

NIDIL DOSSIER

**WELFARE E FLESSIBILITÀ
LA DIMENSIONE INCERTA
DEL LAVORO ATIPICO**



NIdiL Dossier

Welfare e flessibilità

La dimensione incerta del lavoro atipico

Pubblicazione a cura di

NIdiL-Cgil

Spi-Cgil

Associazione Nuovo Welfare

Direzione di ricerca:

Emiliano Monteverde; Carlo Buttaroni; Giuseppe Benincasa

Realizzazione a cura di

Roberto Fantozzi: Scenari sul futuro pensionistico

Ludovica Rondini (direzione ricerca Unicab), Gianluca Fanelli, Francesca Guttigliere,

Anna Maria Santagada: Indagine qualitativa e quantitativa

Progetto grafico: Giovanna Massini

Illustrazione di copertina: Stefano Navarrini

Stampato a Roma nel luglio 2004 da O.GRA.RO. srl

NIdiL CGIL Nazionale

Via Palestro 78 00185 Roma

www.nidil.cgil.it

telefoni 06 44 34 03 10 - 06 44 34 05 10

fax 06 44 34 02 82

© **Luglio 2004**

copyright Nuove Identità di Lavoro-Cgil

Sono riservati per tutti i Paesi: la traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo inclusi i microfilm e le fotocopie, nonché la memorizzazione elettronica.

INDICE

Welfare e regime previdenziale dei lavoratori parasubordinati Flessibili in un mondo rigido

- 9 Quanti sono i lavoratori parasubordinati in Italia
- 11 Welfare e regime dei parasubordinati: differenze e disuguaglianze
 con le altre categorie di lavoratori
- 14 La pensione
- 18 Previdenza complementare

Scenari sul futuro pensionistico dei lavoratori parasubordinati

- 19 Prefazione
- 20 Ipotesi adottate
- 22 Simulazioni

Indagine qualitativa

- 29 Il Focus Group

Indagine quantitativa

- 37 Vivere da flessibili
- 42 Documento informativo
- Analisi del campione*
- 44 L'età
- 45 Il sesso
- 46 Il titolo di studio
- 47 La professione
- 48 Il contratto di lavoro
- 49 La mobilità territoriale

50	La composizione del proprio nucleo abitativo
51	La presenza di figli
	<i>Tenore di vita e aspettative personali</i>
52	Livello di soddisfazione
54	Cambiamenti del tenore di vita
	<i>Valutazioni sul proprio lavoro</i>
58	Il lavoro svolto
60	Livello di soddisfazione
62	Aspettative
63	Cosa caratterizza l'attività lavorativa
	<i>Considerazioni sulla flessibilità: scelta, opportunità o costrizione?</i>
64	La flessibilità
67	Autonomia delle scelte
68	I problemi nel lavoro atipico e flessibile
69	La riforma del mercato del lavoro
	<i>Welfare: lavoratori atipici e flessibili</i>
71	Condizioni materiali e progetti di vita
79	Tutele sociali e diritti
81	Relazioni con i colleghi nel contesto lavorativo
	<i>I contratti di collaborazione</i>
82	Condizione lavorativa: scelta o subita
85	Welfare e collaboratori: tutele sociali e diritti
89	Condizioni materiali e progetti di vita
92	Rappresentanza
95	Rappresentanza e contrattazione

**WELFARE E FLESSIBILITÀ
LA DIMENSIONE INCERTA
DEL LAVORO ATIPICO**

PRESENTAZIONE

Obiettivo di questa ricerca è quello di contribuire a conoscere il mondo del lavoro atipico. Un mondo sul quale si è prodotta una grande letteratura, ma che per tanti aspetti rimane ancora sconosciuto nella sua complessità, nelle sue articolazioni, nelle domande che pone all'insieme della società.

Le condizioni delle persone che operano con queste tipologie contrattuali, infatti, mettono in discussione modelli organizzativi dello Stato sociale, funzionamento e organizzazione del sistema creditizio, politiche abitative e di sostegno alla famiglia e via elencando.

Con il termine "lavoro atipico" si fa riferimento a un mondo molto variegato al proprio interno e contraddistinto da profonde differenze in relazione al rapporto di lavoro, alle tutele sociali, ai livelli professionali, alle condizioni materiali e di vita. *Atipico* viene considerato, infatti, l'insieme dei rapporti di lavoro diversi da quello del lavoro subordinato a tempo indeterminato; correntemente, però, con il termine lavoratori "atipici" si definiscono i collaboratori coordinati e continuativi.

La crisi del "sistema fordista", le mutate condizioni socio-economiche dei paesi più sviluppati, la crisi di competitività del nostro paese a cui il governo ha risposto attraverso il solo abbattimento del costo del lavoro stanno alla base del proliferare di una serie di tipologie contrattuali e lavorative che hanno radicalmente destrutturato il mercato del lavoro e inciso sul welfare state.

Ciò ha prodotto nuove forme di esclusione sociale, la negazione di diritti e tutele sociali a quei lavoratori, soprattutto giovani, a cui sempre più vengono offerti lavori discontinui e precari limitandone, perciò, non solo le aspettative professionali, ma anche quelle personali.

L'attuale modello di welfare penalizza gli atipici. Questo modello, alla luce dei profondi cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro italiano, va

WELFARE E FLESSIBILITÀ

ripensato in un'ottica inclusiva orientata ad estendere le tutele sociali a chi oggi ne è privo e fuori da ogni suggestione *redistributiva dei diritti*, un po' meno a chi li ha per darne un po' di più a chi non ne ha.

Questa ricerca, che non si prefigge finalità scientifiche, vuole contribuire a delineare i contorni, in alcuni casi non ben definiti, di una realtà fatta di persone che vivono la loro condizione lavorativa con molte difficoltà, tanti problemi, ma anche con un forte senso di fiducia nel futuro.

Nell'indagine quantitativa abbiamo considerato tutto l'universo dei *flessibili*, sia dal punto di vista contrattuale (Cfl, tempo determinato, interinale, co.co.co., occasionali ecc.) sia dal punto di vista professionale (dirigenti, lavoratori autonomi, impiegati, intervistatori, operai ecc.), ponendo particolare attenzione alle differenze che si manifestano in relazione ai dati generazionali. Dati che ci paiono oltremodo significativi perché incidono non solo sul presente, ma sullo stesso futuro del paese.

Una specifica sezione della ricerca è stata dedicata ai collaboratori, alle loro condizioni lavorative e di vita, ai loro bisogni professionali e di tutela sociale, al loro futuro pensionistico.

Sono, infatti, questi lavoratori che più di ogni altro sopportano il peso di una flessibilità non regolata, priva di reti di protezione sociale e che sconfina, perciò, nella precarietà lavorativa ed esistenziale.

Con questa ricerca pensiamo di sollecitare riflessioni, dibattiti, scelte e, soprattutto, iniziative sindacali e politiche per estendere diritti e tutele a tutti i lavoratori, agli uomini e alle donne di questo tempo che hanno diritto a un futuro meno incerto e più ricco di opportunità.

WELFARE E REGIME PREVIDENZIALE DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI. FLESSIBILI IN UN MONDO RIGIDO

Quanti sono i lavoratori parasubordinati in Italia

Con il termine *parasubordinati* si indicano ormai comunemente tutti quei lavoratori che esercitano un'attività professionale o di collaborazione coordinata e continuativa non inquadrabili nelle categorie classiche del lavoro subordinato o dell'attività libero-professionale.

Per questi lavoratori non tipici, "atipici" appunto, non era prevista alcuna assicurazione previdenziale obbligatoria fino al 1995.

La riforma previdenziale Dini (legge n. 335 del 1995) ha istituito per questi lavoratori un fondo di previdenza obbligatoria presso l'Inps (fondo gestione separata Inps)¹.

1] *Dalla sua istituzione, la gestione separata dell'Inps ha visto notevolmente ampliata la platea dei lavoratori* soggetti all'iscrizione in questo fondo. Attualmente hanno l'obbligo di iscriversi: i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo (professionisti con o senza Albo, ma sprovvisti di cassa previdenziale), i soggetti titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, gli incaricati di vendite a domicilio, i titolari di dottorati di ricerca, gli assegnisti di ricerca, gli studenti universitari beneficiari di borse integrative per la mobilità internazionale degli studenti stessi, i percettori di assegni per attività di tutorato o didattico integrative e, con il dlgs 276/03, i collaboratori a progetto. Infine, il Collegato alla Finanziaria 2004 ha esteso l'obbligo contributivo nella gestione separata Inps ai soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale il cui reddito annuo derivante da tale attività sia superiore a 5.000 euro.

Per quanto riguarda l'aliquota contributiva, per i soggetti scoperti previdenzialmente è pari, dal 1° gennaio 2004, al 17,80% fino a un reddito di 37.883 euro e al 18,80% per

Nonostante siano passati sette anni dall'istituzione di questa gestione, non si sa ancora con esattezza quanti siano effettivamente questi lavoratori.

Quasi sempre la categoria viene citata e analizzata, infatti, facendo riferimento ai dati contenuti nell'archivio Inps.


Questi dati però non danno realmente conto del numero di lavoratori parasubordinati perché non distinguono tra *posizioni attive o passive*. Ossia l'Inps fornisce solo il numero di tutti gli iscritti al fondo gestione separata, anche se hanno smesso nel tempo di versare i contributi senza chiudere la posizione assicurativa.

L'Inps, difatti, non ha una procedura per la rilevazione d'ufficio delle posizioni inattive. Dunque, non ci sono dati disponibili sugli attuali contribuenti effettivi.

I dati attendibili si fermano al 1999 e indicano i contribuenti in 1.713.920 tra collaboratori, professionisti e altre categorie.

Gli iscritti, però, sono cresciuti in modo esponenziale. Ad oggi le posizioni aperte nella gestione separata sono per l'esattezza 2.837.287. Questo vuol dire che la gestione in otto anni ha triplicato il numero dei suoi iscritti, che nel 1996 era 974.087.

A fronte di questo exploit di iscrizioni, come dicevamo, non si conosce il numero dei contribuenti effettivi. Una lacuna che rende parziale qualsiasi tentativo di analizzare in maniera compiuta il fenomeno dei parasubordinati.

 ***Perché l'Inps non fornisce i dati aggiornati dei contribuenti del fondo? Come è possibile ragionare in modo compiuto su un fenomeno così diffuso senza la chiarezza dei dati? È oggi più che mai necessario conoscere il numero di contribuenti e la media dei compensi.***

redditi superiori a 37.883 euro e fino a 82.401 euro (art. 45, dl 269/03 convertito nella legge 326/2003). Una parte dell'aliquota (0,5%) è destinata a finanziare le prestazioni per assegno al nucleo familiare, maternità e malattia in caso di ricovero ospedaliero.

Per i pensionati iscritti alla Gestione separata l'aliquota è pari al 15% del compenso lordo, mentre per i soggetti già titolari di ulteriori rapporti assicurativi l'aliquota è del 10%.

Welfare e regime previdenziale dei parasubordinati: differenze e disuguaglianze con le altre categorie di lavoratori

Le prestazioni che eroga il fondo Inps gestione separata non coprono i bisogni di tutela sociale dei lavoratori parasubordinati. Pertanto per questi lavoratori, non sufficientemente garantiti a livello legislativo e privi di una significativa rete di protezioni sociali, diventa ancora più significativa la contrattazione collettiva del sindacato. Essa, infatti, rimane uno dei pochi, se non l'unico, puntelli a disposizione per assicurare ai parasubordinati diritti e con essi piena cittadinanza sociale.

Analizzare le tutele sociali destinate ai lavoratori parasubordinati, in tempi nei quali si assiste al tentativo di smantellare anche quelle garantite ai lavoratori dipendenti, significa prendere atto dell'assenza dei più elementari diritti e tutele.

Basti pensare all'assenza totale di sostegno al reddito nei periodi di non lavoro, all'assenza di formazione, all'impossibilità di accedere a un prestito o a un mutuo. In più, le tutele classiche dei lavoratori e delle lavoratrici sono negate (pensiamo agli ammortizzatori sociali) oppure, se presenti, sono ridotte al minimo (maternità e malattia).

Nel lavoro a progetto, introdotto dal dlgs 276/03, sia l'infortunio che la malattia danno luogo addirittura alla risoluzione anticipata del contratto. Infatti, se il contratto ha una durata determinata può essere risolto se la sua sospensione, per infortunio o malattia, è superiore a un sesto della sua durata. Invece, nel caso di un contratto la cui durata è determinabile, la sua risoluzione può avvenire se la sospensione per infortunio o malattia è superiore a 30 giorni. La stessa sicurezza sul lavoro non è uguale a quella degli altri lavoratori: la legge 626, che è stata estesa ai lavoratori a progetto dal dlgs 276/03, è di difficile applicazione perché mancano le norme di dettaglio sulle modalità di regolazione dei rapporti parasubordinati.

MATERNITÀ, MALATTIA, AMMORTIZZATORI SOCIALI, FORMAZIONE E ACCESSO AL CREDITO: I DIRITTI RICONOSCIUTI E QUELLI NEGATI

MATERNITÀ

Le collaboratrici hanno diritto a un'indennità di maternità solo in

WELFARE E FLESSIBILITÀ

presenza di determinati requisiti. Ad esempio le collaboratrici con redditi bassi, a causa di un minimale contributivo troppo elevato (nel 2004 pari a 12.889), hanno difficoltà a maturare i requisiti per ottenere l'indennità.

Pertanto l'uguaglianza stabilita dalla legge tra madri co.co.co. e madri dipendenti non è di fatto rispettata. Inoltre, per le collaboratrici l'Inps ha stabilito che non sussiste l'obbligo di astensione dal lavoro nei due mesi precedenti e nei tre successivi al parto. Quindi non sono previste indennità per "interdizione anticipata" come nei casi di maternità a rischio. Infine, alle lavoratrici parasubordinate non spetta l'assegno di aborto erogato dall'Inps alle dipendenti sotto forma di indennità di malattia.

Il dlgs 276/03 stabilisce per le collaboratrici a progetto in caso di gravidanza la sospensione dal lavoro, con proroga del contratto per 180 giorni. Di fatto, però, questa possibilità spesso non è esigibile dalle collaboratrici perché ad esse non si applicano le norme antilicenziamento previste per le lavoratrici dipendenti.

MALATTIA

La gestione separata riconosce un'indennità di malattia solo in caso di ricovero ospedaliero. I lavoratori parasubordinati non hanno diritto ad alcuna indennità o compenso per malattie che non comportino ricoveri in ospedale. Pertanto, in caso di malattia, non solo hanno un danno economico, ma rischiano la risoluzione anticipata del contratto.

ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE


Al collaboratore spetta l'assegno al nucleo familiare a condizione che almeno il 70% del reddito familiare derivi da attività di collaborazione. Il requisito del 70% si realizza anche nel caso in cui il nucleo familiare abbia redditi misti da lavoro dipendente e da lavoro parasubordinato indipendentemente dal fatto che essi siano conseguiti da entrambi i coniugi o dal solo soggetto richiedente. Quest'ultima possibilità, inizialmente esclusa, è stata conquistata solo grazie alle pressioni del sindacato.

Il caso è emblematico del fatto che per i lavoratori "atipici" le poche norme di tutela esistenti vengono sempre interpretate in maniera restrittiva negando così il diritto a prestazioni fondamentali.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

I lavoratori parasubordinati non godono di indennità di disoccupazione. Questa indennità viene erogata solo se il collaboratore ha avuto in precedenza un rapporto di lavoro dipendente.

È evidente che la prestazione viene garantita non in virtù dell'iscrizione e della contribuzione versata alla gestione separata, ma per il fatto di avere avuto periodi di lavoro dipendente. In tutti gli altri casi, i collaboratori sono esclusi dalle tutele contro il rischio di disoccupazione.

 ***Va sottolineato il grande paradosso: una delle categorie più deboli del mercato del lavoro, caratterizzata da continui passaggi da un lavoro all'altro e costellata da periodi di non lavoro, non gode di alcuna forma di sostegno al reddito.***

FORMAZIONE

Ai collaboratori formazione e aggiornamento professionale sono, di fatto, diritti negati. Nonostante il fondo Inps avesse destinato delle risorse al finanziamento di percorsi formativi, queste risorse in realtà non sono state rese ancora esigibili perché non è stato emanato l'apposito decreto che avrebbe dovuto individuare i criteri e le modalità di finanziamento e gestione dei fondi.

È incomprensibile perché i ministeri interessati all'emanazione del decreto in questione siano rimasti inerti su un tema così importante per tutti i lavoratori e le lavoratrici con contratti di collaborazione.

Da una parte, quindi, si enfatizza come sia fondamentale accrescere continuamente le proprie competenze professionali nel mercato del lavoro e dall'altra si nega la formazione eludendo disposizioni di legge che pur dovrebbero garantirla.


CREDITO

Un problema che assume una sempre maggiore rilevanza sociale è l'accesso al credito dei lavoratori parasubordinati.

La prassi costante degli istituti di credito è quella di condizionare la concessione di mutui e prestiti al possesso di un contratto a tempo indeterminato. Questa prassi non vale solo per la richiesta di somme di una certa consistenza (ad esempio per l'acquisto della prima casa), ma anche per finanziamenti assolutamente esigui. Stesso atteggiamento è tenuto anche dagli esercizi com-

WELFARE E FLESSIBILITÀ

merciali che per pagamenti rateali chiedono la garanzia di una continuità nel lavoro che il collaboratore non può dare.

 ***Tutto ciò non consente ai collaboratori di programmare la propria vita, di creare una propria famiglia o di rendersi autonomi da quella di origine.***


Ai lavoratori "atipici" viene richiesta una flessibilità a fronte di un'organizzazione rigida della società: orari; opportunità di accedere al credito; requisiti per affittare o comprare una casa; pagamenti a rate anche nei negozi; accesso ai servizi ecc.

SICUREZZA SUL LAVORO

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro per i parasubordinati è questione ambigua. In passato, in mancanza di norme specifiche, si ricorreva all'applicazione del dlgs 626/94 (la legge di settore) *per estensione analogica* in quanto applicabile in tutti i luoghi di lavoro.

Il dlgs 276/03 ha previsto espressamente per i collaboratori a progetto l'applicazione delle disposizioni sulla sicurezza.

Tuttavia, rimangono non poche incertezze. Non si chiarisce ad esempio: se anche i collaboratori vadano sottoposti a sorveglianza sanitaria; se possano eleggere un proprio rappresentante per la sicurezza; se e a quali soggetti vadano fornite le informazioni sulla sicurezza che il committente è obbligato a dare.

 ***Anche per quanto riguarda le norme anti-infortunistiche, di fatto questi lavoratori hanno una tutela affievolita: in caso di infortunio, infatti, ricevono dall'Inail un indennizzo non superiore al 60% del compenso nonostante paghino di tasca loro una parte del premio, diversamente dai lavoratori dipendenti.***

La pensione

I collaboratori hanno diritto ai trattamenti pensionistici di vecchiaia, invalidità, inabilità, reversibilità, oltre che ai supplementi di pensione e alla pensione supplementare determinati con il sistema contributivo.

PENSIONE DI VECCHIAIA

Tale trattamento si matura con almeno 5 anni di contributi, a partire da 57 anni di età. Prima dei 65 anni, però, affinché la pensione possa essere liquidata è necessario che l'importo maturato sia superiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale in pagamento nell'anno in corso.

Dopo 40 anni di contribuzione si matura il diritto alla pensione indipendentemente dal requisito anagrafico.

La stragrande maggioranza dei collaboratori sarà così costretta a lavorare fino a 65 anni per andare in pensione. Un importo della pensione superiore di 1,2 volte l'assegno sociale, infatti, non è sempre facilmente raggiungibile da questa categoria di lavoratori.

Per il 2004, ad esempio, l'importo dell'assegno sociale è stato fissato in 367 euro al mese. Questo vuol dire che il collaboratore dovrebbe avere accumulato una pensione pari a circa 440 euro mensili. Un importo che, considerando gli attuali livelli di reddito e di contribuzione, è spesso irraggiungibile.

La prospettiva pensionistica dei collaboratori denota tutta la sua criticità sia rispetto al lavoro autonomo che al lavoro subordinato.

Ad esempio per i *dipendenti privati* l'impresa paga all'Inps a fini pensionistici il 32,7%, mentre l'aliquota di computo utile per l'ammontare della pensione è il 33%.

I *lavoratori autonomi* (artigiani e commercianti) versano un'aliquota contributiva pari a circa il 17%, ma il loro montante contributivo annuo utile per la determinazione della pensione viene computato con un'aliquota² del 20%.

I *parasubordinati* invece, a fronte di un'aliquota contributiva del 17,30 e del 18,30% (secondo la fascia di retribuzione pensionabile), hanno un'aliquota di computo attualmente pari rispettivamente al 19,30 e al 20%.

Il raggiungimento di un trattamento pensionistico dignitoso per i collaboratori rimane fortemente problematico.

Gli esperti³ stimano che se la pensione dei lavoratori dipendenti, a regime

2] L'aliquota di computo, moltiplicata per la retribuzione o il reddito da lavoro lordo conseguito nell'anno di riferimento, consente di determinare l'insieme dei contributi che annualmente vanno a costituire il montante contributivo del lavoratore.

3] Si veda *Verifica del sistema previdenziale*, Commissione per la valutazione degli effetti della legge 335/95 e successivi provvedimenti, ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, settembre 2001

WELFARE E FLESSIBILITÀ

contributivo, oscillerà tra il 50 e il 60% dell'ultima retribuzione, questa soglia sarà molto più bassa per i loro colleghi parasubordinati (vedi il capitolo sulle simulazioni pensionistiche).

Il lavoro parasubordinato è caratterizzato da compensi (e quindi redditi) bassi: il 60% degli iscritti al fondo Inps, che non siano pensionati o dipendenti, non superano mediamente, stando agli ultimi dati Inps disponibili (1999), gli 11.589 euro lordi l'anno⁴.

È evidente che per costruire il futuro pensionistico di questi lavoratori bisogna mettere mano a un significativo innalzamento dei compensi e a una revisione generale delle tutele sociali nel loro complesso. In assenza di ciò anche l'ipotesi di elevare la loro aliquota al livello dei dipendenti, cioè al 33%, non risolve il problema.

CONTRIBUTI VOLONTARI

Sono possibili versamenti volontari nella gestione separata Inps a patto di non aderire contemporaneamente a un'altra assicurazione obbligatoria e di aver versato negli ultimi cinque anni almeno un anno di contributi, oppure aver versato cinque anni di contributi in qualsiasi periodo della vita lavorativa.

RISCATTO

L'istituto del riscatto si applica ai collaboratori in maniera nettamente differente rispetto ai dipendenti. Se per questi ultimi sono previste diverse possibilità di riscatto (periodi di formazione, maternità non assicurata, cura ai disabili, interruzione del rapporto di lavoro, mancata copertura assicurativa e omissione contributiva), i collaboratori possono esercitare la stessa facoltà solo in due casi: studi universitari e contratti di collaborazione antecedenti al 1996. È evidente che anche tale ulteriore limitazione incide sul futuro previdenziale dei collaboratori.

Per questi ultimi, nonostante sia stato istituito presso l'Inps un fondo per il riscatto degli oneri previdenziali nei periodi di non lavoro, va constatato che questo fondo non è stato attivato.

4] Ires-Cgil, *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia*, Roma, 2003

Cumulo e totalizzazione dei periodi contributivi: una possibilità per pochi

IL CUMULO

È possibile cumulare periodi contributivi (purché non coincidenti) posseduti presso diversi enti di previdenza. Questa possibilità è prevista per lavoratori che matureranno la pensione interamente con il sistema contributivo. Ai lavoratori che chiedono il cumulo spetta la somma delle quote di pensione maturate in ciascuna delle gestioni previdenziali, le quali provvederanno ad erogarle direttamente al pensionato. Il cumulo dei contributi è possibile solo per chi non raggiunge in nessuna gestione i requisiti minimi per ottenere un trattamento previdenziale. Il cumulo può essere fatto valere solo per conseguire la pensione di vecchiaia, di inabilità e superstiti.


LA TOTALIZZAZIONE

È possibile sommare gratuitamente, a differenza della ricongiunzione, i contributi sparsi tra più enti di previdenza obbligatoria in modo da ottenere almeno una pensione alla fine di una carriera lavorativa frammentata. A differenza del cumulo, però, la totalizzazione riguarda chi ha maturato almeno una quota della pensione con il sistema retributivo.

Questa possibilità è estesa ai collaboratori che hanno la facoltà di totalizzare gli spezzoni contributivi sparsi tra più gestioni. Ciascuna di esse provvederà a calcolare la quota di pensione spettante al lavoratore. L'intero importo del trattamento, però, sarà messo in pagamento dalla gestione previdenziale presso la quale è imputata la quota maggiore della pensione stessa.

Il diritto alla totalizzazione può essere fatto valere solo per le pensioni di inabilità, vecchiaia e superstiti.

Le condizioni richieste dalla legge limitano fortemente la possibilità dei collaboratori di ricorrere sia al cumulo che alla totalizzazione rendendoli diritti "residuali": interessano solo i lavoratori che a 65 anni non sono riusciti a maturare il requisito minimo previsto in nessun ente.

 ***I collaboratori, soggetti a continui cambi di lavoro, rischiano anche in questo caso di essere esclusi dalla possibilità di cumulo o totalizzazione dei propri contributi.***


Previdenza complementare

La difficoltà di maturare una pensione dignitosa rende fondamentale affrontare il problema della previdenza complementare per i collaboratori. Infatti soprattutto i giovani, la cui pensione sarà calcolata solo con il sistema contributivo, dovrebbero costruirsi una quota di pensione integrativa che, sommata a quella obbligatoria, assicurerebbe una rendita finale in linea con quella degli altri lavoratori.

Attualmente per i lavoratori dipendenti il livello di copertura previdenziale oscilla intorno all'80% dell'ultima retribuzione, mentre, come si è detto nel paragrafo precedente, le previsioni da qui a venti-trent'anni indicano una riduzione del livello di copertura fino al 50-60%. Questo gap quindi dovrebbe essere colmato dalla previdenza integrativa.

È centrale per il futuro pensionistico di tutti i giovani lavoratori sottoscrivere l'adesione a un fondo pensione. La centralità di questo problema non sempre è percepita dai lavoratori più giovani: lo dimostra la bassissima adesione ai fondi pensione che per il momento non supera il 3,7% per i fondi aziendali o di categoria (cioè i fondi chiusi) e il 17,5% per i fondi aperti al mercato.

La possibilità di accedere a forme di previdenza complementare non è attualmente attivabile per i collaboratori.

 ***Se si riflette sul fatto che i collaboratori coordinati e continuativi, o a progetto, e tutta la vasta gamma di "flessibili" iscritti al fondo Inps non hanno il trattamento di fine rapporto, hanno bassi compensi e non hanno la possibilità di accantonare quote di reddito per sostenere forme di previdenza integrativa, si coglie il paradosso di un sistema nel quale proprio coloro che più di tutti avrebbero bisogno della pensione integrativa ne sono esclusi in partenza.***

SCENARI SUL FUTURO PENSIONISTICO DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI

Prefazione

Lo scopo di questo lavoro è quello di presentare, mediante delle simulazioni, alcuni aspetti del futuro previdenziale dei lavoratori atipici, e in particolare di quelli iscritti alla gestione separata del fondo Inps senza altre coperture previdenziali.

Nella descrizione del mondo dei lavoratori atipici, la parte previdenziale ricopre sicuramente un ruolo centrale.

Allo stesso modo, la previdenza è anche una delle componenti cardine del sistema di welfare state di una nazione. I cambiamenti avvenuti nei sistemi di produzione e la presenza ciclica di alcune grandi problematiche sociali (la povertà economica, il crollo occupazionale, l'invecchiamento della popolazione, l'immigrazione) hanno inciso sui modelli di welfare esistenti.

Come sostiene Atkinson¹, uno dei maggiori studiosi dei sistemi di welfare state, i programmi dello Stato sociale hanno l'obiettivo di "aiutare l'individuo a redistribuire il reddito nel suo ciclo di vita, ad assicurare contro eventi che causano perdite di reddito e a fornire un senso di sicurezza a tutti i cittadini". La loro funzione complessiva è quella di una riduzione universale dell'incertezza, con cui l'individuo convive e si confronta nell'arco della sua vita.

Anche il sistema previdenziale italiano ha dovuto confrontarsi con le nuove problematiche sociali, dovendo fronteggiare, inoltre, crescenti problemi di sostenibilità finanziaria. Con la legge di riforma delle pensioni

1] Atkinson A. B. (2000, p. 6), *Welfare State: le conseguenze economiche dei tagli allo stato sociale*, Etas

WELFARE E FLESSIBILITÀ

(l. 335/95) è stato introdotto il sistema di calcolo contributivo², che ha sostituito il precedente sistema retributivo.

Mediante l'utilizzo delle simulazioni si cercherà di valutare quanto l'attuale sistema previdenziale sia in grado di tutelare le nuove forme di lavoro flessibile, fornendo quel senso di sicurezza auspicato da Atkinson contro le incertezze del futuro.

Ipotesi adottate

Le simulazioni hanno richiesto la formulazione di alcune ipotesi di lavoro per permettere di semplificare scenari complessi.

I risultati presentati concentrano l'attenzione esclusivamente sul calcolo della pensione mediante il sistema contributivo³ (ipotizzando perciò che i casi in esame non avevano alcuna anzianità contributiva al 1° gennaio 1996).

Nelle simulazioni è stato preso in considerazione un lavoratore (uomo o donna) iscritto alla gestione separata del fondo Inps senza altre coperture previdenziali, la cui carriera lavorativa non prevede avanzamenti di grado e

2] Il nuovo sistema contributivo si applica ai lavoratori privi di anzianità contributiva al 1° gennaio 1996, mentre il sistema retributivo rimane per i lavoratori con almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995. Per i lavoratori con meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995 viene applicato un sistema misto

3] L'ammontare di pensione a cui si ha diritto nel sistema contributivo si determina dal prodotto tra il montante contributivo individuale maturato e opportuni coefficienti di trasformazione. Il montante contributivo individuale si ottiene sommando i contributi versati dal lavoratore (accreditati in base all'aliquota di computo) opportunamente capitalizzati (il tasso di capitalizzazione è pari alla media quinquennale del tasso di variazione del Pil nominale determinato dall'Istat).

I coefficienti di trasformazione (commi 6-11 dell'art.1 della l. 335/95), invece, sono determinati ogni dieci anni "sulla base delle rilevazioni demografiche e dell'andamento effettivo del Pil di lungo periodo rispetto alle dinamiche dei redditi soggetti a contribuzione previdenziali, rilevati dall'Istat" (comma 11 dell'art.1 della l. 335/95). Nel 2005 è prevista dalla legge la revisione dei coefficienti di trasformazione

SCENARI SUL FUTURO PENSIONISTICO DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI

la cui retribuzione iniziale è fissata a 12.000 euro annui lordi. Inoltre, è stato ipotizzato che il soggetto lavori sempre tutto l'anno. Dobbiamo sottolineare che questa è già un'ipotesi ottimistica, considerate le tipologie contrattuali che interessano la categoria degli atipici.

La dinamica retributiva, ovvero il tasso di crescita delle retribuzioni reali⁴, è stata fissata al 2% annuo. Il tasso di crescita del Pil reale è stato considerato pari al 2%⁵. Queste due assunzioni comportano quindi che le retribuzioni reali crescono nella stessa misura del Pil reale; inoltre la media del Pil degli ultimi cinque anni lavorativi, utilizzata per la capitalizzazione di contributi versati, è pari al 2%.

I contributi (parte dello stipendio del lavoratore versato all'Inps) sono stati calcolati mantenendo costante il valore dell'aliquota di computo, per tutto il periodo lavorativo.

Nella realtà, invece, le aliquote di computo hanno subito varie modifiche, e un loro progressivo aumento⁶. Anche questa, quindi, è un'ipotesi ottimistica, in quanto i contributi versati nelle simulazioni presuppongono l'entrata a regime della riforma Dini.

Infine nella lettura dei risultati ottenuti bisogna ricordare che il calcolo della pensione secondo il regime contributivo dipende da una molteplicità di fattori (età al pensionamento, profilo retributivo del lavoratore, crescita storica del Pil, aliquote contributive ecc), quindi è stato possibile fare solamente alcuni esempi validi solo per le ipotesi adottate. Ipotesi alternative modificherebbero i risultati.

4] Il tasso di crescita della retribuzione reale pari al 2% comporta che, con un'inflazione dell'1% annuo, la retribuzione nominale aumenterebbe del 3%

5] Altri lavori presenti in letteratura prevedono una crescita del Pil dell'1,5% così come indicato dall'Istat (cfr. *Rapporto Annuale sullo stato sociale 2003*, Inpdap). In questo lavoro, invece, si è adottata la previsione del 2%, in linea con quella utilizzata dal Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, luglio 2002 (p. 15), Roma

6] Inizialmente nel 1996 (anno di costituzione del fondo) l'aliquota di computo era stata fissata al 10,0%. In seguito alle ultime modifiche l'aliquota di computo è pari al 19,30 o al 20,0% a seconda della fascia di reddito. Cfr. www.nidil.cgil.it

Simulazioni

Nella tabella 1 sono riportati i risultati della simulazione in cui sono state fatte variare le aliquote di computo (la percentuale applicata alle retribuzioni lorde che determina il montante contributivo utile per il calcolo della pensione) e gli anni di contribuzione. Le aliquote di computo adottate sono state del **15,5%**⁷ e del **20,0%** (limite massimo dell'aliquota di computo con l'entrata a regime della riforma). Inoltre, con l'aliquota di computo al **25,0%**, abbiamo voluto formulare un'ipotesi non prevista in nessuna legge, che può essere utile, però, ad analizzare meglio il futuro previdenziale per i parasubordinati.

Come si può osservare nella tabella 1, il tasso di sostituzione⁸ (ovvero il rapporto percentuale tra la pensione e l'ultima retribuzione percepita) assume valori molto limitati, raggiungendo un valore del 55,1% (dell'ulti-

Tabella 1
Simulazione al variare dell'aliquota di computo e degli anni di contribuzione

Età inizio lavoro <i>anni</i>	Età alla pensione <i>anni</i>	Retribuzione lorda annua inizio <i>euro</i>	Aliquota di computo <i>%</i>	Anni di contributi <i>anni</i>	Pensione maturata annuale <i>euro</i>
22	57	12.000,00	15,5	35	6.024,61
22	57	12.000,00	20	35	7.773,69
22	57	12.000,00	25	35	9.717,11
22	62	12.000,00	15,5	40	8.880,68
22	62	12.000,00	20	40	11.458,95
22	62	12.000,00	25	40	14.323,68
Assegno sociale anno 2004					4.783,61
Assegno sociale anno 2004 maggiorato del 20%					5.740,33
Assegno sociale mensile 2001					367,97
Assegno sociale mensile 2004 maggiorato del 20%					441,56

7] Aliquota di computo prevista per i soggetti iscritti alla gestione separata senza altre coperture previdenziali, prima dell'aumento stabilito nel Collegato alla legge finanziaria 2004

8] È il grado di copertura della pensione rispetto alla retribuzione. È determinato in base al rapporto tra l'importo della pensione al collocamento a riposo e la retribuzione immediatamente precedente l'accesso al pensionamento. Il tasso di sostituzione lordo (ossia

SCENARI SUL FUTURO PENSIONISTICO DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI

mo stipendio) solo nel caso in cui il soggetto abbia 40 anni di contribuzione e un'aliquota di computo al 25% (condizione attualmente non prevista). Con l'aliquota al 20% il tasso di sostituzione si attesterebbe invece al **44,1%**.

Nelle colonne "Pensione maturata annuale" e "Pensione maturata mensile" è riportato l'importo della pensione che si percepirà dopo 35 anni o 40 anni di lavoro; mentre nelle colonne "Pensione maturata annuale valore corrente" e "Pensione maturata mensile valore corrente" è riportato "il valore corrente⁹ della pensione". Questa operazione permette di poter confrontare il valore della pensione con l'attuale assegno sociale.

Considerando un'aliquota del 20%, 35 anni di contributi e un'età di 57 anni, il lavoratore non raggiunge una pensione superiore a 1,2 volte¹⁰ l'importo dell'assegno sociale (per questo nella tabella presentiamo il valore del-

Pensione maturata mensile euro	Pensione maturata annuale valore corrente euro	Pensione maturata mensile valore corrente euro	Tasso di sostituzione %
463,43	3.072,72	236,36	25,6
597,98	3.964,80	304,98	33,0
747,47	4.956,00	381,23	41,3
683,13	4.102,41	315,57	34,2
881,46	5.293,44	407,19	44,1
1.101,82	6.616,80	508,98	55,1

I valori riportati in neretto indicano che l'ammontare di pensione annua maturata (calcolata al valore corrente) è inferiore all'assegno sociale per l'anno 2004 maggiorato del 20%.

Elaborazione a cura dell'Associazione Nuovo Welfare

senza calcolare l'incidenza fiscale) al momento del pensionamento è indipendente dal livello del reddito individuale

9] Il valore corrente della pensione è stato ottenuto attualizzando il valore della pensione maturata.

10] La legge 335/95 (art. 1, comma 20) prevede che, per poter essere liquidata prima dei 65 anni, la pensione debba risultare di importo superiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale in pagamento nell'anno in corso.


WELFARE E FLESSIBILITÀ

Tabella 2
Simulazione con
aliquote di computo
al 20,0 e 25,0%,
al variare degli anni
di contribuzione

Età inizio lavoro <i>anni</i>	Età alla pensione <i>anni</i>	Retribuzione lorda annua inizio <i>euro</i>	Aliquota di computo <i>%</i>	Anni di contributi <i>anni</i>	Pensione maturata annuale <i>euro</i>
18	58	12.000,00	20	40	10.099,83
22	57	12.000,00	20	35	7.773,69
25	65	12.000,00	20	40	12.751,56
25	60	12.000,00	20	35	8.503,30
18	58	12.000,00	25	40	12.624,79
22	57	12.000,00	25	35	9.717,11
25	65	12.000,00	25	40	15.939,45
25	60	12.000,00	25	35	10.629,12
Assegno sociale anno 2004					4.783,61
Assegno sociale anno 2004 maggiorato del 20%					5.740,33
Assegno sociale mensile 2001					367,97
Assegno sociale mensile 2004 maggiorato del 20%					441,56

l'assegno sociale maggiorato del 20%). *Questo implica che il soggetto non avrebbe i requisiti previsti dalla legge per andare in pensione.*

Lo stesso risultato, a parità di condizioni, si ottiene anche con l'aliquota del 25% (aliquota adottata in questo lavoro solo sperimentalmente, ma non prevista dalle leggi vigenti).

 ***Questo dimostra che: attualmente il futuro pensionistico del parasubordinato medio è inferiore al solo assegno sociale 2004 pari a 367,97 euro (solo nel caso di un'aliquota di computo al 25% si maturerebbe una pensione superiore di circa 13 euro al solo assegno sociale 2004); che anche innalzando di qualche punto percentuale l'aliquota di computo la situazione del lavoratore, ai fini pensionistici, non migliorerebbe di molto.***

Nel caso in cui si abbiano 40 anni di contributi, 62 anni di età e un'aliquota del 20% si otterrebbe una pensione di poco superiore al solo assegno sociale.

Nella tabella 2 sono stati fatti variare gli anni di contribuzione (variando l'età di ingresso nel mondo del lavoro) e le aliquote di computo. I dati che emergono confermano le osservazioni fatte in precedenza. Infatti possiamo sottolineare come, anche al variare dell'età di ingresso nel mondo del lavoro, la pensione maturata sia quasi sempre prossima all'assegno sociale.

SCENARI SUL FUTURO PENSIONISTICO DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI

Pensione maturata mensile <i>euro</i>	Pensione maturata annuale valore corrente <i>euro</i>	Pensione maturata mensile valore corrente <i>euro</i>	Tasso di sostituzione %
776,91	4.665,60	358,89	38,9
597,98	3.964,80	304,98	33,0
980,89	5.980,56	453,12	49,1
654,10	4.336,92	333,61	36,1
917,14	5.832,00	448,62	48,6
747,47	4.956,00	381,23	41,3
1.226,11	7.363,20	566,40	61,4
817,62	5.421,15	417,01	45,2

I valori riportati in neretto indicano che l'ammontare di pensione annua maturata (calcolata al valore corrente) è inferiore all'assegno sociale per l'anno 2004 maggiorato del 20%.

Elaborazione a cura dell'Associazione Nuovo Welfare

Si possono notare, inoltre, alcune peculiarità del sistema contributivo. Infatti a parità di aliquota di computo e anni di contribuzione il tasso di sostituzione varia sensibilmente a seconda dell'età con cui l'individuo decide di andare in pensione.

Per esempio, con 40 anni di contributi e un'aliquota del 20%, il tasso di sostituzione passa dal 38,9%, se si va in pensione a 58 anni, al 49,1% se si va in pensione a 65 anni. Nel primo caso (58 anni alla pensione) per avere circa lo stesso tasso di sostituzione del 49,1% il collaboratore deve lavorare fino a 62 anni, versando così 44 anni di contributi; quattro anni in più della soglia prevista dalla legge.

La struttura del sistema contributivo incentiva, quindi, mediante i coefficienti di trasformazione, il pensionamento a età più elevate. Infatti una persona che inizia a lavorare a 19 anni per usufruire del più alto dei coefficienti di trasformazione, che si ottiene a 65 anni, deve lavorare 46 anni. Mentre se l'individuo entra nel mondo del lavoro a 25 anni, raggiunge lo stesso coefficiente di trasformazione con 40 anni di lavoro.

Pensando ai lavoratori con minore qualifica professionale, non è azzardato affermare che questi possano entrare nel mondo del lavoro anche dieci anni prima rispetto a quelli con alta professionalità.

WELFARE E FLESSIBILITÀ

Tabella 3
Simulazione
con 40 anni e 5 anni
di contributi
al variare dell'aliquota
di computo

Età inizio lavoro <i>anni</i>	Età alla pensione <i>anni</i>	Retribuzione lorda annua inizio <i>euro</i>	Aliquota di computo <i>%</i>	Anni di contributi <i>anni</i>	Pensione maturata annuale <i>euro</i>
25	65	12.000,00	15,5	40	9.882,46
25	65	12.000,00	20	40	12.751,56
25	65	12.000,00	25	40	15.939,11
52	57	12.000,00	15,5	5	475,14
52	57	12.000,00	20	5	613,09
52	57	12.000,00	25	5	766,36
52	57	122.000,00	20	5	6.233,08
Assegno sociale anno 2004					4.783,61
Assegno sociale anno 2004 maggiorato del 20%					5.740,33
Assegno sociale mensile 2001					367,97
Assegno sociale mensile 2004 maggiorato del 20%					441,56

Diverse qualifiche professionali comportano, generalmente, anche diversi livelli retributivi. Questo implica due conseguenze: la prima riguarda la speranza di vita che potrebbe risultare inferiore per individui con redditi minori; la seconda riguarda l'ipotesi di forme di previdenza complementare a quella pubblica.

Infatti lavoratori con redditi medio-alti non avrebbero particolari difficoltà a sostenere un onere previdenziale aggiuntivo. Mentre individui con redditi bassi, come nel caso di molti lavoratori atipici, avrebbero più difficoltà a sostenere forme previdenziali complementari.

Nella tabella 3, invece, sono stati simulati i due casi limite: aver versato 40 anni di contributi oppure soltanto 5 ¹¹. Nel caso in cui si siano versati solo 5 anni di contributi anche con aliquota di computo al 25% si otterrebbe un tasso di sostituzione del 5,9% e un ammontare della pensione notevolmente inferiore al semplice assegno sociale.

Solo con una retribuzione di 122.000 euro annui, 5 anni di contributi versati e un'aliquota di computo del 20% si otterrebbe un importo di pensione superiore di 1,2 volte l'assegno sociale.

Questo evidenzia che con soli 5 anni di contributi risulta quasi impossi-

11] Requisito minimo previsto dalla legge 335/95 per poter accedere alla pensione. Tale requisito è valido solo se la pensione supera di 1,2 volte l'assegno sociale

SCENARI SUL FUTURO PENSIONISTICO DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI

Pensione maturata mensile euro	Pensione maturata annuale valore corrente euro	Pensione maturata mensile valore corrente euro	Tasso di sostituzione %
760,19	4.565,18	351,17	38,0
980,89	5.890,56	453,12	49,1
1.226,45	7.363,20	566,40	61,4
36,55	438,96	33,77	3,7
47,16	566,40	43,57	4,7
58,95	708,00	54,46	5,9
479,47	5.758,40	442,95	4,7

I valori riportati in neretto indicano che l'ammontare di pensione annua maturata (calcolata al valore corrente) è inferiore all'assegno sociale per l'anno 2004 maggiorato del 20%.

Elaborazione a cura dell'Associazione Nuovo Welfare

bile rispettare i requisiti per poter accedere alla pensione prima dei 65 anni di età.

Nel caso contrario, con 40 anni di contributi e 65 anni di età, il tasso di sostituzione cresce ovviamente al crescere dell'aliquota. Anche nella migliore delle ipotesi i risultati che si ottengono non sono certamente confortanti. Infatti il tasso di sostituzione risulta pari al 49,1% (con un'aliquota di computo del 20%), mentre la pensione risulterebbe di poco superiore all'assegno sociale. Considerando l'aliquota al 25% si otterrebbero risultati migliori, frutto dell'unione di tutte le condizioni più favorevoli (40 anni di contribuzione e 65 anni di età).

Conclusioni

I risultati presentati in questo lavoro evidenziano un futuro previdenziale molto preoccupante per i parasubordinati.

Pertanto bisogna necessariamente pensare a correttivi in grado di tutelare tutti quei lavoratori con caratteristiche simili agli scenari presentati.

Come abbiamo mostrato, infatti, interventi finalizzati al solo innalzamento dell'aliquota contributiva apporterebbero generalmente benefici alquanto

WELFARE E FLESSIBILITÀ

ridotti. Inoltre, stante l'attuale situazione, una previdenza complementare sarebbe perseguibile solo da coloro che percepiscono redditi medio-alti.

Con questo quadro risulta sicuramente difficile garantire alle nuove generazioni un'adeguata redistribuzione del reddito lungo l'arco della vita, in grado di metterli a riparo dalle incertezze che la vita stessa riserva.

Malgrado gli allarmanti annunci riguardo alla sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale, bisognerebbe sicuramente pensare a soluzioni più eque per le nuove generazioni. Già nel 1986, in merito al disavanzo previdenziale, Federico Caffè¹² scriveva: "Al posto degli uomini abbiamo sostituito i numeri e alla compassione nei confronti delle sofferenze umane abbiamo sostituito l'assillo dei riequilibri contabili".

12] Federico Caffè (1990, pp. 244-260): "Umanesimo del Welfare", in *La solitudine del Riformista*, Bollati Boringhieri, Torino

INDAGINE QUALITATIVA

Realizzata da Unicab italia

Il Focus Group

Il presente lavoro di ricerca nasce dall'esigenza di mettere a fuoco e analizzare: status; caratteristiche; specificità e fabbisogni del lavoratore parasubordinato. L'analisi si incentra sulla testimonianza¹ di persone appartenenti alla categoria dei lavoratori cosiddetti "atipici". Attraverso la tecnica del Focus Group sono stati consultati 14 collaboratori (divisi in due gruppi) con l'obiettivo di far emergere gli aspetti di soddisfazione/insoddisfazione circa la propria condizione lavorativa e professionale attraverso valutazioni inerenti all'organizzazione del lavoro, al rapporto con i colleghi, alle aspettative per il futuro ecc.

Partendo dalla definizione di "lavoro atipico", con cui comunemente si definisce il rapporto di collaborazione, ciò che emerge immediatamente tra i partecipanti è la difficoltà di definirsi e di autocollocarsi in una categoria specifica. Questo vale anche per la categoria onnicomprensiva del lavoro atipico: "atipico che vuol dire? Che non corrisponde al lavoro standard? Mi sembra una banalizzazione... non descrive la specificità del lavoro"; "Ho un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, non mi sento né dipendente né autonoma. Ci vorrebbe una terza definizione"; "Non mi piace definirmi atipico, la definizione che corrisponde di più alla mia condizione lavorativa, e anche al mio stato d'animo, è 'precario', purtroppo...".

Il lavoro atipico, dunque, è una categoria vasta, che comprende realtà lavorative ampiamente variegate. Esse comprendono al loro interno sia lavo-

1] Le parti di testo virgolettate si riferiscono alle testimonianze rese dai partecipanti al Focus Group

WELFARE E FLESSIBILITÀ

ratori che sono ormai prossimi a una condizione di lavoro autonomo vero e proprio (chi si percepisce come “imprenditore di se stesso” e fa i conti con il rischio d’impresa) sia coloro che vivono ai margini del mondo del lavoro, con pochissime tutele, diritti quasi inesistenti e in una condizione di precarietà costante. Universo quest’ultimo che riguarda sempre più i nuovi occupati. Come qualcuno ha affermato, “non si può mettere sullo stesso piatto della bilancia il libero professionista, magari avvocato o architetto, con rapporto di lavoro autonomo con partita Iva e l’intervistatore telefonico di un call center con contratto di collaborazione”.

La condizione lavorativa e professionale dei partecipanti si presenta come un insieme vario e sfaccettato di situazioni individuali. Un insieme descritto bene da commenti del tipo: “Non si possono fare generalizzazioni perché ognuno è un caso a sé”; “Non sono io che ho difficoltà a definirmi, è il quadro all’interno del quale ci si muove che è ancora confuso, mancano i punti di riferimento”.

Tra l’altro, a complicare ulteriormente la situazione, vi è anche il fatto che alcuni degli intervistati hanno allo stesso tempo più rapporti di lavoro, con modalità contrattuali talvolta diverse tra loro (ad esempio una ragazza si è qualificata sia come tirocinante presso un’azienda che come collaboratrice presso un’altra, mentre un altro partecipante al Focus Group era nella doppia condizione di collaboratore e dipendente a tempo determinato). Ma la maggior parte dei partecipanti ha dichiarato di avere attualmente rapporti di lavoro con un solo committente e, alcuni di essi, di lavorare per lo stesso datore di lavoro numerose ore a settimana. La presenza assidua all’interno di un ambiente lavorativo ha come risvolto positivo il fatto di instaurare un rapporto più soddisfacente con i colleghi, perché: “Quando si lavora insieme tante ore si crea un clima di solidarietà e di collaborazione”. Il rovescio della medaglia, però, è determinato dal fatto che la stessa azienda, pur richiedendo ai propri collaboratori il rispetto degli orari e un’ampia flessibilità nella prestazione svolta, non investe su di essi, estromettendoli da attività di formazione, riunioni aziendali ecc. Come osserva qualcuno: “Finché si tratta di rispettare le regole dell’ufficio in cui lavoro non mi pesa, benché non sia un dipendente, ma ciò che mi amareggia di più è che a fronte del mio impegno non seguono riconoscimenti né economici, né di investimento formativo”, oppure: “Quello che più mi manca nel lavoro è l’aggiornamento professionale.

INDAGINE QUALITATIVA

Io ad esempio ero receptionist in un centro e quando mi capitava un cliente che mi domandava qualcosa che non sapevo mi trovavo in difficoltà, passando per incapace”.

Approfondendo la discussione che ha animato il Focus Group, si evidenzia l'emergere di due concetti fondamentali che esprimono due diversi modi d'intendere il lavoro atipico. Si tratta dei concetti di flessibilità e precarietà, concetti chiave intorno ai quali, nel corso dei colloqui di gruppo, si sono snodate differenti questioni.

Quello che emerge con forza è la problematicità di questa dicotomia e le inevitabili conseguenze che ognuno, alla luce della propria esperienza personale, racconta di vivere e per molti aspetti di subire.

Ne risulta un quadro complesso e, nello stesso tempo, una percezione comune dei principali problemi caratterizzanti la sfera della vita privata e delle relazioni sociali, oltre quella economica, propria di chi ha un rapporto di collaborazione.

Il continuo passaggio da periodi di lavoro a periodi di non lavoro e la limitata possibilità di progettare pienamente il proprio futuro diventano gli elementi caratteristici di questa nuova condizione a cui devono assoggettarsi i lavoratori parasubordinati. Condizione che si contraddistingue per lo scarso riconoscimento sociale determinato essenzialmente da una condizione lavorativa priva di garanzie e di tutele.

L'opinione comune emersa nel Focus Group è che la flessibilità, oltre ad essere una modalità lavorativa, impone ai lavoratori *caratteristiche e attitudini flessibili*. Essere flessibili vuol dire avere: “La capacità di riciclarsi in altre esperienze”.

Tutti i partecipanti tendono a sottolineare che, se da una parte il cambiamento costituisce anche un'opportunità per crescere professionalmente, dall'altra la flessibilità è vissuta come elemento costrittivo e di adattamento forzato. La flessibilità lavorativa diventa allora sinonimo di discontinuità lavorativa e precarietà.

Da questo punto di vista il rischio che si presenta maggiormente è quello di avere una carriera lavorativa parcellizzata in tante esperienze di diversa durata e strettamente connesse all'andamento del mercato, così da non permettere un'adeguata sedimentazione delle proprie competenze e quindi un adeguato livello di professionalità.

WELFARE E FLESSIBILITÀ

Un aspetto che accomuna i diversi punti di vista, emersi nel Focus Group, riguarda la possibilità dell'esistenza di una forma positiva di flessibilità, solo se legata a una reale opportunità di scegliere i percorsi lavorativi.

In realtà questa possibilità è messa continuamente in discussione dalle forme di lavoro precario offerte dal mercato del lavoro. Precarietà e flessibilità diventano allora due facce della stessa medaglia.

Ma cosa è la precarietà? L'opinione comune dei partecipanti alla discussione è quella per cui essere precari significa anzitutto non godere nel lavoro di diritti, tutele sociali e di adeguate forme di garanzia di continuità lavorativa. In tal senso, per i partecipanti al Focus Group, la maternità e l'incertezza sulla continuità del rapporto lavorativo sono gli elementi di maggiore criticità del loro rapporto di lavoro. Nei rapporti di collaborazione sono soprattutto le donne i soggetti più deboli.

Come osserva una partecipante: "Le donne sono sempre state i soggetti 'atipici' del mercato del lavoro, in quanto le esigenze e i desideri della vita familiare sono stati all'origine di percorsi di carriera femminili spesso frammentati e non lineari"; questa condizione si ripercuote indubbiamente su alcune scelte di vita: "Avere un figlio è diventato un problema perché nella condizione in cui mi trovo è difficile conservare il posto di lavoro".

I partecipanti identificano soprattutto nello Stato il soggetto deputato a garantire un sistema di tutele sociali più adeguate e idonee a tutelare proprio quei lavoratori maggiormente esposti a percorsi di lavoro discontinuo. Solo così si potrebbe affermare un'idea positiva di flessibilità in grado di corrispondere più compiutamente alle proprie aspettative di vita. Una partecipante a tal proposito afferma: "Lo Stato dovrebbe creare delle forme contrattuali tali da dare a tutti la possibilità di lavorare in modo regolare e dovrebbe definire un'adeguata configurazione del lavoratore flessibile garantendo tutele". Le valutazioni diventano più preoccupate quando si parla della riforma del lavoro introdotta dal dlgs 276/03 che, come molti hanno sostenuto, aumenta la precarietà.

Considerate le valutazioni sull'attuale mercato del lavoro e sulle condizioni di chi ha un contratto di collaborazione, alla domanda relativa a quale sarebbe la scelta se si potesse optare tra un lavoro dipendente e un lavoro autonomo, la risposta ricade all'unanimità sul lavoro dipendente, ma solo in ragione delle garanzie sociali ad esso collegate: "Da lavoratore autonomo hai

il vantaggio di decidere i tuoi tempi lavorativi e, in alcuni casi, di guadagnare di più, però da dipendente hai tutta una serie di garanzie che, a mio avviso, fanno la differenza”.

Un dato particolarmente significativo, che tanti vivono in modo frustrante, è quello relativo all'assenza di tutele sociali e allo scarso potere contrattuale del singolo lavoratore, la cui precarietà si manifesta per intero nella unilateralità delle decisioni aziendali. La possibilità di essere confermati e proseguire un determinato lavoro dipende da valutazioni del tutto estranee al collaboratore e che si spingono a volte al limite della ricattabilità. La sensazione comune è quella di subire una forma di condizionamento che i partecipanti al Focus Group sentono di vivere tanto nella sfera economica e sociale, tanto in quella relazionale.

Nel valutare il grado di soddisfazione del proprio lavoro emerge la considerazione che l'attività svolta incide troppo sulla vita a causa di un eccessivo carico di lavoro e di stress mentale. Infatti si è costretti a mettersi continuamente in gioco modificando le proprie prospettive personali per potersi ricollocare sul mercato. In questo quadro è impossibile governare la propria condizione lavorativa senza essere una vera controparte attiva perché non si ha un reale potere contrattuale rispetto ai propri committenti.

L'introduzione di particolari modalità lavorative ha profondamente modificato il rapporto fra tempo di lavoro e tempo di vita: “Per non uscire dal mercato del lavoro, per guadagnare e per affermarti professionalmente ti trovi ad accettare più committenze o una mole di lavoro superiore al normale, per cui poi non esiste più un giorno libero, un fine settimana... si è presi da una specie di spirale”.

In tal senso non soltanto si ha una limitata possibilità di gestire il proprio tempo, ma si evidenzia una situazione di forte condizionamento nelle decisioni da prendere. In realtà, come quasi tutti affermano, la scelta è obbligata e limita la libertà individuale: “La nostra condizione precaria è data dalla logica per cui o dai tutto e allora puoi ricevere qualcosa, oppure, se decidi di stabilire dei limiti, a un certo punto sei escluso anche dalla possibilità di avere quanto ti spetta”. Ciò costituisce, come tutti concordano, il tratto peculiare della precarietà che può portare anche a firmare un contratto nonostante si abbia la consapevolezza della lesione di un proprio diritto.

Un'ulteriore conseguenza che si evidenzia è la ricaduta di questa situazio-

ne sulla vita privata, perché la vita stessa diventa precaria. Il primo limite segnalato è quello economico. Tutti confermano la questione allarmante del carovita, l'impossibilità a investire in beni duraturi e spesso fare spese di minore entità. La precarietà non consente di fare progetti di vita a lungo termine. La testimonianza di alcuni partecipanti è in questo senso significativa: "Io sono sposata da poco e vivo con mio marito. Ricevo un aiuto economico sia da parte della famiglia di mio marito sia da parte dei miei"; "Volevo accendere un mutuo prima casa con il mio compagno, ma il fatto di non avere un lavoro dipendente con una busta paga fissa me lo ha impedito. Hanno considerato solo la sua busta paga, mentre io sono stata trattata come una pezzente"; "Non avendo ancora una stabilità economica non riesco a fare progetti per il futuro, ad esempio fare grosse spese. Se mi dovessi comprare una macchina, non so se potrei far fronte a un pagamento rateale". Mentre un ragazzo più giovane ha affermato: "Per ora non mi manca niente perché vivo ancora in famiglia e per questo non ho spese legate al vitto e all'alloggio, quello che guadagno lo utilizzo per le mie spese e per pagarmi le vacanze". Tra i partecipanti c'è anche chi vive in famiglia non come scelta ma come necessità: "Vorrei andarmene di casa, ma questa precarietà lavorativa e lo stipendio basso non mi consentono di essere indipendente".

Forse non è esclusivamente causato dalla precarizzazione del lavoro, ma è indubbio che un'insicurezza sociale crescente porta a trasferire nell'ambito ristretto dei rapporti parentali la soluzione di molti problemi. La famiglia è certamente un luogo importante degli affetti e delle relazioni, ma non può e non deve diventare l'ammortizzatore sociale della frammentazione e dell'inasprimento competitivo della società.

Le conseguenze determinate dalla precarietà del lavoro incidono poi profondamente sulle relazioni sociali. Diversi partecipanti, riportando la propria esperienza personale, hanno evidenziato la scarsa considerazione sociale del proprio lavoro da parte di coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato. A tal proposito, spiega un partecipante: "Un lavoro di collaborazione viene sminuito dagli altri lavoratori come un 'lavoretto', in virtù del fatto che non assicura una crescita professionale continua e non dà garanzie". La maggior parte dei partecipanti dichiara, così, di frequentare sempre più persone con le quali si vive la stessa condizione lavorativa e con le quali si condividono i problemi che ne derivano.

Tuttavia, alla domanda se ci si sente o meno parte di un gruppo di lavoratori che ha maturato un'identità comune, le risposte non sono univoche perché condizionate dai diversi profili professionali.

Tra i partecipanti c'è chi vive rapporti di solidarietà con i propri colleghi di lavoro; chi percepisce invece il formarsi di un'identità e reti di solidarietà solo tra collaboratori e chi, al contrario, sottolinea una forte conflittualità e competizione.

In realtà quest'ultimo aspetto diventa un rischio avvertito da tutti i partecipanti al Focus Group: nell'idea di costruire un rapporto privilegiato con il proprio committente, la discontinuità che caratterizza il contratto di collaborazione spesso alimenta la competitività fra lavoratori.

Il sindacato viene riconosciuto come l'unico soggetto in grado di rappresentare le diverse esigenze in un quadro di solidarietà e promuovere un miglioramento delle condizioni di lavoro.

Molti partecipanti hanno testimoniato di aver ricevuto, in diverse situazioni, il sostegno del sindacato e hanno sottolineato che – proprio grazie all'azione del sindacato – sono stati conquistati alcuni diritti prima negati.

Allo stesso tempo tutti affermano che il ruolo del sindacato deve essere ancora più attivo.

Un partecipante al Focus ha affermato: "Il sindacato può essere il soggetto in grado di far crescere una coscienza collettiva".

Il futuro, poi, appare ancora più incerto ai partecipanti quando si affronta il tema della previdenza.

Anche in questo caso l'incertezza guida tutti i ragionamenti emersi nel Focus Group. È diffusa la consapevolezza che, anche su questo terreno, non si hanno garanzie di nessun tipo. Ciò ha come conseguenza una forte limitazione nei progetti di vita a medio e lungo termine: "Con il mio contratto, un minimo di contributi c'è. Anche se non è un granché. Ancora non ho fatto una pensione integrativa. La cosa che mi preme di più è che ci sia una tutela per la maternità, perché è l'unica mia esigenza a breve termine"; "Quello che mi manca è soprattutto la possibilità di poter programmare o fare un progetto di vita a lungo termine. Questa è una situazione precaria che mi può andare bene finché devo finire di studiare, poi si vedrà... Comunque non voglio ritrovarmi a 70 anni con il minimo della pensione".

INDAGINE QUANTITATIVA

Realizzata da Unicab Italia

Vivere da flessibili

L'indagine quantitativa che caratterizza questa ricerca fa riferimento al mondo degli "atipici e flessibili" nel suo complesso.

Sono state prese in considerazione categorie di lavoratori anche molto diverse tra loro, ma che vengono collocate nel mondo dei lavoratori "flessibili" (Cfl, contratto a termine, interinale, apprendistato, stage, co.co.co., collaborazione a progetto, collaborazione occasionale, consulenza professionale, tirocinio, P. Iva).

Per questo motivo abbiamo voluto fornire in alcune tabelle dei dati disaggregati anche per età, professione e tipologia di contratto.

Il nostro obiettivo era quello di realizzare un'indagine il più possibile completa su un mondo caratterizzato dai temi della flessibilità e della precarietà, tenendo conto ed evidenziando i tratti comuni e le differenze che sono già emersi nella relazione del Focus Group.

Le risposte che sono state fornite rappresentano un interessante "viaggio" in un mondo del lavoro ancora troppo poco conosciuto, che esprime disagi e richieste molto precise. Sono soprattutto i giovani che dimostrano maggiore determinazione e volontà d'investire nel proprio futuro.

Perciò, nell'analisi delle risposte, siamo partiti proprio dal dato generazionale. Infatti una parte considerevole del campione è composto da giovani tra i 18 e i 34 anni. Questa presenza consistente caratterizza fortemente alcune risposte.

La ricerca evidenzierà più avanti gli enormi aspetti di criticità che sono presenti in questo mondo: le insoddisfazioni; i problemi economici; le incertezze per il futuro e l'assenza di diritti.

WELFARE E FLESSIBILITÀ

Tuttavia la prima domanda che abbiamo voluto rivolgere agli intervistati non fa direttamente riferimento alla condizione lavorativa, ma a una complessiva “soddisfazione rispetto al tenore di vita”.

La maggioranza degli intervistati ci ha risposto di essere abbastanza soddisfatta. Leggendo il dato disaggregato per età scopriamo che sono i giovani a riconoscersi in maniera marcata in questa affermazione al di là del tipo di contratto con cui lavorano.

Ci sembra chiaro che il passaggio da una condizione di dipendenza totale dalla famiglia a una, seppur problematica, autonomia caratterizza uno stato di generica soddisfazione, almeno per un primo periodo. Non a caso quando viene chiesto se il tenore di vita è migliorato nel tempo tra i giovani la risposta è ancora affermativa, mentre è significativamente negativa per tutte le altre fasce di età.

A completare questo primo quadro di presentazione degli atteggiamenti degli intervistati, infine, si riscontra nei giovani, e in particolare fra i lavoratori con co.co.co., contratto a progetto, collaborazione occasionale, consulenza professionale, tirocinio/stage e p. Iva, fiducia nella possibilità di un miglioramento del proprio tenore di vita negli anni a venire.

La risposta alla domanda su quali sono gli aspetti più importanti per essere soddisfatti dal punto di vista professionale rende ancora più esplicito questo senso di attesa e di speranza. Ai primi tre posti infatti troviamo risposte di questo tipo: “Possibilità di acquisire professionalità nuove e specifiche”; “Possibilità di fare carriera”; “La mia attività corrisponde alle mie caratteristiche professionali”.

Quando però si affronta la situazione specifica della propria condizione lavorativa e delle difficoltà ad essa connesse registriamo ben altro atteggiamento spesso caratterizzato da una diffusa insoddisfazione.

Pur essendo abbastanza soddisfatti del proprio lavoro (proprio perché come abbiamo già detto corrisponde a una prima esperienza) circa il 57% degli intervistati lo considera solo una fonte di guadagno e, comunque, un lavoro momentaneo, una situazione di passaggio.

In relazione a questa risposta vanno sottolineate le profonde differenze riscontrate nelle tabelle disaggregate per professione e per tipologia di contratto. Infatti, se tra i liberi professionisti, dirigenti e lavoratori autonomi il 61,8% dice di svolgere un lavoro coerente con le proprie aspirazioni, il dato

INDAGINE QUANTITATIVA

crolla al 15,6% nella categoria degli intervistatori, centralinisti, negozianti e operai.

Per ciò che riguarda la rispondenza fra il lavoro svolto e le proprie aspirazioni professionali i lavoratori con co.co.co., contratto a progetto, collaborazione occasionale, consulenza professionale, tirocinio/stage e p. Iva esprimono una percentuale bassa di soddisfazione (l'8,7% in meno rispetto agli altri lavoratori), mentre tra gli stessi è più alta del 12,3 la percentuale di chi considera il proprio lavoro come una situazione di passaggio.

Il lavoro flessibile è indicato dal 42,5% degli intervistati come sinonimo di minore tutela e dal 24,6% come male necessario. Questi dati sottolineano come alla speranza di ampliare le conoscenze e di migliorare il proprio status (suggerita dalle prime risposte) facciano da contraltare le insicurezze e le paure determinate dalle condizioni reali di lavoro.

Non a caso l'88% individua nel mercato e non nelle scelte individuali l'elemento che impone i cambiamenti nel lavoro.

Quindi ci sembra chiaro che accanto a un *ideal tipo* di flessibilità corrisponde una realtà fatta di incertezze e di deresponsabilità.

Inoltre, quando viene chiesto di commentare alcune considerazioni sulla flessibilità sotto l'aspetto della qualificazione professionale, gli intervistati ci forniscono una chiave di lettura interessante del rapporto tra percorso lavorativo, studi fatti e competenze acquisite. Infatti circa la metà del campione considera la possibilità di cambiare lavoro come un'opportunità per affinare diverse competenze e per arricchire il curriculum.

Allo stesso tempo, però, considera la flessibilità come discontinuità nell'apprendimento e nell'impegno, oltre che dequalificazione della professione per cui si è investito (in tempo e denaro).

Questa apparente contraddizione si spiega per il fatto che all'idea di una carriera lavorativa caratterizzata da studi e conoscenze specifiche, si è sostituita un'idea di formazione "sul campo", su progetti, su un saper fare spesso svincolato dagli studi e dai percorsi formativi. Si investe su una politica dell'aver fatto, del curriculum piuttosto che su un percorso coerente di studi e conoscenze. Non a caso circa i due terzi degli intervistati pensa che la flessibilità possa svalutare la professione su cui si è "investito".

Un elemento particolarmente significativo è la paura di non portare a termine l'attività che si sta svolgendo (82,8% del campione).

WELFARE E FLESSIBILITÀ

Il 66,4% afferma che l'attuale mercato del lavoro non offre reali opportunità per sviluppare una cultura della flessibilità positiva. Come abbiamo già rilevato nel Focus Group, l'elemento che viene sottolineato, quindi, è che flessibilità e precarietà a volte coincidono rendendo impossibile un reale investimento sul proprio percorso lavorativo.

Precarietà e instabilità economica caratterizzano la condizione dei lavoratori atipici e flessibili, determinando un'impossibilità di scegliere le modalità del proprio lavoro.

Leggendo le risposte relative alla domanda sulla riforma del mercato del lavoro, se per il 46,3% la situazione peggiorerà, per il 22,4% la situazione rimarrà invariata. I dati che emergono testimoniano quanto detto in precedenza e cioè che senza un reale avanzamento di un sistema di garanzie non si sviluppa una flessibilità positiva, ma solo precarietà.

Vanno inoltre sottolineate alcune differenze evidenziate dalle tabelle disaggregate. Notiamo infatti una differenza notevole tra le risposte date dalle persone comprese nella fascia d'età tra i 18 e i 34 anni e quelle comprese nella fascia di età intermedia, cioè tra i 35 e i 44 anni. Per il 50,6% dei giovani la riforma del mercato del lavoro peggiorerà le proprie condizioni. Questa percentuale scende al 30,8% nella fascia di età intermedia e risale poi al 47,8% per coloro che superano i 45 anni.

Le risposte non appaiono condizionate dal tipo di contratto con cui gli intervistati lavorano. Un piccolo spostamento di fiducia verso la riforma si riscontra da parte dei lavoratori con co.co.co., contratto a progetto, collaborazione occasionale, consulenza professionale, tirocinio/stage e p. Iva. Questo dato è condizionato dalla campagna mediatica del governo che ha puntato a veicolare nel senso comune la convinzione che con la riforma adottata si superavano i co.co.co. a favore della loro trasformazione in contratti di lavoro subordinato.

Molto chiare sono le risposte relative alla reale autonomia e alla forza contrattuale del lavoratore. Esse ci aiutano a capire quanto i lavoratori siano consapevoli del bisogno di un allargamento della cultura dei diritti nel mondo del lavoro "atipico e flessibile". Oltre l'84%, infatti, afferma che il lavoratore con un contratto di collaborazione non gode di adeguate tutele e garanzie. Questo dato è confermato dalle risposte relative al bisogno di una reale contrattazione e di una maggiore rappresentanza sindacale e politica.

INDAGINE QUANTITATIVA

Ci sembrano molto significative le risposte che riguardano le tematiche sociali, le opportunità di programmare la vita e l'autonomia finanziaria che disegnano un mondo che non riesce ad emanciparsi dalla famiglia e a costruirsi un autonomo progetto di vita (problema sollevato da oltre il 66% di lavoratori con co.co.co., contratto a progetto, collaborazione occasionale, consulenza professionale, tirocinio/stage e p. Iva).

Dobbiamo sottolineare che la stragrande maggioranza degli intervistati non ha figli, vive in casa con i genitori o in coabitazione e addirittura riceve un sostegno economico dalla famiglia di origine (problema questo che, sommando le risposte "molto" e "abbastanza", tocca l'88,3% di lavoratori con co.co.co., contratto a progetto, collaborazione occasionale, consulenza professionale, tirocinio/stage e p. Iva) e non riesce ad accendere mutui.

In molti casi, quando è stato chiesto come si pensa di affrontare e superare questi problemi, le risposte generalmente sono caratterizzate da un atteggiamento di indecisione, non informazione e posticipazione del problema.

Da questo atteggiamento emerge che per i lavoratori con co.co.co., contratto a progetto, collaborazione occasionale, consulenza professionale, tirocinio/stage e p. Iva l'attuale situazione di lavoro è vissuta come una situazione di passaggio verso forme più stabili di occupazione. Atteggiamento questo che si riflette anche in relazione al futuro previdenziale.

La grande quantità di dati e di risposte ci presentano un mondo incerto, preoccupato della precarietà, dell'insicurezza economica e consapevole della necessità di una politica dei diritti per i lavoratori "atipici e flessibili".

DOCUMENTO INFORMATIVO SULL'INDAGINE

(in ottemperanza al regolamento dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni in materia di pubblicazione e diffusione dei sondaggi sui mezzi di comunicazione di massa: delibera 153/02/Csp, allegato A, art. 3, pubblicato su G.U. 185 dell'8/8/2002)

Oggetto del sondaggio La condizione del lavoro e del welfare in Italia

Estensione territoriale Intero territorio nazionale

Universo di riferimento Cittadini italiani maggiorenni, lavoratori con contratto non a tempo indeterminato

Tipo di campione Rappresentativo per quote dell'universo di riferimento

Criteri di calcolo e articolazione del campione Campione proporzionale: articolato per sesso (maschi/femmine), classe di età (18-34 anni, 35-44, 45 anni e oltre), area geografica (Nord, Centro, Sud e isole)

Criteri di estrazione e scelta dei nominativi da intervistare Estrazione casuale delle famiglie dagli elenchi abbonati al telefono nei comuni estratti. Creazione di quattro elenchi assolutamente analoghi come criteri di estrazione (ordinamento progressivo degli abbonati all'interno di ciascun elenco, susseguente scelta di un numero casuale e calcolo del coefficiente di salto). All'interno di ogni famiglia è stata effettuata una sola intervista con la persona che rispondeva alle caratteristiche di quota (sesso per età)

Numero persone contattate 1.758 (100%) di cui: interviste complete 530 [30,1%]; rifiuti 594 [33,7%]; cadute per fuori quota 247 [14,1%]; sostituzioni per mancato contatto con la famiglia (non risponde, occupato, fax, numero errato ecc.) 387 [22%]

Margine di errore Al livello fiduciario del 95% = +/-4

Metodo di intervista Intervista telefonica (Cati)

Tipo di questionario Semi-strutturato

Testo integrale delle domande rivolte agli intervistati Informazione presente nei risultati del sondaggio

Percentuale di persone che hanno risposto a ciascuna domanda Informazione presente nei risultati del sondaggio

Controlli e verifica delle coerenze Controllo preventivo effettuato tramite Cati, controlli on-line sugli intervistatori, controlli ex post

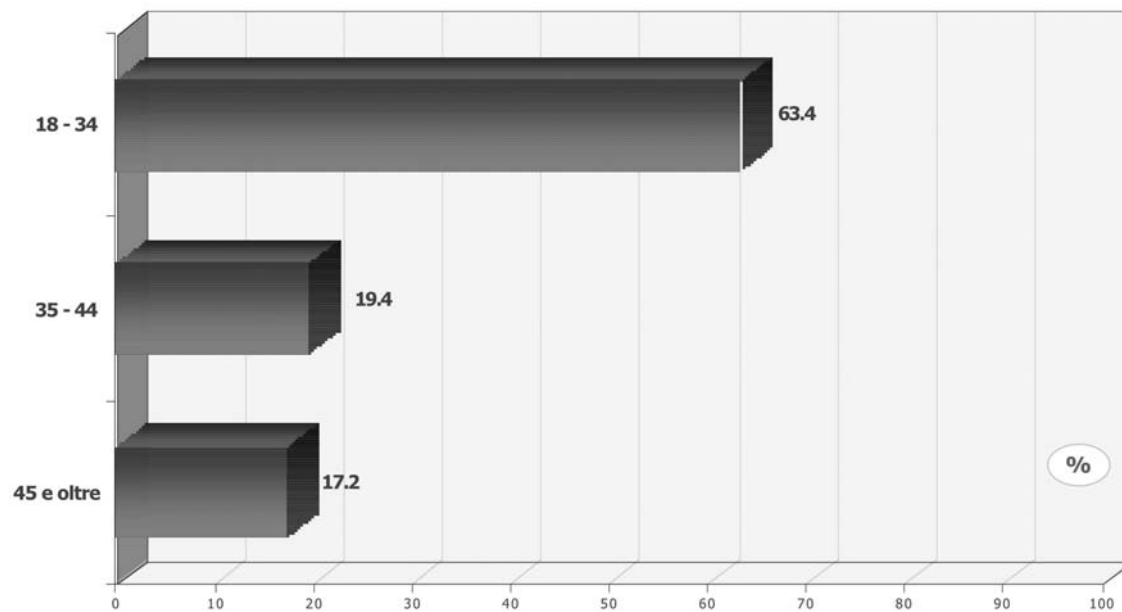
Date e orario di realizzazione delle interviste 29 aprile-4 maggio 2004; fascia oraria di effettuazione delle interviste: serale (18.30-21.30)

Committente e acquirente Associazione Nuovo Welfare

Autore Unicab Italia Spa

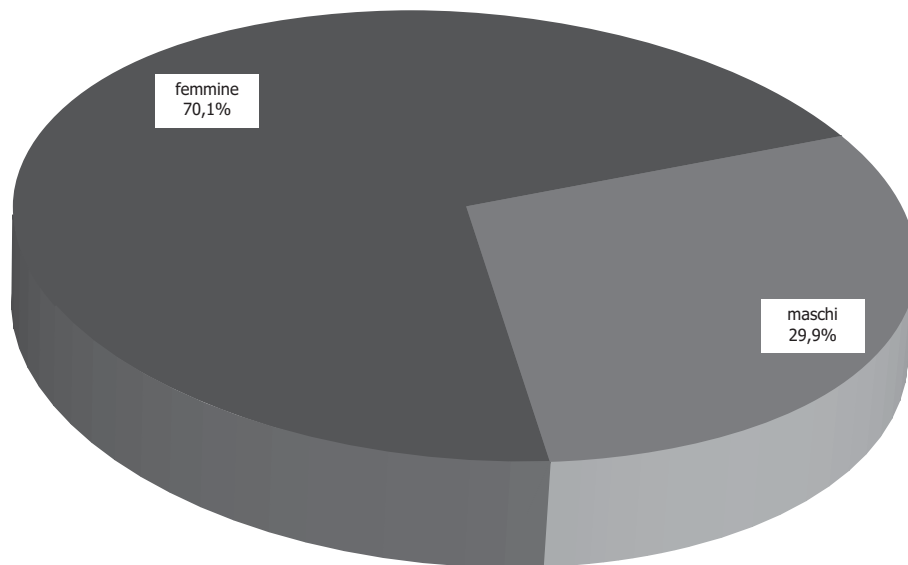
ANALISI DEL CAMPIONE - L'ETÀ

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI



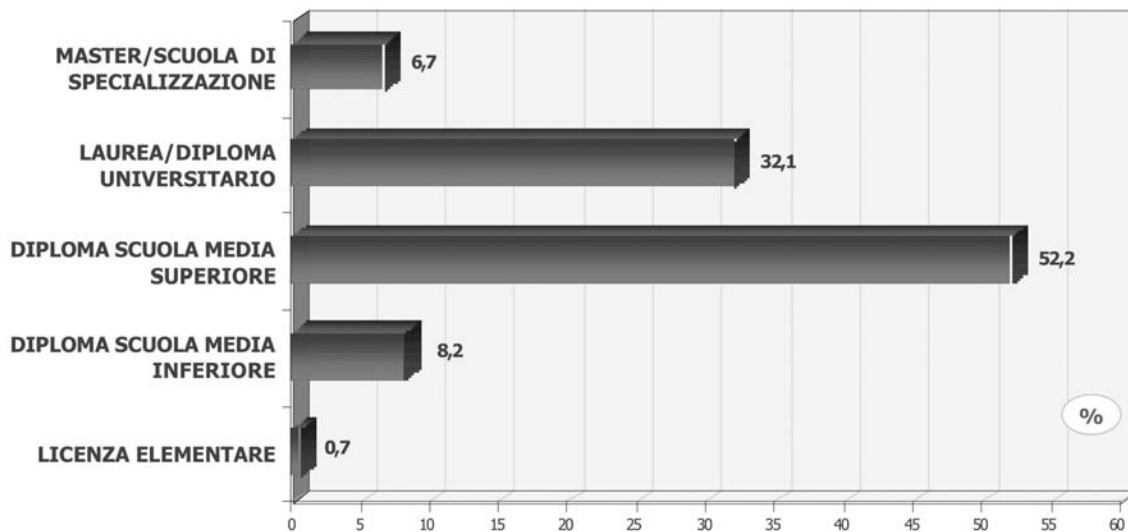
ANALISI DEL CAMPIONE - IL SESSO

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI



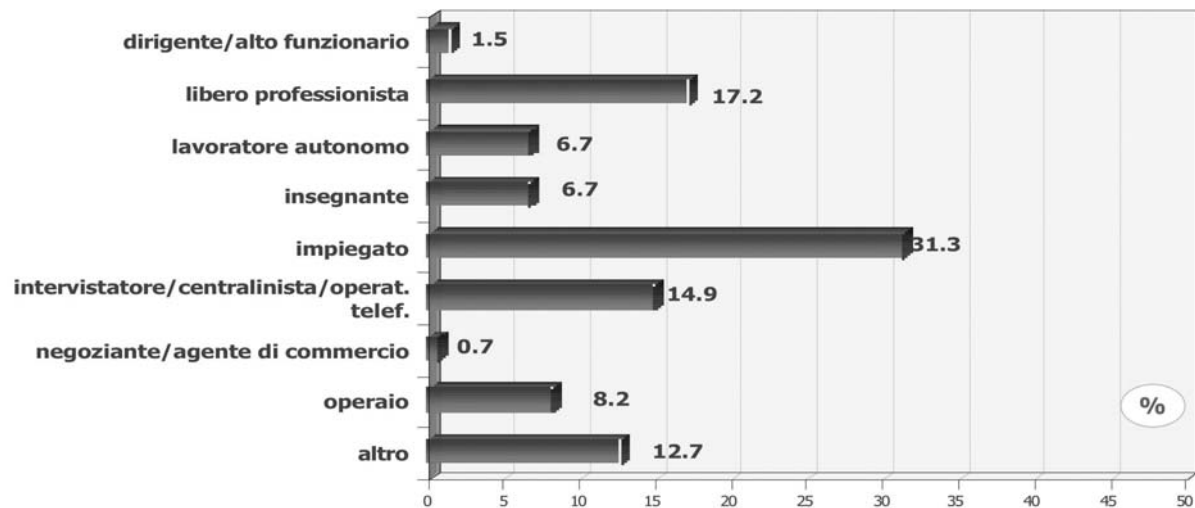
ANALISI DEL CAMPIONE - IL TITOLO DI STUDIO

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI



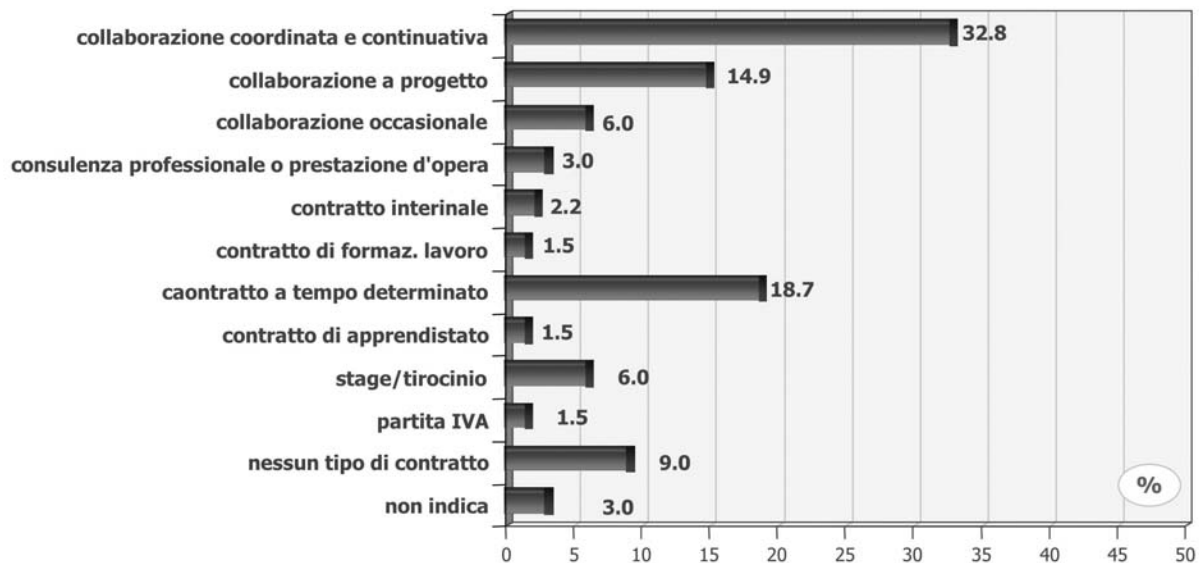
ANALISI DEL CAMPIONE - LA PROFESSIONE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI



ANALISI DEL CAMPIONE - IL CONTRATTO DI LAVORO

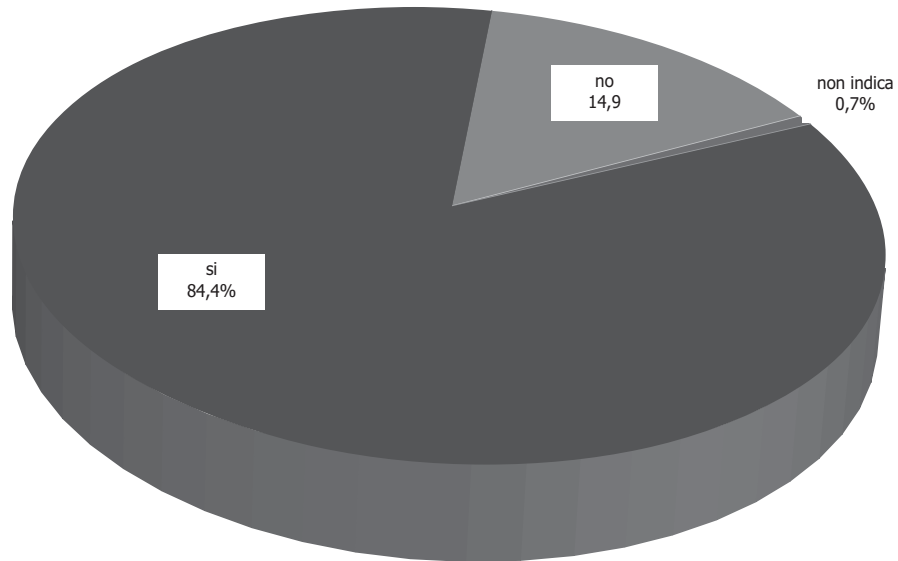
BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI



ANALISI DEL CAMPIONE - LA MOBILITÀ TERRITORIALE

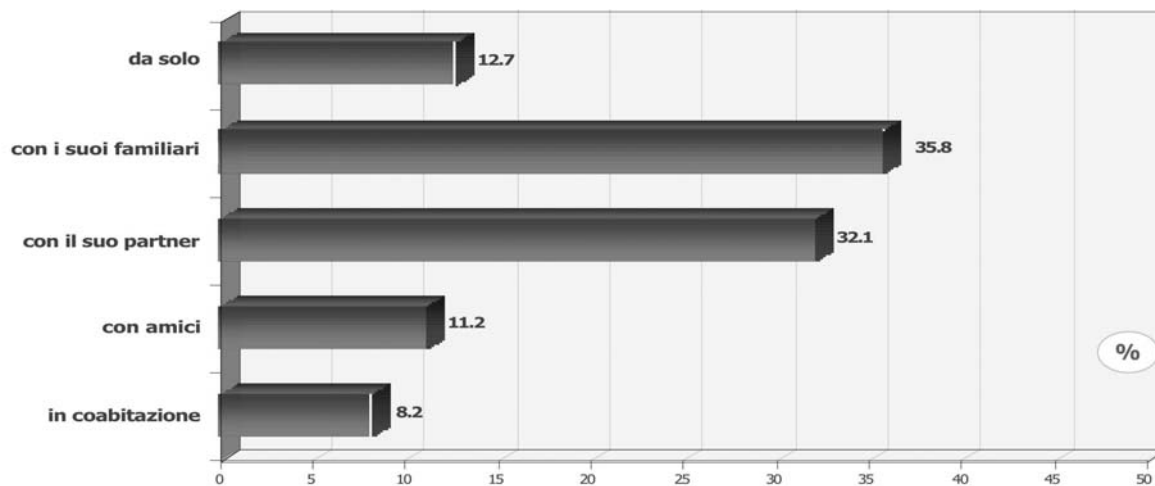
BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Il comune dove svolge la sua attività lavorativa è lo stesso dove Lei risiede?



ANALISI DEL CAMPIONE - LA COMPOSIZIONE DEL PROPRIO NUMERO ABITATIVO

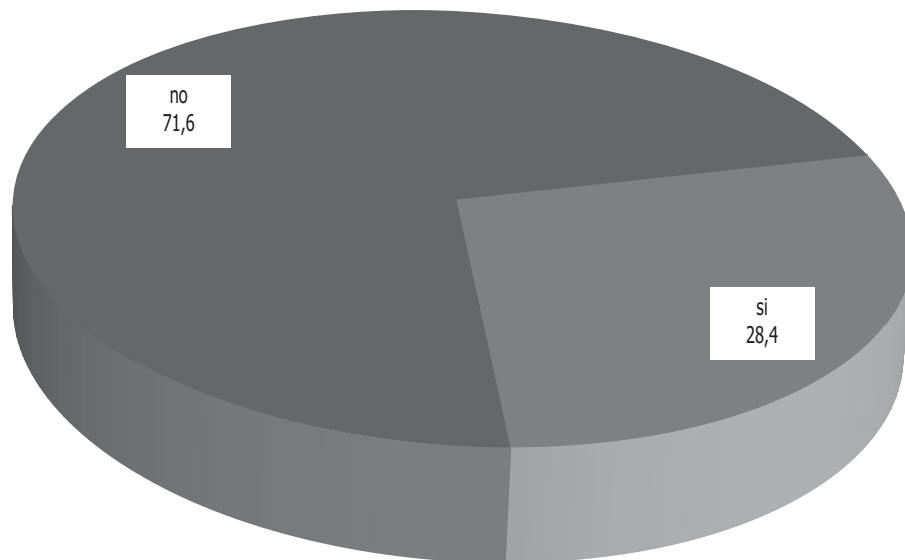
BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Lei attualmente abita:

ANALISI DEL CAMPIONE - LA PRESENZA DI FIGLI

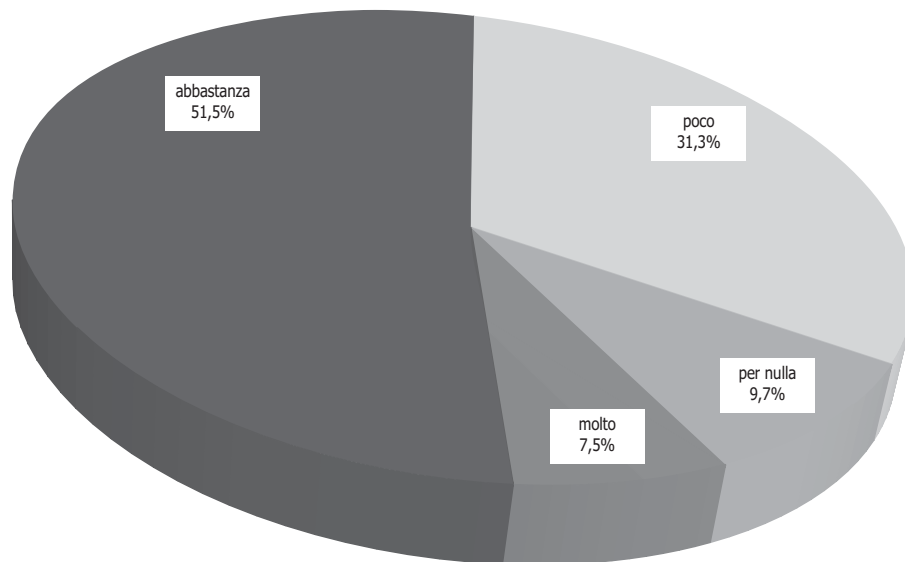
BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Ha figli?



TENORE DI VITA E ASPETTATIVE PERSONALI - LIVELLO DI SODDISFAZIONE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

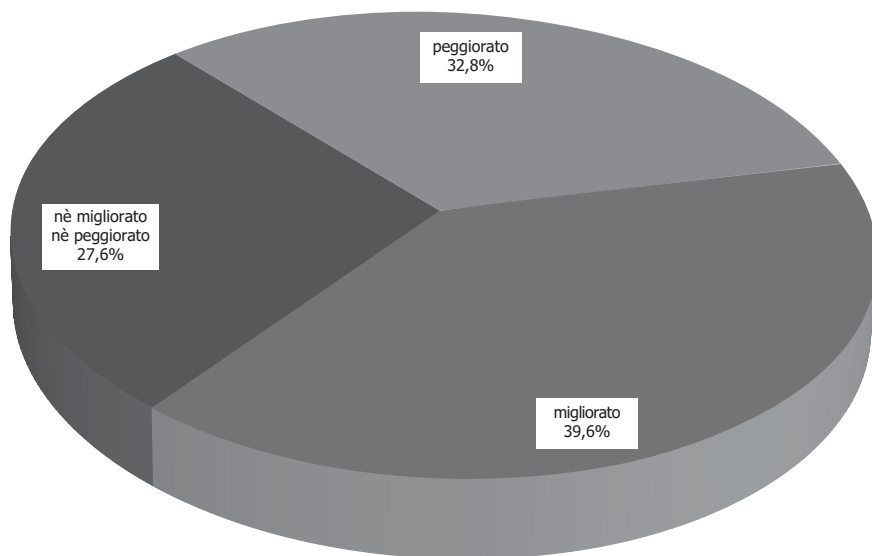
Lei è soddisfatto del suo tenore di vita?

DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

LEI È SODDISFATTO DEL SUO TENORE DI VITA	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
MOLTO	7.5	8.2	3.8	8.7	11.8	7.8	3.1	5.9	9.4	6.9
ABBASTANZA	51.5	58.8	42.3	34.8	61.8	49.0	53.1	35.3	53.1	51.0
POCO	31.3	25.9	34.6	47.8	14.7	39.2	37.5	29.4	31.3	31.4
PER NULLA	9.7	7.1	19.2	8.7	11.8	3.9	6.3	29.4	6.3	10.8

TENORE DI VITA E ASPETTATIVE PERSONALI - CAMBIAMENTO DEL TENORE DI VITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

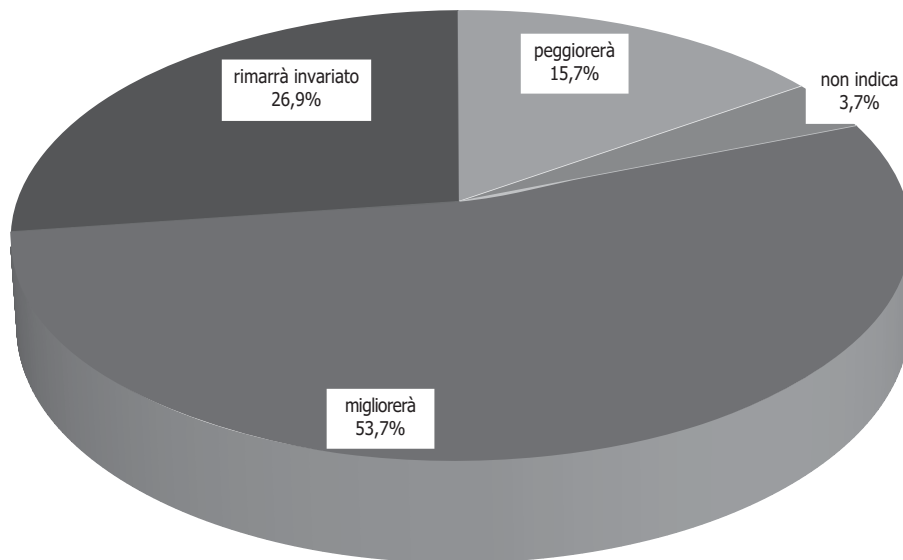
Il suo tenore di vita, in questi ultimi anni, è migliorato o peggiorato?

DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

IL SUO TENORE DI VITA È:	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
MIGLIORATO	39.6	54.1	11.5	17.4	52.9	37.3	31.3	35.3	43.8	38.2
NÉ MIGLIORATO NÉ PEGGIORATO	27.6	22.4	46.2	26.1	23.5	27.5	31.3	29.4	15.6	31.4
PEGGIORATO	32.8	23.5	42.3	56.5	23.5	35.3	37.5	35.3	40.6	30.4

TENORE DI VITA E ASPETTATIVE PERSONALI - LIVELLO DI SODDISFAZIONE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Nei prossimi anni, secondo Lei, il suo tenore di vita migliorerà o peggiorerà?

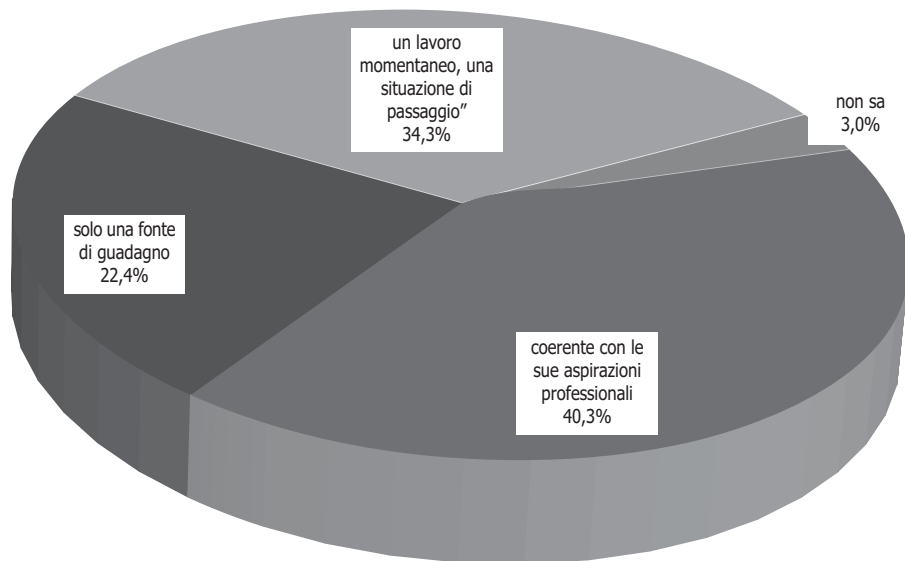
DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

IL SUO TENORE DI VITA:	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
MIGLIORERÀ	53.7	64.7	38.5	30.4	58.8	45.1	56.3	64.7	37.5	58.8
NÉ MIGLIORERÀ NÉ PEGGIORERÀ	26.9	22.4	38.5	30.4	23.5	37.3	18.8	17.6	31.3	25.5
PEGGIORERÀ	15.7	11.8	19.2	26.1	11.8	13.7	21.9	17.6	21.9	13.7
NON INDICA	3.7	1.2	3.8	13.0	5.9	3.9	3.1	.	9.4	2.0

VALUTAZIONI SUL PROPRIO LAVORO - IL LAVORO SVOLTO

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Il lavoro che attualmente svolge è:

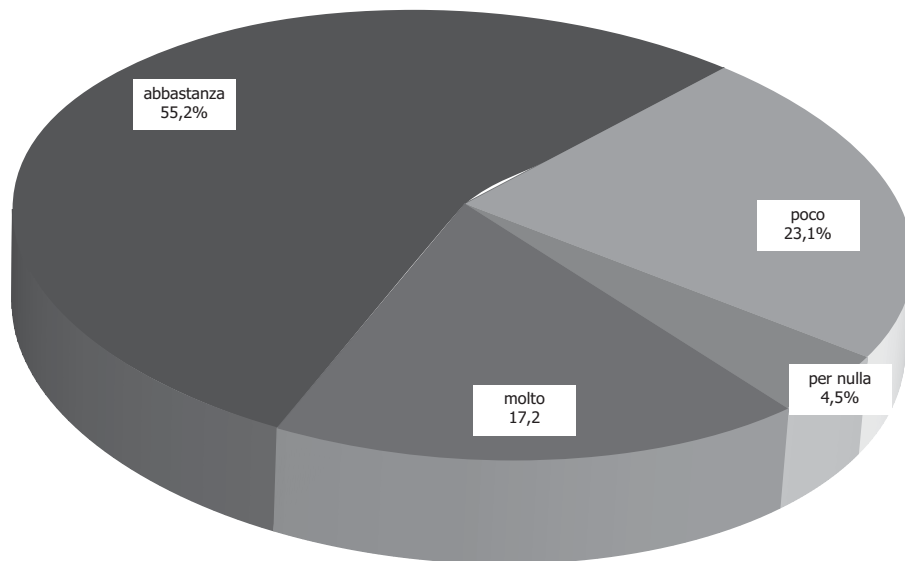


DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

IL LAVORO CHE ATTUALMENTE SVOLGE È:	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
SOLO UNA FONTE DI GUADAGNO	22.4	16.5	23.1	43.5	11.8	27.5	28.1	17.6	28.1	20.6
COERENTE CON LE SUE ASPIRAZIONI PROFESSIONALI	40.3	41.2	38.5	39.1	61.8	49.0	15.6	17.6	46.9	38.2
UN LAVORO MOMENTANEO, UNA SITUAZIONE DI PASSAGGIO	34.3	40.0	30.8	17.4	26.5	21.6	53.1	52.9	25.0	37.3
NON INDICA	3.0	2.4	7.7	.	.	2.0	3.1	11.8	.	3.9

VALUTAZIONI SUL PROPRIO LAVORO - LIVELLO DI SODDISFAZIONE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Nel complesso Lei è soddisfatto del suo lavoro?

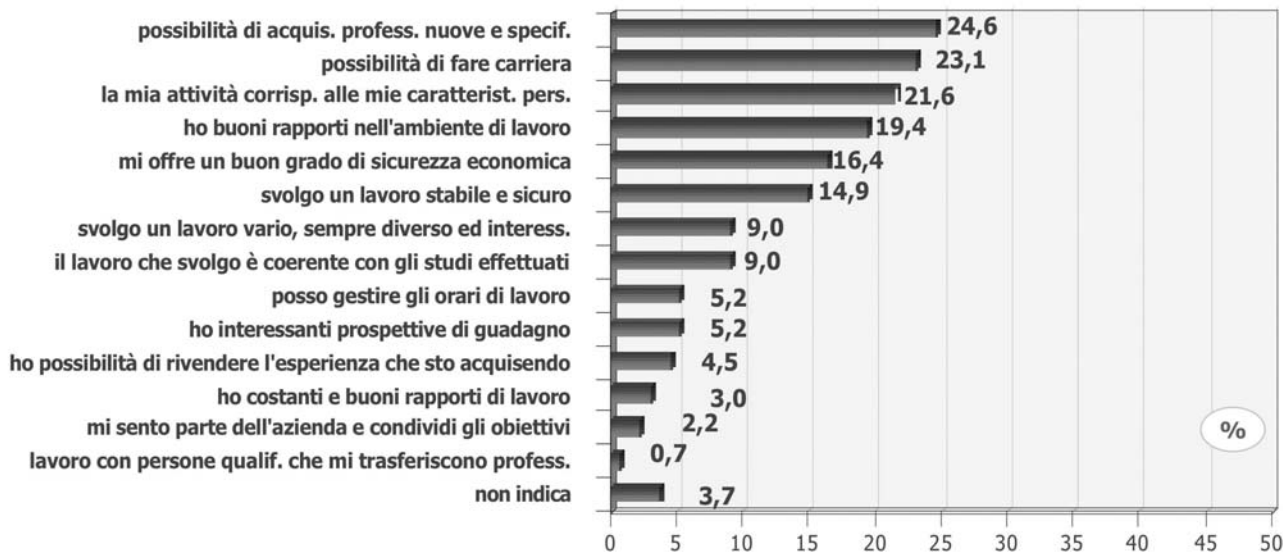
DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

È SODDISFATTO DEL SUO LAVORO	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
MOLTO	17.2	16.5	15.4	21.7	35.3	13.7	6.3	11.8	21.9	15.7
ABBASTANZA	55.2	60.0	42.3	52.2	50.0	62.7	56.3	41.2	46.9	57.8
POCO	23.1	20.0	30.8	26.1	11.8	21.6	31.3	35.3	28.1	21.6
PER NULLA	4.5	3.5	11.5	.	2.9	2.0	6.3	11.8	3.1	4.9

VALUTAZIONI SUL PROPRIO LAVORO - ASPETTATIVE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Quali sono per lei gli aspetti importanti per essere soddisfatto dal punto di vista professionale?



VALUTAZIONI SUL PROPRIO LAVORO - COSA CARATTERIZZA L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

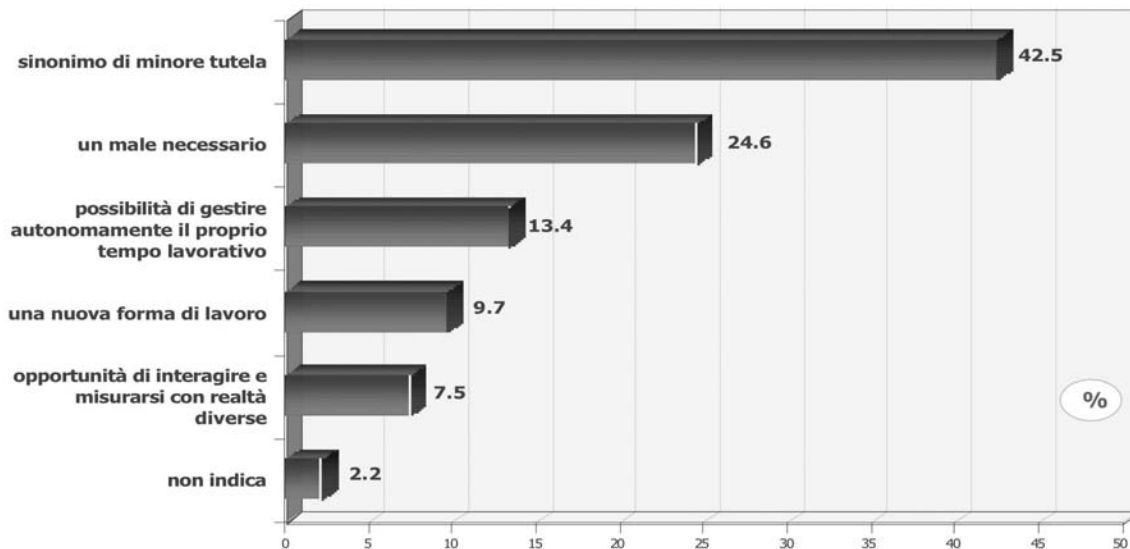
MEDIA DEI VOTI OTTENUTI DA CIASCUNA AFFERMAZIONE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

LE LEGGERÒ ORA ALCUNE FRASI RELATIVE AD ASPETTI IMPORTANTI DELL'ATTIVITÀ PROFESSIONALE. DOVREBBE DIRMICI SE TALI ASPETTI CARATTERIZZANO L'ATTIVITÀ CHE LEI SVOLGE. PER ESPRIMERE LA SUA VALUTAZIONE DEVE DARE UN VOTO DA 1 A 10, DOVE 10 STA A SIGNIFICARE CHE L'ASPETTO CARATTERIZZA MOLTO L'ATTIVITÀ CHE LEI SVOLGE E 1 CHE NON LA CARATTERIZZA AFFATTO	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
BASE	100,0%	63,4%	19,1%	17,6%	23,7%	38,9%	24,4%	13,0%	24,4%	75,6%
	VOTO MEDIO									
SVOLGO UN LAVORO STABILE E SICURO	4.20	4.45	3.88	3.64	4.79	4.74	3.44	2.88	4.90	3.99
HO INTERESSANTI PROSPETTIVE DI GUADAGNO	4.79	5.14	4.48	3.77	6.38	4.46	4.31	3.65	4.78	4.79
MI OFFRE UN BUON GRADO DI SICUREZZA ECONOMICA	4.82	5.05	4.16	4.68	5.38	4.90	4.78	3.53	5.27	4.69
HO POSSIBILITÀ DI FARE CARRIERA	4.97	5.76	4.32	2.64	6.42	4.54	4.59	4.12	4.48	5.12
POSSO GESTIRE IN AUTONOMIA GLI ORARI DI LAVORO	5.09	5.36	5.16	3.95	6.24	4.18	4.94	5.82	3.63	5.52
HO POSSIBILITÀ DI ASSUMERE RUOLI DI RESPONSABILITÀ	5.29	5.62	5.04	4.32	7.16	4.98	4.44	4.29	5.32	5.28
IL LAVORO CHE SVOLGO È COERENTE CON GLI STUDI EFFETTUATI	5.47	5.60	5.23	5.26	7.65	5.29	3.72	4.94	5.47	5.47
MI SENTO PARTE DELL'AZIENDA E CONDIVIDO GLI OBIETTIVI	5.82	5.92	5.28	6.04	7.03	5.55	5.47	5.06	5.63	5.88
LA MIA ATTIVITÀ CORRISPONDE ALLE MIE CARATTERISTICHE	5.99	6.36	5.54	5.17	8.15	5.33	5.31	5.06	5.78	6.06
HO POSSIBILITÀ DI ACQUISIRE PROFESSIONALITÀ NUOVE	6.12	6.88	5.35	4.09	7.53	6.22	4.84	5.41	5.74	6.24
SVOLGO UN LAVORO VARIO E INTERESSANTE	6.18	6.42	5.56	5.96	7.65	6.20	5.25	4.94	6.58	6.06
HO POSSIBILITÀ DI RIVENDERE L'ESPERIENZA CHE STO ACQUISENDO	6.26	6.86	5.00	5.48	7.59	6.12	5.22	6.00	6.47	6.20
LAVORO CON PERSONE QUALIFICATE CHE MI TRASFERISCONO PROFESSIONALITÀ	6.28	6.74	5.50	5.48	7.09	6.37	5.53	5.82	6.13	6.33
HO COSTANTI E BUONI RAPPORTI CON I DATORI DI LAVORO	7.25	7.30	7.12	7.23	7.72	7.08	7.06	7.24	7.16	7.28
HO BUONI RAPPORTI NELL'AMBIENTE DI LAVORO	7.80	7.96	6.85	8.26	7.76	7.92	8.00	7.12	8.03	7.73

CONSIDERAZIONI SULLA FLESSIBILITÀ: SCELTA, OPPORTUNITÀ O COSTRIZIONE? - LA FLESSIBILITÀ

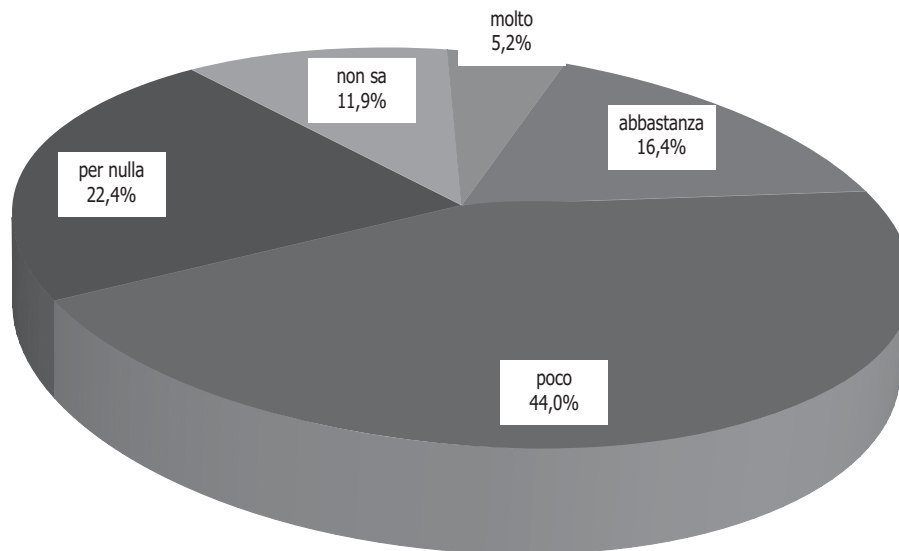
BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Si parla sempre più di mercato del lavoro flessibile. Secondo Lei, la flessibilità è:

CONSIDERAZIONI SULLA FLESSIBILITÀ: SCELTA, OPPORTUNITÀ O COSTRIZIONE? - LA FLESSIBILITÀ

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Attualmente, secondo Lei quanto, il mercato, coerentemente ad una maggiore richiesta di flessibilità, pone le condizioni occupazionali e un sistema di garanzie necessarie a sviluppare un'adeguata cultura della flessibilità?



CONSIDERAZIONI SULLA FLESSIBILITÀ: SCELTA, OPPORTUNITÀ O COSTRIZIONE? - LA FLESSIBILITÀ

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

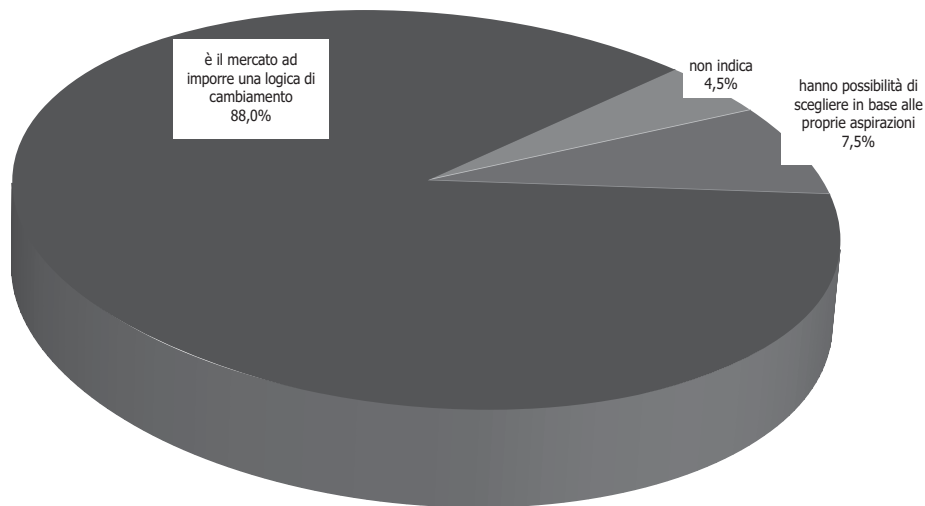
Quanto è d'accordo con queste considerazioni sulla flessibilità?

LA FLESSIBILITÀ...	molto	abbastanza	poco	per nulla
...COSTITUISCE UN'OPPORTUNITÀ PER AFFINARE DIVERSE COMPETENZE	8.2	41.0	37.3	13.4
...SVILUPPA DISCONTINUITÀ NELL'APPRENDIMENTO E NELL'IMPEGNO	27.6	35.1	33.6	3.7
...COMPORTA IL RISCHIO DI NON PORTARE A TERMINE UN'ATTIVITÀ	41.8	41.0	16.4	0.7
...ARRICCHISCE IL CURRICULUM PROFESSIONALE	17.2	44.0	32.8	6.0
...COMPORTA IL RISCHIO DI DEQUALIFICARE LA PROFESSIONE	25.4	44.8	25.4	4.5

CONSIDERAZIONI SULLA FLESSIBILITÀ: SCELTA, OPPORTUNITÀ O COSTRIZIONE? - AUTONOMIA DELLE SCELTE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

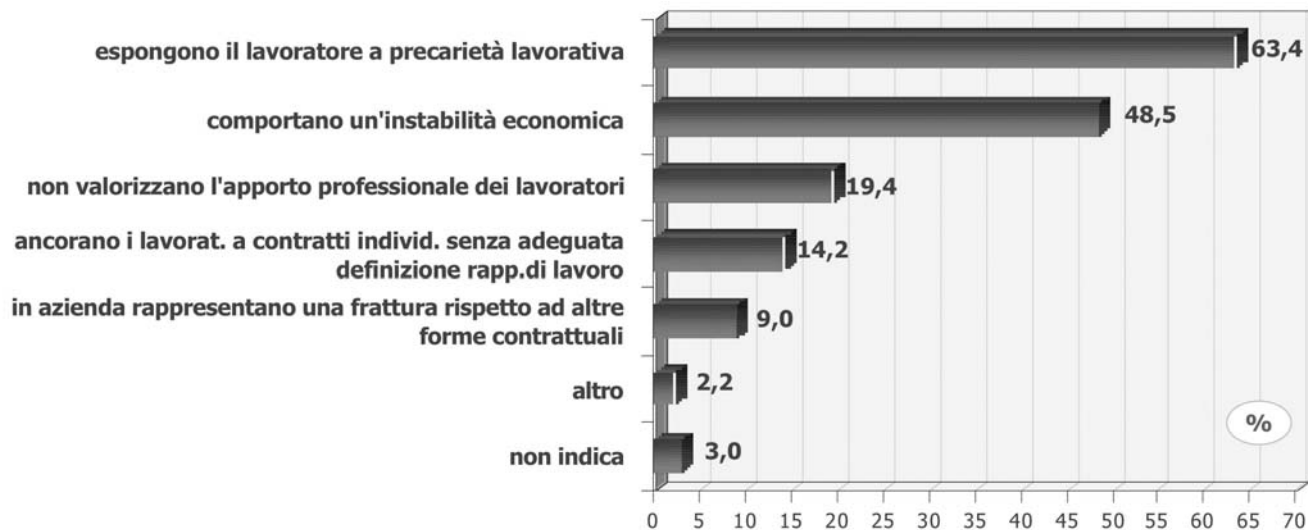
Secondo Lei, i giovani possono cambiare realtà lavorative coerentemente alle proprie aspettative e aspirazioni professionali o è il mercato ad imporre scelte non sempre corrispondenti alle aspettative e alle aspirazioni professionali?



CONSIDERAZIONI SULLA FLESSIBILITÀ: SCELTA, OPPORTUNITÀ O COSTRIZIONE? - I PROBLEMI NEL LAVORO ATIPICO E FLESSIBILE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

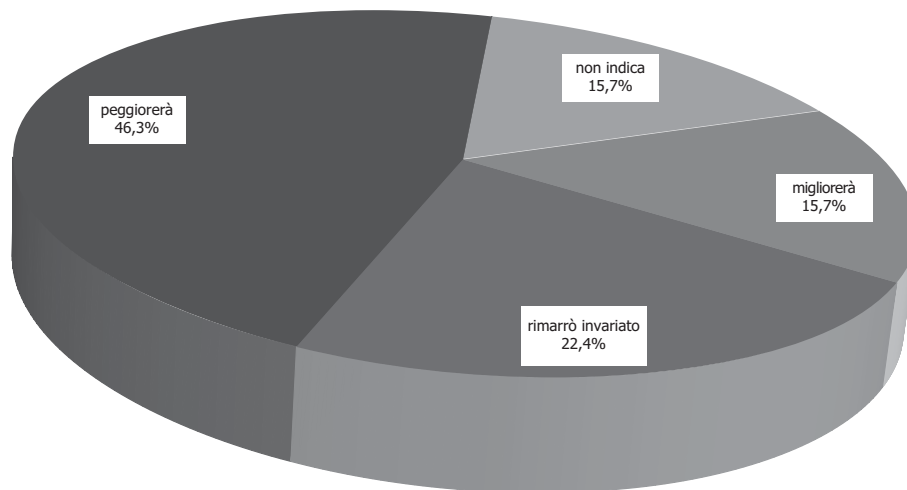
Quali ritiene che siano le maggiori problematiche legate all'utilizzo sempre più esteso di forme di contrattazione atipiche (ad es. lavoro a progetto, prestazioni occasionali, lavoro interinale, ecc)?



CONSIDERAZIONI SULLA FLESSIBILITÀ: SCELTA, OPPORTUNITÀ O COSTRIZIONE? - LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Secondo Lei, la Riforma del Mercato del Lavoro, contemplando la disciplina del lavoro coordinato e continuativo e l'introduzione di nuove tipologie contrattuali (job on call, job sharing, staff leasing), che risvolti avrà rispetto all'attuale condizione del mercato del lavoro?



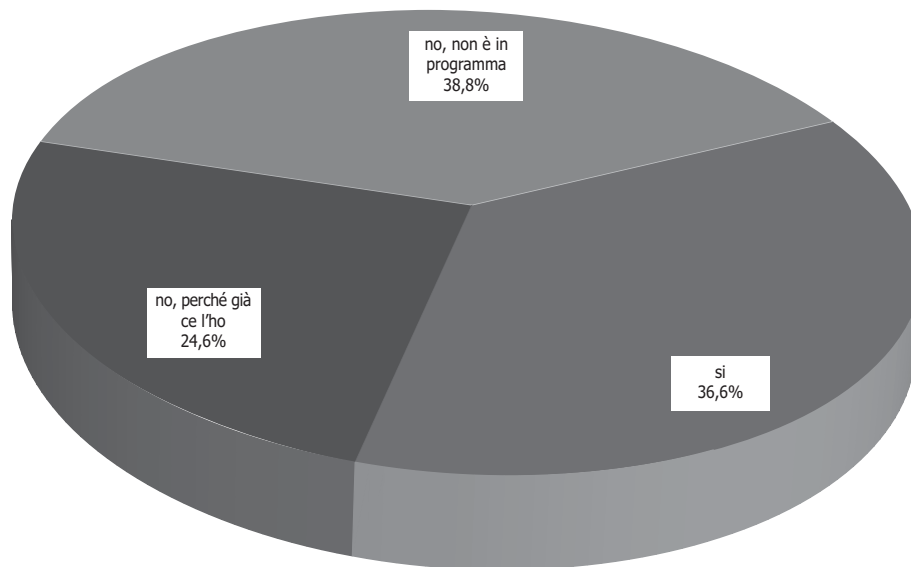
DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

RISVOLTI DELLA RIFORMA SUL MERCATO DEL LAVORO	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPREDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
MIGLIORERÀ	15.7	12.9	26.9	13.0	11.8	15.7	21.9	11.8	9.4	17.6
RIMARRÀ INVARIATO	22.4	22.4	26.9	17.4	20.6	21.6	21.9	29.4	21.9	22.5
PEGGIORERÀ	46.3	50.6	30.8	47.8	44.1	51.0	40.6	47.1	50.0	45.1
NON INDICA	15.7	14.1	15.4	21.7	23.5	11.8	15.6	11.8	18.8	14.7

WELFARE: LAVORATORI ATIPICI E FLESSIBILI - CONDIZIONI MATERIALI E PROGETTI DI VITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

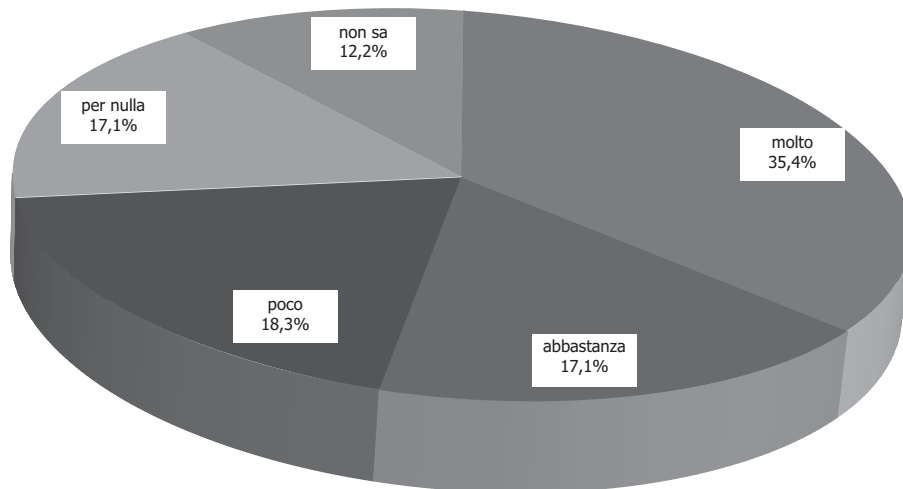
Tra i Suoi progetti futuri è previsto a breve o a lungo termine l'acquisto di una casa?



WELFARE. LAVORATORI ATIPICI E FLESSIBILI - CONDIZIONI MATERIALI E PROGETTI DI VITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

In che misura la sua famiglia d'origine la sostiene economicamente (o l'ha sostenuta) nel realizzare questo tipo di investimento?

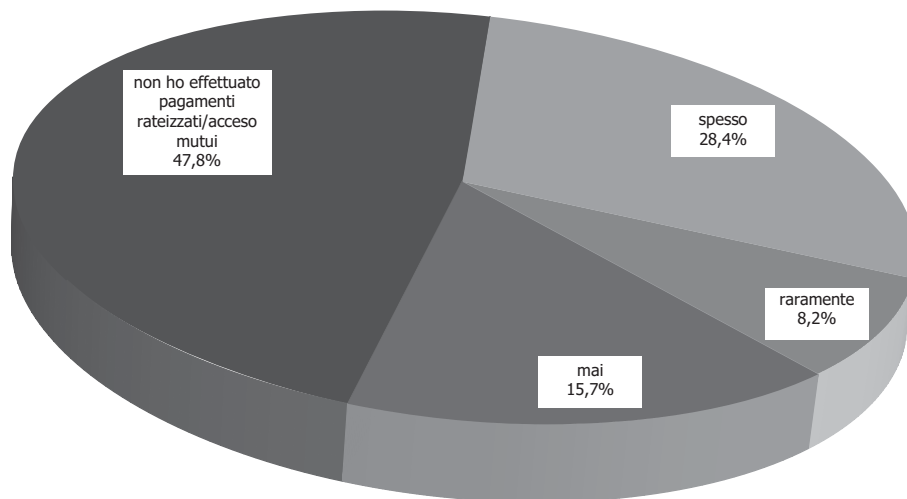


DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

QUANTO LA SUA FAMIGLIA D'ORIGINE LA SOSTIENE (O L'HA SOSTENUTA) ECONOMICAMENTE	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
MOLTO	35.4	43.1	29.4	14.3	47.8	33.3	27.8	25.0	29.2	37.9
ABBASTANZA	17.1	19.6	17.6	7.1	13.0	12.1	33.3	12.5	16.7	17.2
POCO	18.3	19.6	11.8	21.4	17.4	15.2	16.7	37.5	16.7	19.0
PER NULLA	17.1	11.8	29.4	21.4	13.0	18.2	22.2	12.5	16.7	17.2
NON INDICA	12.2	5.9	11.8	35.7	8.7	21.2	.	12.5	20.8	8.6

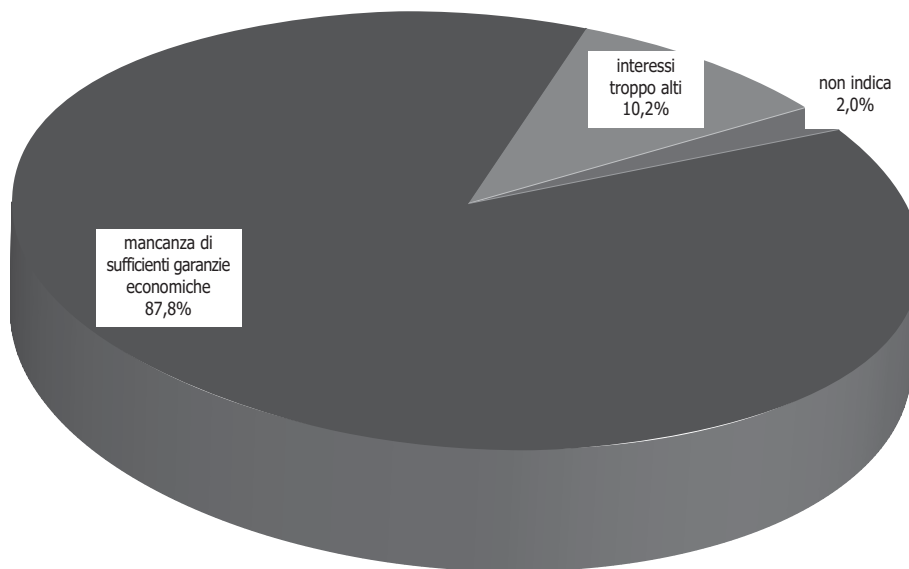
WELFARE. LAVORATORI ATIPICI E FLESSIBILI - CONDIZIONI MATERIALI E PROGETTI DI VITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Ha mai trovato difficoltà nell'accedere a pagamenti rateali o ad accendere mutui?

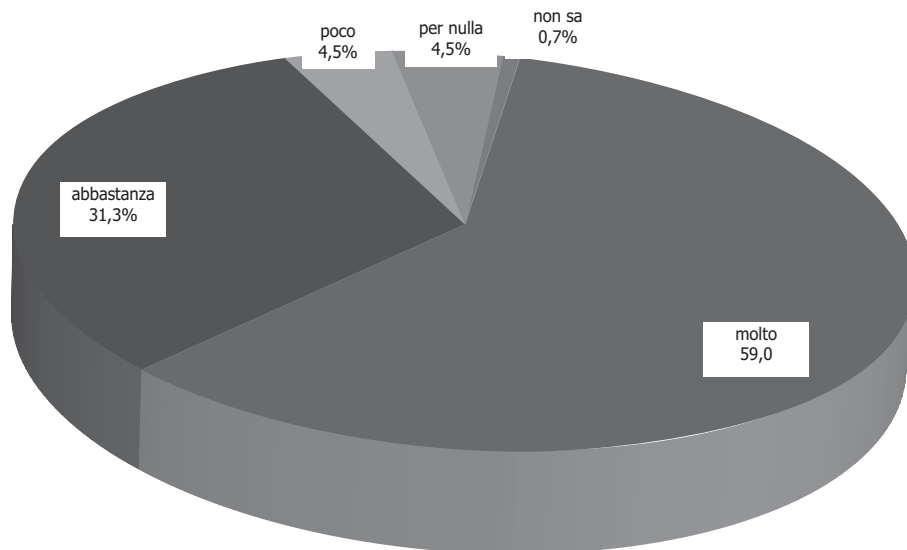
BASE: INTERVISTATI CHE INDICANO DI AVER INCONTRATO PROBLEMI NELL'ACCEDERE A PAGAMENTI RATEALI O ACCENDERE UN MUTUO

Quali difficoltà ha incontrato?



WELFARE. LAVORATORI ATIPICI E FLESSIBILI - CONDIZIONI MATERIALI E PROGETTI DI VITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Al giorno d'oggi la famiglia d'origine rappresenta una fonte di sostegno economico?

DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

LA FAMIGLIA D'ORIGINE RAPPRESENTA PER I GIOVANI UNA FONTE DI SOTEGNO ECONOMICO	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
MOLTO	59.0	58.8	46.2	73.9	61.8	64.7	53.1	47.1	68.8	55.9
ABBASTANZA	31.3	32.9	34.6	21.7	23.5	29.4	37.5	41.2	28.1	32.4
POCO	4.5	5.9	3.8	.	5.9	.	9.4	5.9	.	5.9
PER NULLA	4.5	2.4	11.5	4.3	8.8	3.9	.	5.9	3.1	4.9
NON INDICA	0.7	.	3.8	.	.	2.0	.	.	.	1.0

WELFARE. LAVORATORI ATIPICI E FLESSIBILI - CONDIZIONI MATERIALI E PROGETTI DI VITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

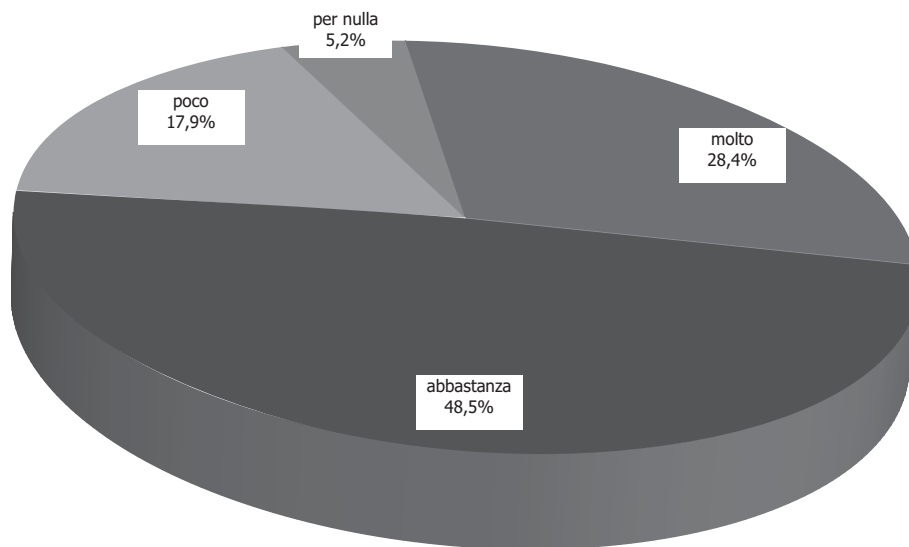
Percentuale del proprio reddito destinata alle seguenti voci di spesa

Voci di spesa	totale	vivono nella famiglia d'origine	non vivono nella famiglia d'origine
AFFITTO/MUTUO/UTENZE	14.1	6.0	18.2
ALIMENTARI	13.7	8.1	16.6
ABBIGLIAMENTO	13.1	18.3	10.4
FORMAZIONE	12.9	13.1	12.8
TRASPORTI	12.4	14.1	11.5
TEMPO LIBERO/SPORT	10.1	14.5	7.8
CONSUMI FUTILI (fumo, gioco, telefonino)	6.2	8.6	5.0
PENSIONE INTEGRATIVA	2.8	1.8	3.3
ASSISENZA SANITARIA PRIVATA	3.5	4.0	3.3
ALTRA FORMA DI INVESTIMENTO	2.9	2.5	3.3
RISPARMIO	8.1	9.1	7.7
	100.0	100.0	100.0

WELFARE. LAVORATORI ATIPICI E FLESSIBILI - TUTELE SOCIALI E DIRITTI

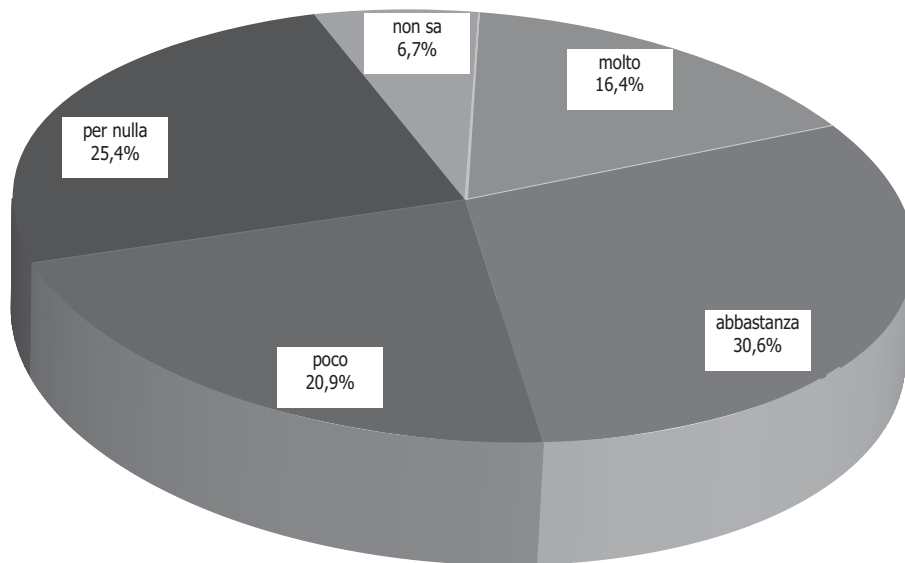
BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Lei conosce i diritti legati al suo contratto di lavoro?



WELFARE. LAVORATORI ATIPICI E FLESSIBILI - TUTELE SOCIALI E DIRITTI

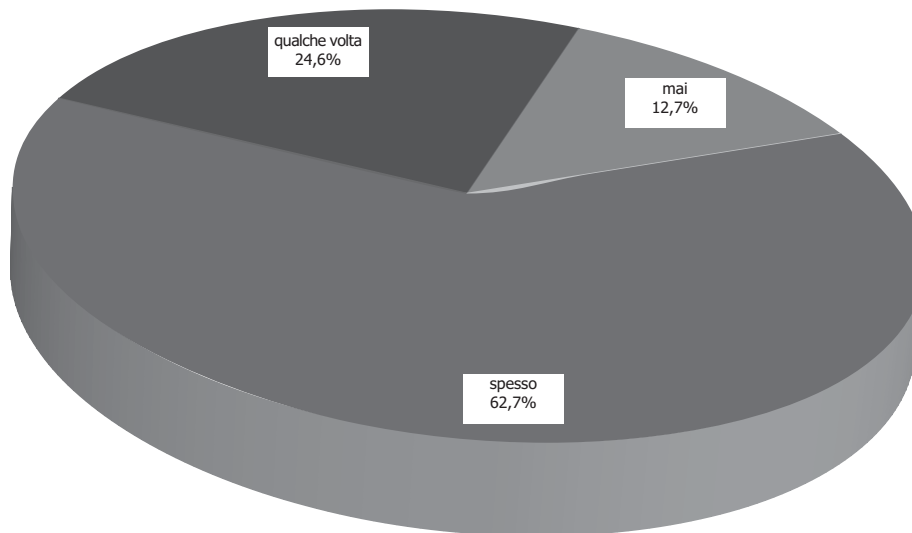
BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Lei ha considerato la possibilità di usufruire di forme integrative previdenziali?

WELFARE. LAVORATORI ATIPICI E FLESSIBILI - RELAZIONI CON I COLLEGHI NEL CONTESTO LAVORATIVO

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

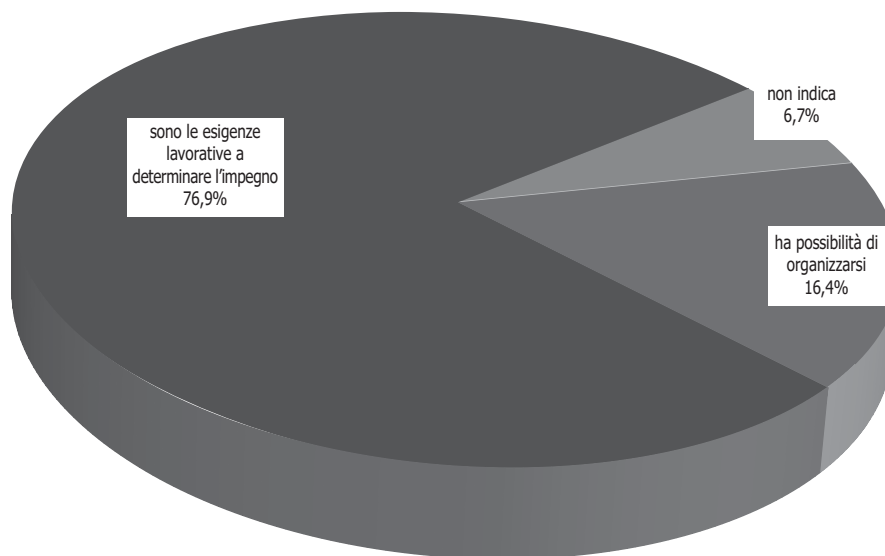
Nel suo contesto lavorativo, Lei si relaziona con i suoi colleghi per confrontarsi e discutere o per condividere i problemi legati alla propria condizione lavorativa?



I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - CONDIZIONE LAVORATIVA: SCELTA O SUBITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

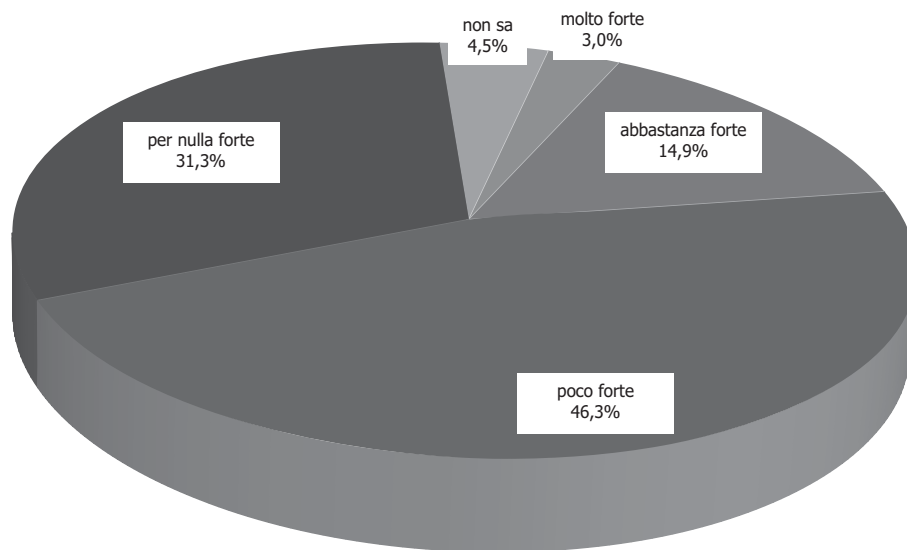
**Un contratto di collaborazione prevede l'autonomia nella gestione dell'attività.
Secondo Lei, un lavoratore parasubordinato, ha più libertà di programmare il proprio tempo,
o sono le esigenze lavorative a determinarne l'organizzazione dello stesso?**



I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - CONDIZIONE LAVORATIVA: SCELTA O SUBITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

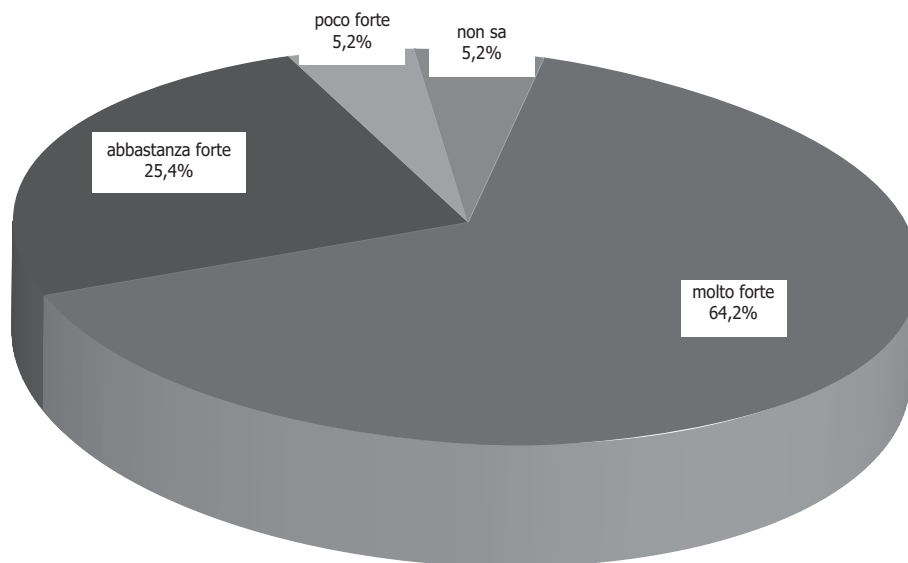
Rispetto ad un contratto di collaborazione, come valuta la forza contrattuale del lavoratore?



I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - CONDIZIONE LAVORATIVA: SCELTA O SUBITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

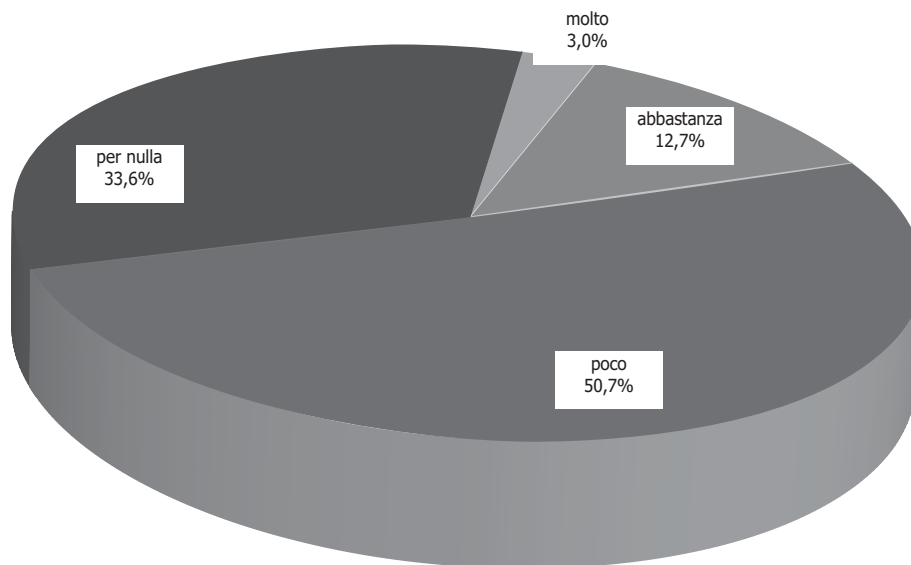
Rispetto ad un contratto di collaborazione, come valuta la forza contrattuale dell'azienda?



I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - WELFARE E COLLABORATORI: TUTELE SOCIALI E DIRITTI

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

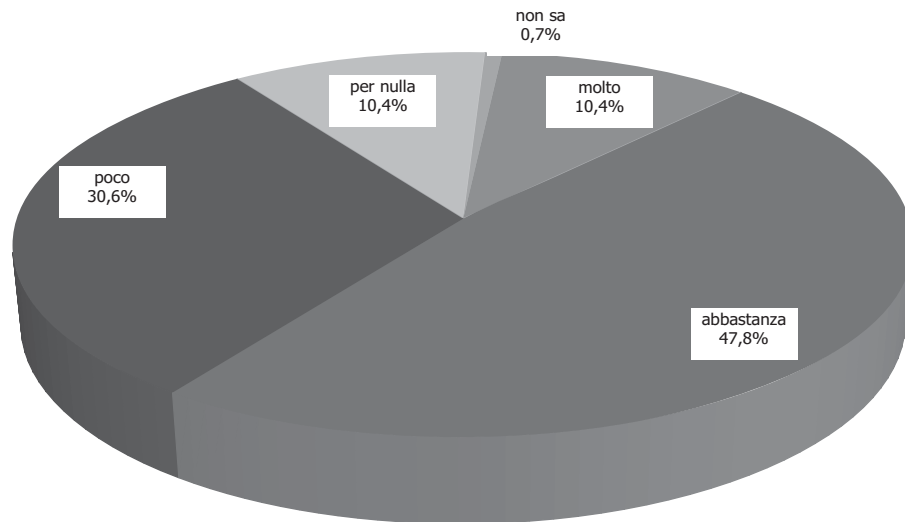
Secondo Lei, un lavoratore con un contratto di collaborazione gode di adeguate tutele e garanzie?



WELFARE. LAVORATORI ATIPICI E FLESSIBILI - TUTELE SOCIALI E DIRITTI

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

In tema di previdenza, Lei è a conoscenza delle modalità di funzionamento dell'attuale sistema pensionistico?



I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - WELFARE E COLLABORATORI: TUTELE SOCIALI E DIRITTI

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Quali sono gli aspetti più critici?



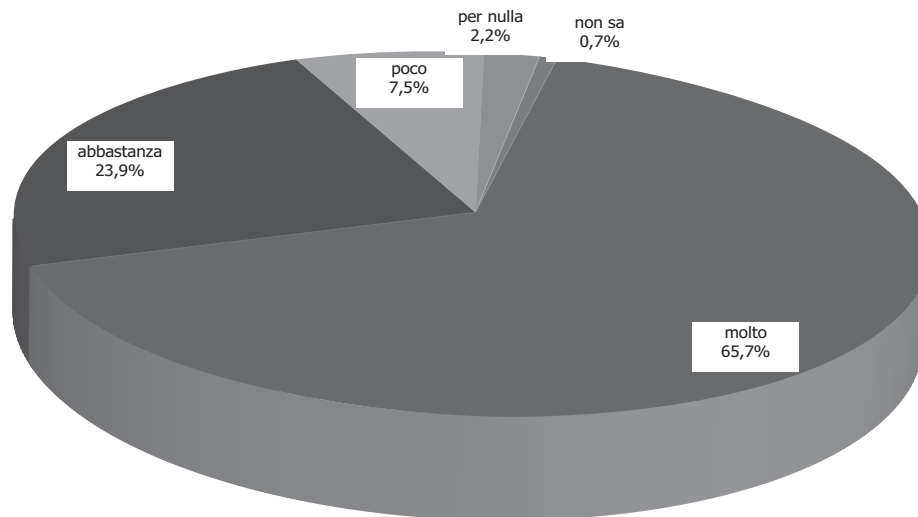
DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

ASPETTI PIÙ CRITICI DI UN CONTRATTO DI COLLABORAZIONE	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
LE RITRIBUZIONI RISPETTO ALLA QUALITÀ DEL LAVORO SVOLTO	29.1	32.9	19.2	26.1	32.4	25.5	28.1	35.3	21.9	31.4
ASSENZA DI BUONA USCITA	11.9	9.4	19.2	13.0	11.8	9.8	18.8	5.9	9.4	12.7
L'INCERTEZZA DI ESSERE RICONFERMATO	41.0	41.2	42.3	39.1	41.2	43.1	43.8	29.4	43.8	40.2
INCERTEZZE SULLA CONTINUITÀ DEL REDDITO	20.1	18.8	19.2	26.1	26.5	15.7	21.9	17.6	15.6	21.6
L'ASSENZA DI TUTELE EFFICACI IN CASO DI MALATTIA, MATERNITÀ	35.1	38.8	34.6	21.7	20.6	37.3	46.9	35.3	28.1	37.3
LA QUESTIONE DELLA TUTELA PENSIONISTICA	10.4	12.9	3.8	8.7	14.7	11.8	6.3	5.9	12.5	9.8
NON SA/NON INDICA	7.5	3.5	15.4	13.0	8.8	7.8	3.1	11.8	6.3	7.8

I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - CONDIZIONI MATERIALI DI VITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Quanto un contratto di parasubordinazione può incidere su un progetto di vita (ad es. farsi una famiglia) e più in generale sugli stili di vita (ad es. fare degli investimenti, preventivare delle spese ecc.)?



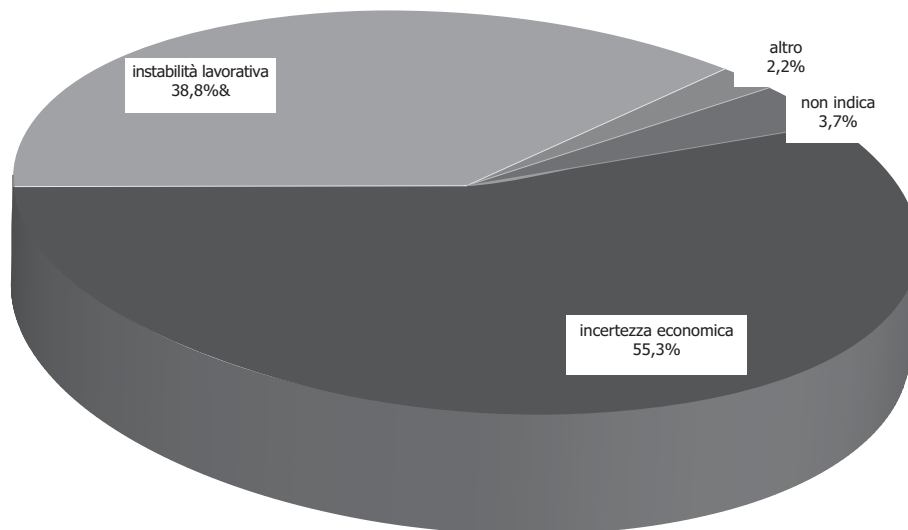
DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

QUANDO UN CONTRATTO DI PARASUBORDINAZIONE PUÒ INCIDERE SU UN PROGETTO DI VITA	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPREDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
MOLTO	65.7	71.8	57.7	52.2	73.5	60.8	65.6	64.7	62.5	66.7
ABBASTANZA	23.9	21.2	26.9	30.4	17.6	25.5	31.3	17.6	28.1	22.5
POCO	7.5	5.9	15.4	4.3	5.9	9.8	3.1	11.8	9.4	6.9
PER NULLA	2.2	1.2	.	8.7	.	3.9	.	5.9	.	2.9
NON INDICA	0.7	.	.	4.3	2.9	1.0

I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - CONDIZIONI MATERIALI E PROGETTI DI VITA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

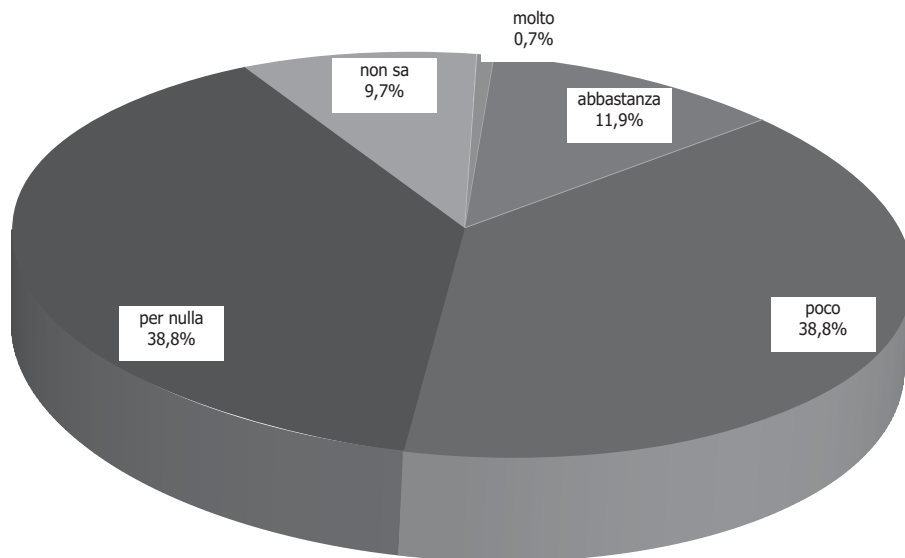
Quali sono, secondo Lei, gli aspetti che, in tal senso, possono maggiormente influire sul proprio progetto e stile di vita?



I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - RAPPRESENTANZA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

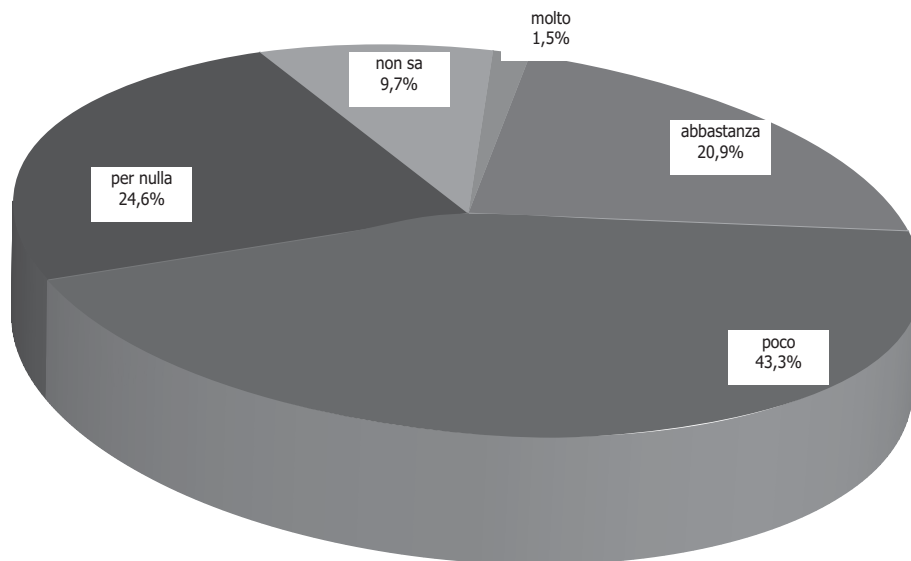
Ritiene che le condizioni lavorative di chi ha un contratto di parasubordinazione, abbiano un'adeguata tutela a livello politico?



I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - RAPPRESENTANZA

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Ritiene che le condizioni lavorative di chi ha un contratto di parasubordinazione abbiano un'adeguata tutela a livello sindacale?



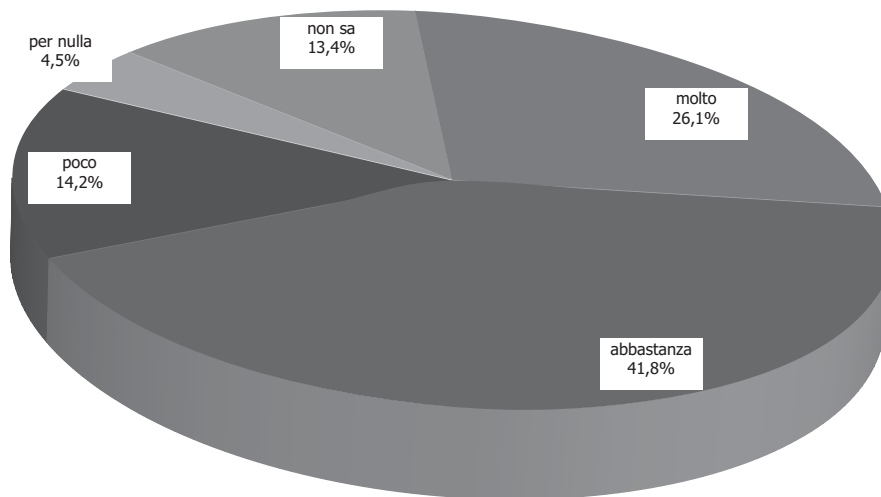
DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

RITIENE CHE LE CONDIZIONI LAVORATIVE PARASUBORDINATE ABBIANO UN'ADEGUATA TUTELA SINDACALE	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
MOLTO	1.5	1.2	3.8	.	.	.	3.1	5.9	.	2.0
ABBASTANZA	20.9	24.7	7.7	21.7	26.5	17.6	25.0	11.8	12.5	23.5
POCO	43.3	41.2	46.2	47.8	38.2	41.2	46.9	52.9	50.0	41.2
PER NULLA	24.6	23.5	26.9	26.1	26.5	27.5	15.6	29.4	18.8	26.5
NON INDICA	9.7	9.4	15.4	4.3	8.8	13.7	9.4	.	18.8	6.9

I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Ritiene che attraverso una contrattazione collettiva si possono raggiungere maggiori livelli di tutela individuale?



I CONTRATTI DI COLLABORAZIONE - RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE

BASE: TUTTI GLI INTERVISTATI

Quali sono secondo Lei, gli interventi che dovrebbero essere fatti per migliorare le condizioni dei lavoratori parasubordinati?



DATI DISAGGREGATI DEL GRAFICO PRECEDENTE

INTERVENTI PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI	ETÀ				PROFESSIONE				CONTRATTO	
	BASE	18 - 34 ANNI	35 - 44 ANNI	45 E OLTRE	IMPRENDITORE / DIRIGENTE / LIBERO PROF. / LAVORATORE AUTONOMO	INSEGNANTE / IMPIEGATO	INTERVISTATORE / CENTRALINISTA / NEGOZIANTE / OPERAIO	ALTRO	C.F.L. / A TEMPO DETERMINATO / INTERINALE / APPRENDISTATO	CO.CO.CO. / A PROGETTO / OCCASIONALE / CONSULENZA PROFESSIONALE / TIROCINIO / STAGE / P.IVA / NESSUN CONTRATTO
GARANTIRE MAGGIORI TUTELE SOCIALI E I DIRITTI SINDACALI	44.0	47.1	34.6	43.5	41.2	45.1	34.4	64.7	46.9	43.1
RAFFORZARE IL POTERE CONTRATTUALE DEI LAVORATORI	40.3	41.2	30.8	47.8	32.4	43.1	40.6	47.1	31.3	43.1
OPERARE PER UN MAGGIORE CONTROLLO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	16.4	18.8	15.4	8.7	20.6	13.7	18.8	11.8	15.6	16.7
EVITARE GLI ABUSI DELLE FORME NON STANDARD DI OCCUPAZIONE	13.4	15.3	11.5	8.7	14.7	13.7	12.5	11.8	18.8	11.8
ACCRESCERE TRA I LAVORATORI LE INFORMAZIONI SUI PROPRI DIRITTI	11.2	12.9	11.5	4.3	14.7	13.7	9.4	.	18.8	8.8
DEFINIRE UNA VISIONE ORGANICA DEL SISTEMA PREVIDENZIALE	6.7	4.7	11.5	8.7	2.9	5.9	12.5	5.9	3.1	7.8
NON SA/NON INDICA	11.2	9.4	15.4	13.0	20.6	7.8	12.5	.	9.4	11.8

