



NUOVO CONTRATTO. STESSI PROBLEMI.

***Gli effetti della legge 30/03 nel passaggio
dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto***

21 Ottobre 2005

SINTESI PER LA STAMPA

La ricerca è stata promossa dal NIdiL Cgil ed è stata diretta da Giovanna Altieri. Il gruppo di ricerca è costituito da Eliana Como e Cristina Oteri. Le interviste sono state condotte da Rossella Basile e Antonella Lizambri.

Ringraziamo tutte le persone che hanno concorso alla realizzazione della ricerca, in particolare i collaboratori, che con la loro disponibilità ci hanno consentito di realizzare l'indagine di campo e la struttura NIdiL per il supporto organizzativo e per i preziosi consigli offerti nel corso dell'indagine. Ringraziamo, infine Kataweb per avere ospitato il questionario dell'IRES nel proprio sito.

A due anni dall'entrata in vigore della legge n. 30/2003, il mercato del lavoro italiano sembra aver perso del tutto il dinamismo in termini di *job creation* ancora presente nei primi anni del 2000.

La legge 30 partiva dall'assunto che la diversificazione delle forme contrattuali fosse una strategia vincente per far crescere l'occupazione, ma a guardare l'andamento piuttosto deludente del tasso di occupazione del Mezzogiorno, proprio nel periodo di attuazione della riforma, si ha più di un motivo per dubitare della bontà dell'assunto stesso.

Obiettivo dichiarato della riforma, era tuttavia anche quello di produrre fenomeni evolutivi nelle forme contrattuali già in essere, in particolare nell'area del lavoro parasubordinato, tali da garantire maggiore efficienza ed equità nel sistema del lavoro italiano.

L'introduzione del lavoro a progetto nelle intenzioni del legislatore avrebbe, infatti, dovuto spingere verso il lavoro dipendente le false posizioni autonome, così che le critiche condizioni di lavoro e di vita dei "falsi collaboratori", avrebbero dovuto trovare una loro positiva risoluzione.

L'andamento degli iscritti all'Inps dimostra in modo inequivocabile che dall'entrata in vigore della legge 30 si impenna la percentuale di crescita delle collaborazioni.

Variatione degli iscritti INPS per anno e sesso

	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
	Valori assoluti			Variazioni %		
1997-96	142.237	160.416	302.653	24,3	41,2	31,1
1998-97	128.793	125.296	254.089	17,7	22,8	19,9
1999-98	109.071	105.965	215.036	12,7	15,7	14,0
2000-99	72.182	79.301	151.483	7,5	10,2	8,7
2001-00	105.879	110.253	216.132	10,2	12,8	11,4
2002-01	144.804	134.243	279.047	12,7	13,8	13,2
2003-02	222.534	222.226	444.760	17,3	20,1	18,6
2004-03	253.847	239.185	493.032	16,8	18,0	17,4

Fonte: Elaborazione IRES dati INPS

Proprio per verificare cosa sia successo nella realtà, l' IRES e NIdiL-Cgil hanno realizzato una nuova indagine empirica finalizzata a una verifica dei percorsi e degli esiti lavorativi dei soggetti coinvolti in forme di collaborazione nella fase di piena operatività della legge 30¹.

Al tempo stesso, l'indagine consente una verifica delle caratteristiche e delle condizioni del lavoro svolto in collaborazione nell'attuale contesto normativo, ma anche di cogliere il livello di soddisfazione/insoddisfazione dei collaboratori, nonché i bisogni e le aspettative che essi hanno nei confronti del sindacato e della politica.

La ricerca ha analizzato il mondo delle collaborazioni nelle sue diverse articolazioni. Infatti, sono stati intervistati, tra giugno e agosto 2005, 640 lavoratori e lavoratrici, che al momento della rilevazione avevano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (con o senza partita IVA), di collaborazione occasionale o un contratto a progetto, oppure che avevano una di queste forme contrattuali a giugno del 2004.

Tra quest'ultimi vi sono anche coloro che oggi hanno un lavoro dipendente o che viceversa sono stati espulsi dal mercato del lavoro regolare.

Fanno parte del campione anche i lavoratori del settore pubblico, poiché, pur non essendo direttamente coinvolti dalla legge 30, rappresentano oramai un gruppo numeroso del popolo dei collaboratori.

Negli ultimi anni la pratica di attivare contratti di collaborazione in ambito pubblico, soprattutto ai livelli locali, si è infatti ampiamente diffusa.

Si riportano di seguito i principali risultati di ricerca.

A due anni dall'entrata in vigore della legge 30/2003 quasi la metà (46%) dei collaboratori coordinati e continuativi è oggi un lavoratore a progetto.

Della restante parte il 23% era ed è rimasto un co.co.co. nel pubblico impiego.

Ciò significa che circa il 70% permane nella condizione di para-subordinato. Il 5,8% ha invece aperto la partita Iva: si tratta spesso di collaboratori che, con l'introduzione della riforma, sono stati indotti dal proprio committente ad aprire la partita Iva, con un aggravio per loro dei costi, dei rischi e in generale con un aumento dell'incertezza.

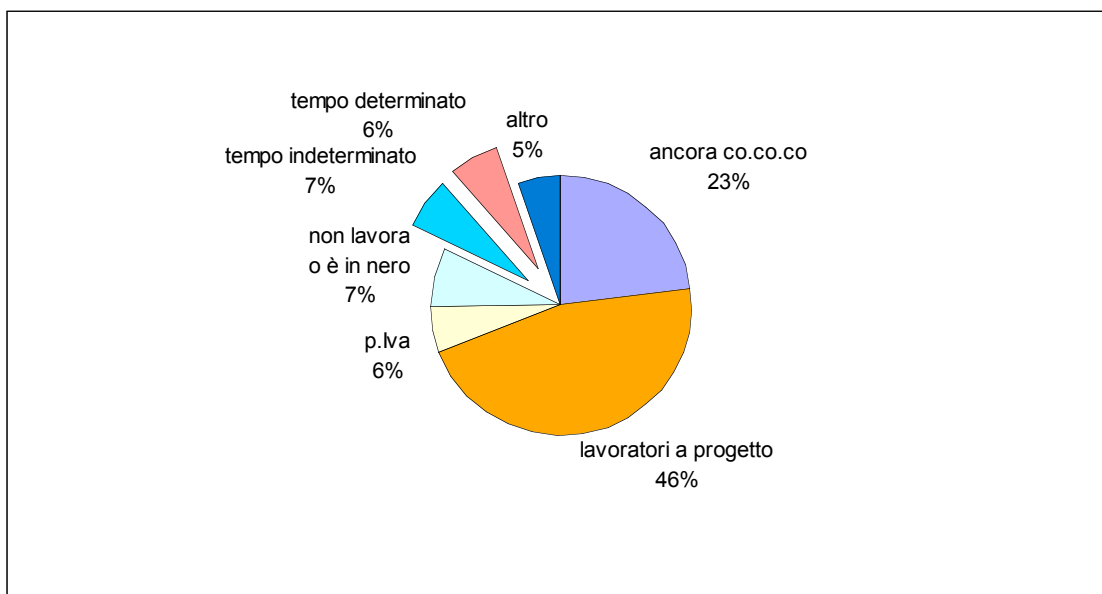
La percentuale di stabilizzazione è stata piuttosto bassa e si è attestata su valori perlopiù "fisiologici", ossia attribuibili ai percorsi contrattuali e lavorativi dei collaboratori,

¹ Un primo monitoraggio, presentato a ottobre 2004, faceva riferimento a dati rilevati tra giugno e settembre di quell'anno. Cfr. IRES-NIdiL, ottobre 2004.

piuttosto che agli effetti della legge: soltanto il 6,5% degli ex collaboratori ha infatti oggi un contratto a tempo indeterminato e il 6% è invece stato assunto a tempo determinato, un altro 5% ha un contratto di lavoro in somministrazione o a contenuto formativo.

La quota di coloro che sono stati stabilizzati è peraltro non molto superiore a quella di coloro i quali sono stati invece espulsi dal mercato del lavoro o spinti nell'area del sommerso: **il 7,3% degli ex co.co.co. – soprattutto donne e lavoratori meridionali - oggi non lavora più o lavora senza contratto.**

Fig. 1 – Il destino dei co.co.co da ottobre 2003 a oggi



Fonte: IRES, indagine diretta

Un significativo flusso ha riguardato i collaboratori occasionali, che sono passati ad altre forme di collaborazione relativamente più continuative: poco più del 30% è passato dalla collaborazione occasionale al contratto di lavoro a progetto; il 33% ha oggi una collaborazione coordinata e continuativa nel pubblico impiego; all'8% è stata proposta l'apertura della partita Iva. L'impatto della legge, comunque, non è stato risolutivo nemmeno per questi collaboratori, (meno del 6% è stato infatti assunto e prevalentemente a tempo determinato), intrappolati nell'osmosi tra le diverse forme di collaborazione, e destinati a restare nel *circolo vizioso* della para-subordinazione. Soltanto una minoranza esigua è riuscita infatti ad approdare a una condizione occupazionale più stabile, dipendente o autonoma.

In buona sostanza, l'effetto della legge 30 sul mondo dei collaboratori non è stato altro che un passaggio più formale che sostanziale da una forma di collaborazione a un'altra. Indipendentemente dal loro percorso contrattuale, la percezione degli intervistati, infatti, è che le condizioni di lavoro siano rimaste prevalentemente uguali a quella di prima. **Soltanto per il 28% la situazione lavorativa è migliorata; per il 22%, invece, è addirittura peggiorata.** In particolare resta pressoché immutata la percezione della propria autonomia; **la situazione poi non migliora – e spesso anzi peggiora – sul piano delle tutele e dei diritti.** Sicché a due anni dall'introduzione della legge 30/2003 i collaboratori non sono dunque né effettivamente più autonomi, né più tutelati. **Soltanto chi è uscito dal mondo delle collaborazioni ed è approdato a un lavoro dipendente riconosce un miglioramento delle proprie condizioni di lavoro e di tutela, se pur con alcune eccezioni. E' accaduto, ad esempio, che in alcuni casi il passaggio al lavoro dipendente si sia risolto comunque all'interno dell'area del lavoro discontinuo. Molti collaboratori sono diventati lavoratori somministrati (interinali), oppure, pur avendo anni di esperienza alle spalle, apprendisti. Talvolta, inoltre sono stati inquadrati a livelli contrattuali inferiori a quelli maturati nei precedenti anni di collaborazione o sono passati a un contratto part-time, spesso involontario, con evidenti ripercussioni sui livelli di reddito.**

Tab.1 – La condizione lavorativa rispetto a un anno fa a seconda del tipo di contratto

	Migliore	Peggiora	Uguale	Totale
Lavoro a progetto	30,4	46,9	51,1	44,4
Co.co.co	19,0	23,4	27,8	24,4
Partita Iva	8,2	10,2	12,7	10,9
Dipendente a tempo indeterminato	17,7	1,6	1,1	5,8
Dipendente a tempo determinato	12,0	3,9	1,8	5,1
Collaboratore occasionale	4,4	4,7	2,5	3,5
Altro (cfl, inserimento, interinale, as.pa, autonomo....)	7,0	6,3	3,2	4,9
Non lavoro-lavoro senza contratto	1,3	3,1	-	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

A distanza di due anni dall'introduzione della legge 30, dunque la condizione dei collaboratori non ha subito quei cambiamenti che avrebbero dovuto rendere più sostenibile ed accettabile la loro condizione, che viceversa appare immutata nel tempo. Un effetto questo particolarmente grave, specie se si considera che buona parte dei collaboratori appartengono alla generazione dei trentenni, sono soprattutto “adulti giovani”, tutt'altro che al primo ingresso nel mercato del lavoro.

Eppure, una quota significativa di loro vive ancora con i genitori. La stragrande maggioranza inoltre non ha figli. Una condizione in particolare che riguarda le donne, che sono oltre la metà dei collaboratori.

E' emblematico che alla soglia dei 40 anni soltanto il 40% delle collaboratrici abbia dei figli. D'altra parte è facile immaginare che la scelta della maternità, in assenza di supporti e di un sistema sociale di garanzie possa essere un momento critico per questo gruppo di lavoratrici, poiché l'uscita dal lavoro – o, comunque, un minore impegno nell'ambito lavorativo a seguito degli impegni nel lavoro di cura - può significare l'allontanamento da quella comunità professionale e dunque anche dalla possibilità di riprendere la propria professione.

Si tratta peraltro di una popolazione molto istruita con un'elevata presenza di figure professionali medie e medio-alte. Tra gli intervistati infatti ben i due terzi svolgono una professione cosiddetta "intellettuale" o "tecnica". Va però anche evidenziata la presenza e la diffusione di figure professionali per le quali i margini di autonomia lavorativa sono indiscutibilmente ristretti: si pensi in particolare agli impiegati generici, alle segretarie o agli operatori di call center, che nel nostro campione rappresentano ben il 15%. Sotto la dizione di "collaboratore" e di "lavoratore a progetto" continuano dunque a ricadere le più svariate figure, che spesso hanno ben poco in comune tra di loro, se non la instabilità del rapporto lavorativo.

Tra tutti, indipendentemente dal gruppo professionale, è ampiamente diffuso il fatto di avere un unico committente: ben il 76% degli intervistati lavora infatti per un unico datore di lavoro, molto alta è dunque in ogni caso la condizione di dipendenza economica. Contrariamente a quanto si potrebbe immaginare, questa è una condizione che riguarda non soltanto i collaboratori più giovani, ma anche i trentenni e i quarantenni, ossia coloro che presumibilmente stanno nel mercato del lavoro da più tempo e che dunque dovrebbero avere "reti" sociali e professionali più ampie.

D'altra parte anche tra i pluricommittenti la stragrande maggioranza (86,8%) ha comunque un committente principale e il 77,5% ha dei committenti abituali. La pluricommitenza d'altra parte in molti casi non è un indicatore di forza sul mercato, bensì una risposta alla necessità di integrazione economica: **il 48% dei pluricommittenti raggiunge al massimo 1.000 euro al mese.** La continuità economica è uno dei problemi maggiormente sentiti dai collaboratori, e in effetti i contratti sono piuttosto brevi: **il 28,3% degli intervistati ha attualmente un contratto della durata massima di sei mesi e il 56,5% di un anno.** Soltanto una minoranza esigua può contare su contratti di durata pari a due o tre anni. Ciò vale anche per coloro che da molto tempo lavorano con lo stesso committente, che peraltro sono la quota prevalente: il 36,6% lavora con l'attuale datore di lavoro da 2 a 3 anni e il 30% da oltre quattro anni.

Fig. 2 - Durata dei contratti nelle diverse forme di collaborazione

Fonte: IRES, indagine diretta

In generale i collaboratori sono lavoratori molto interni ai processi produttivi delle imprese. Infatti, **ben il 76,7% lavora presso l'azienda, l'80% è tenuto inoltre a rispettare un orario di lavoro e al 74% il committente richiede una presenza quotidiana sul luogo di lavoro.**

E' soprattutto nel settore pubblico che i collaboratori sembrano essere molto interni alle organizzazioni: infatti è proprio a questi che i committenti richiedono più frequentemente non soltanto una presenza quotidiana sul posto di lavoro, ma anche il rispetto di un determinato orario lavorativo.

Colpisce inoltre il fatto che oltre la metà dei collaboratori svolga un orario superiore a quello standard, ossia lavori più di 38 ore a settimana, soprattutto nel privato. Nonostante gli orari lavorativi lunghi, ben il 46% dei collaboratori ha una retribuzione inferiore a 1.000 euro al mese. Tra questi, poco meno di un quarto guadagna meno di 800 euro. Si tratta soprattutto di lavoratori del privato e del privato-sociale. I "Tecnici" e gli "Intellettuali", che svolgono orari lavorativi ben al di sopra dell'orario standard, hanno redditi mediamente più elevati, ma comunque di gran lunga inferiori a quelli dei loro colleghi dipendenti e mai superiori a 1.500 euro mensili.

Tab. 2 – Retribuzioni mensili a seconda dell'orario di lavoro

	Fino a 1.000 euro	Da 1.000 a 1.500 euro	Oltre 1.500 euro	Totale
Fino a 30 ore	73,4	21,0	5,6	100,0
Fino a 38 ore	34,5	57,8	7,8	100,0

Oltre 38 ore	38,1	38,5	23,5	100,0
Totale	46,0	38,6	15,4	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

In generale, i collaboratori intervistati si ritengono piuttosto scontenti del loro lavoro: ben l'80% si dichiara infatti poco o per niente soddisfatto.

Tab. 3 Soddisfatti e insoddisfatti per tipo di professione

	Prof. Intellettuali	Professioni tecniche	Impiegati	Altre professioni	Totale
Molto soddisfatto	1,5	0,9	2,7	-	1,4
Abbastanza soddisfatto	19,0	20,1	13,3	7,7	18,3
Poco soddisfatto	48,7	41,1	29,3	46,2	42,5
Per niente soddisfatto	30,8	37,9	54,7	46,1	37,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

I meno soddisfatti sono coloro che guadagnano meno, ma anche i collaboratori meridionali (51%) e coloro che svolgono professioni di tipo impiegatizio (55%). Per questi, l'insoddisfazione è presumibilmente legata al tipo di lavoro, ma forse anche al fatto di svolgere un lavoro non autonomo di fatto e per il quale, dunque, è tendenzialmente poco giustificabile la mancanza di un contratto di dipendenza.

Molto indicativo è il fatto che siano proprio i lavoratori a progetto i più scontenti della loro condizione lavorativa, seguiti a breve distanza dai collaboratori coordinati e continuativi del pubblico impiego. **Su questi pesa forse il fatto di aver visto disattese le promesse che hanno accompagnato l'introduzione della nuova normativa; la speranza cioè che la propria condizione migliorasse e che il proprio rapporto di lavoro si trasformasse in lavoro dipendente o diventasse effettivamente più autonomo.**

Fig. 3 – I più insoddisfatti a seconda delle diverse forme di contratto

Fonte: IRES indagine diretta

Tra i fattori che pesano negativamente i collaboratori segnalano soprattutto gli aspetti legati alle condizioni contrattuali e alla mancanza dei diritti.

In generale, infatti sono abbastanza soddisfatti dei rapporti personali che hanno con i loro colleghi e con i loro superiori; sono contenti inoltre della varietà dei compiti che eseguono e della possibilità di svolgerli in modo relativamente autonomo.

Anche gli orari di lavoro e la possibilità di gestire in modo flessibile tempi di vita e impegni lavorativi sono mediamente apprezzati.

I motivi di maggiore malcontento sono invece legati alla retribuzione, alla possibilità di crescita professionale, al coinvolgimento nelle decisioni aziendali e alla garanzia delle tutele sociali.

Un dato quest'ultimo comune a tutti, indipendentemente dal sesso, dalla professione e dai livelli di reddito. In particolare, **le tutele da cui si sentono più esclusi sono legati a diritti basilari: la maternità, seguita dai diritti sindacali e dalla malattia.**

In tale contesto di tutele “negate”, è ovvio che la stragrande maggioranza dei collaboratori intervistati (86%) dichiara di preferire un lavoro come dipendente, così come che il 50% stia anche cercando un altro lavoro.

L'incertezza sul futuro non riguarda d'altra parte soltanto i percorsi e le scelte di vita sul lungo periodo, ma anche le prospettive per l'immediato futuro.

Le prospettive di assunzione presso il committente, anche per chi vi lavora da lungo tempo, sono in effetti del tutto contenute: **appena il 6% degli attuali collaboratori pensa che allo scadere**

dell'attuale contratto verrà assunto, mentre poco meno del 22% dichiara di non sapere affatto cosa vorrà proporgli il datore di lavoro allo scadere del contratto.

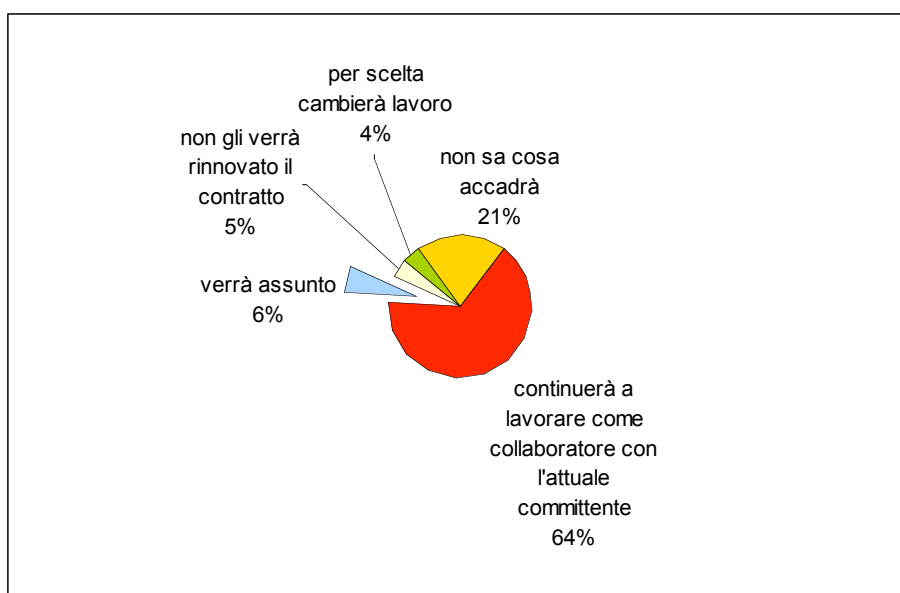
Tab.4 - Quanto si sentono tutelati i collaboratori

	Punteggi medi*
Condizioni salariali	4,1
Possibilità di recupero/riposo	3,9
Continuità del lavoro	3,5
Formazione	3,0
Malattia/infortuni	2,3
Diritti sindacali	2,1
Maternità/paternità	1,5

I punteggi sono dati da 0 (min) a 10 (max).

Fonte: IRES indagine diretta

Fig. 4 – Cosa pensano i collaboratori che verrà loro proposto allo scadere dell'attuale contratto



Fonte: IRES, indagine diretta

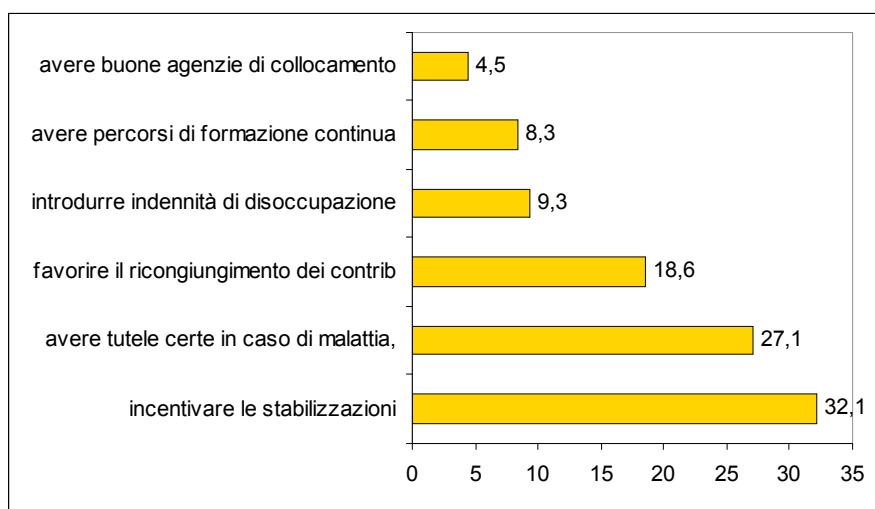
Coerentemente con gli scarsi livelli di soddisfazione legati principalmente alla mancanza di tutele e di sicurezza del posto di lavoro, i collaboratori e le collaboratrici chiedono prima di tutto di incentivare la stabilizzazione delle loro posizioni di lavoro: il 41% degli intervistati indica questa come priorità. Al tempo stesso, chiedono però tutele certe in caso di malattia, infortunio e maternità. Poco più del 20% degli intervistati, ritiene invece che sia prioritario favorire il ricongiungimento dei contributi previdenziali tra i differenti fondi INPS.

La necessità di attivare percorsi di stabilizzazione sembra essere sentita un po' da tutti i collaboratori, dall'operatore del call center al consulente della pubblica amministrazione fino al tecnico informatico o al ricercatore. Tuttavia, sono soprattutto coloro che svolgono professioni in cui è meno giustificabile la natura autonoma del rapporto di lavoro ad essere più interessati alla promozione di percorsi di stabilizzazione.

Sono anche i lavoratori del pubblico impiego a indicare la stabilizzazione dei rapporti di lavoro come obiettivo primario. D'altra parte, come abbiamo visto, sono anche coloro che più degli altri dichiarano che preferirebbero lavorare come dipendenti. Tuttavia, anche coloro che non sarebbero interessati a essere assunti dal loro committente riconoscono il problema della mancanza di diritti e segnalano la necessità di garantire tutele in caso di malattia, maternità e infortuni anche a chi lavora in regime di para-subordinazione.

In genere, sono anche i più giovani ad essere più attenti al problema delle tutele sociali. Con l'aumentare degli anni, invece, diventa più importante la questione previdenziale e in particolare il problema della impossibilità di congiungere periodi previdenziali collegati a fondi pensionistici diversi. **Ben il 40% di coloro che hanno più di 40 anni indica la necessità di favorire il ricongiungimento dei contributi** come prima risposta.

Fig. 5– Quali politiche attuare per i collaboratori



Fonte: IRES, indagine diretta

Le percentuali non sono pari a 100, perché – potendo dare due risposte – sono calcolate sul totale delle risposte e non dei casi

La questione previdenziale è, d'altra parte, uno dei nodi cruciali per questo gruppo di lavoratori e lavoratrici. Lo testimonia anche il fatto che il 35,5% di loro sarebbe disponibile a versare maggiori oneri contributivi, pur di avere una maggiore copertura previdenziale. Ancora più significativo, d'altra parte, è il fatto che oltre il 40%, pur riconoscendo l'insufficienza dell'attuale carico contributivo, percepisce redditi troppo bassi per potersi permettere versamenti più alti. Soltanto il 15%, peraltro, si dichiara interessato alla previdenza integrativa.

Tab. 5– Disponibilità a versare maggiori oneri contributivi nelle diverse classi di reddito

	Fino a 1.000 euro	Da 1.000 a 1.500 euro	Oltre 1.500 euro	Totale
Si per avere una maggiore copertura previdenziale	32,3	35,7	43,4	35,3
No preferisco le assicurazioni privati	8,7	17,6	27,6	15,1
No non mi interessa, non ci ho mai pensato	10,5	7,3	3,9	8,2
No non me lo posso permettere	48,5	39,4	25,0	41,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

In conclusione le condizioni materiali di lavoro e di vita dei collaboratori non sembrano avere avuto significative modifiche in seguito all'introduzione della legge 30/2003.

L'elevato livello di insoddisfazione dei collaboratori è indicativo, oltre che di una condizione oggettiva di mancanza di diritti, anche di una diffusa delusione per quelle aspettative che la nuova normativa aveva in qualche modo alimentato, ma che alla prova dei fatti sono state disattese.

Un'attenzione particolare merita inoltre la situazione dei collaboratori del pubblico impiego. In questi anni infatti, l'utilizzo delle collaborazioni ha consentito di compensare i vuoti d'organico creati dal blocco delle assunzioni, rendendo possibile il funzionamento degli uffici e dei servizi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

Si tratta come abbiamo visto di lavoratori per lo più molto interni alle organizzazioni, che svolgono tuttavia attività in cui di fatto hanno ben poca autonomia e che sono in tale condizione lavorativa ormai da diversi anni, pur lavorando sempre nel medesimo posto di lavoro.

Si tratta di lavoratori con caratteristiche professionali di medio e alto livello che con i tagli previsti dalla finanziaria per il 2006, che riduce drasticamente i margini per le amministrazioni pubbliche di operare attraverso consulenze esterne all'amministrazione stessa, sono oggi in una situazione ulteriormente critica e fortemente a rischio di perdita dell'occupazione.

Un danno dunque non soltanto per i singoli individui, che dopo anni di lavoro instabile si troveranno senza un'occupazione, ma anche per il funzionamento e l'efficienza di quelle amministrazioni pubbliche che hanno contano e investito su di loro in questi anni.