

1° RAPPORTO OSSERVATORIO PERMANENTE SUL LAVORO ATIPICO 2006

INTRODUZIONE

Filomena Trizio

Segretaria Generale NIdiL-Cgil

Abbiamo ritenuto utile la pubblicazione congiunta dei dati Inps 2005 sulla parasubordinazione, elaborati dall'Osservatorio permanente sul lavoro atipico e dall'Ires Cgil; e dei dati Inail 2005, rielaborati da NIdiL-Cgil, sui lavoratori in somministrazione. Utile per la difficoltà riscontrata nel corso degli anni alla rilevazione rigorosa degli stessi, con le alterne interpretazioni a cui ciò ha dato origine (solo oggi dati Inps sugli iscritti alla Gestione Separata; ancora oggi discordanze fra i dati Inail, di recente rilevazione, e i dati Osservatorio Ebitemp, discordanza che è auspicabile sia rapidamente superata). Utile perché in questo spaccato lavorativo si somma alla "atipicità" lavoristica l'atipicità data dalla tendenziale separatezza con il mondo del lavoro dipendente, con i problemi che questo implica in ordine alla tutela e alla rappresentanza.

Due milioni circa di lavoratori che impongono riflessioni attente e operatività conseguente. Intanto la parasubordinazione. Spesso mitizzata come forma "moderna" di lavoro e come espressione del bisogno di "autonomia" delle nuove generazioni, alle quali nel contempo si intimava di abbandonare l'idea del "posto fisso"; la parasubordinazione si va in realtà progressivamente rivelando, nella sua dimensione più estesa, come "moderna" forma di sfruttamento, fra le più insidiose per il mix di riduzione dei diritti, di scarsa remunerazione anche nelle fasce più professionalizzate, di maggiori carichi di lavoro, di dumping accentuato dalla molteplicità delle tipologie, di maggiore problematicità nella rappresentanza per la tutela delle condizioni di lavoro.

Ma lo stesso lavoro in somministrazione, pur garantito da livelli di tutela molto più alti, nel momento in cui è stato "liberato" da causali specifiche ed è diventato rapporto con cui intervenire anche nella "attività ordinaria" dell'impresa, ha accentuato la sua caratteristica di precarietà, sostitutiva del lavoro a tempo indeterminato, rendendo più preoccupante il livello di separatezza fra lavoro e impresa: quella separatezza che continua a motivare il NO della Cgil allo staff leasing.

Occorre allora piena consapevolezza che siamo al limite di guardia, oltre il quale c'è la messa a rischio del governo del mercato del lavoro e che ci viene richiesta, qui ed ora, un'azione determinata e articolata per arrestare la degenerazione e riportare il fenomeno nei suoi limiti fisiologici.

Primi, importanti segnali in tal senso di inversione di rotta sono oggi presenti nella Finanziaria, sia sul versante della stabilizzazione che rispetto al riconoscimento dei diritti sinora negati. Occorre ora andare avanti, intervenendo contemporaneamente su due ambiti.

L'assetto normativo, in primo luogo, ripristinando la "normalità" del tempo indeterminato e la necessità delle causali per qualsiasi tipo di scostamento; ripulendo dall'eccesso di moltiplicazione le tipologie; elevando il costo complessivo della parasubordinazione rispetto al lavoro dipendente, come strumento per disincentivare l'abuso nel ricorso; rielaborando nel Codice Civile il concetto stesso della subordinazione all'interno del concetto della dipendenza economica, secondo lo schema di proposta di legge – ancora oggi il più efficace – avanzata dalla Cgil.

Su questo versante i previsti tavoli sulla revisione della legislazione lavoristica e sulla previdenza devono poter diventare vero punto di demarcazione.

Nel contempo occorre aumentare la pratica della contrattazione. Nel fenomeno più complessivo della precarietà (vedi ad esempio l'area ampia del pubblico impiego) c'è infatti il rischio che sia la parasubordinazione che la somministrazione restino nell'ombra; occorre invece che siano assunte e "trattate" come parte integrante del superamento del precariato perché anche qui si individuino le soluzioni idonee e progressive in direzione della stabilizzazione.

Questo renderebbe possibile per un verso depurare il fenomeno dagli abusi; per altro avviare forme di tutela più consone per la parte più genuina.

In questa ottica NIdiL conferma il suo impegno a sostegno del processo. ■

Fulvio Fammoni

Segretario Confederale Cgil

Le indagini condotte da NIdiL, con la facoltà di Scienze della Comunicazione dell'Università La Sapienza di Roma e con l'Ires, sul lavoro parasubordinato in Italia rappresentano un punto di riferimento prezioso di analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno e sono fonte di spunti e di argomenti per le proposte di modifica dell'attuale legislazione e della condizione di lavoro di quelle persone.

È finalmente disponibile una seria e scientifica rilevazione del fenomeno, basata sui dati dei lavoratori iscritti alla gestione separata INPS per i collaboratori nel 2005. Questo dato è stato negli anni passati fonte di forti polemiche fra i cosiddetti minimalisti (il problema è di dimensioni accettabili e possibile da controllare) e i cosiddetti allarmisti (i dati sono molto alti e in continua espansione).

Dal precedente governo noi siamo spesso stati etichettati fra gli allarmisti, mentre l'indagine conferma che eravamo realisti e che le politiche del centro-destra hanno fallito.

Sono quasi un milione e mezzo i lavoratori parasubordinati iscritti in modo attivo nel 2005, a cui vanno aggiunti altri duecentomila lavoratori con partita Iva individuale, con un'età media attorno ai quaranta anni.

Si è spesso sottolineato come però questi numeri comprendano condizioni di lavoro molto diverse fra loro.

In modo molto rigoroso, allora, l'indagine esclude dal computo complessivo amministratori, sindaci, revisori di società; esclude poi ancora tutti quei collaboratori che dispongono di un altro reddito, da lavoro dipendente o autonomo o da pensione.

Ebbene, il "nucleo duro" dei lavoratori atipici monocommittenti resta costituito da oltre ottocentomila persone che hanno come unica fonte di sostentamento il reddito, molto inferiore alla media, ottenuto solo da quel lavoro. Si tratta nella maggioranza dei casi di giovani e donne.

Siamo di fronte ad una ennesima forma di sfruttamento del lavoro dunque, con dimensioni davvero preoccupanti. Oltre ai già evidenti risultati dell'indagine quantitativa, l'indagine qualitativa dei lavoratori conferma e aggrava le indicazioni.

Si conferma che una grandissima maggioranza di lavoratori svolge le proprie attività per un unico committente, deve garantire una presenza quotidiana sul luogo di lavoro ed è tenuta al rispetto di un normale orario di lavoro. Un terzo delle persone lavora nello stesso posto da due o tre anni e un altro terzo da più di quattro anni. Si tratta dunque nella maggioranza dei casi di lavoro subordinato a tutti gli effetti che, per pura ragione di costo e di convenienza per le aziende, viene fatto svolgere utilizzando quella che definisco come una vera e propria forma di lavoro elusivo.

Non a caso il lavoro come collaboratore solo per il 5% degli intervistati è una scelta, mentre la fiducia sul futuro è in forte calo e la precarietà nel lavoro si trasferisce in una vera e propria precarietà sociale e personale.

Oltre l'80% si considera a tutti gli effetti lavoratore dipendente e chiede più sicurezza, una retribuzione più alta, più diritti e tutele, la stabilizzazione dell'occupazione.

Questi numeri confermano la necessità dell'iniziativa contro la precarietà, per nuove regole del lavoro, per uno sviluppo basato sulla qualità del prodotto e non sulla competizione dei costi e rafforzano l'azione del sindacato.

Dalla presentazione dei dati ad oggi alcuni passi avanti sono stati fatti.

La Legge Finanziaria contiene norme importanti per l'emersione dei falsi collaboratori che buoni accordi aziendali stanno iniziando a concretizzare, l'estensione seppur parziale di alcuni diritti oggi non disponibili, misure fiscali migliorative, l'innalzamento dei contributi previdenziali e un innovativo collegamento per i compensi con quelli corrisposti per analoghe attività sulla base dei Ccnl di riferimento.

Acquisizioni di rilievo che devono trovare, nei previsti tavoli di confronto fra governo e parti sociali su previdenza e mercato del lavoro soluzioni definitive all'abuso nell'utilizzo di questa come di altre forme precarie di lavoro.

Come noto, le soluzioni proposte sono molte e fra loro diverse.

La proposta della Cgil è chiara e risolutiva: modificare il codice civile e superare l'anomalia italiana della figura del lavoratore parasubordinato, con una figura di lavoratore economicamente dipendente correlata di eguali diritti e tutele.

Il precariato è un fenomeno in espansione che, per la prima volta nel corso del 2006, ha avuto nelle nuove assunzioni la maggioranza di forme di occupazione precaria. È compito di tutti dunque affrontare e

risolvere definitivamente il problema come nel modo più autorevole, proprio nel giorno della presentazione di queste ricerche, ci ha ricordato il Presidente della Repubblica.

LA COLLABORAZIONE TRA UNIVERSITÀ E SINDACATO GENERA CONSAPEVOLEZZA E CULTURA

Mario Morcellini

Preside della Facoltà di Scienze della Comunicazione
La Sapienza – Roma

In questo particolare momento storico, contrassegnato dal dibattito su flessibilità e precarietà dell'impiego, specialmente dei giovani, studiare il tema del lavoro significa rispondere all'"urgenza" di indagare un aspetto della vita che rimane centrale per gli individui non solo perché rappresenta un modo di acquisire risorse economiche, ma anche, e soprattutto, perché è un'importante piattaforma di socializzazione.

Il lavoro, infatti, è stato e ancora continua ad essere una delle più grandi palestre per il funzionamento corretto dei processi di integrazione e partecipazione alla vita della società. Con la progressiva flessibilizzazione dei rapporti lavorativi, anche da un punto di vista contrattuale, il lavoro va perdendo il suo ruolo di ponte tra l'individuo e la società e diventa una determinante del processo di precarizzazione dei rapporti sociali.

Se la modernità è caratterizzata dal mutamento e obbliga a una faticosa e continua riorganizzazione delle esistenze dei singoli, indagare le caratteristiche di quei lavoratori coinvolti nei processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro significa addentrarsi in uno dei processi chiave che caratterizzano la modernità. La retorica della fine del lavoro dipendente ha molto affascinato studiosi, esperti e politici. Soggetti, come noto, che spesso hanno contratti tutt'altro che flessibili e in tal modo evitano di sperimentare quel che pensano sia bene per gli "altri", specialmente se giovani. Quello che si propone in questa sede è studiare e analizzare, con i metodi delle scienze sociali, una significativa porzione del mutato mercato del lavoro al fine di creare, attraverso una conoscenza diacronica che solo un Osservatorio permanente può garantire, nuove e convincenti mappe interpretative della realtà.

In questo contesto gli intellettuali in generale, e l'Università in particolare, assolvono l'obbligo di approfondire la riflessione al fine di trovare da un lato nuove chiavi di lettura, dall'altro prospettive convincenti vie d'uscita innovative. La collaborazione tra l'Università e un sindacato si iscrive proprio all'interno del processo di ricerca, comprensione e spiegazione del reale. L'Università, in tal modo, innesta su metodi professionali sedimentati e secolari nuove alleanze e innovative zone di collaborazione, che permettono di rileggere le zone grigie del mondo del lavoro in modo tale da generare, dalla crisi, consapevolezza, conoscenza e cultura.

Uno degli obiettivi di questo lavoro, pertanto, è di contribuire a leggere il lavoro che cambia in modo da concorrere al difficile processo di interpretazione della società che cambia. In una società post-industriale che può essere definita "androgina", dove si affermano attività intuitive e flessibili, le donne si pongono come figure caratterizzanti in due direzioni. All'interno della "società dei lavori", in prima istanza, la donna è a livello percentuale maggiormente presente tra le figure che caratterizzano il lavoro flessibile. Nel processo di transizione, invece, le donne sono in testa alle posizioni che spostano verso la modernità in quanto propongono nuovi modelli anche di consumo culturale.

Oltre al processo di lettura e comprensione, l'Università però deve impegnarsi anche a fare proposte per trovare le vie d'uscita da una situazione critica che si appresta anche a generare una pericolosa instabilità culturale.

La progressiva precarizzazione del lavoro rischia, infatti, di configurarsi come una metafora regressiva della nostra società. I sistemi di protezione che sono stati proposti fino ad ora sono caratterizzati più dall'emergenzialità che dalla strutturalità e rischiano di non dare risposte indirizzate verso il futuro a una intera generazione, o a più generazioni, di lavoratori. All'interno delle suggestioni presentate, in definitiva, questo lavoro si propone di fornire degli elementi di riflessione per caratterizzare una particolare porzione di lavoratori flessibili e precari, rappresentati dagli iscritti alla Gestione Separata Inps.

In tal senso le considerazioni qui presentate costituiscono un resoconto articolato che fornisce dati e analisi affidabili su un universo di quasi 1,5 milioni di soggetti, in maggioranza con rapporti di impiego instabili e precari. L'impegno che ne ha guidato la realizzazione si iscrive all'interno dell'accordo di collaborazione tra la Facoltà di Scienze della Comunicazione- Università La Sapienza e il NIdiL-Cgil per la creazione di un Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia.

L'obiettivo dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, (creato tra la Facoltà di Scienze della Comunicazione-Università La Sapienza e il NIdiL-Cgil) è quello di scattare con cadenza periodica una

fotografia su chi e quanti sono i lavoratori parasubordinati in Italia, cosa fanno, quanto guadagnano, che mestieri svolgono.

Lo scopo dell'osservare, però, non ci esime dalla necessità di trasformare le informazioni raccolte in conoscenza attraverso una chiave logicometodologica.

Per gli scienziati sociali, infatti, l'osservazione non significa passiva contemplazione di quanto ci circonda, ma rappresenta un'attività eminentemente sperimentale che si riferisce alla precisa volontà di mettere in campo, sinergicamente, saperi, competenze e forze per monitorare costantemente un fenomeno al fine di produrne analisi scientificamente fondate che supportino la difficile opera di interpretazione del reale.

E, speriamo, anche di modifica in profondità della situazione data.

DIECI ANNI DI RICERCHE IRES

Giovanna Altieri

Direttore Ires Cgil

La prima ricerca Ires sui collaboratori risale al 1998. Si trattò di una ricerca pionieristica: poco o nulla si sapeva, infatti, allora del “popolo del 10%”, a partire dal loro numero effettivo. Già allora emersero, comunque, una serie di aspetti e di problematicità di questo spaccato del mondo del lavoro italiano che si sono poi ritrovati in tutte le successive analisi e ricerche da noi condotte, ma anche in quelle condotte da altri. Quello che emerge chiaramente dall’indagine di quest’anno – a quasi dieci anni di distanza dal primo lavoro – è soprattutto l’impatto problematico che sta producendo la diffusione di questa forma occupazionale sulle condizioni di vita attuali e le prospettive future di alcuni gruppi sociali, che i dati da noi elaborati attraverso l’Osservatorio ci confermano essere numerosi.

L’indagine che presentiamo nelle pagine successive ha teso a cogliere in particolare la realtà dei collaboratori in senso stretto, i veri atipici. Quest’ultimi sono in misura consistente giovani adulti, prevalentemente trentenni, che faticano a costruirsi percorsi di stabilità esistenziale e materiale.

In gran parte sono donne e appartengono a quella fascia generazionale che più delle altre ha dovuto fare i conti col mondo dell’atipico, ma ci sono anche donne adulte, soprattutto nel Nord, che rientrano nel mercato del lavoro dopo, ad esempio, una maternità, che trovano o a cui vengono proposti soltanto lavori in collaborazione.

Troviamo in questo gruppo anche soggetti con livelli modesti di istruzione e qualifiche professionali medio-basse, sebbene la maggioranza sia 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, i vecchi e nuovi servizi alle persone. 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 in molti casi neanche a garantire un’idea di futuro.

L’indagine ha cercato di cogliere le diverse sfaccettature e articolazioni contrattuali con cui si confrontano i lavoratori atipici: collaborazioni a progetto e co.co.co., occasionali, partita Iva, stage e tirocini, dottorati. Così come si sono messe a fuoco in particolare le condizioni e le criticità che vivono i collaboratori del settore pubblico, che rappresentano il 24% del campione di lavoratori intervistati.

L’indagine mostra in primo luogo la forte internalità dei collaboratori nel sistema delle imprese. La stragrande maggioranza dei collaboratori, infatti, coordinati e continuativi o a progetto, o in altre condizioni di atipicità, è monocommittente o, se ne ha più di uno, ha in ogni caso un committente principale. D’altra parte la strategia migliore per i collaboratori potrebbe essere proprio quella di consolidare il rapporto con un datore di lavoro principale e creare parallelamente nuovi legami con altri committenti, anche con contratti meno impegnativi. In realtà, questa che sembra essere una soluzione ideale è spesso difficile da concretizzare: così il contratto di collaborazione, soprattutto quando la rete in cui è inserito il lavoratore è limitata, o quando comunque non c’è tempo per ricercare nuove opportunità, si traduce di fatto in situazioni di dipendenza sostanziale da quel committente principale.

Anche altri aspetti, già rintracciati in diverse ricerche, confermano che i collaboratori sono sostanzialmente lavoratori molto interni alle organizzazioni.

In primo luogo, la stragrande maggioranza dei collaboratori svolge la propria attività presso la sede dell’azienda e con una presenza quotidiana sul luogo di lavoro, e spesso con orari di lavoro da ufficio standard e in alcuni casi senza nessuna autonomia rispetto all’orario di lavoro.

La presenza in ufficio consente in generale all’impresa di integrare i collaboratori nel processo produttivo, di avere una continuità lavorativa e un controllo sul lavoro, permette inoltre di utilizzare i collaboratori anche per quelle mansioni che richiedono una presenza fisica, com’è il caso dei servizi di sportello, copertura di lavoro a turno, servizi di segreteria ecc.

Ma spesso il fatto di stare fisicamente in un luogo di lavoro risponde anche a un’esigenza del lavoratore. Del resto gli studi sul telelavoro hanno più volte messo in evidenza il rischio dell’isolamento dei lavoratori. L’ufficio, d’altra parte, è un luogo di socializzazione, di relazioni, di informazioni, è il luogo che consente più facilmente di soddisfare il bisogno di identità e di appartenenza dei lavoratori. Nel mercato delle collaborazioni, inoltre, vi è una sostanziale continuità dei rapporti lavorativi. I rapporti di lavoro più continuativi sono senza dubbio quelli del pubblico impiego, dove ben un collaboratore su due ha un rapporto di lavoro che dura da più di quattro anni.

Un vantaggio, per certi versi, per quei collaboratori che si trovano in questa condizione, anche se è una continuità che spesso non produce né stabilità né soprattutto quelle condizioni che consentono a un individuo di poter progettare e vivere positivamente la propria vita.

Ma certo è un vantaggio anche per le imprese alle quali non giova l'elevato turnover. Rappresentano in pratica una quota che potremmo definire strutturale della flessibilità nelle imprese.

In sostanza, se guardiamo al fenomeno dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, le collaborazioni appaiono tutt'altro che un modo per esternalizzare il lavoro: al contrario, le imprese attraverso le collaborazioni tendono piuttosto ad "internalizzare" la manodopera, seppure concedendo margini di autonomia, che ovviamente è relativamente maggiore per i gruppi occupazionali più professionalizzati e nulla per quelli meno qualificati. Ma queste sono ormai prerogative che appartengono ai diversi gruppi professionali piuttosto che alla forma contrattuale. Ciò che orienta la forma contrattuale da scegliere, infatti, non è il tipo di professione che si svolge, ma l'organizzazione delle imprese tanto è vero che nella realtà attuale è sempre più ricorrente, soprattutto in alcuni ambiti di attività, trovare nello stesso luogo di lavoro persone che svolgono professioni e compiti simili, ma con livelli differenziati di garanzie e tutele, e i collaboratori da noi intervistati nel 55% dei casi considera la propria condizione peggiore di quella dei colleghi dipendenti che lavorano accanto a loro.

Ciò è probabilmente all'origine del fatto che solo il 15% dei collaboratori da noi intervistati si consideri un libero professionista, mentre il restante 85% si sia definito un dipendente non regolarizzato e si senta tale anche il 55% dei possessori di partite Iva.

Così come emblematico di una condizione di malessere è l'alta percentuale di collaboratori che rinuncerebbe volentieri alla propria autonomia, alla flessibilità dell'orario, addirittura alla propria professione pur di essere assunto. Sebbene non sia da sottovalutare il fatto che questo dato riguardi il 64% di coloro i quali svolgono professioni meno qualificate, ma soltanto un terzo degli altri gruppi professionali più qualificati, soprattutto se hanno investito anche in un percorso formativo orientato e che appaiono determinati a continuare a svolgere la propria professione e/o interessati anche ad altre dimensioni del lavoro, che sia la flessibilità oraria o l'autonomia.

Sono proprio quest'ultimi ad esprimere soddisfazione rispetto al lavoro svolto, o meglio ad evidenziare la dicotomia tra l'interesse per il contenuto del lavoro e la problematicità della condizione di vita che deriva dal fatto di lavorare con questa forma contrattuale.

D'altra parte, nell'ambito di alcuni settori, in cui sono diffuse le collaborazioni, l'accesso al lavoro con formule tradizionali è ormai appannaggio di una minoranza di privilegiati. Così che in molti casi se si vuole svolgere una certa professione non ci sono altre strade che una lunga gavetta come collaboratore. Non a caso dall'indagine emerge che proprio coloro i quali hanno qualifiche più elevate hanno un passato lavorativo tutto interno al mondo delle collaborazioni, che dura ormai da anni. Ed è proprio la variabile temporale una chiave importante per capire da dove nascono le criticità per questo gruppo di lavoratori. All'aumentare degli anni passati nello stesso posto di lavoro diminuisce la propensione a concepire quella come un'esperienza transitoria destinata ad arricchire il proprio curriculum professionale, mentre aumenta la rassegnazione a non avere affatto alcuna prospettiva professionale. Così come con l'aumentare dell'età e con l'aumentare del numero di contratti stipulati con lo stesso committente si riduce la quota di coloro i quali pensano che avere un contratto atipico rappresenti soltanto una fase transitoria nel proprio percorso professionale.

In sostanza registriamo un diffuso senso di scoraggiamento e sfiducia che nasce dal sentirsi intrappolato in una condizione che offre poche prospettive di avanzamento.

D'altra parte le condizioni materiali dei collaboratori fotografate dall'indagine mostrano più di una criticità. In primo luogo i redditi percepiti dai collaboratori appaiono ben lontani dai livelli che dovrebbero esprimere lavoratori autonomi capaci di incorporare nel reddito (compenso) corrente il "rischio cliente" e/o la specificità/competenza intrinseca alla prestazione, tanto è vero che la maggioranza di collaboratori è costretta ad appoggiarsi economicamente alla propria famiglia di origine o al proprio partner, non essendo in grado di sostenere una effettiva autonomia economica. I bassi redditi, associati all'incertezza sul futuro anche immediato, producono vincoli alla spesa e alla vita familiare, sia in termini di uscita dalla famiglia, che in termini di fertilità, costringendo a posticipare tutti gli eventi importanti della vita: il 50% circa delle donne che ha superato i 35 anni non ha figli.

L'indagine in sostanza mette in luce, seppure con alcune differenze tra i diversi gruppi, che la condizione prevalente per tutti è una forte esposizione ai rischi del mercato, poiché la stragrande maggioranza

permane in una condizione di incertezza, ma soprattutto non riesce a raggiungere redditi tali da garantirsi né un'effettiva autonomia economica oggi, né a cautelarsi dai rischi di un futuro incerto.

La forma occupazionale della collaborazione si diffonde in coincidenza del ciclo positivo della creazione di posti aperto dal "pacchetto Treu".

Non c'è dubbio che il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano iniziato nel 1997 con la legge Treu ha prodotto degli effetti di stimolo alla crescita occupazionale. Ciò ha permesso a giovani e soprattutto a donne adulte un ingresso nel mercato del lavoro: il tasso di attività femminile passa da poco più del 44% dell'inizio degli anni 90 ('92) al 50% medio del 2005. Sebbene lo scarto del tasso di occupazione delle donne adulte italiane rispetto alle donne europee sia ancora in media di quasi 20 punti percentuali e tuttora il nostro paese detiene il primato negativo nel tasso di occupazione femminile delle lavoratrici più avanti negli anni, che dimostra il ritardo con cui l'Italia stia consolidando una presenza attiva e costante delle donne nel mercato del lavoro, che caratterizza al momento soltanto le generazioni più giovani. Il dato medio nasconde tuttavia profonde differenze territoriali. Se, infatti, nel Sud la maggioranza delle donne adulte sta fuori dal mercato del lavoro – solo il 44,8% delle donne tra i 35 e i 54 anni è presente nel mondo del lavoro – nel Nord al contrario oltre il 70% è presente nel mondo del lavoro. Se un effetto positivo c'è stato, ha dunque favorito soprattutto le donne del Nord.

Un effetto, tuttavia, che appare ormai essersi esaurito visto che è più di un trimestre che l'Istat ci segnala una modesta crescita occupazionale derivante, a detta dello stesso Ufficio di statistica, soprattutto dalla componente straniera, ovvero da un effetto statistico legato all'emersione di una parte di popolazione straniera interessata dalle regolarizzazioni attivate dalla Bossi-Fini nel 2003, nonché dalla permanenza al lavoro di lavoratori ultra 50enni.

Per altri versi le dosi crescenti di flessibilità introdotta non sono riuscite a risolvere davvero il problema del lavoro sommerso facendolo emergere. Da un lavoro realizzato dall'Ires nell'ambito dell'osservatorio sul sommerso è emerso ad esempio che il tasso di irregolarità nel mercato del lavoro italiano nel corso degli anni 90 continua a crescere anche dopo il 1997 e dobbiamo arrivare al 2001 per vedere una qualche flessione, che però anche in questo caso è legata fondamentalmente alla componente straniera. Se andiamo a vedere le tendenze per settore ci accorgiamo che l'irregolarità è altissima proprio nel terziario e in particolare nei trasporti (49%) e nei servizi alle imprese (36%), ossia nei settori dove maggiormente si sono diffuse le forme di occupazione atipica e flessibile.

Nel frattempo si sono approfondite le differenze relative tra diversi gruppi di lavoratori. I collaboratori, come tutti i lavoratori discontinui, devono confrontarsi con un comune problema, ovvero quello di garantirsi una continuità lavorativa e di reddito, ma la loro condizione è resa particolarmente "critica" dal fatto di cumulare un mix di condizioni sfavorevoli: lavoro a tempo, poche garanzie contrattuali, bassi redditi attuali, bassi redditi futuri pensionistici.

Questo spaccato del mondo del lavoro richiede quindi interventi specifici e, seppure non si possa pensare di far carico alle singole imprese del futuro dei collaboratori che propriamente vengono utilizzati in funzione di una flessibilità imposta dal cambiamento del paradigma produttivo, rimane, al di là dei fenomeni di elusione delle imprese, che vanno sanzionati, il problema di come garantire un futuro e una rete di protezione per tutti coloro i quali si collocano in questa forma di lavoro.

Ma sono gli stessi collaboratori a suggerire le strade possibili: la prima è di aumentare il costo del lavoro atipico per renderlo nei fatti meno conveniente rispetto a quello stabile; la seconda è di incentivare la trasformazione del lavoro atipico in lavoro stabile. In sostanza, sia che si persegua la via della disincentivazione del lavoro precario, ovvero quella dell'incentivazione di quello stabile, ciò che appare urgente è il superamento di quella condizione di diritti negati e di dumping sociale che esiste tra lavoro stabile e lavoro atipico.

Ma è nostra convinzione che orientare e spingere le imprese a un utilizzo della manodopera verso forme più stabili e garantite aiuterebbe anche le imprese stesse e il sistema Italia. Fino a che punto, infatti, la "forza lavoro" dei collaboratori si trasforma in capitale sociale per le imprese e in accumulazione di know how capace di far crescere la produttività del sistema?

Non è piuttosto un modo per lasciare ad altri sistemi la sfida dell'innovazione, puntando su una competizione da costi (del lavoro) scaricando sui lavoratori il costo dell'incertezza del nuovo modo di produrre?

In sostanza, se è vero che anche le imprese hanno bisogno di stabilità, oltre che di flessibilità, *“tutelare il lavoro dalle conseguenze della flessibilità potrebbe calmierare le conseguenze perverse della flessibilità sulla logica d’impresa”*. (Accornero) ■