più elevata rispetto a quella dei colleghi uomini (l'82,8% rispetto al 78,5%).

4.3 L'interinale: una scelta "imposta" dal mercato?

Come mostrato ampiamente dalle diverse fonti analizzate, tra le forme contrattuali non standard, anche quella del contratto interinale coinvolge in modo sempre più marcato l'universo femminile dell'offerta di lavoro: sia le giovani con elevati titoli di studio, al primo ingresso nel mondo del lavoro, che ricorrono all'interinale come "strategia di attesa" (Fullin-Magatti, 2002), in vista di una più stabile collocazione occupazionale, sia le più adulte, che utilizzano questo strumento per rientrare nel mercato del lavoro e per continuare a restarci, cercando di conciliare il lavoro retribuito con quello legato ai carichi famigliari e di cura. Dunque, andando a fondo delle motivazioni che inducono le lavoratrici a ricorrere al lavoro interinale si evidenzia un utilizzo prevalentemente strumentale di questa modalità di lavoro (*Ibidem*, 2002), che d'altra parte riflette quello, altrettanto funzionale, di "recupero strutturale di flessibilità" (Carmignani-Rustichelli-Marzano, 2001), effettuato dalle imprese.

Una scelta strumentale imposta dalle tendenze della domanda di lavoro: infatti, secondo la ricognizione effettuata dall'Irs (A.a. V.v., 2004), la "scelta" del lavoro interinale sembrerebbe legata proprio alle difficoltà di inserirsi nel mercato del lavoro con altri tipi di contratto, una condizione più avvertita dalle donne che dagli uomini (il 38,4% rispetto al 34,3%).

Tuttavia, tra le motivazioni delle lavoratrici emergono anche le esigenze di conciliazione: tra i vantaggi associati al lavoro interinale, infatti, le lavoratrici in somministrazione del campione Irs (2004) hanno indicato la possibilità di conciliare il lavoro con altre esigenze di vita come aspetto positivo, soprattutto se hanno figli (34%). La stessa differenza non si osserva tra gli uomini. Anzi, la quota di lavoratori con figli è più elevata nel campione, che nel sottogruppo che

considera la conciliazione come aspetto positivo; ciò può dipendere dal fatto che gli uomini che indicano la possibilità di conciliare la sfera lavorativa con quella privata, individuano con quest'ultima soprattutto gli ambiti di realizzazione individuale, più che familiare. Inoltre, anche tra i lavoratori intervistati dall'Ires (2008), la possibilità di conciliazione dei periodi di lavoro con altre esigenze e attività costituisce un vantaggio soprattutto per le donne (14% vs. 9% degli uomini) e, in particolar modo, se hanno figli (quasi il 22% di chi ha più di un figlio rispetto al 6% dei maschi).

4.4 Il rischio di percorsi "bloccati"

Dunque, il lavoro interinale rappresenterebbe, come altre modalità di lavoro atipico, un'opportunità per le donne giovani di entrare nel mondo del lavoro, al pari dei coetanei maschi, ma anche un'occasione di reinserimento per quelle più adulte che, assolti i carichi familiari, intendono "rimettersi in gioco" nel mercato del lavoro. Ciò è reso possibile anche grazie al ruolo di intermediazione ricoperto dalle agenzie per il lavoro nel facilitare l'incontro con la domanda di lavoro (Fullin-Magatti, 2002).

Tuttavia, il lavoro interinale, pur risultando un efficace canale di reingresso nel mercato del lavoro, non offre garanzie di una successiva collocazione occupazionale stabile, in particolar modo per le lavoratrici più adulte, che rischiano di rimanere intrappolate in percorsi di transizione "bloccati", che fanno sì che non si riesca a trovare l'impiego desiderato e si continui a lavorare con contratti atipici. Seppure, una recente ricognizione effettuata dal Ministero del lavoro¹² a 36 mesi dall'ingresso nel lavoro interinale registri che circa il 40,7% dei lavoratori transita in un'occupazione permanente - a testimonianza della discreta capacità stabilizzante di questa forma contrattuale- si può rilevare che i settori tipici di impiego al femminile, più limitatamente offrono concrete opportunità di stabilizzazione al termine di una missione.

D'altra parte, le lavoratrici che entrano nel segmento dell'interinale, più degli uomini, provengono dall'area della non occupazione; in base ai risultati

¹² Si tratta di un'indagine realizzata dal Ministero del lavoro mediante elaborazioni su archivio CLAP per eventuali approfondimenti si rimanda a "Occupazione e forme di lavoro precario - Sintesi per la stampa", Novembre 2007 [http:// www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

dell'indagine Irs (2004), le donne intervistate prima di avere la propria esperienza di lavoro interinale erano prevalentemente in cerca di occupazione (52%) o in altra condizione di inattività (60%). In modo particolare tra i disoccupati di lunga durata la presenza femminile è ancora una volta maggioritaria: il 57,7% erano disoccupate da oltre 12 mesi rispetto al 42,3% degli uomini.

L'indagine Ires (2008) già menzionata, ci consente di avere qualche informazione in più rispetto ai percorsi precedenti all'ultima esperienza di lavoro interinale effettuata: considerando i cinque anni che precedono questa esperienza, la maggior parte delle lavoratrici ha accumulato dalle 3 alle 5 esperienze di lavoro (41,2% vs. 42% circa del totale), in modo quasi analogo ai lavoratori (42,5%). Tuttavia, se si considerano i lavoratori e le lavoratrici per le diverse classi di età una differenza significativa si riscontra tra i 30-39enni, tra i quali le donne che hanno svolto dai 3 ai 5 lavori, nei 5 anni precedenti l'indagine, superano di gran lunga gli uomini (53,2% vs. 40%); ciò testimonia, che nonostante i più elevati livelli di istruzione, per le lavoratrici i percorsi dentro e fuori il mercato del lavoro sono molto più frammentati, soprattutto al crescere dell'età.

Infatti, è soprattutto tra le donne che si concentra la maggior parte di quelli che hanno concluso "non volontariamente"¹³ il rapporto di lavoro immediatamente precedente alla prima esperienza di lavoro interinale, realizzata nel proprio percorso di lavoro, (il 44,3% contro il 31,3% degli uomini); e le percentuali aumentano al crescere dell'età, arrivando al 44% circa tra le 30-39enni (rispetto al 32% degli uomini) e al 56% tra le over 40 (rispetto al 36% degli uomini).

Esiti occupazionali più positivi non sembrano caratterizzare neanche i percorsi in uscita dall'esperienza di lavoro interinale: l'indagine Irs (2004) ha mostrato che la probabilità di uscita verso la disoccupazione sembra maggiormente influenzata dalle caratteristiche individuali più che da quelle dell'impresa: essa aumenta significativamente per le donne, i lavoratori coniugati e coloro che vivono con i genitori, al contrario si riduce per i residenti al Nord e all'aumentare dei livelli di istruzione.

¹³ Per scadenza di contratto, licenziamento o cessazione attività azienda.

È noto, tra l'altro, che missioni più lunghe spesso si associano anche a maggiori possibilità di transitare verso un'occupazione stabile, ma ciò si verifica quasi sempre per i lavoratori e le lavoratrici più giovani, i più istruiti che hanno svolto attività professionali e più qualificate, inseriti con contratto interinale in previsione di una loro futura assunzione.

Le lavoratrici, soprattutto se più adulte, inserendosi in determinati settori (commercio, alberghi e ristoranti) tendono a svolgere, più dei colleghi maschi, missioni molto brevi, correndo il rischio di transitare nuovamente nell'area dell'instabilità e dell'inoccupazione.

A conferma di questa tendenza, i risultati dell'indagine Ires (2007) testimoniano che le donne più degli uomini entrano da disoccupate nel lavoro interinale e in tale condizione rimangono successivamente all'esperienza di lavoro maturata (il 54,4% rispetto al 40% degli uomini). Va segnalato, inoltre, che le lavoratrici prima di entrare nell'interinale, pur transitando verso l'area dell'occupazione, lo fanno in prevalenza con modalità di lavoro atipiche: con contratto a tempo determinato (il 57,6% contro il 48,3% degli uomini) o con collaborazioni e altri contratti a termine (circa il 6% rispetto al 3,3% degli uomini).

Dunque, sembrerebbe che proprio per le lavoratrici, soprattutto se più adulte e occupate in determinate professioni, il lavoro interinale più che rappresentare un trampolino verso la stabilità, costituisca piuttosto un'ulteriore occasione per transitare temporaneamente nel mercato del lavoro, senza avere neanche la consolazione di vedere aumentata la propria occupabilità.

ALCUNE CONCLUSIONI

1. Il lavoro in Italia: c'è una questione femminile?

Bastano pochi dati per convincersi di sì:

- √ il tasso di disoccupazione femminile nelle classi di età 25-34 e 35-54 anni è molto più elevato di quello maschile nelle stesse classi (10 e 5.3% contro 6.2 e 2.7% rispettivamente - dati ISTAT del II trimestre 2007);
- √ il tasso di occupazione delle donne (59.5% in entrambe le classi) è, di contro, molto più basso di quello degli uomini (81.7 e 90.5%);
- √ il tasso di attività femminile (15-64 anni), il più basso dell'Europa occidentale, supera di poco il 50%

Si tratta di statistiche che non possono essere spiegate con la "fisiologia di genere" se è vero, come è vero, che siamo - in fatto di occupazione femminile - ultimi nell'Europa dei 15.

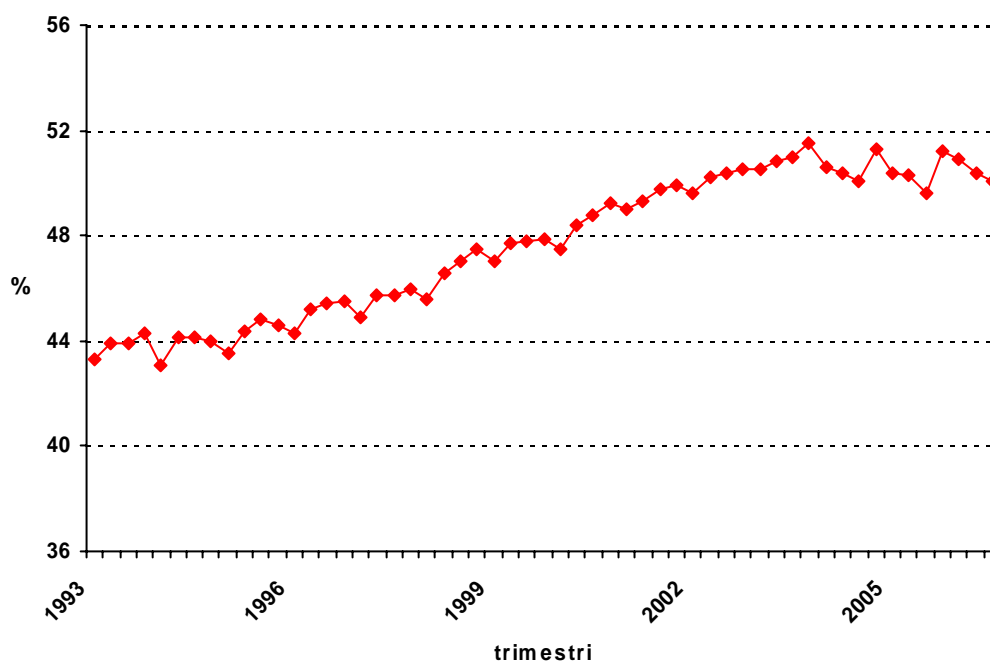
Una donna occupata su cinque, inoltre, ha un lavoro temporaneo. Nella società italiana, ancora dominata dagli uomini per numero di occupati e posizione nella professione, prende corpo un'area - prima marginale - ad alta prevalenza femminile, quella del lavoro instabile e precario.

Le conseguenze sui comportamenti e le attitudini sociali sono molteplici e congiurano tutte contro l'affermazione della donna nel mondo del lavoro. Costrette sovente a svolgere occupazioni marginali, poco qualificate e qualificanti, nell'impossibilità spesso di far valere al pari degli uomini la formazione scolastica o universitaria, assorbite dalla cura dei figli e della casa in un contesto ostile alla conciliazione - per mancanza di strutture pubbliche di sostegno e per la scarsa inclinazione dell'uomo a collaborare - molte donne italiane abbandonano prematuramente il mercato del lavoro o vi restano in condizione di instabilità o sottoccupazione.

Le tendenze registrate negli ultimi anni dimostrano, da una lato, l'aumento dell'occupazione femminile a termine- in particolare nel 2006 è aumentato il numero delle dipendenti a termine più di quanto sia cresciuto il numero di quelle

a tempo indeterminato - e, dall'altro, la stabilità - se non flessione - del tasso di attività femminile dopo anni di costante aumento.

Figura 11 Tasso di attività femminile (15-64 anni)



A fronte delle crescenti difficoltà determinate dalla riduzione del potere d'acquisto dei salari e dalla rigidità della domanda di lavoro da parte delle imprese - che interpretano la flessibilità come strumento di riduzione dei costi a basso valore aggiunto - le donne italiane scelgono in maggioranza di differire il tempo della maternità partecipando alla formazione del reddito familiare salvo poi, nel pieno della vita attiva, decidere loro malgrado di ritirarsi dal lavoro o continuarlo in un regime di basso profilo.

Questa, in estrema sintesi, la situazione presente, l'esito di trasformazioni profonde che hanno interessato il mondo del lavoro negli ultimi trent'anni, scosse telluriche che ancora lo attraversano rendendolo estremamente "fluid" e in continuo divenire, oggetto di spinte contrapposte, "progressive" e "regressive".

2. Luci e ombre

2.1 La crescita incompleta

A prescindere dall'attuale congiuntura, che merita un'analisi più approfondita e sulla quale torneremo, non si possono tacere le dinamiche positive verificate negli ultimi dieci anni.

La crescita dell'occupazione femminile è stata molta sostenuta nella seconda metà degli anni novanta e, nell'insieme, molto più marcata di quella maschile (nel 2006 sfiorava ormai il 40% dell'occupazione complessiva). L'aumento, peraltro, ha interessato soprattutto la parte stabile dell'occupazione. Anche nel lavoro a termine, tuttavia, la partecipazione delle donne è aumentata sensibilmente al punto che già nel 2003 esse erano maggioranza tra i dipendenti a tempo determinato.

Contestualmente, anche il tasso di attività femminile ha seguito un andamento crescente che solo nell'ultimo periodo ha subito una battuta di arresto.

L'aumento del tempo parziale, prerogativa tipicamente femminile, può essere interpretato come una soluzione possibile alle necessità di conciliazione in mancanza di servizi efficienti ma, d'altra parte, la quota prevalente di part-time subito denuncia lo scarto tra volontà e possibilità concreta di lavorare.

La presenza femminile nella pubblica amministrazione, largamente maggioritaria, se per un verso è spiegabile con la natura delle attività svolte - si pensi all'istruzione - per altro verso è la naturale conseguenza delle opportunità offerte dal settore pubblico in fatto di modalità e tempi di lavoro, sicuramente più "concilianti" rispetto a quelli prevalenti nel privato dove è ancora difficile far valere le prerogative previste dalla legge in materia di maternità e congedi parentali.

D'altra parte, che il contesto di lavoro e le infrastrutture di sostegno alla famiglia siano determinanti nel generare l'offerta di lavoro delle donne è documentato dalle statistiche sull'occupazione femminile nelle aree del paese dove quel contesto è più family friendly e quelle infrastrutture sono più diffuse ed efficienti, tipicamente nelle regioni centro settentrionali del paese.

Quelle statistiche, insieme ai dati sulla natalità e sull'offerta di asili nido, dimostrano che il lavoro delle donne e la famiglia non sono affatto in contraddizione quando il tessuto socio-economico in cui si sviluppano è

“conciliante”: da una parte, la prospettiva di sostenere i costi crescenti della famiglia inducono a superare lo stereotipo del breadwinner - della famiglia monoreddito - e spingono le donne sul mercato del lavoro; dall'altra, la maggiore redditività, insieme alla riduzione del rischio derivante dalla pluralità delle entrate, garantisce la necessaria stabilità economica senza la quale non è possibile “proiettare” la famiglia.

I dati aggregati a livello nazionale, in definitiva, documentano il positivo andamento dell'occupazione femminile nel lungo periodo che dimostra l'affermarsi delle donne - nonostante le difficoltà - nell'economia del paese. La natura, la qualità e le condizioni di lavoro sono però le vere discriminanti su cui indagare.

Rimanendo sul tema delle quantità, è evidente la dicotomia tra centro-nord e mezzogiorno, talmente marcata da chiedersi ormai se la questione femminile non sia, di fatto, un pezzo della questione meridionale.

2.2 La questione femminile come parte della questione meridionale

L'Italia non è un corpo omogeneo, non lo è mai stato: le due realtà del paese sono così diverse sotto l'aspetto sociale ed economico che descrivere le dinamiche a livello nazionale è non solo improprio ma anche fuorviante. Con l'accelerazione dei meccanismi di integrazione europea si è accentuata la divaricazione tra centro-nord e mezzogiorno d'Italia, il primo sostanzialmente organico al contesto continentale, il secondo sempre più lontano dagli standard definiti a livello comunitario. Le problematiche relative all'occupazione femminile non sfuggono a questa dicotomia. Se il tasso di attività femminile nel mezzogiorno è storicamente molto inferiore a quello registrato nelle altre regioni, le statistiche relative agli ultimi tre anni dimostrano che la distanza è aumentata ulteriormente: i dati trimestrali riferiscono la diminuzione del numero delle donne meridionali in cerca di occupazione, la sostanziale stabilità del contingente delle occupate e, quindi, un incremento delle inattive, in particolare di coloro che “cercano lavoro non attivamente” o “non lo cercano ma sono disponibili a lavorare”. L'abbandono del mercato da parte di molte donne (effetto scoraggiamento) è più grave che in passato - quando interessava figure

marginali , soprattutto casalinghe attive in modo episodico e con finalità soltanto integrative del reddito familiare - poiché altera equilibri costruiti sulla centralità del lavoro femminile. Lo scoraggiamento, tuttavia, è un fenomeno che non interessa soltanto le donne del sud ma, nell'attuale congiuntura, investe per la prima volta anche la componente maschile delle forze lavoro meridionali: "La comparsa della figura del maschio adulto scoraggiato è indubbiamente un fatto nuovo nella configurazione sociale del mercato del lavoro; potrebbe implicare una situazione di crisi fortemente sottovalutata o, più probabilmente, trasformazioni profonde nei modi di funzionamento del mercato stesso che le vecchie categorie non sono più in grado di interpretare" (CNEL, rapporto trimestrale n.5, giugno 2007).

L'area grigia delle NON forze lavoro (NFL), di chi lascia il mercato restandone in contatto, è il serbatoio dell'economia sommersa e ha nel Mezzogiorno una consistenza di quasi un milione e settecentomila unità, più del doppio dei disoccupati della stessa circoscrizione.

3. Il tasso di disoccupazione non è più una misura dello stato di salute del mercato del lavoro

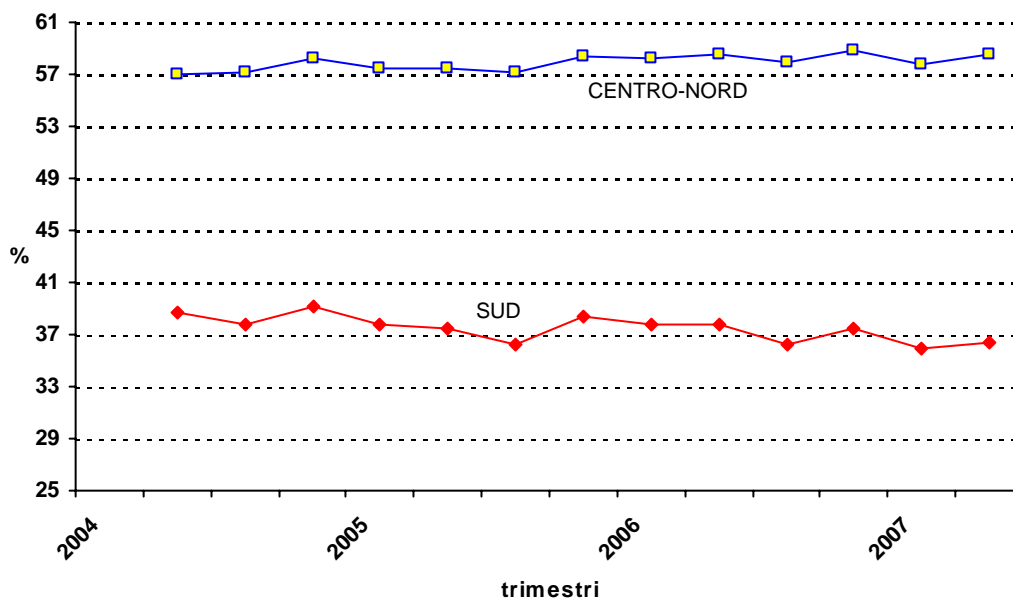
L'andamento della disoccupazione non è più legato, specialmente nelle regioni depresse, alle variazioni dell'occupazione: occorre ripensare le chiavi di lettura del mercato del lavoro e gli stessi indicatori usati per rappresentarlo. Il tasso di disoccupazione - da solo - non misura più lo stato di salute del mondo del lavoro, va contestualizzato e integrato con altre informazioni. Il lavoro temporaneo è in crescita costante da 15 anni e presenta oggi, nel suo insieme una numerosità complessiva stimata nell'ordine di due volte il numero dei disoccupati. E' un aggregato per sua natura instabile poiché le persone che lo compongono cambiano continuamente, transitando per altre "stazioni" del mercato, la disoccupazione e quell'area grigia delle NFL che a pieno titolo andrebbe rivalutata nell'ambito del mercato. Le migrazioni da una condizione lavorativa ad un'altra sono un fatto percepito come fisiologico nell'attuale contesto e interessano anche il lavoro autonomo e quello dipendente (nella sua totalità): "E' certo che nel mezzogiorno occupazione dipendente e autonoma sembrano muoversi in opposizione, il che rafforza la convinzione che il lavoro

autonomo si configuri, in parte, come rifugio momentaneo, in posizioni marginali, di fronte alla difficoltà di trovare una occupazione dipendente” (CNEL, rapporto trimestrale n.5, giugno 2007).

Il divario tra Centro-Nord e Sud appare in tutta la sua drammaticità non tanto - o non solo - per la diversa consistenza numerica degli aggregati che compongono le forze lavoro delle due circoscrizioni, quanto per le dinamiche che li attraversano. In questo quadro la questione femminile rivela in pieno la sua spiccata connotazione territoriale e porta con sé le implicazioni sociali e culturali che hanno segnato la storia del nostro mezzogiorno. Negli ultimi tre anni il peso dell'occupazione dipendente a carattere temporaneo sull'occupazione totale è aumentato nel sud di due punti percentuali: per le donne l'incremento è stato di 2.6 punti, attestandosi il rapporto al 22.6% nel secondo trimestre 2007. Anche al centro-nord il lavoro dipendente a tempo determinato guadagna rapidamente spazio ma su livelli molto più bassi, meno del 10% per gli uomini e del 15% per le donne.

Il termometro della crisi meridionale è l'andamento del tasso di attività che nel Mezzogiorno, muovendo da valori già estremamente modesti, perde due punti in 3 anni, sia per gli uomini che per le donne, risultando nel secondo trimestre 2007 uguale a 68.5% per i primi e a 36.4% per le seconde: quasi due donne meridionali su tre non sono sul mercato, per scelta consapevole o perché respinte dalla mancanza di prospettive accettabili in un contesto - già gravato da carenze strutturali croniche - in cui la precarietà diventa “normale”. Nel Sud, infatti, non solo il lavoro temporaneo è molto più diffuso ma è anche mediamente meno qualificato e peggio retribuito rispetto al Centro-Nord dove - di contro - il tasso di attività femminile è aumentato ancora negli ultimi tre anni di un punto e mezzo (stabile nell'ultimo anno, tra il secondo trimestre 2006 e lo stesso trimestre 2007) e si colloca attualmente su valori europei, prossimo ormai al 60%.

Figura 12 Tasso di attività femminile (15-64 anni) per ripartizione geografica 2004 - 2007 (fonte: ISTAT)



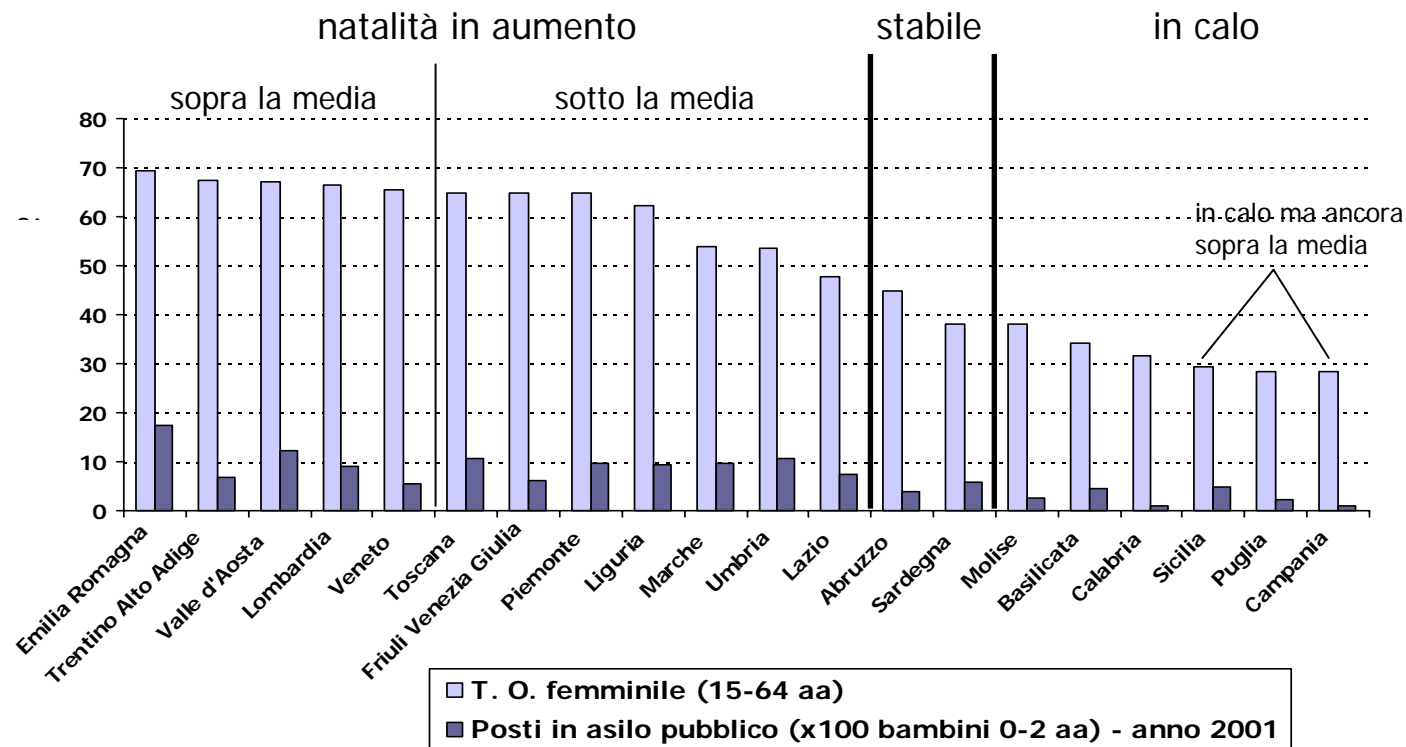
I dati più recenti, relativi al III trimestre 2007, indicano che la distanza tra le due macro circoscrizioni in fatto di presenza femminile sul mercato del lavoro non accenna a diminuire, anzi il tasso di attività cresce solo nelle regioni centro-settentrionali.

4. Qualità del lavoro e fertilità

Nelle regioni dove è maggiore la partecipazione al lavoro delle donne si osserva una natalità media più alta e/o che tende a crescere nel tempo (vedi figura seguente). Al contrario, nelle regioni dove i tassi di attività femminile sono più bassi e il peso del lavoro insicuro è più elevato, la natalità è in calo o al più stabile. Non casualmente, nelle regioni del primo tipo l'offerta di servizi alle famiglie è relativamente migliore sia per qualità che per quantità.

In sostanza, non è il lavoro della donna che deprime in Italia la propensione alla maternità ma piuttosto la mancanza di lavoro, ovvero di occupazioni stabili e ben remunerate. La questione, non risolta, riguarda le modalità attraverso le quali rendere compatibili il lavoro della donna con le esigenze della maternità.

Figura 13 Occupazione femminile, natalità e servizi all'infanzia (stime ISTAT 2006)



5. L'atipicità-flessibilità del contratto non garantisce la conciliazione, rende marginale il lavoro femminile e deprime il tasso di occupazione e di natalità nazionale

Mentre stenta a crescere la flessibilità *family friendly*, quella concepita e praticata per facilitare la conciliazione tra lavoro remunerato e cura della famiglia, aumenta il rischio che, in mancanza di interventi organici, la diffusione di contratti flessibili si traduca in precarietà, soprattutto per le donne. Ciò dipende principalmente dal fatto che l'ingresso massiccio delle donne nel mondo del lavoro è avvenuto in Italia in una fase di forti cambiamenti economici e normativi: molto spesso le donne, per avere orari di lavoro brevi o flessibili, hanno accettato (accettano) occupazioni con contratti atipici, poco o per niente tutelate, costrette a questa scelta dalla mancanza di alternative in un contesto in cui l'impiego standard non prevede ancora la possibilità di gestire in forma "conciliativa" l'impegno professionale.

La diffusione di queste forme contrattuali è stata inizialmente giustificata e interpretata, tra la fine degli anni ottanta e l'inizio degli anni novanta, come il risultato di una politica di conciliazione che avrebbe dovuto favorire l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Oggi, viceversa, è legittimo chiedersi se il ricorso indiscriminato a forme contrattuali atipiche non rappresenti in realtà un fattore di svantaggio per le donne. Infatti, se da un lato la flessibilizzazione del mercato del lavoro offre alle donne nuove opportunità di impiego, dall'altro essa determina situazioni di progressivo deterioramento dal punto di vista occupazionale, economico e sociale (Supiot, 1999).

L'inserimento delle donne nei meccanismi di mercato, in sostanza, solo apparentemente rappresenta un superamento del modello del *breadwinner* poiché produce nuove forme di segregazione e tende a marginalizzare il lavoro remunerato della donna all'interno della coppia (Klammer, 2003), generando così nuove disuguaglianze.

D'altra parte le differenze di genere nelle opportunità di lavoro e di guadagno rafforzano la tradizionale divisione del lavoro nella famiglia. Risultati di recenti ricerche dimostrano che, quando il rapporto tra i coniugi è "strutturalmente" paritario, vale a dire quando contribuiscono nella stessa misura al bilancio familiare lavorando entrambi con continuità e a tempo pieno, la condivisione

diviene necessaria e questo ha delle ripercussioni sulla visione stessa dei ruoli familiari, dei modelli di famiglia ed educativi (Altieri, 2007). Quando la moglie non può essere presente in casa, il marito tende a condividere gli impegni domestici. Il confronto ravvicinato con i compiti di cura, con le esigenze della donna e con il suo percorso lavorativo, porta i mariti a superare gli stereotipi sul ruolo femminile radicati nella cultura italiana. Al contrario, se il lavoro della donna è discontinuo e di basso profilo, l'uomo è indotto a delegare le responsabilità familiari, soprattutto nella conduzione delle faccende domestiche (meno nella cura dei figli).

Marginalità e discontinuità, insieme al basso reddito, spingono molte donne fuori dal mercato del lavoro. Prezzi e disponibilità di alcuni beni e servizi, in particolare quelli relativi alla cura della casa e delle persone, sono determinanti: se il reddito derivante dal lavoro della donna è basso e incerto, il costo-opportunità per la famiglia spinge la donna a restare a casa o ad orientarsi verso occupazioni a tempo parziale.

Alla luce di quanto sopra esposto è auspicabile la definizione di nuove forme contrattuali che prevedano orari brevi e/o flessibili in occupazioni stabili, che non avviliscano le donne "ingabbiandole" in attività part-time dalle scarse prospettive professionali, che permettano alle lavoratrici di crescere e affermarsi senza discriminazioni di genere.

Se le potenzialità di crescita - qualitativa e quantitativa - dell'occupazione femminile sono affidate a politiche integrate e sistemiche del lavoro, di *welfare* e della famiglia, non c'è dubbio che nell'attuale contesto di mercato - e in assenza di quelle politiche - non sia possibile prospettare ne' un aumento significativo del tasso di attività delle donne, in particolare di quelle meridionali poco istruite, ne' una ripresa decisa del tasso di natalità.

L'entrata e l'uscita dal mondo del lavoro, lungi dal corrispondere alle diverse esigenze che intervengono nel corso della vita, diventano di fatto funzionali alla generazione di circuiti che costringono nella precarietà e nella insicurezza. L'instabilità convince molte donne a ritardare l'esperienza della maternità, attivando un circolo vizioso: per crescere un figlio è spesso necessario, e sempre legittimo, il lavoro della madre, lavoro che - in quanto instabile - è messo a

rischio proprio dal sopraggiungere della maternità (Salmieri, 2006). Si comincia tardi a fare il primo figlio e si finisce per farne al massimo uno¹

¹ L'età media alla prima maternità è di 30,8 anni (31,1 per le italiane e 27,4 per le straniere, Istat 2007) ma tre donne su quattro ritengono che il periodo ideale per avere il primo figlio sia 25-29 anni

Bibliografia

- Aa.Vv., (IRS, Studio APS, Enaip Lombardia; Ial Piemonte), *Lavoro interinale e formazione. Analisi delle caratteristiche socio-professionali dell'offerta di lavoro interinale*, Dicembre 2004
- Accornero A., Anastasia B. "Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, please" in *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 112, 4, 2006
- Addabbo, T., Borghi, V. , *Lavoro in movimento. Collaborazioni coordinate e continuative: riflessioni da una ricerca sul campo*, in *Economia & lavoro*, 2002, n. 3, pp.135-156
- Altieri G. (a cura di), (2007), *Uomini E Donne Moderni. Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere*, Roma, Ediesse.
- Altieri G., Oteri C., , *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Roma, Ediesse, 2004
- Altieri G., Oteri C., "*Terzo rapporto sul lavoro atipico*", IRES, Roma 2003.
- Altieri G., *Un mercato del lavoro poco femminilizzato. Tendenze, problemi, politiche*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 4, 2004.
- Barbieri M., Rizza R., *Capitale sociale e lavoro atipico*, in "Sociologia del lavoro", n. 91, FrancoAngeli, Milano 2003
- Barbieri P., Scherer S., *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro*, in "Stato e mercato", n. 2, il Mulino, Bologna, 2005.
- Bassanini C., Donati E., *Le condizioni di lavoro non standard secondo lavoratori e lavoratrici*, in Samek L., Semenza R., *L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, 2001
- Bertolini S., *La conciliazione per le lavoratrici atipiche*, in "Economia&Lavoro", n. 1, Carocci, Roma 2006.
- Bertolini S., Rizza R., (a cura di), *Atipici?*, in "Sociologia del lavoro", n. 97, FrancoAngeli, Milano 2005.
- Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., 2001, *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, Isfol, "Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 5/2001
- Catania, D.; Vaccaro, C.M.; Zucca, G. (a cura di) (2004) , *Una vita tanti lavori. L'Italia degli atipici tra vulnerabilità sociale, reti familiari e autoimprenditorialità*, Franco Angeli, Milano
- Cnel, Rapporto trimestrale n. 5, giugno 2007
- Ebitemp, Osservatorio-Centro Studi, 2007, *Il lavoro interinale negli archivi Inail. Un aggiornamento del quadro statistico*, Ottobre 2007.
- Ebitemp, Osservatorio-Centro Studi, *Il lavoro interinale (in somministrazione a tempo determinato) da fattore dell'industria a input del terziario*, Luglio 2005 – Nota informativa 3/05.
- Fullin G., Magatti M, 2002, *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma, Carocci Editore.
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T., 2003, *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, Rapporto per il Ministero del lavoro
- Ires, (Altieri G., Oteri C., Pedaci M.), *Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici*, Collana dell'Osservatorio Centro studi Ebitemp, 2006
- IRES, 2006, *I lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2006*, maggio 2007
- IRES, *Cosa ne è stato dei lavoratori parsabordinati: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Roma 2004 (<http://www.ires.it>).

Ires, *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 2003

Ires, *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Rapporto per Nidil-Cgil, 2002.

IRES, *Il lavoro parasubordinato a rischio di precarietà in Italia: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettiva. Indagine sulle condizioni di lavoro, sui percorsi e sulle prospettive dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto di collaborazione*, in "1° Rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico, NIDIL-CGIL, SPI-CGIL, IRES, Facoltà di Scienze della Comunicazione, Roma 2006.

Ires, *Percorsi nel lavoro atipico: il caso dei lavoratori interinali*, 2008, in corso di pubblicazione

Isfol, *Rapporto 2006*, Giunti, 2006

Istat, *Rapporto sull'Italia*, Roma 2007.

Mandrone E., Massarelli N., *Quanti sono i lavoratori precari*, in *la Voce*, marzo 2007

Perulli, A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *Rivista Giuridica Del Lavoro e Della Previdenza Sociale*, n. 2, 2003

Rizza R., Scidà G., *Capitale sociale, lavoro e sviluppo*, in "Sociologia del lavoro" n. 91, 2003

Samek Lodovici M., Semenza R., (a cura di), *Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, FrancoAngeli, Milano 2004.

Semenza R., *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Carocci, Roma 2004.

Unioncamere, *Rapporto Excelsior 2007 – I fabbisogni professionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi*, 2007