



**Cosa ne è stato dei lavoratori parasubordinati:
*dalle collaborazioni coordinate e continuative
al lavoro a progetto***

Sintesi

26 ottobre 2004

La ricerca è stata curata da
Elia **Como** e Cristina **Oteri**
con la direzione scientifica di
Giovanna **Altieri**.

INDICE

1. Nel mondo dell'atipico	
Premessa	<i>Pag. 4</i>
1.1 Il popolo dei collaboratori	<i>5</i>
1.2 L'attuale forma contrattuale	<i>8</i>
2. Gli effetti della legge 30	<i>9</i>
3. Le condizioni di lavoro	
3.1 Mono-committenti presenti sul posto di lavoro	<i>14</i>
3.2 I redditi	<i>16</i>
3.3 I contenuti dei contratti	<i>18</i>
4. La mobilità dei collaboratori	
4.1 I percorsi lavorativi e lo slalom tra i lavori	<i>21</i>
4.2 Tra continuità del lavoro e mobilità	<i>22</i>
4.3 Insoddisfatti e alla ricerca di una identità sociale	<i>24</i>
4.4 In cerca di stabilità, la soddisfazione può attendere	<i>26</i>
5. La condizione sociale	<i>28</i>
6. Tutela e rappresentanza	<i>30</i>
7. Conclusioni	<i>32</i>

1. NEL MONDO DELL'ATIPICO

Premessa

Le ragioni della presente ricerca risiedono nella necessità di avere una valutazione dell'impatto che le nuove forme di lavoro flessibile, introdotte dalla legge n. 30/03 hanno avuto e stanno avendo nel mercato del lavoro. In particolare, si è assunto come angolo di osservazione l'area delle collaborazioni coordinate e continuative e del lavoro a progetto cercando di capire cosa sia accaduto nel mercato del lavoro in quest'ultimo anno. L'introduzione della normativa aveva come obiettivo dichiarato la messa a punto di una flessibilità "buona" che contribuisse ad agevolare le imprese ma anche i lavoratori nella probabilità di ottenere un lavoro, a "legalizzare" alcune nicchie di mercato finora coperte sostanzialmente dal lavoro in nero (si veda l'introduzione del lavoro accessorio, del lavoro a chiamata), nonché a "smascherare" le finte collaborazioni, introducendo il lavoro a progetto, che, almeno nelle norme, prevede una delimitazione del campo di applicazione. La nuova normativa, infatti, riduce il campo di applicazione della fattispecie prevista dall'art. 409 comma 3°/c.p.c. stabilendo che per aversi la figura prevista dal codice di procedura, non basta più che la collaborazione si concretizzi in una "prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale", ma occorre anche che la prestazione sia riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso. Deve inoltre trattarsi di un rapporto a termine, determinato o determinabile (in rapporto alla conclusione del progetto). Ciò, nell'intento del legislatore, avrebbe dovuto porre fine o quantomeno scongiurare l'abuso dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa che si è registrato negli scorsi anni, agevolando di fatto il passaggio di una parte dei "vecchi" collaboratori a forme di lavoro dipendente.

L'indagine, pur essendo principalmente finalizzata ad una valutazione degli esiti che l'introduzione della normativa ha prodotto nell'area delle collaborazioni, ha anche verificato i percorsi e gli esiti lavorativi dei soggetti coinvolti in forme di collaborazione, le caratteristiche e le condizioni del lavoro svolto, nonché il grado di soddisfazione/insoddisfazione che i lavoratori hanno rispetto alla loro condizione lavorativa. Sono stati intervistati 555 lavoratori, che al momento della rilevazione avevano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (con o senza partita IVA), di collaborazione occasionale o un contratto a progetto, oppure che avevano lavorato nel periodo di settembre-ottobre 2003 con una di queste forme contrattuali.

Sul piano tipologico il campione è coerente con l'obiettivo principale dell'indagine, che è quello del monitoraggio degli effetti prodotti dalla legge n.30 in questo specifico segmento del mercato del lavoro italiano.

Nella costruzione del campione, infatti, da un lato sono stati esclusi quei gruppi professionali che non sono stati investiti dalla riforma, dall'altro si è scelto di privilegiare quelle figure che rappresentano più di altre il "tipico" collaboratore coordinato e continuativo, quello che, sulla scorta delle nuove disposizioni normative, avrebbe dovuto transitare dalle collaborazioni coordinate e continuative alle collaborazioni a progetto o, viceversa, passare al lavoro dipendente.

Per questi motivi sono stati esclusi dall'indagine quelle figure che, ai sensi della nuova normativa, non possono essere ricondotte al lavoro a progetto e permangono nell'area delle collaborazioni continuative e coordinate. Si tratta in particolare dei soggetti che svolgono professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; coloro i quali svolgono attività utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche; i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni; coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia o che hanno un'età superiore ai 65 anni.

Proprio in virtù di tali esclusioni, il campione risulta essere relativamente di più composto da soggetti giovani rispetto all'universo complessivo dei collaboratori. D'altra parte si tratta di un gruppo di lavoratori in fasce di età critiche in termini di progettualità lavorativa e di vita, a cui il nostro sistema di welfare stenta a proporre idonei meccanismi di sostegno per fronteggiare una sempre più dilatata fase di incertezza sul proprio futuro.

Si è ritenuto utile inoltre intervistare anche i lavoratori del settore pubblico, poiché, sebbene come è noto essi non siano stati direttamente coinvolti negli "effetti" della legge 30, si sono volute verificare le condizioni lavorative di questo "gruppo" di lavoratori, per confrontarle con i lavoratori del settore privato e del no profit¹.

¹ Tra i collaboratori intervistati, il 29,9% lavora nel settore pubblico, il 57,8% nel settore privato e il 12,3% nel privato sociale.

L'indagine sui lavoratori è stata realizzata nel periodo compreso tra giugno e la prima metà di settembre 2004. Si fornisce di seguito una sintesi dei risultati.

1.1 Il popolo dei collaboratori

I collaboratori sono prevalentemente trentenni in eterna "fase di ingresso", oltre che donne e residenti soprattutto in città del Centro-Nord² (tab.1).

Si conferma, dunque, l'alta presenza femminile nel mondo dell'atipico. Le donne, infatti sono oltre il 59% dei collaboratori, ma anche ben il 51% dei lavoratori a tempo determinato. Percentuali decisamente elevate, se confrontate con la presenza femminile tra gli occupati (37,7%).

Tab. 1 Sesso per ripartizione territoriale

	Nord	Centro	Sud	Totale
Maschio	42,4	37,1	43,0	41,0
Femmina	57,6	62,9	57,0	59,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

La domanda "di collaborazioni" avviene prevalentemente nel settore terziario, dove la presenza femminile è in generale alta. D'altra parte, mentre la proporzione tra uomini e donne è pressoché simile al Nord e al Sud, nel Centro - e soprattutto a Roma - vi è una maggiore presenza di donne (62,9%). Ciò indubbiamente può essere messo in relazione al carattere spiccatamente terziario di questa area e alla presenza di settori produttivi fortemente femminilizzati.

Il popolo dei collaboratori e dei lavoratori a progetto ha in media 33 anni. Circa il 64% ha un'età compresa tra i 25 e 34 anni, mentre circa il 20% ha tra i 35 e 44 anni. Poco più del 5% invece appartiene alla fascia di età più giovane e ha meno di 24 anni (tab. 2).

Tab. 2 Classi di età per sesso

	Maschio	Femmina	Totale
Fino a 24	6,1	5,3	5,6
Da 25 a 29	24,5	32,0	29,0
Da 30 a 34	32,7	36,3	34,8
Da 35 a 39	20,9	12,3	15,8
Da 40 a 44	4,6	6,7	5,8
Da 45 a 49	5,1	3,2	4,0
Oltre 50	6,1	4,2	5,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

La distribuzione territoriale per classi di età mostra una polarizzazione tra Centro-Nord e Sud. Infatti, al Sud i collaboratori sono in genere persone di età più adulta (tab. 3). Nel Meridione, dunque, più che altrove la collaborazione appare lontana da un modello di "formula contrattuale di ingresso". Viceversa, appare come un modo "normale" di stare nel mondo del lavoro, soprattutto della componente femminile adulta, che trova maggiori difficoltà ad accedere ad occupazioni di tipo standard, o flessibili ma tutelate, vista anche la scarsa diffusione nel meridione del part-time.

Tab - 3 Classi di età per ripartizione territoriale

	Nord	Centro	Sud	Totale
Fino a 24	5,9	7,1	2,3	5,6
Da 25 a 29	33,9	28,6	15,1	29,0

² In generale, il 53% dei collaboratori intervistati vive nel Nord, il 29,1% nel Centro e il 17,9 nel Sud.

Da 30 a 34	34,3	37,1	32,6	34,8
Da 35 a 39	13,8	16,4	20,9	15,8
Da 40 a 44	5,5	3,6	10,5	5,8
Da 45 a 49	3,1	3,6	7,0	4,0
Oltre 50	3,5	3,6	11,6	5,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Questi risultati sono confermati anche da altre ricerche empiriche³ e da uno studio basato su un campione dell'archivio INPS dei contribuenti alla gestione separata⁴, che mostra come, escludendo gli amministratori di società ed i professionisti, nonché i contribuenti che percepiscono almeno un secondo reddito, si possa identificare un gruppo di "parasubordinati in senso stretto", che risulta avere caratteristiche molto diverse rispetto a quelle degli altri contribuenti. I collaboratori in senso stretto hanno, infatti, un'età media più bassa (30 anni, contro oltre i 40 degli altri) e sono prevalentemente donne (60% contro il 30% degli uomini).

Dalla nostra indagine, risulta che i collaboratori svolgono professioni di livello generalmente medio-alto.

D'altra parte, è una popolazione con un livello d'istruzione piuttosto elevato: il 40% circa ha un diploma e un po' più della metà ha una laurea. Coerentemente con il dato nazionale sulle occupate, le donne sono più istruite degli uomini.

Più di un terzo è un cosiddetto "intellettuale", soprattutto nell'area delle scienze umane, sociali e gestionali (15%) e nella formazione e ricerca (12%). Si tratta, per esempio, di consulenti, ricercatori, esperti, formatori, progettisti, etc.

Il 33% è invece un "tecnico", soprattutto nell'area dei servizi pubblici e alle persone (agenti immobiliari, educatori, insegnanti, tutor, operatori turistici e grafici etc.), nell'amministrazione finanziaria (consulenti amministrativi e assicurativi, promotori finanziari, contabili, etc.) e nelle scienze informatiche e ingegneristiche (informatici, geometri, programmatori, etc.) (tab. 4).

Gli impiegati sono circa il 22%. Si tratta soprattutto di professioni a diretto contatto con il pubblico di medio-bassa qualifica, per esempio operatori di call center, centralinisti, intervistatori telefonici, addetti agli uffici informazioni, ma anche segretarie e assistenti nelle amministrazioni.

³ Catania D., Vaccaro M. C. e Zucca G. (a cura di), *Una vita tanti lavori*, Franco Angeli, Milano, 2004.

⁴ Berton F., Pacelli L., Segre G., *Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato: chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati*, working paper, gennaio 2004.

Tab. 4 Le professioni

	V.P.
Dirigenti	0,2
Professioni intellettuali, scientifiche e di alta qualifica	36,6
<i>di cui:</i>	
- <i>specialisti in scienze umane, sociali e gestionali</i>	15,0
- <i>specialisti della formazione e della ricerca</i>	11,9
- <i>ingegneri e architetti</i>	4,4
- <i>specialisti in scienze matematiche e fisiche</i>	3,5
- <i>specialisti nelle scienze della vita</i>	1,9
Professioni intermedie (tecnici)	33,3
<i>di cui:</i>	
- <i>nei servizi pubblici e alle persone</i>	13,7
- <i>nell'amministrazione e nelle attività finanziarie</i>	9,6
- <i>in scienze fisiche, naturali e dell'ingegneria</i>	8,7
- <i>nelle scienze della salute e della vita</i>	1,2
Impiegati	21,8
<i>di cui:</i>	
- <i>a diretto contatto con il pubblico</i>	12,1
- <i>di ufficio</i>	9,8
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	6,4
<i>di cui:</i>	
- <i>nel turismo e negli alberghi</i>	3,7
- <i>nelle attività commerciali</i>	2,7
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	0,2
Professioni non qualificate	1,5
Totale	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

L'indagine conferma l'utilizzo delle collaborazioni soprattutto nel terziario e in settori ad alta intensità di manodopera, mentre è marginale il loro utilizzo nell'agricoltura, nell'industria e nell'artigianato.

I collaboratori lavorano prevalentemente nell'area dei servizi alle imprese, alle persone e alle famiglie (25%), ma anche nei servizi per la cultura e il tempo libero (11,6%). Sono largamente presenti nel comparto informatico (circa il 15%) e della ricerca (13,5%). Poco più del 14% lavora nella pubblica amministrazione, l'11,4% nella sanità e nella scuola, mentre la quota di addetti ai servizi commerciali e al turismo è abbastanza contenuta (5,7%) (tab. 5).

Tab. 5 I settori

	V.P.
Agricoltura, costruzioni, industria, artigianato	3,6
Commercio, alberghi e ristoranti	5,7
Servizi alle imprese, alle persone e alle famiglie	25,2
Servizi per cultura e tempo libero	11,6
Pubblica amministrazione	14,2
Informatica e servizi tecnologici	14,8
Ricerca e sviluppo	13,5
Sanità e istruzione	11,4
Totale	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Nel mondo dell'atipico troviamo molti dei cosiddetti lavoratori della conoscenza, che lavorano soprattutto nel variegato mondo del terziario, ma anche persone che svolgono lavori di medio basso profilo professionale e/o di tipo esecutivo. In ogni caso, sono prevalenti i soggetti dotati di livelli medio-alti di scolarizzazione, che hanno

dunque investito nella loro formazione e che hanno, in molti casi, aspettative professionali, sia di carattere economico, che di riconoscimento professionale.

Una fascia generazionale istruita, che ha incontrato difficoltà nell'ingresso al lavoro e che, come vedremo meglio, si trova inserita in percorsi di discontinuità lavorativa per lunghi periodi, proprio negli anni delle scelte cruciali, che segnano il destino personale e professionale delle persone (sposarsi, fare o meno un figlio, acquistare o meno una casa, farsi conoscere e valere sul posto di lavoro).

1.2 L'attuale forma contrattuale

Ad un anno dall'entrata in vigore della legge 30 tra i collaboratori intervistati sia nel settore privato che in quello del no profit poco più del 40% ha un contratto di lavoro a progetto, mentre una quota pressappoco analoga ha ancora il "vecchio" contratto di collaborazione (tab. 6). I restanti contratti di collaborazione si dividono tra collaboratori occasionali (8,3%) e titolari di partite IVA (7,8%). Naturalmente nel settore pubblico, non essendo operative le disposizioni della legge n.30/03, sono decisamente prevalenti le collaborazioni coordinate e continuative, con una prevalenza, rispetto agli altri comparti, delle prestazioni d'opera con partita IVA.

Tab. 6 Le tipologie contrattuali per settore

	Pubblico	Privato	No profit	Totale
CoCoCo	85,1	41,2	43,4	54,7
Lavoro a progetto		41,6	42,8	29,2
Collab. occasionale	5,7	9,5	8,6	8,3
Partita IVA	9,2	7,7	5,2	7,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

La maggior parte dei titolari di partita IVA sono "intellettuali", anche se non mancano lavoratori che svolgono professioni non qualificate. Per lo più, i prestatori d'opera, indipendentemente dalla loro professione, hanno aperto la partita IVA perché gli è stato chiesto dal datore di lavoro, soltanto pochi tra loro hanno invece ritenuto opportuno averla.

2. GLI EFFETTI DELLA LEGGE 30

Ad un anno dall'entrata in vigore della legge 30, tra i collaboratori coordinati e continuativi, e i collaboratori occasionali del settore privato e del no profit ben il 43,6% non ha ancora cambiato il contratto, il 30,6% ha cambiato lavoro e contratto e il 25,8% ha cambiato contratto restando con lo stesso datore di lavoro (tab. 7). Se si considerano soltanto coloro che da ottobre 2003 lavorano con lo stesso datore di lavoro, circa i due terzi non hanno ancora cambiato contratto. Ciò significa che, nell'incertezza normativa, la maggior parte dei datori di lavoro ha preferito prorogare i vecchi contratti. Quindi, di fatto vi è una quota molto consistente di collaboratori per i quali la riforma non è ancora entrata in vigore.

Da rilevare come sia prevalente e comune a tutte le ripartizioni territoriali la tendenza alla proroga dei vecchi contratti, sebbene nel Sud emerga anche una elevata mobilità del lavoro, associabile in quest'area alla maggiore discontinuità e alle minori durate dei contratti.

Tab. 7 Cambiamenti di contratto tra ott.2003 e giu-sett.2004 per ripartizione territoriale – settore privato e no profit -

	Nord	Centro	Sud	Totale
Non hanno ancora cambiato contratto perché è stato prorogato	45,2	41,1	43,5	43,6
Hanno cambiato datore di lavoro	27,9	31,0	41,3	30,6
Hanno un nuovo contratto con lo stesso datore di lavoro	26,9	27,9	15,2	25,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Per cercare, comunque, di valutare meglio quali siano stati gli effetti diretti della legge 30, abbiamo analizzato separatamente il gruppo di coloro i quali nel periodo di riferimento hanno cambiato contratto con lo stesso datore di lavoro, confrontando la loro posizione lavorativa a ottobre 2003 con quella del periodo giugno-settembre 2004. Si è teso in questo modo escludere i passaggi di contratto legati unicamente al cambiamento del committente o del tipo di lavoro.

La maggior parte di chi ha cambiato contratto pur rimanendo con lo stesso datore di lavoro è transitata dalla collaborazione coordinata e continuativa al lavoro a progetto (60% dei casi). Per poco più del 10% il cambiamento ha significato un'assunzione come lavoratore dipendente; per un altro 5% si è avuto, invece, un passaggio dalla collaborazione occasionale al lavoro a progetto (tab. 8).

I risultati dell'indagine evidenziano anche una serie di altri esiti: ad esempio, un po' più del 2% ha aperto la partita IVA e un'uguale quota è passata alla collaborazione occasionale. Vi è poi un 2% che dalla co.co.co. è passato a stage e borse di studio.

In misura ridotta, intorno al 2%, vi sono stati casi di lavoratori che sono passati dal lavoro a tempo determinato o interinale al lavoro a progetto. L'esiguità e l'estrema frammentazione di tutti questi passaggi rende dubbia una interpretazione che tenti di collegarli all'entrata in vigore della legge 30. In queste dinamiche è infatti lecito immaginare che entrino in gioco fattori casuali, difficilmente controllabili.

Sostanzialmente, dunque, l'indagine mostra che il destino dei vecchi collaboratori coordinati e continuativi è stato soprattutto il lavoro a progetto, mentre una quota minoritaria ha aperto la partita IVA. Al momento, anche il passaggio al lavoro dipendente ha riguardato una minoranza di collaboratori. La quota rilevata di passaggi al lavoro dipendente, pari a circa l'11%, appare d'altra parte molto vicina ad una quota che potremmo definire fisiologica di stabilizzazioni, che avviene tipicamente in tutte le relazioni di lavoro che permangono per un certo periodo, al di là della forma contrattuale atipica di ingresso⁵.

⁵ Ichino A., Mealli F., Nannicini T., *Il lavoro interinale in Italia, trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?* Rapporto di ricerca. Ministero del lavoro e della previdenza Sociale, agosto 2003.

Tab. 8 Cambiamenti di contratto tra ott.2003 e giugno-settembre 2004

	V.P.
Non hanno ancora cambiato contratto perché è stato prorogato	43,6
Hanno cambiato datore di lavoro	30,6
Hanno un nuovo contratto con lo stesso datore di lavoro	25,8
<i>di cui:</i>	
<i>da co.co.co a co.pro</i>	60,5
<i>da co.co.co a dipendenti a tempo indeterminato</i>	8,8
<i>da co.co.co a dipendenti a tempo determinato</i>	2,2
<i>da occasionale a co.pro</i>	5,6
<i>da co.co.co a P.IVA</i>	2,3
<i>da co.co.co a occasionale</i>	2,4
<i>da co.co.co a contratti a contenuto formativo</i>	2,2
<i>da dipendenti a tempo determinato a co.pro</i>	2,1
<i>da interinali a co.pro</i>	2,0
<i>altro</i>	11,9
Totale	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Se si considera soltanto il gruppo di coloro che hanno cambiato lavoro e datore di lavoro (30,6%) si osserva in questa prima fase di monitoraggio che circa un terzo dei vecchi Co.Co.Co. è rimasto sostanzialmente un collaboratore, infatti oggi ha un contratto di lavoro a progetto. Un altro terzo ha invece peggiorato la sua posizione nel mercato del lavoro, infatti è attualmente senza lavoro, oppure lavora senza un contratto. La restante parte di soggetti si è reinserita nel mercato del lavoro con altre forme contrattuali più o meno tutelate (lavoro a tempo determinato, interinale, AsPa, apprendistato, partita IVA, ecc...). Da rilevare che una percentuale decisamente modesta è oggi nella posizione di lavoratore dipendente a tempo determinato (8%) e che nessuno risulta essere stato assunto a tempo indeterminato.

Il quadro delle tendenze prevalenti in corso appare più chiaro ove si considerino anche gli orientamenti dei committenti. A tale scopo abbiamo chiesto ai collaboratori che non avevano cambiato contratto che cosa avesse proposto loro il datore di lavoro alla scadenza del contratto (tab. 9). Ebbene, il 44,2% non ha ancora ricevuto una proposta, al 30,5% è stato proposto un lavoro a progetto, a ben il 9,1% è stata proposta l'apertura della partita IVA, e solo al 4% una assunzione, infine il 5% vedrà risolto il proprio contratto.

Se da un lato si conferma che, all'estate del 2004, era ancora prevalente tra i committenti una situazione di incertezza e di cautela rispetto alle scelte da operare in merito all'utilizzo delle collaborazioni, dall'altro emerge anche un forte orientamento verso le collaborazioni a progetto e una tendenza alla richiesta di apertura della partita IVA. Percentuali viceversa modeste interessano le trasformazioni delle collaborazioni in lavoro dipendente. Dunque, almeno fin qui l'obiettivo esplicito della legge 30, ossia quello di far emergere le false posizioni di lavoro autonomo, sembrerebbe non essere stato raggiunto, lasciando dunque inevaso il problema degli abusi nell'uso delle collaborazioni.

Tab. 9 Proposte alla scadenza dell'attuale contratto – settore privato e no profit -

	V.P.
Co.pro	30,5
Tempo determinato	1,0
Tempo indeterminato	3,0
Occasionale	3,6
Partita IVA	9,1
Non continuazione rapporto	5,1
Non mi ha fatto proposta	44,2
Altro	3,5
Totale	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

La legge 30, quindi non sembrerebbe aver avuto, almeno fin qui, quell'effetto di scrematura delle collaborazioni "spurie", che era nelle intenzioni del legislatore. D'altra parte è presumibile che le imprese di fronte ad un differenziale di costo così elevato rispetto al lavoro dipendente, soprattutto in quegli ambiti produttivi ad alta intensità di lavoro, continueranno ad offrire collaborazioni o a spostarsi verso forme economicamente ancora più vantaggiose, come ad esempio le partite IVA, come mostra la significativa quota di coloro a cui il datore di lavoro ha proposto alla scadenza dell'attuale contratto l'apertura della partita IVA.

Va evidenziata anche una tendenza, seppure di entità modesta, di passaggi di collaboratori occasionali a lavoro a progetto. Sebbene anche in questo caso non si possano escludere cause di natura fisiologica, va evidenziato che, ove questo aspetto si rafforzasse, rappresenterebbe certamente un dato positivo per gli ex collaboratori occasionali, anche se ciò comporterebbe un incremento dei costi del lavoro per i loro committenti.

Si può osservare, infatti, che il differenziale di costo del lavoro, a parità di compenso lordo, tra le diverse soluzioni contrattuali è molto diverso. Man mano che si passa dalla collaborazione occasionale al lavoro dipendente vi è un incremento progressivo, che è del 22,4% nel caso in cui la collaborazione occasionale si trasformi in lavoro a progetto e raggiunge il 43% nel caso di trasformazione in lavoro dipendente.

Tab. 10 Incremento dei costi per il datore di lavoro derivanti dai limiti imposti dalla Legge 30/2003 alle collaborazioni occasionali che hanno imposto l'utilizzo di altre tipologie contrattuali (valori calcolati su un compenso ante imposte di 1.000,00 euro)⁶

Ente di natura non commerciale:

	Totale Costo <i>euro</i>	Incremento di costo base occasionale	
		<i>V.P.</i>	<i>euro</i>
Collaborazioni Occasionali	1.042,50		
Associato in partecipazione	1.244,22	19,35	201,72
Collaboratori con partita I.V.A.	1.248,00	19,71	205,50
Collaborazioni a Progetto	1.269,00	21,73	226,50
Lavoro dipendente	1.478,41	41,81	435,91

Ente di natura commerciale:

	Totale Costo <i>euro</i>	Incremento di costo base occasionale	
		<i>V.P.</i>	<i>euro</i>
Collaborazioni Occasionali	1.042,50		
Collaboratori con partita I.V.A.	1.040,00	-0,24	-2,50
Associato in partecipazione	1.244,22	19,35	201,72
Collaborazioni a Progetto	1.274,36	22,24	231,86
Lavoro dipendente	1.491,15	43,04	448,65

Fonte: IRES

Il passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto ha interessato più il settore privato che il no profit.

In quest'ultimo settore si è consolidato nel tempo l'utilizzo a tutto campo della formula delle collaborazioni, sia coordinate e continuative che occasionali. Dai dati censuari dell'Istat⁷ risulta che le collaborazioni nel settore del

⁶ L'ipotesi di calcolo per la determinazione del costo delle varie tipologie contrattuali si basa sul presupposto che il compenso lordo, prima delle imposte per la retribuzione corrente, rimanga quello ipotetico della collaborazione occasionale. Da tale calcolo sono quindi esclusi il trattamento di fine rapporto ed ogni altra ipotesi di retribuzione differita, mentre per il lavoro dipendente sono considerate incluse le retribuzioni periodiche (13^a e 14^a). Gli oneri previdenziali obbligatori a carico del lavoratore sono stati considerati quindi ad incremento del compenso ante imposte, l'Irap ove a carico del lavoratore non viene considerata ai fini del calcolo.

Nel caso dell'associazione in partecipazione, in virtù della particolare tipologia contrattuale, si considera che la partecipazione all'utile dell'associato, ipotizzato con apporto di solo lavoro (associato d'opera), corrisponda al compenso spettante al lavoratore. Essendo di norma tale tipo di contratto connesso al concetto di utile, l'averla elencata quale figura contrattuale per gli enti di natura non commerciale rappresenta una forzatura.

Da notare che ai fini INPS la collaborazione occasionale che superi i termini posti dalla Legge 30 è assoggettata a contribuzione negli stessi termini della collaborazione a progetto.

⁷ Istat, 8° censimento Industria e servizi, 2001

no profit hanno una incidenza sul totale degli occupati molto più elevata rispetto agli altri comparti: il 20,5% contro il 3,9%, del comparto delle imprese private e il 3% delle istituzioni pubbliche.

Nel settore no profit, che è caratterizzato da un'alta intensità di manodopera, il passaggio dalla collaborazione occasionale al lavoro a progetto incide notevolmente sui costi del lavoro che il committente deve sostenere (+ 21,7 %), senza peraltro avere la possibilità di un alleggerimento di costi attraverso, ad esempio l'utilizzo di collaboratori con partita IVA, molto vantaggiosi peraltro per il settore privato (tab. 10). E' probabile quindi che in quest'ambito ci stia stata maggiore cautela nell'instaurare collaborazioni a progetto. Ipotesi confortata anche dai risultati di una recente ricerca⁸ che ha messo in evidenza l'importanza del ruolo dei collaboratori all'interno delle organizzazioni no profit, sia per le funzioni svolte che per il contenimento dei costi. La stessa ricerca mostra che tra i primi effetti visibili prodotti dalla legge 30, vi sia una certa quota di passaggi dalla collaborazione coordinata e continuativa al lavoro a progetto, ma anche una riduzione del personale retribuito a favore di quello non retribuito.

Dalla nostra indagine emerge che sono stati soprattutto i lavoratori con le qualifiche più elevate ad aver già cambiato contratto e a vedere trasformato il loro contratto di collaborazione coordinata e continuativa in collaborazione a progetto. I due terzi dei lavoratori non qualificati, più della metà degli impiegati e quasi il 67% dei collaboratori del commercio e servizi, viceversa, non ha ancora cambiato contratto. Certamente, i datori di lavoro hanno avuto più facilità nel costruire un progetto per figure medio-alte, che non per figure meno qualificate. Per queste categorie, infatti, sono state prevalenti, le proroghe.

Tab. 11 Cambiamenti di contratto tra ott.2003 e lug-sett.2004 per ripartizione territoriale

	Professioni intellettuali, di alta qualifica	Professioni intermedie (tecnici)	Impiegati	Professioni nel commercio e nei servizi	Professioni non qualificate	Totale
Hanno cambiato lavoro e contratto	32,8	29,0	29,8	25,9	25,0	30,4
Non hanno ancora cambiato contratto	35,3	39,5	52,1	66,7	75,0	43,9
Hanno già cambiato contratto	31,9	31,5	18,1	7,4	--	25,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Se si guarda soltanto al gruppo di lavoratori che, con lo stesso datore di lavoro, sono passati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a un contratto a progetto, prevalgono livelli medio-alti di qualificazione: poco meno della metà sono, infatti, impiegati in professioni di tipo tecnico (47,3%) e un terzo in professioni intellettuali di alta qualifica (29,1%); il 20% sono impiegati e soltanto il 3,6% lavora nel commercio.

Va detto anche che la quota di coloro che non hanno ancora cambiato contratto si allarga con l'aumentare della durata del rapporto lavorativo con l'attuale datore di lavoro. E' probabile che le proroghe, dunque, siano state proposte soprattutto ai lavoratori più noti ai datori di lavoro e con i quali si erano stabiliti rapporti più fiduciosi e personali (tab. 12).

Tab. 12 Passaggio di contratto per tempo di collaborazione con l'attuale datore di lavoro

	Da meno di 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 a 2 anni	Da 2 a 4 anni	Oltre 4 anni	Totale
Hanno cambiato lavoro e contratto	71,0	72,5	38,8	18,8	17,7	12,3	30,4
Non hanno ancora cambiato contratto	16,1	17,5	32,7	45,8	56,3	61,4	43,6
Hanno già cambiato contratto	12,9	10,0	28,6	35,4	26,0	26,3	26,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Ma, cosa pensano i lavoratori del loro passaggio di contratto? Se consideriamo tutti coloro i quali nel periodo di riferimento hanno cambiato la loro condizione contrattuale, pur rimanendo con lo stesso datore di lavoro, si può

⁸ Cima S., Canino P., *L'impatto della legge Biagi sulle organizzazioni no profit*, Summit della Solidarietà, paper 2002

rilevare che il 48,3% giudica la propria condizione lavorativa uguale rispetto a quella precedente la riforma, il 34,7% la giudica peggiore e il 17,0% ritiene sia migliore (tab. 13).

Se ci riferiamo soltanto ai collaboratori coordinati e continuativi che sono passati al lavoro a progetto, viceversa la percentuale di coloro i quali ritiene che la sua condizione sia rimasta immutata raggiunge oltre il 60% e una decisa minoranza (10%) ritiene che sia invece migliorata.

Tab. 13 Valutazione dei collaboratori che hanno cambiato contratto e dei co.co.co che sono passati alla co.pro nel settore privato e nel no profit

	Collaboratori che hanno cambiato contratto	Co.co.co passati al co. pro.
Migliore	17,0	10,9
Uguale	48,3	62,1
Peggiora	34,7	20,0
Totale	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Anche guardando ai singoli aspetti che riguardano le condizioni del lavoro nel passaggio dal lavoro coordinato e continuativo al lavoro a progetto, ossia la regolarità dei pagamenti, la sicurezza del lavoro, la possibilità di formazione, i rapporti con il datore di lavoro, l'autodeterminazione dell'orario di lavoro si evidenzia che nella stragrande maggioranza dei casi la condizione dei collaboratori nel passaggio al lavoro a progetto è rimasta praticamente uguale. Vi è poi una quota tra il 7 e il 14%, a seconda degli aspetti considerati, che ha visto un peggioramento delle proprie condizioni (tab. 14). La retribuzione, seppure per un gruppo minoritario appare migliorata, nella maggior parte dei casi (circa il 70%) è rimasta uguale o è peggiorata e, come si vedrà successivamente, è rimasta piuttosto bassa e decisamente inferiore a quella dei lavoratori dipendenti di pari qualifica. Se si assume che il dettato normativo non si esprimeva su questa materia in maniera vincolante⁹ e che gli aspetti contributivi e fiscali sono gli stessi nella vecchia e nella nuova forma contrattuale, il miglioramento retributivo di quella minoranza ex co.co.co. è probabilmente da mettere in relazione ad aspetti diversi dal cambiamento normativo. In particolare, si può osservare come siano prevalenti tra coloro i quali hanno visto migliorare la retribuzione non già le qualifiche più elevate, come era forse lecito aspettarsi, bensì proprio quelle medio basse (gli impiegati e i lavoratori non qualificati). Sembra dunque che gli aumenti retributivi siano legati al desiderio dei datori di lavoro di mantenere in vita il rapporto di lavoro, compensando queste fasce di lavoratori che, magari, avrebbero auspicato il passaggio al lavoro dipendente. Inoltre, non è da escludere che le retribuzioni del mercato si siano in minima parte adeguate all'accresciuto incremento del costo della vita, registrata nella fase post introduzione dell'euro.

Tab. 14 Valutazione dei cambiamenti per coloro che sono passati da cococo a co.pro

	Migliorato	Peggiorato	Rimasto uguale	Totale
Rapporti con il datore di lavoro	1,8	14,5	83,7	100,0
Livello di autonomia	1,8	14,6	83,6	100,0
Autodeterminazione orario di lavoro	1,9	14,5	83,6	100,0
Livello della retribuzione	29,6	11,1	59,3	100,0
Regolarità nei pagamenti	1,9	11,1	87,0	100,0
Sicurezza del lavoro	1,9	11,3	86,8	100,0
Modalità di valutazione prestazione	--	11,1	88,9	100,0
Possibilità di formazione	1,9	7,5	90,6	100,0
Tipo di attività	7,3	7,3	85,4	100,0
Durata temporale del lavoro	7,4	7,4	85,2	100,0
Luogo di esecuzione del lavoro	3,7	7,4	88,9	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

⁹ Il testo del decreto 276 fa riferimento soltanto al fatto che il corrispettivo corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, tenuto conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del lavoro.

3. LE CONDIZIONI DI LAVORO

3.1 Mono-committenti e presenti sul posto di lavoro

L'indagine ha permesso di valutare anche quali siano le condizioni di lavoro di coloro i quali oggi lavorano con contratti di collaborazione.

In primo luogo si conferma un dato noto e ricorrente, ossia il fatto che la maggior parte dei collaboratori lavora per un unico committente, in media il 78,8% dei collaboratori si trova in questa condizione e la percentuale raggiunge l'85% circa tra i collaboratori meridionali (tab.15). Tra coloro che sono passati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a un contratto a progetto con lo stesso datore di lavoro, i mono-committenti sono l'80%. I pluri-committenti sono soprattutto lavoratori impiegati in professioni intellettuali di alta qualifica (tra questi la percentuale di pluri-committenti sale al 30%) e nel settore del privato sociale (29,3%).

Tab. 15 Percentuale di mono-committenti per ripartizione territoriale

	Nord	Centro	Sud	Totale	Passati da co.co.co a co.pro
Mono-committenti	79,6	73,6	84,9	78,8	80,0
Pluri-committenti	20,4	26,4	15,1	21,2	20,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Una serie di indicatori dimostrano che i collaboratori sono lavoratori molto interni alle organizzazioni. La stragrande maggioranza dei collaboratori, infatti, soprattutto tra i mono-committenti, svolge la propria attività presso la sede dell'azienda (87,3%) e con una presenza quotidiana sul luogo di lavoro (70,7%). Tra coloro che, con lo stesso datore di lavoro, sono passati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a un contratto a progetto, l'81,8% lavora presso la sede del datore di lavoro e al 67,3% è richiesta una presenza quotidiana sul luogo di lavoro (tab. 16 e 17).

Tab. 16 Dove si svolge l'attività per percentuale di mono-committenti

	Mono-committenti	Pluri-committenti	Totale	Passati da co.co.co a co.pro
Presso la sede dell'azienda	87,3	64,1	82,8	81,8
A casa	2,4	26,1	7,0	5,5
Presso i clienti dell'impresa	10,3	9,8	10,2	12,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 17 Presenza quotidiana in azienda per percentuale di mono-committenti

	Mono-committenti	Pluri-committenti	Totale	Passati da co.co.co a co.pro
Sì quotidiana	70,7	34,8	63,7	67,3
Sì saltuaria	11,1	25,0	13,8	10,9
No	18,2	40,2	22,5	21,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Più del 40% dei collaboratori ha un orario di lavoro standard (da 36 a 40 ore settimanali). Una quota significativa, soprattutto nel settore privato, supera invece le 40 ore a settimana (15,2%). Il resto si addensa intorno a orari di lavoro molto più corti, tra le 10 e le 30 ore a settimana (tab. 18). A lavorare più ore sono soprattutto i professionisti e i tecnici che raggiungono mediamente più di 35 ore a settimana (tab. 19).

I collaboratori, in sostanza, lavorano come e quanto un occupato medio del settore dei servizi. Se si confrontano, infatti, le ore di lavoro svolte dai collaboratori con il dato Istat sugli orari di lavoro in questo settore, si nota una forte somiglianza. Fino a 10 ore lavora il 3,1% dei collaboratori e il 3,2% dei lavoratori dei servizi; più di 31 ore lavora il 64,7% dei collaboratori contro il 65,6% degli altri.

Tab. 18 Orari di lavoro settimanali per settore

	Pubblico	Privato	No profit	Totale
Fino a 10 ore	2,1	3,5	3,8	3,1
Da 11 a 20	13,3	13,2	11,3	13,0
Da 21 a 30	21,0	17,1	24,5	19,2
Da 32 a 35	11,1	6,6	13,2	8,8
Da 36 a 40	40,6	41,8	35,9	40,7
Oltre 40	11,9	17,8	11,3	15,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 19 Orario settimanale per professione

	Media	Deviazione std.
Professioni intellettuali, scientifiche e di alta qualifica	35,7	10,9
Professioni intermedie (tecnici)	35,2	10,6
Impiegati	31,7	9,8
Professioni nel commercio e nei servizi	28,3	14,1
Professioni non qualificate	26,6	11,5
Totale	34,0	11,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Ancora, la maggior parte dei collaboratori, soprattutto i mono-committenti, viene pagata mensilmente (81,7%) e perlopiù (69,4%) sulla base di un compenso fisso (tabb. 20 e 21). Le situazioni più incerte dal punto di vista dei pagamenti si registrano nel settore del privato-sociale, dove la percentuale di coloro che vengono pagati in relazione alle fasi di esecuzione del progetto o con cadenze irregolari raggiunge quasi il 20% (tab. 22). D'altra parte, però, in questo settore è relativamente più frequente la percentuale di pluri-committenti.

Tab. 20 Regolarità della retribuzione per percentuale di mono-committenti

	Mono-committenti	Pluri-committenti	Totale	Passati da co.co.co a co.pro
Mensilmente	81,7	50,0	75,5	81,5
Con cadenza entro i due mesi	6,6	8,7	7,0	1,9
Con cadenza oltre i due mesi	2,9	9,8	4,3	3,7
Con cadenze incerte o irregolari	6,9	12,0	7,9	9,3
In relazione alle fasi di esecuzione del progetto	0,5	9,8	2,3	1,9
Alla consegna del lavoro	1,4	9,7	3	1,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 21 Su cosa si basa la retribuzione per percentuale di mono-committenti

	Mono-committenti	Pluri-committenti	Totale	Passati da co.co.co a co.pro
Su un compenso fisso	69,4	58,7	67,3	76,4
Sulla quantità di tempo lavorato	20,1	28,3	21,7	20,0
Sui risultati raggiunti	10,5	13,0	11,0	3,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tra coloro che sono passati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a un contratto di lavoro a progetto - che in media lavorano poco meno di 36 ore a settimana - la maggioranza viene pagata mensilmente (81,5%) e sulla base di un compenso fisso (76,4%).

Tab. 22 Regolarità della retribuzione per settore

	Pubblico	Privato	No profit	Totale
Mensilmente	74,7	77,4	68,4	75,5
Con cadenza entro i due mesi	7,5	7,9	1,8	7,0
Con cadenza oltre i due mesi	4,8	3,8	5,3	4,3
Con scadenze incerte o irregolari	8,9	6,4	12,3	7,9
in relazione alle fasi di esecuzione del progetto	1,4	1,9	7,0	2,3
Alla consegna del lavoro	2,7	2,6	5,2	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Il quadro che emerge sulle condizioni di lavoro dei collaboratori conferma ampiamente il loro carattere "parasubordinato". Si tratta di un gruppo di lavoratori, con buoni livelli di competenza, in gran parte molto interni alle organizzazioni e che contribuiscono significativamente alla formazione del "capitale sociale dell'impresa" per cui lavorano. Una forza lavoro, quindi che, seppure a termine, è tutt'altro che marginale per il sistema delle imprese, vista l'entità e le caratteristiche del loro impegno nei processi produttivi.

3.2 I redditi

Il 44% dei collaboratori percepisce una retribuzione netta che va da 800 a 1.200 euro. Circa un terzo di loro sta sotto questa soglia. Si tratta soprattutto di lavoratori del privato e del privato-sociale: più del 10% dei collaboratori in questi settori guadagna meno di 400 euro al mese (tab. 23). Nel settore pubblico, invece quasi il 60% dei collaboratori ha un reddito mensile compreso tra gli 800 e i 1.200 euro.

Di coloro che sono transitati dal contratto di collaborazione coordinata e continuativa, circa la metà guadagna tra gli 800 e i 1.200 euro al mese; gli altri si polarizzano ai due estremi, con un quarto che guadagna meno di 800 euro al mese e l'altro quarto più di 1.200.

Tab. 23 Reddito mensile per settore

	Pubblico	Privato	No profit	Totale	Passati da co.co.co a co.pro
Sotto 400 euro	0,7	10,9	10,5	7,7	--
Da 400 a 800 euro	18,2	29,2	26,3	25,5	23,6
Da 800 a 1.200 euro	59,4	37,5	35,1	43,9	49,1
Da 1.200 a 2.000 euro	16,8	17,6	26,3	18,4	25,5
Da 2.000 a 3.000 euro	4,9	4,1	--	3,9	--
Oltre 3.000 euro	--	0,7	1,8	0,6	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Le retribuzioni più basse sono ovviamente correlate al numero di ore di lavoro settimanale e al tipo di professione: chi guadagna meno di 400 euro al mese ha una qualifica medio-bassa e lavora mediamente 21 ore a settimana. Coloro i quali, viceversa, hanno redditi decisamente elevati lavorano in media 50 ore a settimana (tab. 24).

Da rilevare che anche tra le professioni intellettuali di alta qualifica una ristrettissima minoranza si colloca nelle fasce di reddito oltre i 2000 euro mensili, mentre la maggioranza relativa di essi (il 44,5%) ha un reddito mensile tra gli 800 ed i 1200 euro (tab.25).

Tab. 24 Orario settimanale medio per classi di reddito

Guadagno mensile netto	Media	Deviazione std.
Sotto 400 euro	21,1	10,5
Da 400 a 800 euro	28,8	11,3
Da 800 a 1.200 euro	36,7	8,7
Da 1.200 a 2.000 euro	38,2	7,3
Da 2.000 a 3.000 euro	42,5	12,9
Oltre 3.000 euro	50,0	10,0
Totale	34,0	11,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 25 Classi di reddito per professioni

	Sotto 400 euro	Da 400 a 800 euro	Da 800 a 1.200 euro	Da 1.200 a 2.000 euro	Da 2.000 a 3.000 euro	Oltre 3.000 euro	Totale
Professioni intellettuali di alta qualifica	2,3	19,1	44,5	26,6	6,3	1,2	100,0
Professioni intermedie (tecnici)	4,4	19,6	49,4	20,9	5,1	0,6	100,0
Impiegati	18,3	35,6	41,3	4,8	--	--	100,0
Professioni nel commercio e nei servizi	16,1	48,4	19,4	12,9	3,2	--	100,0
Professioni non qualificate	28,6	57,1	14,3	--	--	--	100,0
Totale	8,0	25,3	43,4	18,5	4,2	0,6	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Si può stimare che, rispetto a quanto in media guadagna un lavoratore dipendente di pari elevata qualifica ed analogo impegno orario, un lavoratore atipico che si collochi in questa fascia di reddito percepisca dal 40 al 50% meno del suo pari lavoratore dipendente. Se, per le qualifiche via via più basse i collaboratori appaiono relativamente meno penalizzati rispetto ai colleghi dipendenti - a causa dei livelli salariali medi modesti di tutti i lavoratori dipendenti - va rilevato che le qualifiche più basse si concentrano con percentuali dell'85% al di sotto degli 800 euro mensili. Da sottolineare che quelli rilevati dall'indagine sono redditi mensili che non incorporano "il rischio malattia" o il diritto "ferie" o il rischio "congiuntura aziendale negativa": si guadagna se si lavora, tanto è vero che, soltanto il 38% dei collaboratori fa affidamento esclusivamente sul proprio reddito. Più spesso, sono costretti ad appoggiarsi alla propria famiglia di origine (34,7%) o al proprio partner (27%). In sostanza la legge 30, non ha migliorato i livelli di reddito dei collaboratori. Pur essendo indicato nel decreto 276 che "il corrispettivo corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, tenuto conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del lavoro", di fatto la nuova normativa non ha introdotto "il principio dell'equo compenso in base alla qualità e quantità della prestazione lavorativa". La genericità della normativa su questo punto, congiuntamente all'indicazione ministeriale (circolare n.1/2004) che esclude l'aggancio dei compensi minimi dei collaboratori a quelli previsti, per eguali mansioni, nei contratti nazionali di lavoro ha fatto sì che per questo gruppo di lavoratori, pure dotati di alta scolarità e forte qualifica professionale, permanesse una condizione fortemente penalizzante sul piano economico.

La penalizzazione economica dei collaboratori nel confronto con i lavoratori dipendenti non riguarda soltanto i redditi correnti, ma, in ragione delle diverse aliquote contributive INPS, anche i futuri redditi da pensione dei collaboratori saranno a livelli decisamente inferiori rispetto a quelli dei lavoratori dipendenti, oltre che irrilevanti, ove tutta la loro carriera lavorativa si esaurisse all'interno del mondo contributivo della gestione separata INPS per i parasubordinati. Di seguito, viene presentata una simulazione di calcolo di una pensione per un soggetto che versa contributi per 37 anni, ipotizzando gli stessi dati retributivi applicati in ciascuna singola gestione, da cui emerge che l'importo della pensione dell'ex lavoratore parasubordinato si colloca al 60% di quello del lavoratore

dipendente (tab. 26). Altri tentativi di stima mostrano, infatti, che pur ipotizzando varie tipologie di carriere, ma all'interno del mondo delle collaborazioni, in quasi tutti i casi la copertura previdenziale risulta inferiore a quella fornita dall'assegno sociale, mentre, nell'ipotesi che il lavoro parasubordinato rappresenti un'occupazione a carattere transitorio, la copertura previdenziale dei parasubordinati, benché inferiore, non presenta particolari elementi di criticità rispetto a quella calcolata per i lavoratori dipendenti¹⁰.

Tab. 26 Simulazione di calcolo per la pensione¹¹

	Importo annuo della pensione(in euro)	Pensione attualizzata all'anno 2004(in euro)
Lavoratore para-subordinato	12.430,89	7.150,25
Solo lavoro dipendente	21.815,18	12.548,09
Solo lavoro autonomo	13.221,21	7.604,90

Fonte: elaborazione INCA Nazionale - INCA Regionale Lombardia

3.3 I contenuti dei contratti

Prima dell'entrata in vigore della legge n.30/03, la normativa non definiva degli obblighi particolari per i committenti in merito ai contenuti dei contratti che venivano accessi sotto la forma di collaborazione coordinate e continuativa. Ciononostante, negli ultimi anni, si è andata sempre più consolidando una pratica contrattuale, che ha visto come protagonisti soprattutto le organizzazioni sindacali di rappresentanza degli atipici e che ha posto le basi per la definizione di standard contrattuali a cui alcuni committenti si sono riferiti. Nella maggioranza dei casi, tuttavia, ci è attestati sui livelli minimi. Così, se ben il 93% ha ormai un contratto scritto¹², il livello di tutele contemplato nei contratti individuali è ancora molto basso (tab. 27). Ad oggi, soltanto il 40% dei collaboratori ha un contratto di lavoro che prevede forme assicurative contro gli infortuni e una percentuale di gran lunga più bassa (22%) è tutelata in caso di malattia o maternità. La formazione è un tema che compare in poco più del 20% dei contratti dei collaboratori, seguita dai diritti sindacali (17,7%) e da indennità per recessione del contratto (12,7%).

Nel settore pubblico, in genere, i collaboratori hanno maggiori garanzie: è più frequente, infatti, che i loro contratti prevedano tutele in caso di malattia e maternità (31%) e diritti sindacali (26,5%). Ben il 52,3% dei collaboratori del settore pubblico, inoltre, è assicurato contro gli infortuni.

Tab. 27 I contenuti dei contratti per settore

	Pubblico	Privato	No profit	Totale
Assicurazioni e infortuni	52,8	30,0	41,2	38,7
Malattia e maternità	30,7	18,4	21,6	22,8
Formazione	19,7	21,1	21,6	20,8
Diritti sindacali	27,6	8,3	33,3	17,7
Recessione del contratto	10,2	12,4	19,6	12,7

Fonte: IRES, indagine diretta

¹⁰ Cfr. Nidil Dossier, *Welfare e flessibilità. La dimensione incerta del lavoro atipico*, luglio 2004; CERP, *La previdenza dei parasubordinati: situazione attuale e prospettive*, gennaio 2003.

¹¹ Il calcolo si basa sull'ipotesi di un soggetto nato nel 1972, che inizia a lavorare nel 1998 all'età di 26 anni, con un compenso annuo iniziale di € 13.000, che si incrementa con un tasso di crescita annuo pari all'1,8%, con una variazione tasso di inflazione del 2,0% e che versa contributi per 37 anni.

¹² Nel 1998, dai risultati di un'altra indagine IRES sui collaboratori emergeva un quadro molto più incerto: ben il 16,2% degli intervistati dichiarò in quella occasione di lavorare senza alcuna lettera di incarico e dunque sulla sola base di un impegno verbale. (G. Altieri, M. Carrieri, a cura, *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma, 2000).

Le condizioni contrattuali appaiono migliori nelle medio-grandi imprese rispetto a quelle della realtà di piccola dimensione (tab. 28), dove in molti casi si stabiliscono rapporti personalistici e fiduciari tra collaboratore e committente, così che il collaboratore è disponibile anche ad accordi verbali, senza formalizzazioni in un contratto scritto su aspetti che riguardano la prestazione (es. ferie, malattia, maternità, ecc.).

Come è stato messo in luce, d'altra parte, sono spesso i rapporti fiduciari instaurati con i committenti e con i colleghi, a offrire margini di sicurezza a coloro che hanno contratti instabili, soprattutto nelle aree più dinamiche. Infatti, quei collaboratori che hanno professionalità specifiche, attraverso i contatti con il committente e con gli operatori del settore, riescono a ottenere quella continuità del lavoro che i contratti non garantiscono. La costruzione di una sicurezza economica significa però in molti casi lavorare più del necessario per accumulare reddito per i periodi di non lavoro, la difficoltà di programmare il proprio tempo, così che la gestione del tempo non vincolato da un orario di lavoro definito, può trasformarsi da elemento di libertà in elemento di vulnerabilità¹³.

Tab. 28 I contenuti dei contratti per dimensione dell'impresa

	Piccola	Media	Grande	Totale
Assicurazione infortuni	26,8	38,5	35,5	32,1
Formazione	11,0	24,6	35,5	21,3
Malattia-maternità	15,0	20,0	25,0	19,0
Diritti sindacali	12,6	15,4	11,8	13,1
Recessione contratto	11,0	23,1	10,5	13,8

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 29 I contenuti dei contratti per tipologia contrattuale – settore privato e no profit -

	Co.Co.Co.	Lavoro a progetto	Partita IVA	Totale
Assicurazioni e infortuni	30,6	38,3	18,8	32,1
Formazione	26,1	15,8	6,3	21,3
Maternità e malattia	14,4	28,3	6,3	19,0
Recessione del contratto	9,9	19,2	18,8	13,8
Diritti sindacali	19,8	10,0	--	13,1

Fonte: IRES, indagine diretta

Ma, quale è stato l'impatto della legge n.30 sui contenuti dei contratti? Come già rilevato, le disposizioni di legge si sono collocate nella prassi già presente nel mercato delle collaborazioni di inserire nei contratti una serie di voci e di istituti, come ad esempio, le tutele della salute e sicurezza, la maternità e le modalità di recessione. La novità è che la legge stessa ha "imposto" la presenza di alcuni istituti nei contratti individuali.

Da questo punto di vista, infatti, i committenti sono ora obbligati alla forma scritta, così come alla previsione di misure per la tutela della salute e sicurezza e all'indicazione della durata della prestazione di lavoro, del corrispettivo, dei criteri per la sua determinazione, dei tempi e delle modalità di pagamento, dei rimborsi spese. Si ricorda peraltro che l'assicurazione INAIL era già obbligatoria per i collaboratori dal 2000.

Rispetto a quanto previsto nei contratti dei vecchi collaboratori coordinati e continuativi, nei contratti individuali dei nuovi collaboratori a progetto troviamo trattati in misura maggiore una serie di istituti (tab. 29). Il 28% dei lavoratori a progetto ha un contratto in cui sono previste tutele in caso di maternità e di malattia, contro solo il 14% dei collaboratori coordinati e continuativi. Anche le materie delle assicurazioni ed infortuni, nonché quella della recessione del contratto, sono maggiormente presenti nei nuovi contratti a progetto piuttosto che nelle collaborazioni. Si ricorda che la legge 30 prevede per la maternità soltanto la sospensione senza compenso per 180 giorni e in caso di malattia o infortunio la sospensione non retribuita per un massimo di un sesto della durata del contratto.

Meno presenti nei contratti a progetto appaiono essere la formazione, così come i diritti sindacali.

¹³ Fullin G., *Instabilità del lavoro ed esposizione al mercato. Le strategie dei lavoratori e il ruolo della famiglia come protezione contro i rischi*, DSS Paper SOC 7-01 (giugno 2001).

In sostanza, nei contratti sono stati inseriti con maggior frequenza tutti quegli aspetti sui quali la legge si era pronunciata, mentre sono stati ancor più trascurati quegli aspetti - pure importanti - che stavano cominciando ad affermarsi nella prassi del mercato delle collaborazioni.

4. LA MOBILITÀ DEI COLLABORATORI

4.1 I percorsi lavorativi e lo slalom tra i lavori

La collaborazione nella maggior parte dei casi non è una forma lavorativa di “passaggio”, né tanto meno una forma di ingresso nel lavoro.

I collaboratori, infatti, per lo più lavorano da lungo tempo con contratti di questo tipo: oltre il 35% lavora in collaborazione da oltre tre anni e quasi il 42% da 1 a 3 anni. Mediamente i collaboratori hanno iniziato a lavorare in collaborazione da 3 anni e 3 mesi. Sono soprattutto i cosiddetti “intellettuali” a permanere il più a lungo in tale condizione lavorativa, seguiti dai “tecnici”, mentre i lavoratori che ricadono negli altri gruppi professionali permangono nelle collaborazioni per un periodo più breve (tab. 30). In media, “intellettuali” e “tecnici” lavorano con collaborazioni da 3 anni e 5 mesi contro i 2 anni e 8 mesi degli “impiegati”.

Tab. 30 Professione per anni di lavoro in collaborazione

	Fino a 1 anno	Da 1 a 3 anni	Oltre 3 anni	Totale
Professioni intellettuali, scientifiche e di alta qualifica	21,6	35,3	43,1	100,0
Professioni intermedie (tecnici)	19,2	43,6	37,2	100,0
Impiegati	28,0	46,0	26,0	100,0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	25,8	51,6	22,6	100,0
Professioni non qualificate	28,6	42,8	28,6	100,0
Totale	22,7	41,7	35,6	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Il lavoro di collaborazione non è né un lavoro secondario, né una integrazione al reddito, bensì è il lavoro principale, quello su cui si fonda la base economica e la progettualità di vita di questo gruppo di lavoratori. Circa i due terzi dei collaboratori coordinati e continuativi e dei lavoratori a progetto non svolgono altre attività lavorative, mentre al 18,5% capita di svolgere collaborazioni occasionali. Soltanto il 3,4% ha un lavoro dipendente, di cui il 2,1% a tempo determinato.

La collaborazione, oltre che essere “di lunga durata”, rappresenta in molti casi il punto di arrivo di un percorso attraverso diverse forme contrattuali, spesso di carattere precario. La stragrande maggioranza dei collaboratori ha sperimentato, infatti, uno *slalom* tra diverse forme contrattuali o addirittura ha lavorato senza alcun contratto. Nello specifico, negli ultimi due anni, il 26,2% è stato un collaboratore occasionale e il 17,8% un dipendente. Il 5% circa ha un passato come prestatore d’opera, il 3% come lavoratore autonomo e il 4% come lavoratore interinale. Ben il 7,4% dei collaboratori prima della collaborazione lavorava senza contratto. I collaboratori uomini hanno sperimentato in misura maggiore rispetto alle donne il lavoro autonomo e le prestazioni d’opera con partita IVA; il lavoro in nero, viceversa, ha interessato prevalentemente le donne e in generale il Sud.

Soltanto poco più del 10% dei collaboratori è al suo ingresso nel mondo del lavoro e il fenomeno, seppur contenuto, riguarda prevalentemente le donne.

Tra coloro che in passato sono stati lavoratori dipendenti più di un terzo ha deciso di dimettersi per passare alla collaborazione, mentre il 35% aveva un contratto a termine che non è stato rinnovato. L’11,4% è stato licenziato e al 10% il passaggio alla collaborazione è stato richiesto dal datore di lavoro.

Sono soprattutto gli “intellettuali” ad aver “scelto” il passaggio da dipendente a collaboratore, mentre tra gli impiegati e tra i lavoratori del commercio e dei servizi (commesse, baristi, rappresentanti, merchandiser, etc.) il passaggio è avvenuto principalmente poiché il contratto dipendente era a termine e non è stato rinnovato con un contratto a tempo indeterminato, bensì con una collaborazione (tab. 31).

Infine, sono soprattutto gli uomini a scegliere di passare dalla dipendenza alla collaborazione; le donne in misura maggiore sono diventate collaboratrici dopo essere state licenziate (tab. 32). Emergono qui due percorsi apparentemente simili, che hanno però significati molto diversi. Nel primo caso, la condizione di parasubordinazione deriva da una libera scelta, nel secondo è una costrizione.

Tab. 31 Professioni per ragioni per cui si è passati da un lavoro dipendente alla collaborazione

	Ho deciso di dimettermi	Mi hanno licenziato	Mi è scaduto il contratto	Mi è stato chiesto dal datore di lavoro	Sono andato in pensione	Altro	Totale
Professioni intellettuali di alta qualifica	40,0	12,5	30,0	10,0	--	7,5	100,0
Professioni intermedie (tecnici)	33,3	11,1	29,6	11,1	1,9	13,0	100,0
Impiegati	33,3	13,3	46,7	6,7	--	--	100,0
Professioni nel commercio e nei servizi	30,0	10,0	60,0	--	--	--	100,0
Professioni non qualificate	--	--	25,0	50,0	25,0	--	100,0
Totale	34,4	11,4	35,0	10,0	2,1	7,1	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 32 Ragioni per cui si è passati da un lavoro dipendente alla collaborazione per sesso

	Maschio	Femmina	Totale
Ho deciso di dimettermi	36,5	32,5	34,4
Mi hanno licenziato	6,3	15,6	11,4
Mi è scaduto il contratto	36,5	33,7	35,0
Mi è stato chiesto dal datore di lavoro	12,7	7,8	10,0
Sono andato in pensione	3,2	1,3	2,1
Altro	4,8	9,1	7,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

4.2 Tra continuità del lavoro e mobilità

I rapporti lavorativi dei collaboratori sono abbastanza continui nel tempo. Il gruppo più numeroso, infatti, che riguarda più di un quarto dei collaboratori intervistati, lavora per l'attuale datore di lavoro da oltre due anni e quasi il 20% da oltre 4 anni. Vi è poi una quota significativa di collaboratori, il 23,5%, che lavora da più di 1 anno per lo stesso datore di lavoro. I rapporti lavorativi brevi, di durata inferiore ai sei mesi, riguardano una percentuale relativamente bassa di collaboratori (17%).

I rapporti più duraturi, che superano i 4 anni, sono quelli dei professionisti con partita IVA (40,5%), mentre i più brevi, ovviamente, sono quelli dei collaboratori occasionali, tuttavia va notato che oltre il 40% di essi lavora con lo stesso datore di lavoro da ben oltre 1 anno (tab. 33). E' assai probabile che all'interno di questo gruppo si evidenzino un'area di elusione contributiva da parte dei committenti, anche dal pur modesto contributo previsto dal fondo speciale INPS. Anche tra i collaboratori coordinati e continuativi c'è una prevalenza dei rapporti di lavoro di lunga durata. I rapporti lavorativi più duraturi sono quelli del settore pubblico e della grande impresa, dove circa un quarto dei collaboratori lavora da oltre 4 anni per lo stesso committente (tab. 34). Le collaborazioni non sono dunque prevalentemente rapporti *spot*, ma rapporti continui che durano nel tempo, anche con lo stesso datore di lavoro. Rappresentano cioè una quota che potremmo definire strutturale della flessibilità nelle imprese. Un discorso a parte merita il settore pubblico dove la così lunga durata dei rapporti lavorativi è una diretta conseguenza del blocco delle assunzioni che dura ormai da alcuni anni.

Tab. 33 Durata del rapporto con il datore di lavoro per forma contrattuale

	Co.Co.Co.	Lavoro a progetto	Partita IVA	Collab. occasionale	Totale
Da meno di 3mesi	1,5	13,1	5,4	28,8	7,5
Da 3 a 6 mesi	5,1	17,5		21,1	9,5
Da 6 mesi a 1 anno	15,2	17,5	13,5	7,9	15,1
Da 1 a 2 anni	24,1	22,7	21,6	23,7	23,5
Da 2 a 4 anni	31,5	19,7	18,9	13,2	25,6
Oltre 4 anni	22,6	9,5	40,6	5,3	18,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 34 Durata del rapporto con il datore di lavoro per settore e dimensione dell'impresa committente

	Pubblico	Privato / no profit	Piccola	Media	Grande	Totale
Da meno di 3mesi	4,3	8,8	8,8	5,3	7,7	7,5
Da 3 a 6 mesi	5,0	11,6	9,9	7,0	11,0	9,6
Da 6 mesi a 1 anno	19,8	13,1	16,4	10,5	17,1	15,1
Da 1 a 2 anni	22,0	24,1	26,9	28,1	16,6	23,5
Da 2 a 4 anni	23,4	26,5	24,0	28,9	24,9	25,5
Oltre 4 anni	25,5	15,9	14,0	20,2	22,7	18,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Nel mercato delle collaborazioni, dunque vi è una sostanziale continuità dei rapporti lavorativi. Un vantaggio di fatto per i collaboratori ma anche per le imprese alle quali certo non giova l'elevato *turnover*.

Si tratta, però, di una continuità che spesso non produce né stabilità né soprattutto quelle condizioni che consentono ad un individuo di poter progettare e vivere dignitosamente la propria vita; questi rapporti di lavoro, infatti, rappresentano spesso un prolungamento nel tempo di una condizione percepita e vissuta come instabile. E', dunque, una continuità lavorativa labile, tanto è vero che al 37,7% dei collaboratori negli ultimi due anni è capitato di cambiare datore di lavoro e il 28,6% ha cambiato tipo di lavoro (tab. 35). Vi sono poi, anche altri indicatori che testimoniano le difficoltà dei collaboratori di vivere in questo spaccato di mercato. Ad esempio, ben il 41,9% negli ultimi due anni non è riuscito a trovare un altro lavoro e quasi al 35% dei collaboratori sono capitati periodi in cui ha avuto troppi pochi lavori. Soltanto il 13,6% si lamenta di avere avuto negli ultimi due anni troppi committenti a cui rispondere.

Tab. 35 Negli ultimi due anni è capitato di:

	V.P.
Cambiare datore di lavoro	37,7
Cambiare tipo di lavoro	28,6
Non riuscire a trovare un altro lavoro	41,9
Avere troppi committenti	13,6
Avere troppo pochi lavori	34,8
Interrompere il lavoro	17,7

Fonte: IRES, indagine diretta

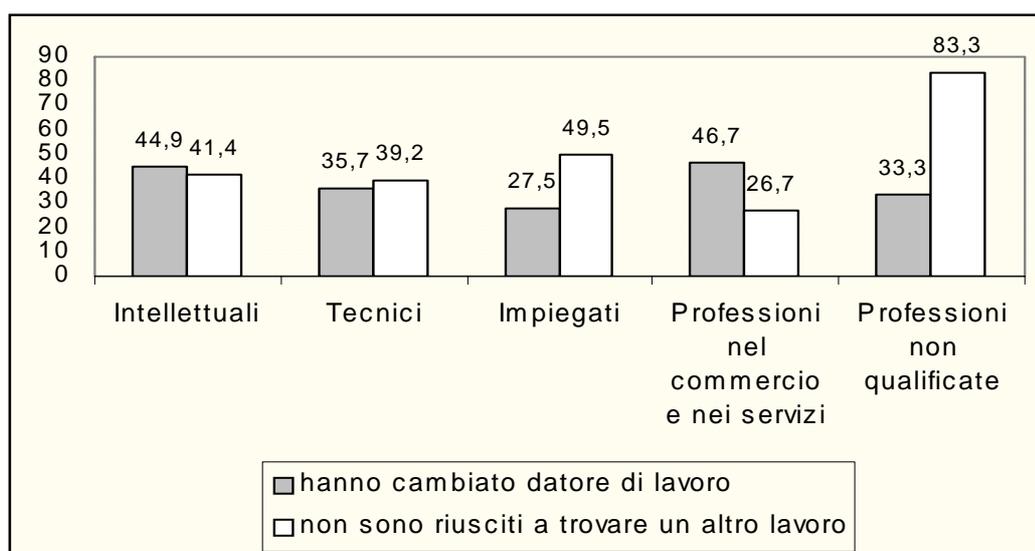
A cambiare datore di lavoro negli ultimi due anni sono stati soprattutto i collaboratori occasionali e i nuovi collaboratori a progetto, la stragrande maggioranza dei quali proveniva comunque dall'area delle collaborazioni (tab.36). All'aumentare della qualifica professionale aumenta anche la percentuale di coloro che negli ultimi due anni hanno cambiato datore di lavoro, con un'eccezione nelle professioni del commercio. Posto che la mobilità rimane elevata in tutti i gruppi professionali, il gruppo dei più istruiti e professionalizzati è ovviamente il più mobile, poiché sono i lavoratori che sanno cercare e cogliere meglio le opportunità lavorative. Va tuttavia evidenziato che anche per gli "intellettuali" e per gli "impiegati" cambiare lavoro non è facile, infatti oltre il 40% dei primi e la metà dei secondi negli ultimi due anni ci ha provato invano (fig.2). Viceversa, la minore mobilità dei gruppi professionali meno qualificati può essere un indicatore delle loro minori *chances* di trovare un altro lavoro e sostanzialmente di restare intrappolati in un rapporto lavorativo di cui, come vedremo, sono insoddisfatti. Ciò è dimostrato anche dall'altissima percentuale di lavoratori appartenenti al gruppo delle cosiddette professioni non qualificate, dove l'83,3% negli ultimi due anni non è riuscito a trovare un altro lavoro.

Tab. 36 Negli ultimi due anni ha cambiato datore di lavoro per tipo di contratto

	Co.Co.Co.	Lavoro a progetto	Partita IVA	Collab. occasionale	Totale	Passati da co.co.co a co.pro
Ha cambiato datore di lavoro	28,2	49,6	40,0	53,7	37,7	31,5
Non ha cambiato datore di lavoro	71,8	50,4	60,0	46,3	62,3	68,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Fig. 2 Collaboratori che hanno cambiato datore di lavoro e che non sono riusciti a trovare un altro lavoro negli ultimi due anni per gruppi professionali



Fonte: IRES, indagine diretta

4.3 Insoddisfatti e alla ricerca di un'identità sociale

Un indicatore forte delle difficoltà in cui si trova quest'area del mondo del lavoro è rappresentato dall'elevato livello di insoddisfazione circa la loro condizione lavorativa: quasi il 62% dei collaboratori si è infatti dichiarato insoddisfatto. I lavoratori maggiormente insoddisfatti (tab. 37) sono i collaboratori occasionali (71,4%) seguiti dai lavoratori a progetto (66,4%), mentre i più soddisfatti sono i prestatori d'opera con partita IVA (60%).

I livelli di soddisfazione non migliorano se si passa al gruppo di lavoratori che sono transitati dal contratto di collaborazione coordinata e continuativa al lavoro a progetto. La percentuale di insoddisfatti è, infatti, elevatissima (67,2%). Ciò denuncia, probabilmente, anche una qualche delusione rispetto ad aspettative di cambiamento che, come abbiamo visto, non si sono realizzate.

Tab. 37 Livello di soddisfazione per tipo di contratto

	Co.co.co.	Lavoro a progetto	Partita IVA	Collab. occasionale	Totale	Passati da co.co.co. a co.pro.
Molto soddisfatto	4,3	4,3	10,0	2,4	4,6	1,8
Abbastanza soddisfatto	34,5	29,3	50,0	26,1	33,5	30,9
Poco soddisfatto	40,7	36,4	30,0	42,9	38,8	32,8
Per nulla soddisfatto	20,5	30,0	10,0	28,6	23,1	34,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Le donne sono più insoddisfatte degli uomini: il 64,8% contro il 57,6%. I più soddisfatti sono gli over 45, una parte dei quali presumibilmente ha scelto di essere collaboratore per avere una maggiore autonomia o gratificazione

professionale (tab. 38). Viceversa, i lavoratori tra i 25 e i 29 anni sono i più insoddisfatti. Ciò è anche comprensibile, poiché è questa la fascia di età in cui si cominciano a fare progetti di vita, ma al contempo non avendo un lavoro stabile e non essendo ancora “forti” nella professione, si è presumibilmente più vulnerabili.

Tab. 38 Classi di età per soddisfazione/Insoddisfazione

	Soddisfatto	Insoddisfatto	Totale
Fino a 24	34,6	65,4	100,0
Da 25 a 29	30,2	69,8	100,0
Da 30 a 39	39,9	60,1	100,0
Da 40 a 49	40,4	59,6	100,0
Oltre 50	66,7	33,3	100,0
Totale	38,2	61,8	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Ma quali sono, nel merito, i principali motivi di soddisfazione e di insoddisfazione? I collaboratori sono abbastanza soddisfatti dei rapporti con i colleghi, testimoniando l'importanza che la componente relazionale e affettiva può rivestire rispetto al bisogno individuale di appartenenza sociale ad una comunità di lavoro (tab. 39). Giudizi sostanzialmente positivi, anche se decisamente non entusiasti, sono stati espressi circa l'autonomia nello svolgimento delle attività, l'orario e il ritmo di lavoro, i rapporti con i superiori e la possibilità di conciliare vita privata e vita lavorativa e l'ambiente fisico. Anche alla varietà dei compiti i collaboratori assegnano complessivamente un voto “sufficiente”, anche se più di un terzo ne è decisamente insoddisfatto.

Quali sono invece i principali motivi di insoddisfazione? I giudizi più negativi riguardano le tutele sociali, la partecipazione alle decisioni aziendali, la crescita professionale e il livello di retribuzione. Sostanzialmente le motivazioni di soddisfazione derivano da condizioni legate alle relazioni e alla socialità, mentre quelle di insoddisfazione derivano da ragioni esistenziali legate alle tutele sociali, alla retribuzioni, ma anche alle possibilità di crescita professionale. Se da un lato si sentono soddisfatti delle relazioni con i colleghi, dall'altro sono insoddisfatti del fatto di non partecipare alle decisioni aziendali. C'è dunque da parte dei collaboratori una percezione di esclusione dalle possibilità di carriera e dalla possibilità di poter in qualche modo influire sulle decisioni aziendali, e in parte quindi sul proprio destino lavorativo che è presente in tutti i gruppi professionali, con un'accentuazione nei gruppi degli specialisti in scienze matematiche e fisiche e tra i lavoratori a diretto contatto con il pubblico o che lavorano nelle attività commerciali. Coloro che lavorano come consulenti, ricercatori in campo gestionale, amministrativo o sociale sono invece meno insoddisfatti di tali aspetti. Probabilmente il tipo e il contenuto stesso dell'attività svolta li rende partecipi delle decisioni aziendali.

Tab. 39 Graduatoria dei motivi di soddisfazione

	Voto in Media*
Rapporto con i colleghi	7,2
Autonomia nello svolgimento delle attività	6,5
Orario e ritmo di lavoro	6,4
Possibilità di conciliare vita privata e lavoro	6,3
Rapporto con i superiori	6,3
Ambiente fisico	6,3
Varietà dei compiti	6,1
Retribuzione	5,0
Crescita professionale	4,2
Partecipazione decisioni aziendali	3,6
Tutele sociali	2,4

Fonte: IRES, indagine diretta

*Valore medio in una scala da 0 a 10

Il livello di insoddisfazione dei collaboratori, tra l'altro, aumenta con l'aumentare della durata del rapporto con il committente, probabilmente a causa di aspettative che vengono continuamente disattese (tab. 40). Ciò accade per i rapporti che durano fino a 4 anni; oltre questo periodo invece diminuisce la percentuale degli insoddisfatti. Coloro che hanno rapporti che durano da oltre 4 anni e sono soddisfatti della loro condizione sono prevalentemente figure “elevate”, consulenti, ricercatori, tecnici che hanno scelto di essere dei professionisti,

viceversa i più insoddisfatti nei rapporti lunghi (oltre i 4 anni) sono gli impiegati, le segretarie e i lavoratori dei call center.

Tab. 40 Durata del lavoro con l'attuale committente per soddisfazione/insoddisfazione

	Soddisfatto	Insoddisfatto	Totale
Da meno di 3mesi	6,1	8,3	7,5
Da 3 a 6 mesi	8,9	10,0	9,6
Da 6 mesi a 1 anno	16,2	14,5	15,2
Da 1 a 2 anni	21,9	24,6	23,5
Da 2 a 4 anni	24,0	26,3	25,4
Oltre 4 anni	22,9	16,3	18,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

L'elevato livello d'insoddisfazione dei collaboratori in merito alla loro condizione nelle imprese può spiegare anche un altro risultato dell'indagine, ovvero il fatto che essi si identificano, in gran parte con la professione svolta (42%), soprattutto, nel caso di professioni qualificate o con i lavoratori atipici (33,7%) nel caso di gruppi professionali meno qualificati (tab. 41). Soltanto il 6,7% si identifica con l'impresa dove lavora, mentre il 17% circa non si identifica con nessuna di queste categorie. Indubbiamente tra i collaboratori si scorge una sofferenza per la mancanza di una chiara identità sociale che tuttora, rimane legata alla professione o al posto di lavoro. Come si è visto la maggior parte dei collaboratori lavora nelle imprese, ma non si identifica con esse anche a causa di un alto livello di insoddisfazione proprio su quei fattori che sono determinanti nella qualità di vita di una persona e di un lavoratore.

Come è stato osservato¹⁴: "Il sistema dei valori sociali è ancora collegato al lavoro e il ruolo occupazionale e la collocazione professionale, restano una fonte di valutazione, di collocazione e di autostima sociale". Non a caso, infatti, i più insoddisfatti sono coloro che si identificano con i lavoratori atipici o che non riescono ad identificarsi in nessuna categoria. Buona parte di questi lavoratori diventano "individualisti", non per una loro vocazione, ma per uno smarrimento di quei riferimenti che fino a pochi anni fa davano l'identità sociale, l'appartenenza a un gruppo o a una comunità.

Tab. 41 "Con chi si identifica" per Soddisfazione/Insoddisfazione

	Soddisfatto	Insoddisfatto	Totale
Con la professione	49,3	50,7	100,0
Con l'impresa	43,8	56,2	100,0
Con i lavoratori atipici	22,2	77,8	100,0
Con nessuna di queste	39,8	60,2	100,0
Totale	38,1	61,9	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

4.5 In cerca di stabilità, la soddisfazione può attendere

In questo quadro non stupisce il fatto che circa la metà dei collaboratori sia alla ricerca di un altro lavoro. La stragrande maggioranza, più dei due terzi, cerca un lavoro dipendente mentre il 14,5% cerca altre collaborazioni e soltanto l'8% circa sembra orientato decisamente verso un lavoro autonomo. Il motivo principale per cui i collaboratori cercano un altro lavoro è per avere una maggiore continuità occupazionale, (30,3%) seguito dal desiderare maggiori tutele (27,7%) e dall'avere una maggiore retribuzione (16,6%). Soltanto il 13,7% sta cercando un altro lavoro per realizzare una soddisfazione professionale, non tanto perché siano già soddisfatti e realizzati nel lavoro, come abbiamo visto, quanto piuttosto perché molto pragmaticamente per i collaboratori la mancanza di stabilità, di tutele e di un buon reddito pesa assai di più della realizzazione professionale nella progettualità di vita. Anche tra chi non sta cercando attivamente un altro lavoro, infatti, ben il 47,6% lascerebbe

¹⁴ Accornero A., *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, il Mulino, 2000.

l'attuale lavoro per un altro più sicuro, meno del 20% per uno più remunerato e soltanto il 17% circa per uno più gratificante.

Sono soprattutto gli impiegati, ma anche i commessi, i baristi, i merchandiser, a cercare un altro lavoro per avere una continuità occupazionale, mentre i tecnici, che comunque faticano meno a trovare un lavoro, cercano soprattutto delle tutele (tab. 42). Comprensibilmente, visti i bassi salari, i cosiddetti lavoratori non qualificati invece cercano soprattutto di migliorare la retribuzione.

Un'ultima notazione: nella ricerca del lavoro ben il 43% si è rivolto a una agenzia di lavoro interinale, ma soltanto il 9,6% ha trovato un lavoro attraverso questa via. Si conferma, dunque, che "l'area del lavoro interinale e quella delle collaborazioni coordinate e continuative, troppo spesso accomunate all'interno della generica nozione di "lavori atipici", non sono in realtà in comunicazione tra loro, o, in ogni caso, lo sono molto poco, e si rivolgono a segmenti dell'offerta diversi per professionalità e propensioni"¹⁵.

Tab. 42 Motivo della ricerca di un nuovo lavoro per gruppi professionali

	Intellettuali	Tecnici	Impiegati	Profes. nel commercio e nei servizi	Profes. non qualificate	Totale
Per maggiore continuità occupazionale	31,5	23,5	37	38,9	25,0	30,3
Per migliore retribuzione	19,6	12,3	17,4	11,1	50,0	16,6
Per maggiore soddisfazione professionale	15,2	14,8	13,0	--	25,0	13,7
Per maggiori tutele	19,5	38,3	30,4	22,2	--	27,8
Perché quello attuale sta per finire	12	9,9	--	11,1	--	8,7
Altro	2,2	1,2	2,2	16,7	--	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

¹⁵ Carmignani F., Schiattarella R., *Tra due mercati del lavoro. Il lavoro interinale in Umbria tra marginalità ed integrazione*, working paper, Agenzia Umbria Lavoro, Novembre 2003.

5. LA CONDIZIONE SOCIALE

Nonostante la non giovanissima età, oltre un terzo dei collaboratori vive ancora con la famiglia di origine, mentre un altro terzo vive con il coniuge o il convivente.

Nel Sud la percentuale di coloro che vivono in famiglia raggiunge il 46,5% contro il 28,6% del Centro (tab. 43). Sebbene tra i più giovani sia più ampia la percentuale di coloro che vivono con i genitori, va notato che più di un terzo dei collaboratori in età tra i 30 e i 34 anni vive ancora con la famiglia d'origine.

Tab. 43 Tipo di convivenza per ripartizione territoriale

	Nord	Centro	Sud	Totale
Da solo	16,9	22,1	10,5	17,3
Con i genitori o i suoceri	34,1	28,6	46,5	34,7
Con il coniuge o convivente	34,9	30,0	38,4	34,1
Con amici o parenti	13,7	19,3	3,5	13,5
Altro	0,4	--	1,1	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

La stragrande maggioranza dei collaboratori (il 70%) non è coniugato e soltanto il 20,6% ha figli. Ciò è legato alla giovane età, ma anche alle condizioni materiali in cui si trova questo gruppo sociale e alle difficoltà di fare progetti sulla propria vita personale. D'altra parte, come si è già visto, soltanto poco meno del 40% dei collaboratori fa affidamento esclusivamente sul proprio reddito. Più spesso, sono costretti ad appoggiarsi alla propria famiglia di origine o al proprio partner.

Tra coloro che sono coniugati o convivono, in circa il 67% dei casi il partner svolge un lavoro stabile e soltanto nel 26% lavori precari. D'altra parte, sia i dati Istat (2002) che l'Indagine sui bilanci familiari della Banca d'Italia mettono in evidenza come sia molto bassa la quota di lavoratori atipici che non ha alle spalle una famiglia con almeno un lavoratore standard¹⁶ e in cui, dunque, i rischi connessi all'instabilità e alla discontinuità non siano attenuati e resi sostenibili dalla presenza di altre fonti di reddito stabile all'interno della famiglia.

In una situazione come quella italiana, in cui di fatto la rete di sicurezza sociale è ancora legata alla collocazione sul mercato del lavoro e fondata su uno stato occupazionale del lavoratore "standard" stabilmente occupato, il ruolo della famiglia resta dunque cruciale, in quanto istituzione in grado di sostenere le carriere instabili degli atipici.

È in particolare alle famiglie di origine che spetta il compito di sostenere la condizione di instabilità di questo gruppo di lavoratori, sostituendo uno stato sociale che continua a ignorarli, nonostante forniscano un contributo attivo alla vita economica del paese. La famiglia di origine contribuisce non soltanto quando il collaboratore vive ancora in famiglia, ma anche quando vive con un partner e i redditi della nuova coppia sono entrambi instabili o inadeguati.

Data la rilevanza della famiglia, l'indagine si è soffermata ad analizzare lo status sociale di provenienza dei collaboratori. Emerge che lo status sociale d'origine dei collaboratori è per lo più di livello medio o medio alto. Se si guarda, infatti, alla professione svolta dal padre si nota che soltanto un quarto dei padri dei collaboratori svolge un lavoro "operaio", mentre oltre il 33% è un "colletto bianco" (di cui il 16% è un impiegato direttivo). Circa il 9% appartiene alla categoria dei dirigenti, docenti universitari e magistrati. Un altro 9% è rappresentato da padri imprenditori, il 12% circa da commercianti o un artigiani.

Coerentemente con la caratterizzazione produttiva delle diverse aree del Paese, i collaboratori meridionali hanno più frequentemente padri impiegati, mentre al Nord vi sono molti padri imprenditori e operai e al Centro è elevata la presenza di liberi professionisti, impiegati direttivi, dirigenti, magistrati ecc.

A restare più a lungo in famiglia sono i collaboratori figli di dirigenti, tecnici e impiegati, mentre i figli degli imprenditori e dei liberi professionisti vanno più frequentemente a vivere da soli (tab. 44). Si sposano o convivono soprattutto i collaboratori che provengono da famiglie con status elevato o, viceversa, basso.

¹⁶ Fullin G., *Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, a.XLIII, n.4, ottobre-dicembre 2002

Sono soprattutto le famiglie di dirigenti e impiegati ad aiutare economicamente i figli collaboratori, mentre i figli di operai, imprenditori e liberi professionisti sembrano cavarsela maggiormente da soli (tab. 45).

Tab. 44 Professione del padre per tipo di convivenza

	Solo	Con i genitori/suoceri	Con il coniuge /convivente	Con amici/parenti	Altro	Totale
Dirigente, docente univ. ,magistrato	11,1	42,2	46,7	--	--	100,0
Quadro, impiegato direttivo	14,5	38,2	34,2	11,8	1,3	100,0
Impiegato generico	18,1	37,3	22,9	21,7	--	100,0
Tecnico, operaio specializzato	12,0	42,0	34,0	12,0	--	100,0
Operaio o posizione similare	7,6	28,8	42,4	21,2	--	100,0
Imprenditore	40,0	20,0	40,0	--	--	100,0
Libero professionista	41,9	20,9	25,6	11,6		100,0
Commerciante/artigiano	19,0	24,1	41,4	13,8	1,7	100,0
Titolare/ coadiuvante azienda fam.	--	--	100,0	--	--	100,0
Altro	16,7	46,7	26,7	10,0	--	100,0
Totale	17,5	33,9	34,8	13,4	0,4	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 45 Professione del padre per sostegno da parte della famiglia

	Conta soltanto sul suo reddito	Contribuisce il partner	Contribuisce la famiglia d'origine	Totale
Dirigente, docente universitario, magistrato	24,4	37,8	37,8	100,0
Quadro, impiegato direttivo	31,6	28,9	39,5	100,0
Impiegato generico	33,7	19,3	47,0	100,0
Tecnico, operaio specializzato	46,0	28,0	26,0	100,0
Operaio o posizione similare	40,9	36,4	22,7	100,0
Imprenditore	40,0	33,3	26,7	100,0
Libero professionista	55,8	16,3	27,9	100,0
Commerciante/artigiano	37,9	37,8	24,1	100,0
Titolare o coadiuvante in azienda fam.	66,7	33,3	-	100,0
Altro	46,7	10,0	43,3	100,0
Totale	38,3	27,8	33,9	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Abbiamo rilevato anche una certa mobilità generazionale. Ciononostante, i figli dei dirigenti, degli impiegati direttivi e dei liberi professionisti appartengono in maggior misura al gruppo degli "intellettuali", mentre i figli degli impiegati e dei tecnici per oltre un terzo tendono a mantenere la stessa classe professionale dei loro padri. Tra i figli degli operai, il 28,8% svolge una professione "intellettuale" e il 34% è un tecnico o un operaio specializzato. Su questo risultato pesa sicuramente un effetto generazionale dovuto all'aumento della scolarizzazione.

Il mantenimento dello status professionale tra padre e figlio o l'accresciuta mobilità non si traducono però automaticamente - nel caso dei collaboratori - in un mantenimento o tanto meno in un miglioramento dello status sociale. O meglio, se anche mantengono o migliorano la propria posizione nella società rispetto al "ruolo" ricoperto, la maggior parte dei collaboratori non riesce poi a mettere a frutto questo risultato in termini di aumento di reddito o di progettualità per il proprio futuro, così come invece hanno potuto fare i loro genitori. Non riescono, infatti, a consolidare il presente e restano, dunque, in una condizione di fragilità sociale. Sono dei trentenni che non necessariamente hanno la "sindrome di Peter Pan". Più spesso si trovano "costretti" a prolungare la loro permanenza in famiglia, in parte forse per non rinunciare al loro status sociale di provenienza, in parte perché i loro redditi non gli permettono grossi risparmi, non possono chiedere un mutuo senza l'aiuto della famiglia e sanno di non poter contare sulle tutele sociali oggi, né sulla previdenza domani.

6. TUTELA E RAPPRESENTANZA

I lavoratori para-subordinati sono da sempre, e in tutti i paesi, un gruppo di lavoratori difficilmente intercettabile da parte dei sindacati. Essi sono tuttavia un terreno importante sul piano della rappresentanza sociale, non soltanto perché sono in crescita e rappresentano una fetta importante del mondo del lavoro, ma anche perché costituiscono “una sorta di laboratorio dei cambiamenti del lavoro”¹⁷.

D'altra parte, se è probabile che una parte di questi lavoratori sono - o comunque si percepiscono - in transito, e dunque non si sentono impegnati a elaborare soluzioni per migliorare le proprie condizioni lavorative, una parte consistente aspira invece ad avere le stesse sicurezze dei lavoratori dipendenti tradizionali o comunque esprime esigenze di tutela “nuove”, che “alludono a un'attività di rappresentanza specializzata e non coincidente con quella del sindacalismo classico” e che in qualche modo incorporano un bisogno crescente di riconoscimento della propria condizione di autonomia.

I risultati della nostra indagine confermano questo quadro. Alla domanda su quali siano gli obiettivi che le organizzazioni sindacali dovrebbero porsi per tutelare i diritti dei collaboratori, gli intervistati si concentrano, infatti, su questi due approcci (tab. 46): il 35% degli intervistati crede che i sindacati dovrebbero battersi affinché i collaboratori para-subordinati siano riconosciuti come lavoratori dipendenti, mentre poco più di un terzo ritiene che sarebbe più utile impegnarsi per riconoscere loro più tutele in quanto lavoratori autonomi. Il 17,4% sottolinea poi l'importanza del ruolo del sindacato nella contrattazione di condizioni di lavoro migliori, mentre soltanto il 7% ha una idea del sindacato come associazione che fornisce servizi e informazioni.

Tab. 46 Su cosa dovrebbero concentrare il loro impegno i sindacati per ripartizione territoriale

	Nord	Centro	Sud	Totale
Battersi affinché anche autonomi abbiano tutele	38,6	40,0	17,4	35,2
Battersi per riconoscimento come dipendenti	32,3	30,0	58,1	36,3
Contrattare le condizioni di lavoro	17,5	20,0	16,3	18,0
Offrire servizi e informazioni	6,4	7,9	7,0	6,9
Altro	5,2	2,1	1,2	3,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Questi atteggiamenti cambiano a seconda delle aree territoriali e del tipo di professione: se al nord prevale il primo atteggiamento, al sud i lavoratori ritengono più importante che il sindacato si batta per riconoscere ai para-subordinati gli stessi diritti e le stesse garanzie dei lavoratori dipendenti tradizionali.

D'altra parte, sono soprattutto i lavoratori impiegati in professioni tecniche a ritenere importante l'impegno del sindacato nel riconoscimento dei para-subordinati come lavoratori dipendenti e nella contrattazione delle condizioni di lavoro. Probabilmente è il gruppo che si sente più inserito all'interno dell'organizzazione in cui lavora e che, più degli altri, stenta a riconoscere una differenza tra il proprio lavoro e quello dei colleghi dipendenti. Sono infatti anche quelli per i quali è più bassa la percentuale di pluri-committenti e che più di frequente lavorano quotidianamente nell'impresa.

La preferenza per un impegno in direzione di maggiori tutele come lavoratori autonomi viene indicato invece più frequentemente da coloro che svolgono professioni intellettuali di alta qualifica. Coloro che hanno livelli medio-bassi di qualificazione sembrano, invece, orientarsi più degli altri verso un approccio che garantisca servizi e informazioni.

D'altra parte, quasi il 40% dei collaboratori ritiene che la politica più utile per tutelare le esigenze di questo gruppo di lavoratori sia quella di incentivare contratti stabili (tab. 47). Il 25% fa invece riferimento alla garanzia di tutele certe in caso di malattia e poco meno del 20% indica la necessità di pensare un sistema previdenziale che permetta il ricongiungimento dei contributi versati nei periodi di collaborazione. Relativamente minoritaria è invece la parte di collaboratori che indicano come prioritari obiettivi, come la formazione, i servizi di collocamento e l'assistenza in caso di disoccupazione. In ogni caso, circa un terzo delle risposte a questa domanda alludono a

¹⁷ Carrieri M., *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Roma 2004.

un modello di cittadinanza sociale, che assicuri protezione contro i rischi della discontinuità lavorativa e non soltanto durante i periodi di lavoro ma anche nel passaggio da un lavoro ad un altro.

Tab. 47 Le politiche per tutelare i lavoratori discontinui

	V.P.
Incentivare contratti stabili	39,6
Avere tutele certe per malattia	25,2
Ricongiungimento contributi	19,3
Formazione continua pubblica	4,8
Agenzie collocamento per passaggi lavori	4,6
Indennità di disoccupazione	4,6
Altro	1,9
Totale	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Rispetto al sistema pensionistico, circa la metà dei collaboratori si dimostra disponibile a versare contributi previdenziali superiori a quelli attuali (tab. 48). Poco meno del 15% è disposto, però, a ricorrere ad assicurazioni di tipo privato; la maggioranza accetterebbe, infatti, aliquote maggiori soltanto all'interno del sistema previdenziale pubblico.

Se si esclude l'11% dei collaboratori che non si è ancora posto il problema della pensione, probabilmente perché sono il gruppo più giovane, colpisce ma non stupisce, considerato il loro livello di reddito, la quota di coloro che dichiarano di non potersi permettere oneri contributivi maggiori a proprio carico, né pubblici né privati. Nella fascia di reddito sotto gli 800 euro questa percentuale arriva a ben il 46,5%.

Tab. 48 Accetterebbe oneri contributivi a suo carico superiori agli attuali per livelli di reddito

	Basso	Medio	Alto	Totale
Sì per avere maggiore copertura previdenziale pubblica	29,9	38,2	30,4	35,1
No, preferisco assicurazioni private	10,2	15,0	34,8	14,4
No, non mi interessa, non ci ho mai pensato	13,4	9,6	17,4	11,2
No, non me lo posso permettere	46,5	37,2	17,4	39,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

CONCLUSIONI

I collaboratori non sono gli unici soggetti ad appartenere al mondo del lavoro atipico, ma sono senz'altro il gruppo più emblematico delle trasformazioni in corso nel mondo del lavoro, delle nuove discontinuità, dei nuovi problemi di regolazione sociale, del nuovo rapporto tra lavoro e società. Ciò giustifica l'interesse che le collaborazioni coordinate e continuative hanno suscitato in questi anni.

I risultati dell'indagine ci consentono alcune prime valutazioni in merito al mondo dei collaboratori, rispetto alle tendenze registrate dopo l'introduzione del lavoro a progetto.

In primo luogo, se si escludono le figure professionali "spurie", (come ad esempio gli amministratori o i revisori di conto, o professionisti iscritti ad albi) nonché i "doppio lavoratori", che hanno già una loro posizione lavorativa come dipendenti e i pensionati, si precisa la composizione sociale interna a quel gruppo di soggetti che impropriamente erano stati assimilati, a causa dell'obbligo imposto loro di un versamento contributivo nello stesso fondo INPS. Si definisce, inoltre, meglio la dimensione quantitativa dell'area delle collaborazioni in senso stretto.¹⁸

Escludendo queste categorie di soggetti - peraltro al di fuori del campo d'applicazione della legge n.30/03 - i lavoratori parasubordinati in senso stretto, infatti, appaiono relativamente più omogenei di quanto non è emerso finora.

L'indagine mostra, infatti, che i collaboratori in senso stretto sono in misura consistente giovani adulti, prevalentemente trentenni, che faticano a costruirsi percorsi di stabilità esistenziale e materiale, che vivono soprattutto in aree urbane del Centro-nord e lavorano per lo più nel settore dei servizi alle imprese e alle famiglie. In gran parte sono donne ed appartengono a quella fascia generazionale che più delle altre ha dovuto fare i conti col mondo dell'atipico. Ci sono poi anche donne adulte che rientrano nel mercato del lavoro dopo, ad esempio, una maternità, a cui non vengono proposti lavori stabili, tanto meno quelli compatibili con gli impegni di cura, vista la scarsa diffusione del part-time e lo scarso utilizzo degli istituti previsti dalle legge legge 8 marzo 2000, n. 53¹⁹.

Soltanto per una parte minoritaria il contratto di collaborazione è una condizione di ingresso o di transito nel mercato del lavoro. Più spesso è, viceversa una condizione di arrivo da altri lavori precari; può essere anche il punto di arrivo da situazioni di lavoro dipendente, ma in alcuni casi è una scelta del lavoratore verso una dimensione di autonomia nel lavoro, in altri è una condizione subita, frutto della perdita del lavoro.

In ogni caso, è prevalentemente una condizione di lunga durata, per più di un terzo dei collaboratori la permanenza in questo tipo di mercato supera ampiamente i 3 anni. Un periodo rilevante, specie se si considera che l'età media dei collaboratori è di circa 33 anni. Un'età critica dal punto di vista progettuale.

Per scelta o per necessità i collaboratori sono per lo più "fedeli" nel tempo al proprio committente. Oltre il 44% lavora da più di due anni con lo stesso committente, il quale nell'80% dei casi è l'unico e rappresenta l'unica fonte di lavoro e di guadagno per il collaboratore.

La lunga durata dei contratti si presta a letture ambivalenti, infatti, se da una parte può rappresentare un dato positivo che consente in ogni caso di avere una continuità di reddito e di relazioni nel lavoro, dall'altro può essere un indicatore di intrappolamento in una condizione non scelta. Questa condizione è evidentemente molto diversa a seconda dei gruppi professionali e dell'effettiva autonomia nella scelta del proprio status occupazionale.

¹⁸ Il numero effettivo dei collaboratori è un dato al momento ignoto e piuttosto controverso. Mancano, infatti, riferimenti amministrativi certi visto che gli attuali iscritti al fondo speciale INPS (duemilioni e ottocentomila unità), solo in parte corrispondono ad effettive posizioni lavorative. Lo stesso INPS nel suo ultimo rapporto annuale (2002) ci informa, infatti, che negli anni si è accresciuta la differenza tra il numero di coloro che sono coperti da contribuzione e il numero degli iscritti. Così se nel '96 risultavano essere coperti da contribuzione l'83% degli iscritti, nel 1999 tale percentuale diminuita fino al 51%. D'altra parte, non sono ancora stati resi disponibili dati di fonte Istat, che pure sono contenuti nella nuova indagine continua sulle forze di lavoro avviata nell'anno in corso. Negli ultimo anno si è assistito a vari esercizi di stima che indicano per questo gruppo più ristretto di collaboratori valori che, secondo le ipotesi, oscillano da 600mila/800mila a 1,2/1,3 milioni di unità. Cfr. CNEL (2003). Rapporto sul mercato del lavoro 2002; <http://www.lavoce.info/>.

¹⁹ La legge n. 53 del 2000, che definisce "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", unifica la disciplina per la maternità e paternità, il diritto alla cura, alla formazione e alla promozione dell'uso del tempo per la solidarietà sociale. All'art. 9 la legge istituisce misure a sostegno della flessibilità di orario, al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro.

Al di là di come i collaboratori stessi si percepiscono (dipendenti o lavoratori autonomi) di fatto le imprese tendono ad internalizzarli: lavorano prevalentemente presso la sede dell'azienda dove si recano con una frequenza pressoché quotidiana. I loro orari di lavoro sono sostanzialmente analoghi a quelli degli occupati del terziario e i due terzi di essi sono pagati mensilmente, per lo più sulla base di un compenso fisso.

Alla luce di questo scenario, qual è stato l'impatto che ha prodotto la legge n.30/03?

In primo luogo va rilevato il forte interesse espresso dalle imprese a procrastinare la cessazione degli attuali contratti di collaborazione.

D'altra parte anche i dati sugli iscritti al fondo speciale INPS per i parasubordinati, relativi all'anno 2003, confermano questo orientamento. Dal momento dell'introduzione del fondo speciale INPS per i parasubordinati, gli iscritti erano aumentati con incrementi percentuali abbastanza elevati anche se di anno in anno più contenuti.²⁰ Nel dicembre 2003 si registra, al contrario, una crescita percentuale rispetto all'anno precedente di circa il 19%, che corrisponde ad una variazione assoluta di circa 445 mila unità, equamente ripartiti tra uomini e donne. Si tratta dell'incremento più elevato di tutto il periodo. Va ricordato che alla suddetta data erano già operative le disposizioni del decreto 276/03, anche se solo da pochi mesi²¹, ma che da molto più tempo erano state annunciate le novità della legge n.30/2003, in merito all'obiettivo di porre un freno all'abuso nell'uso delle collaborazioni coordinate e continuative, attraverso la loro trasformazione in collaborazioni a progetto e per questa via ad una loro supposta significativa trasformazione in posizioni di lavoro dipendente per quelle non riconducibili ad un progetto definito.

Seppure i dati sugli iscritti di fonte INPS, non ci forniscono una misura quantitativa attendibile del complesso delle effettive posizioni lavorative e che in ogni caso le stesse andrebbero depurate da tutti quei soggetti che pur essendo contribuenti, non rientrano tra i potenziali collaboratori a progetto, va detto che, in ogni caso, ad un primo esame di questi dati, l'effetto annuncio sembrerebbe aver prodotto una nuova esplosione piuttosto che una sparizione e/o riduzione del fenomeno.

Secondo l'art. 86 del DLGS. n. 276/03, i contratti di collaborazione a tempo indeterminato mantenevano efficacia sino al 23 ottobre 2004, salvo che appositi accordi sindacali aziendali di transizione non prorogassero la suddetta scadenza. I contratti a termine, la cui scadenza era fissata in epoca successiva al 23 ottobre 2004, dovevano considerarsi risolti automaticamente in tale data o in quella successiva individuata dagli accordi aziendali di transizione.

I contratti con termine finale anteriore al 23 ottobre 2004 cessavano invece alla scadenza concordata. Proprio in virtù del fatto che l'eventuale "prolungamento", convenuto a livello sindacale oltre il 23 ottobre 2004, era destinato ad operare soltanto per i contratti in essere a tale data e non per quelli già estinti si è manifestata una corsa al rinnovo dei contratti in questione entro il 24 ottobre 2003 da parte delle imprese che desideravano mantenere in vita i vecchi co.co.co. quanto più a lungo possibile.

Le imprese, in considerazione delle incertezze della nuova normativa, hanno dunque in generale usufruito della possibilità di proroga, facendo ampiamente uso delle proroghe individuali. D'altra parte le stesse categorie di rappresentanza delle imprese avevano espresso un grosso interesse al regime delle proroghe. Si aveva, infatti, il timore che il passaggio brusco dalle co.co.co. al lavoro a progetto avrebbe comportato difficoltà tali da rischiare la futura occupabilità dei collaboratori. Si può stimare che questo comportamento abbia riguardato una larga fetta dei committenti, almeno fino all'estate 2004, mentre una quota piuttosto esigua di committenti ha stipulato accordi collettivi di proroga.²²

Dall'indagine, infatti, risulta che il 63% di coloro che non hanno cambiato datore di lavoro ha avuto una proroga nel contratto oppure aveva già un contratto con scadenza posteriore all'estate 2004.

²⁰ Così nel primo anno si è avuto un incremento del 31,1%, nel 1998 del 20% circa, nel triennio successivo il tasso di crescita in media si è collocato intorno all'11%.

²¹ In particolare, le norme contenute nel decreto 276-03 dovevano essere applicate a far data dal 23 ottobre 2004.

²² Il sindacato di rappresentanza degli atipici NIDIL ha stipulato 10 accordi aziendali e 4 accordi di rilevanza nazionale, ossia accordi che stabiliscono la proroga dell'efficacia dei contratti di co.co.co. e danno indicazione di perfezionare le proroghe a livello aziendale, utilizzando un modello condiviso a livello nazionale. Complessivamente si stima, che tali accordi abbiano riguardato 7.584 collaboratori nel settore del privato sociale 24.128 collaboratori nel privato dei servizi.

Se le ambiguità del regime transitorio, hanno esercitato un forte freno all'adeguamento alla nuova disciplina, ciononostante, va detto la seconda tendenza che si manifesta con una certa frequenza è la trasformazione delle collaborazioni coordinate e continuative in contratti di lavoro a progetto. Nell'indagine abbiamo usato come proxy della misura di questo fenomeno la percentuale di chi ha cambiato contratto pur rimanendo con lo stesso datore di lavoro nel periodo ottobre 2003-giugno 2004, ebbene di questi il 60% è transitata dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto. Ciò ha riguardato soprattutto le figure professionali più elevate, quelle cioè per le quali le imprese sono riuscite più facilmente a costruire un progetto. Le proroghe, viceversa, hanno riguardato maggiormente gli impiegati, i collaboratori del settore del commercio e dei servizi, i collaboratori non qualificati, oltre che quelli che avevano rapporti duraturi con lo stesso committente. I datori di lavoro sostanzialmente nell'incertezza hanno preferito prendere tempo.

Ancora, si può dire con una buona dose di approssimazione alla realtà che in generale la normativa non ha prodotto risultati significativi e visibili in termini di stabilizzazioni. Dall'indagine risulta che l'11% degli ex collaboratori coordinate e continuativi sono oggi dipendenti, una percentuale troppo bassa e troppo vicina a quella che può essere considerata come "fisiologica" per essere direttamente un effetto della nuova normativa. Per via contrattuale si stima che siano state realizzate 10mila stabilizzazioni. L'azione sindacale, in questo ambito, ha in realtà cercato di sfruttare il momento propizio legato alla introduzione della nuova normativa, ottenendo qualche risultato che probabilmente non ci sarebbe stato senza la normativa stessa.

Va ricordato, comunque, che in questo periodo c'è stata di fatto una totale assenza di una politica di incentivi economici alle assunzioni sia generali che specifici per i collaboratori. Infatti, decaduti i contratti di formazione lavoro, le imprese non hanno potuto contare sui nuovi strumenti pure previsti dalla legge n.30, contratti di inserimento e, soprattutto di apprendistato, che in ogni caso riguarderebbero i lavoratori più giovani; inoltre non veniva offerta nessuna incentivazione economica ai committenti che avviavano processi di stabilizzazione per i loro collaboratori coordinati e continuativi.

In ogni caso non c'è dubbio che il sistema delle imprese italiane si trova ancora in una fase di forte incertezza, testimoniato dal fatto che oltre il 44% dei collaboratori che non avevano ancora cambiato contratto nell'estate scorsa dichiara che non ha ricevuto ancora una proposta da parte del datore di lavoro, aumentano quindi i margini d'incertezza per questo gruppo di lavoratori. Tra i collaboratori che già conoscono il loro destino si conferma, comunque, una netta prevalenza del passaggio al lavoro a progetto (30,5%), mentre una modestissima percentuale ha ricevuto una proposta di assunzione (4%). Significativo è, inoltre, il fatto che al 9% dei collaboratori sia stata proposta da parte dei datori di lavoro l'apertura della partita IVA. Ciò può essere letto sia come tentativo da parte dei committenti di "cautelarsi" rispetto a eventuali richieste di trasformazione del rapporto lavorativo, ma forse, soprattutto, per ottenere una riduzione del costo del lavoro.

L'introduzione della legge n. 30/03 ha prodotto una diffusa incertezza anche nel settore pubblico, non tanto sulla gestione delle novità introdotte (come è accaduto nel privato), ma soprattutto, in merito ai numerosi problemi interpretativi che vengono sollevati dal decreto attuativo (non c'è ancora chiarezza su cosa si applichi e cosa non si applichi nel pubblico impiego, o meglio cosa venga abrogato e cosa no).

Come stanno vivendo questa fase i collaboratori. Innanzitutto, gli ex collaboratori coordinati e continuativi, oggi lavoratori a progetto, giudicano per lo più (il 62%) uguale la propria condizione lavorativa, mentre il 20% ritiene che sia peggiorata e soltanto l'11% circa ritiene che sia migliorata.

Anche guardando ai singoli aspetti che riguardano le condizioni del lavoro nel passaggio dal lavoro coordinato e continuativo al lavoro a progetto, ossia la regolarità dei pagamenti, la sicurezza del lavoro, la possibilità di formazione, i rapporti con il datore di lavoro, l'autodeterminazione dell'orario di lavoro nella stragrande maggioranza dei casi la condizione dei collaboratori nel passaggio al lavoro a progetto è rimasta praticamente uguale.

Inoltre, ad un esame dei contenuti dei contratti è emerso che nei nuovi contratti a progetto sono stati ovviamente inseriti con maggior frequenza quegli aspetti sui quali la legge si era pronunciata: il 28% dei lavoratori a progetto ha un contratto in cui sono previste tutele in caso di maternità e di malattia, contro solo il 14% dei collaboratori coordinati e continuativi. Allo stesso modo, la materia delle assicurazioni ed infortuni, nonché quella della recessione del contratto, sono maggiormente presenti nei nuovi contratti a progetto piuttosto che nelle collaborazioni. Viceversa, meno presenti nei contratti a progetto appaiono essere la formazione, così come i

diritti sindacali, ossia quegli aspetti - pure importanti - che stavano cominciando ad affermarsi nella prassi del mercato delle collaborazioni.

Tra i collaboratori prevale un diffuso senso d'insoddisfazione, quasi il 62% è, infatti, insoddisfatto delle proprie condizioni lavorative.

I livelli di soddisfazione non migliorano se si passa al gruppo di lavoratori che hanno avuto trasformato il contratto di collaborazione coordinata e continuativa in lavoro a progetto. La percentuale di insoddisfatti è, infatti, elevatissima (67,3%), denunciando anche, probabilmente una qualche delusione rispetto ad aspettative di cambiamento concreto che, come abbiamo visto, non si sono realizzate.

Sostanzialmente i collaboratori sono abbastanza soddisfatti dei rapporti con i colleghi e giudizi sostanzialmente positivi, anche se decisamente non entusiasti, sono stati espressi circa l'autonomia nello svolgimento delle attività, l'orario e il ritmo di lavoro, i rapporti con i superiori e la possibilità di conciliare vita privata e vita lavorativa. Le motivazioni di soddisfazione derivano dunque soprattutto da condizioni legate alle relazioni e alla socialità. I principali motivi di insoddisfazione riguardano invece maggiormente aspetti "di vita", ossia le tutele sociali, la crescita professionale, il livello di retribuzione e la partecipazione alle decisioni aziendali. Il livello di insoddisfazione dei collaboratori, tra l'altro, aumenta con l'aumentare della durata del rapporto con il committente, probabilmente a causa di aspettative che vengono continuamente disattese. In questo quadro non stupisce che gran parte dei collaboratori non si identifichi con l'impresa dove lavora, bensì con la professione svolta (42%) o con "i lavoratori atipici", ma anche il fatto che circa la metà di essi sia alla ricerca di un altro lavoro, possibilmente dipendente. Ciò non significa che per questo gruppo di lavoratori la condizione di dipendenza contrattuale sia necessariamente quella desiderata, infatti, apprezzano la loro autonomia, la possibilità di organizzare il proprio lavoro conciliandolo con la propria vita privata, tuttavia, i collaboratori, molto pragmaticamente, nelle condizioni date, ossia in mancanza di stabilità, di tutele e di un buon reddito, propendono verso quell'unica forma di lavoro che in Italia attualmente offre piena cittadinanza sociale. D'altra parte, un terzo dei collaboratori chiede soprattutto protezione contro i rischi della discontinuità lavorativa e non soltanto durante i periodi di lavoro ma anche nel passaggio da un lavoro ad un altro. Un altro terzo vorrebbe soprattutto che fossero riconosciute loro "più tutele come lavoratori autonomi".

Due aspetti emersi dall'indagine devono far riflettere in modo particolare. Il primo aspetto riguarda il fatto che, sebbene le collaborazioni siano certamente una valvola di flessibilità utile al mercato del lavoro italiano, tuttavia, comportano un costo sociale che è pagato soprattutto dai giovani e dalle donne, mentre è affidato alle famiglie la sostenibilità della condizione di "atipico". Così, si può apparire come degli eterni Peter Pan o come donne che integrano il reddito familiare. Ma, questo modello di flessibilità è quello più utile ad uno sviluppo del tasso di attività italiano, in particolare di quello femminile? Ebbene, sono ormai vari anni che l'occupazione femminile cresce costantemente di più di quella maschile e anche se nell'ultimo decennio tra le donne è cresciuta pure l'occupazione permanente, le occupazioni atipiche si sono rivolte in particolare al segmento femminile della forza lavoro. Ciò è l'effetto combinato di due fattori: da un lato le donne rappresentano il maggior bacino di offerta disponibile sul mercato e, dall'altro, soprattutto per la loro perdurante doppia presenza famiglia-lavoro, accettano in maggior misura degli uomini i lavori "atipici". Ma, questo tipo di occupazioni aumentano effettivamente il tasso di attività femminile italiano? In realtà, nell'area del lavoro discontinuo, mobile e precario è centrale il confronto costo-opportunità. Prezzi e disponibilità di alcuni beni e servizi, in particolare quelli relativi alla cura della casa e delle persone, diventano quindi centrali per decidere la partecipazione al mercato del lavoro. Se i redditi derivanti dal lavoro delle donne sono bassi e discontinui, "le famiglie non hanno redditi abbastanza elevati per acquistare quei servizi che occupano in misura rilevante le donne stesse e al tempo stesso consentono alle altre donne di conciliare lavoro e famiglia (...) "²³. Le difficoltà di conciliazione tra vita familiare e professionale, in considerazione dell'assenza di una seria politica di attivazione di servizi di sostegno alla famiglia, inducono scelte riduttive rispetto al lavoro e alla carriera e la necessità, in particolare in certe fasi del ciclo di vita, di uscita temporanea o definitiva dal mercato del lavoro. Tutto ciò deprime il tasso di partecipazione delle donne adulte italiane, soprattutto di quelle con carichi familiari, allontanandoci così dagli obiettivi di Lisbona.

Il secondo aspetto da tenere presente riguarda il fatto che nella condizione prima descritta troviamo senz'altro soggetti con livelli modesti di istruzione e qualifiche professionali medio basse, con scarso o nullo "potere di

²³ Istat, *Rapporto annuale. La situazione nel Paese nel 2003*.

mercato", ma la maggioranza è composta da soggetti scolarizzati, fortemente professionalizzati, che lavorano da anni in settori chiave per l'economia italiana: l'informatica, la ricerca, la formazione, i servizi avanzati alle imprese. Insomma, sono parte di quel capitale sociale nazionale che andrebbe valorizzato al massimo per poter competere " in qualità" nel mercato globale e al quale viceversa non si riesce neanche a garantire un'idea di futuro.

Concludendo, la legge 30 ad oggi, ha allargato i margini di incertezza per il sistema delle imprese che trova difficoltà ad adattarsi alla nuove norme e che non riesce a metabolizzare il ventaglio di forme contrattuali atipiche di cui può teoricamente avvalersi, sia perché una parte non è ancora operativa, sia perché per un'altra non ne sono chiari i vantaggi.

Ma, nello specifico delle collaborazioni, non ha risolto soprattutto il problema della difficile relazione tra tutela del posto di lavoro e tutela nel mercato del lavoro, nodo particolarmente critico se si considera che questi soggetti vivono in una condizione che nel lungo tempo è difficilmente sostenibile, vista l'assenza di tutela ma anche i bassi livelli di reddito attuali e di previdenza nel futuro.