



Facoltà di Scienze della  
Comunicazione

## **La regione Lazio, il lavoro delle donne e le facce della precarietà**

**A cura di Patrizio Di Nicola, Flavia Bagni, Zaira Bassetti**



## INDICE

Introduzione .....	4
<b>I lavoratori attivi iscritti alla Gestione Separata INPS nella Regione Lazio. Anno 2005.....</b>	<b>7</b>
Caratteristiche generali: ripartizione provinciale e settori di attività.....	8
La ripartizione di genere nel Lazio.....	9
Caratteristiche professionali .....	10
Caratteristiche anagrafiche.....	12
Imponibile e reddito.....	12
La committenza.....	15
Gli "esclusivi" e i "concorrenti".....	16
I lavoratori atipici e a rischio precarietà.....	18
Tab. 13 Lavoratori a rischio precariato per genere.....	21
<b>Donne e lavoro atipico.....</b>	<b>22</b>
Caratteristiche generali.....	23
Professioni e reddito.....	24
Lavoratrici e committenti fra tipico e atipico.....	28
Donne e lavoro atipico: il confronto con il Lazio.....	29
Conclusioni.....	31



## Introduzione

La presente nota costituisce un approfondimento dell'analisi effettuata a livello nazionale sugli iscritti alla Gestione Separata dell'INPS per l'anno 2005, ed i cui risultati sono stati diffusi a ottobre 2006<sup>1</sup>. Il lavoro è articolato in due parti: il primo capitolo analizza nello specifico i dati sui collaboratori iscritti alla Gestione Separata nel Lazio; il secondo, invece, si focalizza sul segmento femminile dell'intero campione nazionale.

Lo studio sul Lazio riprende l'impostazione dell'analisi effettuata sul campione nazionale<sup>2</sup> al fine di permettere una comparazione diretta tra i due livelli di analisi. I risultati riscontrati a livello regionale, complessivamente sono in linea con quanto emerso in sede nazionale, seppur con alcune differenze significative. **Nel Lazio è presente ben il 15,34% dell'intero universo dei collaboratori, concentrato in massima parte (90%) nella sola Provincia di Roma.**

**Più della metà degli iscritti nel Lazio, ha un contratto di collaborazione co.co.co./pro. (il 68% circa, ossia 17 punti percentuali in più rispetto al dato nazionale), con una prevalenza di collaboratrici, occupate in modo prevalente nel terziario.**

Il settore di attività che nel Lazio raccoglie il grosso dei lavoratori attivi, in misura maggiore di quanto avvenga a livello nazionale, è quello dei servizi: 34,73% a fronte del 22,6% nazionale.

**La quasi totalità (85,67%) dei lavoratori attivi iscritti alla Gestione Separata nel Lazio, in linea con quanto si verifica a livello nazionale, ha un rapporto di lavoro con un solo committente, ed ha come unica fonte di reddito quella derivante dal lavoro atipico.**

**Tuttavia se a livello nazionale i lavoratori non titolari di redditi provenienti da altre fonti al di fuori di quella dichiarata nel fondo INPS, sono il 69,5% del totale, nel Lazio la quota di lavoratori "esclusivi" raggiunge l'82% dell'intero campione. Questo significa che nel Lazio vi è una quota consistente di lavoratori, pari al 73,4%, a rischio precarietà; a differenza di quanto avviene a livello nazionale, dove i lavoratori in questa condizione sono "solo" il 54,5%.**

---

<sup>1</sup> Per una consultazione più approfondita dei dati nazionali si veda anche Nidil – CGIL (a cura di), *1° Rapporto Osservatorio Permanente sul lavoro tipico in Italia – 2006*, febbraio 2007

<sup>2</sup> Op. cit.

**L'imponibile annuo dichiarato dai lavoratori del Lazio è inferiore alla media nazionale (10897,53 vs 12299,42 euro). La maggioranza del campione (oltre il 66%) non raggiunge i 10 mila euro annui, ed una quota consistente (30% circa) non arriva alla soglia dei 2500 euro. Due fattori discriminanti nella determinazione del reddito sono il genere e l'età: al crescere dell'età corrisponde un aumento dell'imponibile dichiarato, ma la presenza femminile diminuisce in modo sensibile nelle classi di reddito più alte. In generale infatti risulta che il reddito imponibile delle donne ammonta, in media, a 6000 euro in meno rispetto a quanto dichiarato dagli uomini.**

Il secondo capitolo raccoglie i dati sull'universo femminile. Dai risultati del 1° Osservatorio sul lavoro atipico è emerso come le problematiche legate alla vulnerabilità sociale si collegassero in modo molto forte a quelle di genere.

**Le lavoratrici attive iscritte alla Gestione Separata si concentrano nella fascia d'età tra i 26 e i 35 anni.** Sono quindi giovani, ma non giovanissime, e questo induce a riflettere sugli elementi distintivi e sulla natura dei lavori temporanei, che smentiscono sempre più il loro carattere di mero utilizzo come avvio e inserimento graduale al mercato del lavoro per i giovani alle prime esperienze.

**Sono in maggioranza collaboratrici (il 63,4%); la differenza con l'universo maschile è significativa: i collaboratori infatti sono solo il 40% del totale, con un distacco quindi di più di 20 punti percentuali rispetto alle donne.**

**Il 90% delle collaboratrici, così come registrato anche per gli uomini, ha rapporti di monocommittenza,** dato che le espone di fatto a una condizione contrattuale e lavorativa di quasi-dipendenza. Si ripropone così l'annoso problema della necessità di definizione delle parasubordinazioni, tipologia lavorativa ibrida.

Procedendo con l'analisi, si è posta l'attenzione sugli aspetti legati all'imponibile dichiarato. Il reddito, infatti, costituisce indicatore chiave per inquadrare le condizioni più a rischio di precarietà sociale legata alla condizione di lavoro. **Oltre il 33% del campione femminile dichiara un reddito fino a 2.500 euro, a fronte di un 22,4% maschile. La metà circa delle donne raggiunge appena i 5.000 euro. Esiste una percentuale di donne, pari al 73,4%, che lavora e vive a rischio precarietà, contro una percentuale maschile che si ferma al 40%.** Tale condizione chiama in causa la società civile tutta, e obbliga azioni e politiche mirate, qualora, come è auspicabile, si tenda agli obiettivi dell'inclusione e dell'equità sociale.

Per concludere l'analisi, sono stati confrontati i dati nazionali delle donne attive iscritte alla Gestione Separata INPS e quelli della Regione Lazio. **La presenza di donne nel territorio laziale risulta maggiore rispetto a quanto registrato a livello nazionale (48% vs 42,48%).**

Gli andamenti dei due piani analitici coincidono in gran parte, per differenziarsi solo nei risultati relativi alla quota delle collaboratrici più esposte ai rischi connessi alla precarietà: il dato regionale raggiunge l'86,5%, 13 punti in più rispetto al già alto dato su base nazionale

**I lavoratori attivi iscritti alla Gestione Separata INPS nella Regione Lazio. Anno  
2005**

Di Patrizio Di Nicola e Zaira Bassetti

## Caratteristiche generali: ripartizione provinciale e settori di attività

Dallo studio condotto in precedenza sull'intero territorio nazionale il Lazio risulta essere, insieme alla Lombardia, la regione all'interno della quale il ricorso ai collaboratori è più forte che in altre aree. Tenendo presente che in entrambe le regioni pesa enormemente la presenza di alcuni grandi centri come Roma e Milano, si può osservare che al nel Lazio i lavoratori attivi iscritti alla Gestione Separata sono ben 225963.

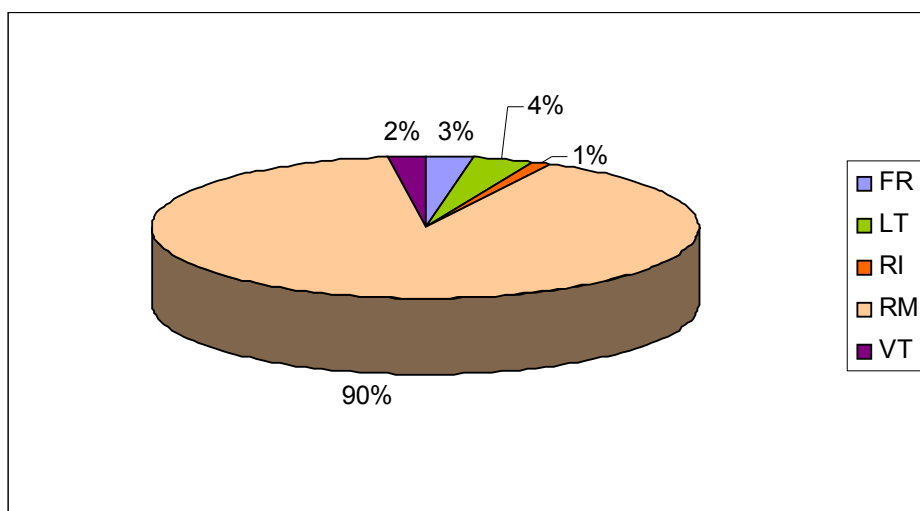
Si pensi che la sola provincia di Roma raccoglie ben 204231 lavoratori ossia il 90,38% del totale regionale, con uno squilibrio nel territorio del Comune di Roma dove non solo si concentra il grosso della popolazione dell'intera Provincia, ma anche una quota consistente della popolazione lavoratrice dell'intera regione.

Inoltre se è vero che il lavoro flessibile è tipico di alcuni settori particolari quali i servizi, sia al pubblico che al privato, è vero anche che tali settori sono particolarmente sviluppati nei grandi centri urbani. Ed infatti la configurazione del mercato del lavoro laziale, così come emerge dalla nostra analisi, rispecchia la composizione e l'articolazione del mondo del lavoro tipica della capitale dove la maggior parte dei lavoratori si collocano nel settore della Pubblica Amministrazione locale e statale, e in tutta la vasta gamma di servizi ad essa correlati (34,73% a fronte del 22,6% a livello nazionale). Inoltre Roma si profila come sede principale della maggior parte degli esercizi e delle attività commerciali della regione.

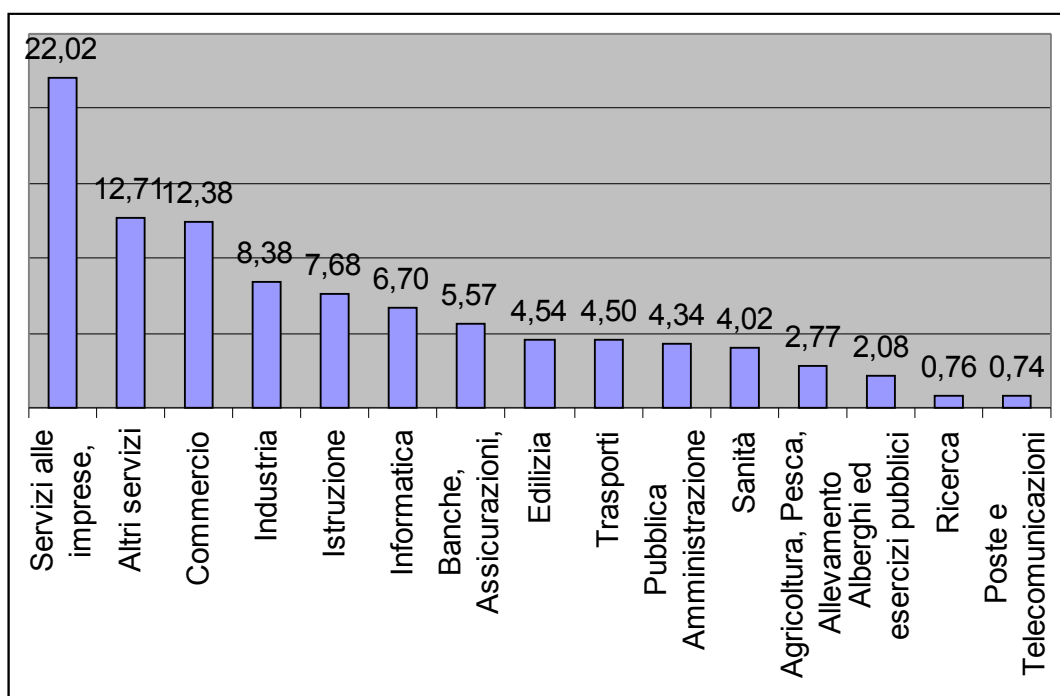
Si tratta insomma di una prevalenza complessiva di quei settori che fanno parte tutti del contenitore più ampio denominato terziario, sia pubblico che privato.

Riportiamo graficamente la ripartizione degli iscritti alla Gestione Separata nel Lazio, per provincia (figura 1) e, a seguire, l'articolazione degli iscritti per settori di attività (figura 2).

**Fig. 1 Distribuzione per provincia dei lavoratori attivi iscritti alla Gestione Separata nel Lazio**



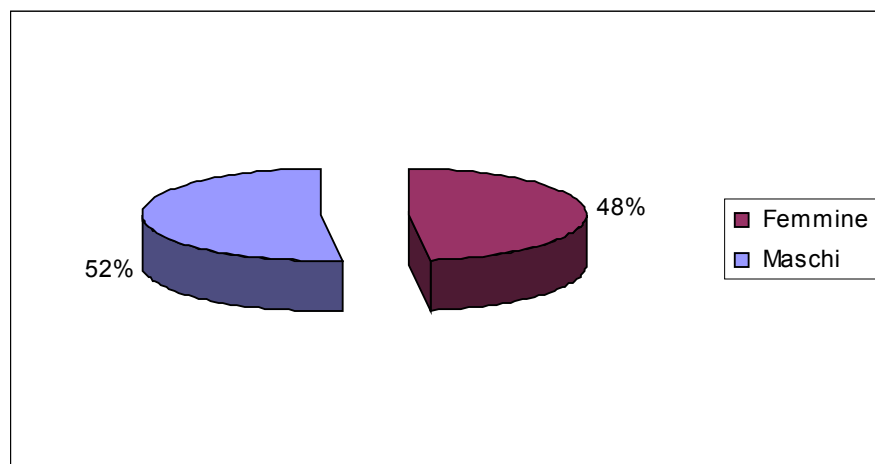
**Fig. 2 Lavoratori attivi della Gestione Separata nel Lazio, per settori di attività (%)**



### La ripartizione di genere nel Lazio

In generale, gli iscritti attivi laziali sono distribuiti quasi equamente tra i sessi: poco più della metà (52% pari a 117623 unità) sono uomini, mentre il restante 48% (ossia 108340 unità) sono donne. Questo significa che la differenza tra la presenza femminile e quella maschile nel nostro campione è di soli 4 punti percentuali, mentre a livello nazionale tale distanza è ben più accentuata attestandosi sui 15 punti percentuali.

**Fig. 3 Ripartizione per genere dei lavoratori attivi alla Gestione Separata nella regione Lazio**



Anche la maggiore componente femminile della Gestione Separata nel Lazio, rispetto al resto d'Italia può essere spiegata attraverso la conformazione del mercato del lavoro laziale, caratterizzato dalla preponderanza dei servizi e del terziario in generale.

Infatti nel Lazio trova conferma quello stereotipo che contraddistingue i percorsi di ingresso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che vedono "la manodopera femminile incunarsi negli interstizi creatisi nel mercato del lavoro, che sempre più richiedono abilità e competenze cognitive e relazionali"<sup>3</sup>, e pertanto attuare una divisione del lavoro basata sul genere.

Tuttavia molti sostengono che a queste forme di segregazione tradizionali se ne accompagnerebbero di nuove, determinate dall'avvento e dall'espansione dei lavori flessibili appannaggio della forza lavoro femminile. Dunque ancora una volta le donne si delineano come le principali vittime della politica degli anni recenti volta alla deregolamentazione del mercato del lavoro.

Le due tabelle riportate di seguito supportano quanto appena affermato: nel Lazio gli unici settori di attività all'interno dei quali la presenza femminile risulta maggiore rispetto a quella maschile sono l'area della comunicazione (Poste e Telecomunicazioni 53,6% a fronte di un 46,64% di uomini), Servizi alle imprese e consulenze (57,88% contro il 42,12% di uomini), Istruzione (61,59% verso 31,60%) e Sanità (68,40% rispetto a 38,37%).

Un settore che nel Lazio si dimostra a forte vocazione femminile è, un po' al di là delle aspettative, è quello dell'Agricoltura, pesca e allevamento costituito nel 61,63% dei casi da manodopera femminile.

**Tab. 1 Settori di attività dei lavoratori per genere (%)**

	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>
Estrazione	42,54	57,46
Industria	36,60	63,40
Edilizia	18,95	81,05
Commercio	45,16	54,84
Alberghi ed esercizi pubblici	43,61	56,39
Trasporti	24,63	75,37
Poste e Telecomunicazioni	53,36	46,64
Banche, Assicurazioni, Finanza	41,71	58,29
Informatica	42,56	57,44
Ricerca	42,15	57,85
Servizi alle imprese, consulenza	57,88	42,12
Pubblica Amministrazione	37,22	62,78
Istruzione	61,59	38,41
Sanità	68,40	31,60
Altri servizi	48,39	51,61
Agricoltura, Pesca, Allevamento	61,63	38,37
<b>Totale</b>	<b>47,47</b>	<b>52,53</b>

### **Caratteristiche professionali**

<sup>3</sup> Fontana R., *Il lavoro di genere. Le donne tra vecchia e nuova economia*, Roma, Carocci Editore, 2002

Quali sono le tipologie professionali prevalenti tra gli iscritti attivi alla Gestione Separata del Lazio? Più della metà del totale, e per la precisione il 68% circa sono collaboratori co.co.co. o co.co.pro. (+ 17 punti rispetto al dato nazionale). A seguire, ma a molti punti di distanza, troviamo gli amministratori o sindaci di società che costituiscono il 15,37% del totale, percentuale pari alla metà della quota fatta registrare a livello nazionale (32%). Questa tendenza è strettamente correlata alla particolare composizione del mercato del lavoro nel Lazio che, così come detto in precedenza, si caratterizza per la prevalenza dei servizi, settore in cui il ricorso a tipologie contrattuali flessibile è maggiore che in altri.

Osservando attentamente la tabella 2, si evince che ancora una volta le donne confermano la propria condizione di soggetto debole del mercato del lavoro: più dei tre quarti di queste si collocano nell'area dei collaboratori ex co.co.co. o co.co.pro. (77,3%). Di contro la percentuale di amministratori e sindaci di società di sesso femminile crolla vertiginosamente a vantaggio della presenza maschile, maggioritaria in questa tipologia professionale (solo il 7% delle donne contro il 23% degli uomini).

Tale andamento trova conferma anche ragionando in termini di singole tipologie professionali: le uniche professioni a forte caratterizzazione femminile sono i Dottorandi e borsisti MIUR (le donne sono il 52,37% dell'intero settore), che di fatto non costituiscono un vero e proprio contratto di lavoro poiché il reddito di questi soggetti deriva loro dal fatto di essere titolari di borse di studio e/ dottorato; si aggiungono tutte le collaborazioni co.co.co. /pro., sia del settore pubblico che del privato, i venditori porta a porta (52,17% dell'intero settore).

**Tab. 2 Caratteristiche professionali dei lavoratori attivi della Gestione Separata 2005, nel Lazio, per genere**

	Femmine		Maschi		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%
Amministratore, sindaco società	7585	7	27136	23,07	34721	15,37
Collab. Giornali	973	0,9	1258	1,07	2231	0,99
Partecipante a Commissioni	896	0,83	4258	3,62	5154	2,28
Amministratore Enti Locali	40	0,04	63	0,05	103	0,05
Dottorando, borsista MIUR	3627	3,35	3299	2,8	6926	3,07
Co.co.co / pro	83737	77,29	69722	59,28	153459	67,91
Venditore porta a porta	626	0,58	574	0,49	1200	0,53
Collaboratori occasionali	1119	1,03	1298	1,1	2417	1,07
Lavoro occasionale autonomo	646	0,6	934	0,79	1580	0,7
Co.co.co pensionati e ultra 65 anni	469	0,43	1639	1,39	2108	0,93
Co.Co.Co nella PA	5214	4,81	4847	4,12	10061	4,45
Co.Co.Co. prorogati	1190	1,1	913	0,78	2103	0,93
Associati in partecipazione	2218	2,05	1682	1,43	3900	1,73
<b>Totale</b>	<b>108340</b>	<b>100</b>	<b>117623</b>	<b>100</b>	<b>225963</b>	<b>100</b>

Per concludere: anche nel Lazio, si conferma che la parasubordinazione è composta essenzialmente da due grandi gruppi professionali: da una parte i collaboratori e simili, dall'altra gli amministratori e sindaci di società, così come avviene nel resto del Paese.

## Caratteristiche anagrafiche

Rispetto a quanto emerso dall'elaborazione dei dati riferiti all'intero territorio nazionale, i lavoratori della Gestione Separata nel Lazio sono più giovani, di quasi tre anni, rispetto al resto del Paese. Infatti se l'età media a livello nazionale è di 41,18 anni, nel Lazio questa si abbassa a 38,40 anni. La differenza di età tra uomini e donne, tuttavia, si mantiene costante rispetto a quanto fatto registrare in tutta Italia: le donne, in media, sono sei anni più giovani degli uomini.

Per un'ulteriore conferma di quanto appena detto si osservi la tabella seguente in cui è riportata la suddivisione per classi di età e genere dell'universo analizzato: fatta eccezione per la fascia di età fino ai 20 anni in cui gli uomini e le donne sono equamente distribuiti, nelle coorti di età fino ai 40 anni le donne costituiscono la maggioranza, per poi diminuire in maniera consistente al crescere dell'età.

In altre parole la tendenza registrata è simile all'andamento nazionale, anche se, nel Lazio, le differenze di genere dal punto di vista anagrafico sono meno accentuate che nel resto del Paese.

Un'ultima osservazione va fatta riguardo alla distribuzione generale del nostro campione nelle diverse classi di età. Da essa emerge che una quota consistente dei lavoratori attivi della Gestione Separata (quasi il 75%) ha meno di 45 anni, mentre una quota consistente pari al 40% circa del totale ha un'età compresa tra i 26 e i 35 anni.

**Tab. 3 Lavoratori attivi del Lazio iscritti alla Gestione Separata nel 2005, per genere e fascia di età (valori %)**

	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Maschi e Femmine</b>
Fino a 20	49,04	50,96	1,11
Da 21 a 25	55,40	44,60	10,59
Da 26 a 30	58,04	41,96	19,99
Da 31 a 35	55,20	44,80	19,64
Da 36 a 40	51,34	48,66	12,97
Da 41 a 45	46,77	53,23	10,05
Da 46 a 50	41,73	58,27	7,32
Da 51 a 55	35,37	64,63	5,38
Da 56 a 60	26,62	73,38	4,93
Da 61 a 65	21,65	78,35	3,92
Da 66 a 75	14,99	85,01	3,64
Oltre 75	15,11	84,89	0,47
<b>Età Media</b>	<b>35,49</b>	<b>41,32</b>	<b>38,40</b>

## Imponibile e reddito

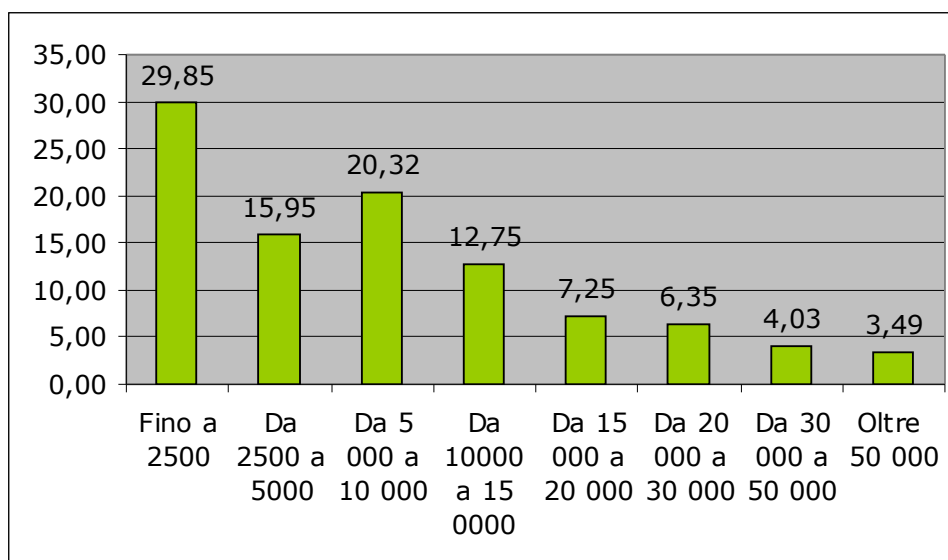
Quanto guadagnano, o meglio, a quanto ammonta il reddito imponibile dichiarato dai lavoratori attivi iscritti del Lazio e sul quale viene poi calcolato il contributo previdenziale che

ciascun lavoratore dovrà versare? Ed esistono delle differenze tra l'imponibile dichiarato dal committente per le lavoratrici e per i lavoratori?

Dai risultati che emergono dalle tabelle e dai grafici di seguito riportati sembrerebbe proprio che i lavoratori laziali non vivano in una condizione di benessere economico. D'altronde questa è anche la tendenza registrata a livello nazionale.

Tuttavia nel caso del Lazio la situazione è ancora più grave, se si pensa che la maggioranza dei lavoratori della Gestione Separata (oltre il 66%), non raggiunge i 10 mila euro di reddito dichiarato (grafico 3). Inoltre il dato è ancora più preoccupante, e comporta una riflessione più approfondita, se si guarda a quel 30% circa di lavoratori con un reddito che non supera il tetto dei 2500 euro annui. Oltre tutto, se a livello nazionale la quota di chi ha un reddito superiore ai 50 mila euro è una minoranza che arriva appena al 7%, nel caso del Lazio tale percentuale è ancora più bassa e supera di poco i 3 punti percentuali.

**Fig. 4 Distribuzione percentuale dei lavoratori attivi della Gestione Separata 2005, per classi di imponibile**



Il quadro venuto fuori, non certo incoraggiante, si dimostra ancora più drammatico per le lavoratrici. Certamente allarmante è, infatti, quel 33,32% di collaboratrici (a fronte del 27% circa degli uomini) che non raggiungono neanche la soglia dei 2500 euro all'anno.

In linea generale è possibile notare come al crescere dell'ammontare dell'imponibile, la presenza femminile diminuisce in maniera più accentuata di quanto avvenga per gli uomini (tabella 4).

**Tab. 4 Distribuzione percentuale dei lavoratori attivi della Gestione Separata 2005, per classi di imponibile e genere**

Imponibile in classi	Femmine	Maschi	Maschi e Femmine
----------------------	---------	--------	------------------

Fino a 2500	33,32	26,66	29,85
Da 2500 a 5000	18,25	13,83	15,95
Da 5 000 a 10 000	22,15	18,65	20,32
Da 10000 a 15 0000	12,53	12,95	12,75
Da 15 000 a 20 000	6,22	8,21	7,25
Da 20 000 a 30 000	4,40	8,16	6,35
Da 30 000 a 50 000	2,07	5,83	4,03
Oltre 50 000	1,07	5,73	3,11
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Oltre al genere, un fattore fortemente discriminante riguardo il reddito imponibile dichiarato è l'età, così come dimostra la tabella 5 riportata di seguito. Come era lecito aspettarsi, e così come emerso anche in sede di analisi dei dati nazionali, al crescere dell'età aumenta proporzionalmente anche l'imponibile dichiarato. Tuttavia i risultati non sono confortanti dal momento che, anche nel Lazio, i lavoratori al di sotto dei 40 anni hanno un reddito inferiore a quello medio.

Non vi sono differenze a livello di genere poiché sia per i lavoratori che per le lavoratrici si verifica lo stesso fenomeno. Ma le donne raggiungono comunque un primato negativo poiché il loro reddito è sempre, in qualsiasi fascia di età, inferiore a quello degli uomini: il reddito imponibile delle donne ammonta, in media, a 6000 euro in meno rispetto a quanto dichiarato dai loro colleghi maschi.

A ciò si aggiunge che, nonostante all'innalzamento dell'età corrisponda un imponibile dichiarato via via maggiore, la forbice con il reddito degli uomini si allarga sempre più al crescere dell'età. Solo dopo aver varcato la soglia di 46 anni le donne riescono a raggiungere i 10 mila euro annui che, tuttavia, restano un miraggio per una quota consistente di loro.

**Tab. 5 Imponibile medio in Euro, per genere e classi di età dei lavoratori attivi della Gestione Separata del Lazio nel 2005**

	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>
Fino a 20	1383,40	1834,67
Da 21 a 25	3678,70	4194,28
Da 26 a 30	5980,09	7453,76
Da 31 a 35	7963,81	10765,16
Da 36 a 40	8959,30	13973,97
Da 41 a 45	9738,96	16848,50
Da 46 a 50	10276,52	18327,01
Da 51 a 55	11495,78	20066,63
Da 56 a 60	13265,68	21289,12
Da 61 a 65	16175,75	23981,40
Da 66 a 75	14751,09	21351,90
Oltre 75	15334,16	10647,09
<b>Imponibile medio</b>	<b>7862,90</b>	<b>13932,17</b>

Se poi incrociamo le classi di imponibile per la tipologia di professione emerge che le classi reddituali più alte sono appannaggio degli amministratori e sindaci di società ed enti assimilati

(proprio quelle tipologie professionali, come detto in precedenza, caratterizzate dalla maggiore presenza maschile).

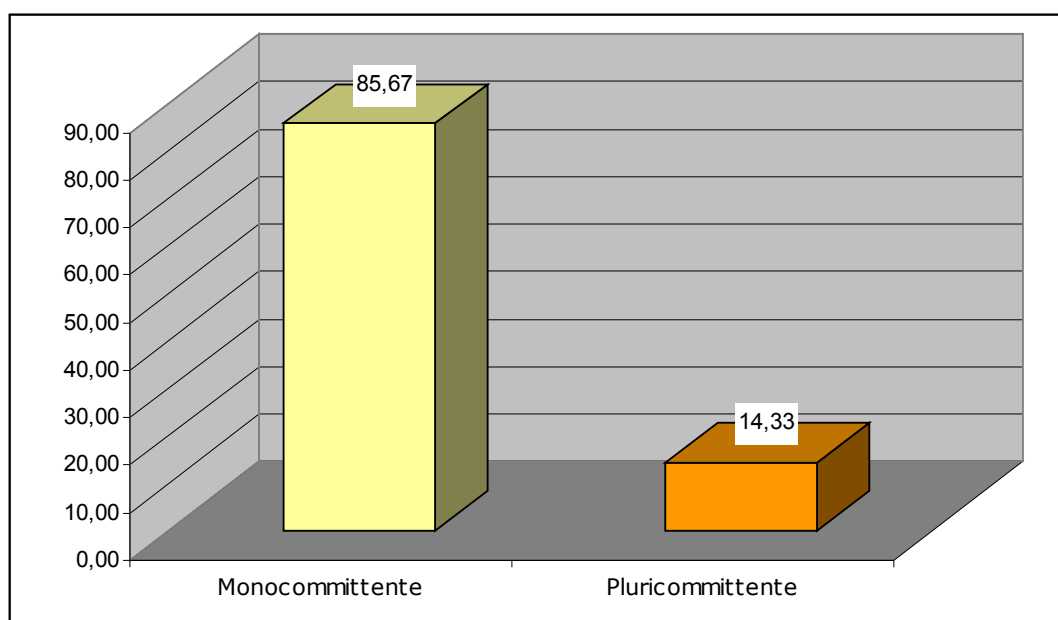
## La committenza

Un altro fattore molto importante di forte differenziazione per i lavoratori attivi della Gestione Separata, è la unicità o meno dei committenti, poiché tale *status* costituisce un elemento di discriminazione per i lavoratori poiché essa è un indicatore molto attendibile circa la dipendenza o meno, almeno in termini economici, del lavoratore dal proprio datore di lavoro.

Dal grafico sottostante emerge che, nel Lazio, prevalgono in maniera schiacciante (85,67% del totale, pari a ben 193583 unità) i lavoratori che hanno un unico rapporto di lavoro, mentre il restante 14,33% ha ricevuto versamenti da più di un committente.

Considerando che la maggior parte del nostro campione, si colloca per lo più nell'area delle collaborazioni, una percentuale così elevata di lavoratori e lavoratrici che svolge la propria attività per un solo committente, sottintende non solo una effettiva dipendenza economica, ma lascia intendere che tali collaborazioni il più delle volte sono lavoro dipendente a tutti gli effetti, camuffate dal ricorso a forme contrattuali flessibili alternative a quelle tradizionali.

**Fig. 5 Lavoratori attivi della Gestione Separata secondo la tipologia di committenza (%)**



Una riprova di quanto detto sinora e una conferma di quanto emerso a livello nazionale deriva dall'osservazione della tabella 6: anche nel Lazio, la monocommittenza prevale in tutte le tipologie professionali, e nella quasi totalità delle collaborazioni coordinate e continuative prorogate (99% circa). Le uniche professioni caratterizzate da una percentuale significativa di pluricommittenza sono quelle degli amministratori e collaboratori di giornali.

**Tab. 6 Tipologia di committenza per professione**

	<b>Monocommittente</b>	<b>Pluricommittente</b>
Amministratore, sindaco società	77,28	22,72
Collab. Giornali	77,45	22,55
Partecipante a Commissioni	81,61	18,39
Amministratore Enti Locali	76,70	23,30
Dottorando, borsista MIUR	79,50	20,50
Co.co.co / pro	86,81	13,19
Venditore porta a porta	96,42	3,58
Collaboratori occasionali	89,99	10,01
Lavoro occasionale autonomo	86,77	13,23
Co.co.co pensionati e ultra 65 anni	95,26	4,74
Co.Co.Co nella PA	94,35	5,65
Co.Co.Co. prorogati	98,81	1,19
Associati in partecipazione	95,59	4,41
<b>Totale</b>	<b>85,67</b>	<b>14,33</b>

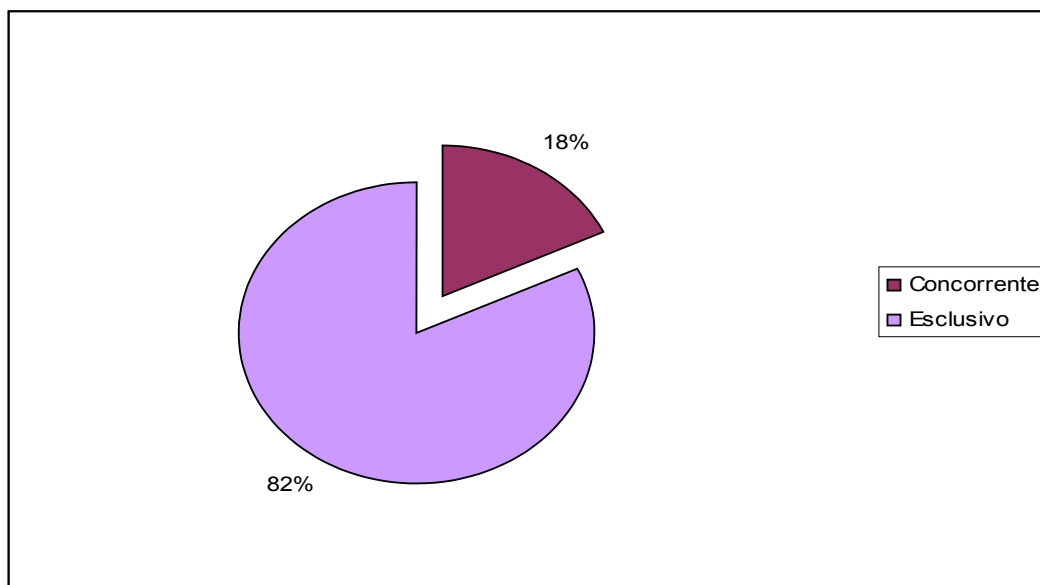
Un fattore primario nella determinazione della propria condizione è l'età, al crescere della quale aumenta non solo il proprio bagaglio professionale ma anche la possibilità di allargare la propria cerchia di committenze. Fino al compimento dei 35 anni, infatti, aumenta progressivamente la quota di lavoratori che ha più di un datore di lavoro. Si ha un'inversione di tendenza, invece, a partire dai 36 anni quando all'innalzamento dell'età corrisponde la diminuzione della quota di pluricommittenti.

### **Gli "esclusivi" e i "concorrenti"**

A supportare l'ipotesi che nella maggior parte dei casi i lavoratori attivi della Gestione Separata del Lazio sono di fatto dipendenti tradizionali più che liberi professionisti o *free lance*, anche se a ciò il più delle volte non corrisponde un riconoscimento formale in termini economici e di tutele, intervengono i risultati riportati nella figura 6: per l'82% degli iscritti attivi, le retribuzioni dichiarate non contribuiscono insieme ad altra occupazione o ad una pensione alla formazione del reddito del lavoratore.

Il risultato assume maggiore importanza poi se confrontato con la quota di "esclusivi" registrata nell'intero campione nazionale dove i lavoratori attivi che non hanno redditi aggiuntivi sono il 69,5% del totale. In altre parole ciò significa che nel Lazio i lavoratori che non hanno altri redditi al di fuori di quello dichiarato all'interno della Gestione Separata, che possano concorrere all'incremento delle proprie entrate, sono ben 12,5 punti percentuali in più rispetto a quanto si verifica nell'intero Paese.

**Fig. 6 Lavoratori a carattere "Esclusivo" e "Concorrente" nella Gestione Separata del Lazio (%)**



Anche nel Lazio l'esclusività e la concorrenza delle attività svolte dai lavoratori della Gestione Separata variano a seconda della professione. Tuttavia è significativo notare come gli amministratori, che hanno sì l'imponibile dichiarato più alto tra tutte le tipologie professionali, in oltre la metà dei casi (53,8%) svolgono tale attività in via esclusiva, non si è cioè titolari di altri redditi. Esattamente l'opposto di quanto fatto registrare a livello nazionale, dove il 53,70% degli amministratori ha redditi aggiuntivi provenienti da altre fonti.

Invece è in linea con la tendenza nazionale la maggiore quota di lavoratori esclusivi, che quindi non affiancano all'attività dichiarata nella Gestione Separata altre occupazioni, fatta registrare tra i collaboratori coordinati e continuativi o a progetto. Infatti i collaboratori coordinati e continuativi o a progetto del Lazio nella quasi totalità dei casi (92,2%), svolgono la propria attività in via esclusiva, con una percentuale che è di quasi 8 punti superiore al dato nazionale (84,52%).

**Tab. 7 Lavoratori "esclusivi" e "concorrenti" per tipologia professionale**

	Condizione				Totale N.
	Concorrente		Esclusiva		
	N.	%	N.	%	
Amministratore, sindaco società	16044	46,21	18677	53,79	34721
Collab. Giornali	513	22,99	1718	77,01	2231

Partecipante a Commissioni	4484	87,00	670	13,00	5154
Amministratore Enti Locali	54	52,43	49	47,57	103
Dottorando, borsista MIUR	817	11,80	6109	88,20	6926
Co.co.co / pro	11986	7,81	141473	92,19	153459
Venditore porta a porta	113	9,42	1087	90,58	1200
Collaboratori occasionali	575	23,79	1842	76,21	2417
Lavoro occasionale autonomo	654	41,39	926	58,61	1580
Co.co.co pensionati e ultra 65 anni	2017	95,68	91	4,32	2108
Co.Co.Co nella PA	3063	30,44	6998	69,56	10061
Co.Co.Co. prorogati	201	9,56	1902	90,44	2103
Associati in partecipazione			3900	100,00	3900
<b>Totale</b>	<b>40521</b>	<b>17,93</b>	<b>185442</b>	<b>82,07</b>	<b>225963</b>

Infine un'ultima osservazione riguardo alle differenze di genere: nel nucleo dei concorrenti prevalgono gli uomini (77% circa dell'intero gruppo), mentre la condizione di esclusività è appannaggio delle donne che costituiscono oltre la metà di questo insieme (53% circa degli esclusivi).

**Tab. 8 Lavoratori "esclusivi" e "concorrenti" per genere**

	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Totale</b>
Condizione Concorrente	23,07	76,93	40521
Condizione Esclusiva	53,38	46,62	185442
<b>Totale</b>	<b>47,95</b>	<b>52,05</b>	<b>225963</b>

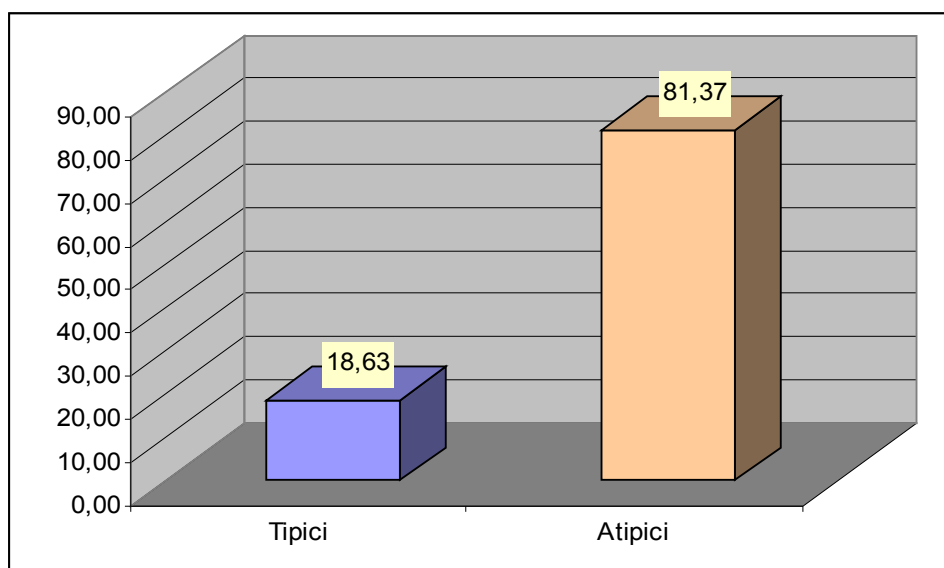
## **I lavoratori atipici e a rischio precarietà**

Dopo aver descritto l'universo della parasubordinazione nella sua complessità, vale la pena soffermare l'attenzione sul gruppo di lavoratori atipici. L'individuazione e il raggruppamento di questo segmento è avvenuta tendendo in considerazione diversi fattori. In primo luogo la professione dichiarata che nella maggior parte dei casi costituisce l'unica fonte di sostentamento per questi lavoratori, caratterizzata dalla mancanza di stabilità contrattuale ed economica; in secondo luogo si è fatto riferimento all'imponibile dichiarato, che il più delle volte si pone al di sotto della media<sup>4</sup>.

Tale gruppo è composto dai collaboratori di giornali, i dottorandi di ricerca ed i borsisti MIUR, i co.co.co./pro. sia nella PA che nel privato, i collaboratori occasionali, i venditori porta a porta e gli associati in partecipazione. Considerando tutte le categorie professionali menzionate e le loro caratteristiche risulta che il nucleo degli atipici del Lazio è composto da un gruppo di 183877 individui, pari all'81,37% dell'intera Gestione Separata.

<sup>4</sup> Per saperne di più sulle caratteristiche dei gruppi professionali individuati come atipici si veda: Nidil – CGIL (a cura di), *1° Rapporto Osservatorio Permanente sul lavoro tipico in Italia – 2006*, febbraio 2007, Pag. 21

**Fig. 7 Lavoratori tipici e atipici nella Gestione Separata del Lazio (%)**



Anche nel Lazio, così come risulta su base nazionale, l'atipicità è un fenomeno prettamente femminile. Oltre il 90% delle donne iscritte alla Gestione Separata svolge una delle professioni precedentemente incluse nell'area dell'atipicità. Se si considerano le sole professioni cosiddette tipiche, gli uomini costituiscono quasi il 79% del gruppo, mentre oltre la metà degli atipici (54%) sono di sesso femminile.

Anche nel Lazio poi le attività atipiche predominano tra le collaborazioni svolte a titolo esclusivo (73,44%); al contrario il lavoro tipico risulta quasi equamente distribuito tra chi svolge attività a titolo esclusivo (8,6%) e chi a titolo concorrente (10%).

Ne consegue che sono gli atipici esclusivi i soggetti a maggiore rischio di precarietà e perciò esposti alle incertezze lavorative ed esistenziali derivanti da tale status.

Così come emerge dall'osservazione della tabella sottostante, nel lavoro tipico hanno il sopravvento gli uomini sia che si tratti di un'attività svolta a titolo esclusivo sia svolta a titolo concorrente, mentre nel lavoro atipico, in particolar modo in quelle attività svolte a titolo esclusivo la presenza femminile risulta essere maggioritaria.

In altre parole ciò significa che le donne, il più delle volte, svolgono non solo lavori flessibili caratterizzati dalla temporaneità, dalla mancanza di tutele e da bassi livelli retributivi, ma non percepiscono altre entrate al di fuori di queste.

**Tab. 9 Condizione lavorativa dei lavoratori della Gestione Separata per genere**

	Femmine		Maschi		Totale	
Tipico/esclusivo	5296	4,89	14191	12,06	19487	8,62
Atipico/esclusivo	93694	86,48	72261	61,43	165955	73,44
Tipico/concorrente	3694	3,41	18905	16,07	22599	10,00
Atipico/concorrente	5656	5,22	12266	10,43	17922	7,93
<b>Totale</b>	<b>108340</b>	<b>100</b>	<b>117623</b>	<b>100</b>		<b>225963</b>

L'atipicità, e soprattutto l'atipicità associata all'esclusività dell'attività svolta, non è un fenomeno prettamente giovanile che costituirebbe la via privilegiata ma temporanea per entrare nel mondo del lavoro, per precludere poi ad una condizione di stabilità e garanzie contrattuali.

Come si evince dalla tabella riportata di seguito, il rischio di incorrere in situazioni di precarietà nel Lazio è più elevato rispetto alla situazione nazionale (73,09% vs 53,22%). Anche se in questa regione, così come avviene nel resto d'Italia, i settori a maggiore rischio precarietà sono sempre Poste e telecomunicazioni (90,26% vs 83,62%) e servizi alle imprese (88,89% vs 77,46%). L'esposizione al rischio di precarietà è distribuita in modo pressoché uniforme in tutti i settori di attività del committente, fatta eccezione per la Pubblica Amministrazione dove si registra un'inversione di tendenza: 41,89% a fronte del 62,44% del dato nazionale.

**Tab. 10 Settori di attività a rischio precariato, nel Lazio e a livello nazionale (%)**

<b>Settore di attività del committente</b>	<b>A rischio precariato nel Lazio</b>	<b>A rischio precariato a livello nazionale</b>
Estrazione	65,04	45,81
Industria	58,84	30,89
Edilizia	50,14	30,19
Commercio	64,57	43,03
Alberghi, esercizi pubblici	73,78	51,99
Trasporti	75,78	56,10
Poste e Telecomunicazioni	90,26	83,62
Banche, Assicurazioni, Finanza	57,23	41,58
Informatica	84,89	66,99
Ricerca	73,80	74,06
Servizi alle imprese, consulenza	88,89	77,46
Pubblica Amministrazione	41,89	62,44
Istruzione	81,42	71,23
Sanità	82,81	73,48
Altri servizi	70,56	61,51
Agricoltura, Pesca, Allevamento	85,62	44,56
<b>Totale</b>	<b>73,09</b>	<b>53,22</b>

Il Lazio conferma la tendenza ad un elevato rischio di precarietà anche prendendo in considerazione le diverse tipologie professionali. Anche in questo caso infatti, la differenza tra il dato nazionale e quello regionale è di circa 20 punti percentuali (73,4% vs 54,5%). Le tipologie professionali in cui non esiste alcun rischio di precarietà, sia a livello nazionale che regionale, si confermano essere gli amministratori e sindaci di società, i partecipanti a commissioni, gli amministratori di enti locali, co.co.co pensionati e over 65. Al contrario, le

categorie professionali esposte a maggiore rischio sono quelle facenti parte dell'area delle collaborazioni.

**Tab. 11 Tipologie professionali a rischio precariato, nel Lazio e a livello nazionale (%)**

<b>Tipologie professionali</b>	<b>A rischio precariato nel Lazio</b>	<b>A rischio precariato a livello nazionale</b>
Amministratore, sindaco società		
Collab. Giornali	77,01	72,91
Partecipante a Commissioni		
Amministratore Enti Locali		
Dottorando, borsista MIUR	88,20	89,84
co.co.co / pro	92,19	84,52
Venditore porta a porta	90,58	90,38
Collaboratori occasionali	76,21	69,45
Lavoro occasionale autonomo	58,61	50,13
co.co.co pensionati e ultra 65 anni		
Co.Co.Co nella PA	69,56	67,27
Co.Co.Co. prorogati	90,44	81,76
Associati in partecipazione	100,00	100,00
<b>Totale</b>	<b>73,44</b>	<b>54,48</b>

Così come emerso a livello nazionale, se è vero che i giovani fino ai 35 anni sono per lo più atipici, solo dopo i 41 anni di età c'è un'inversione in tale andamento.

Per concludere se è vero che il binomio atipicità/esclusività è sinonimo di precarietà, e se è vero che le donne sono la maggioranza di questo segmento ne consegue che sono proprio le lavoratrici i soggetti maggiormente esposti ai rischi dell'incertezza lavorativa.

**Tab. 13 Lavoratori a rischio precariato per genere**

	<b>Femmine</b>		<b>Maschi</b>		<b>Totale</b>	
A rischio precariato	93694	86,48	72261	61,43	165955	73,44
Altri	14646	13,52	45362	38,57	60008	26,56
<b>Totale</b>	108340	100	117623	100	225963	100

## **Donne e lavoro atipico**

Di Patrizio Di Nicola e Flavia Bagni

## Caratteristiche generali

La popolazione di riferimento dell'indagine sui lavoratori iscritti alla Gestione Separata Inps è composta da un campione di quasi un milione e mezzo di soggetti attivi.

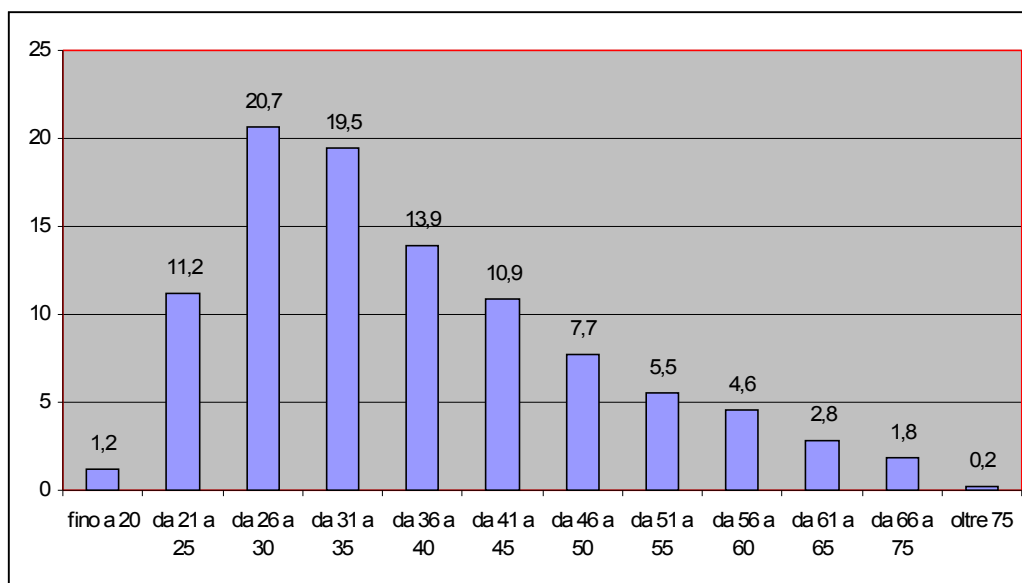
Come si vede dalla tabella 1, la maggioranza degli iscritti è di sesso maschile (57,52%, a fronte di una presenza femminile del 42,48%).

**Tab. 1 Lavoratori attivi nel 2005**

<b>NUMERO SOGGETTI ATTIVI</b>		<b>1 475 111</b>		
Distribuzione per genere ed età				
		<b>N.</b>	<b>%</b>	<b>Età media</b>
	Femmine	626643	42,48	37,39
	Maschi	848468	57,52	43,98
	<b>Totale</b>	<b>1475111</b>	<b>100,00</b>	<b>41,18</b>

Focalizzando l'attenzione sul solo universo femminile, quindi, avremo una popolazione che si riferisce a 626.643 soggetti attivi.

**Fig. 1 Lavoratrici attive nel 2005 nella Gestione Separata INPS per fascia di età (%)**



Quali sono le caratteristiche professionali delle donne parasubordinate?

Sono innanzitutto giovani, con un'età media di 37 anni, a differenza dei loro colleghi uomini che hanno in media 43 anni.

La presenza delle donne al Fondo INPS raggiunge il suo apice tra i 26 e i 35 anni. In questi intervalli, infatti, si registra più del 30% del campione. L'investimento delle donne nell'istruzione e i cambiamenti culturali, sociali, economici che si stanno verificando ininterrottamente dagli anni '70 contribuiscono all'aumento della presenza delle donne al mercato del lavoro<sup>5</sup>. Tale aumento è visibile in primo luogo nella crescita di partecipazione al lavoro delle nuove generazioni.

La presenza femminile diminuisce in modo sensibile, poi, al crescere dell'età. Quale percorso intraprendono queste donne che escono dalla Gestione Separata? Si può ipotizzare che una parte riesca a transitare in condizioni di lavoro più stabili, e che un'altra parte fuoriesca dal mercato del lavoro per un effetto di scoraggiamento e in coincidenza con la nascita di figli e dell'aggravarsi quindi dei carichi familiari<sup>6</sup>.

### Professioni e reddito

Come illustrato nella Tab. 2, una quota significativa lavora come amministratore o sindaco di società. Un'altra percentuale non trascurabile, opera nella Pubblica Amministrazione; più della metà, poi, il 63,4% del campione, ha un contratto come co.co.co o co.co.pro.

**Tab. 2 Caratteristiche professionali dei parasubordinati nel 2005**

	<b>Femmine</b>	<b>%</b>	<b>Maschi</b>	<b>%</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
Amministratore, sindaco società	106608	17,01	365385	43,06	471993	32
Collaboratore Giornali	4766	0,76	5731	0,68	10497	0,71
Partecipante a Commissioni	2924	0,47	12896	1,52	15820	1,07
Amministratore Enti Locali	242	0,04	786	0,09	1028	0,07
Dottorando, borsista MIUR	19976	3,19	18266	2,15	38242	2,59
Co.co.co / pro	397413	63,42	348898	41,12	746311	50,59
Venditore porta a porta	6514	1,04	5954	0,7	12468	0,85
Collaboratori occasionali	10434	1,67	10150	1,2	20584	1,4
Lavoro occasionale autonomo	2904	0,46	4443	0,52	7347	0,5
Co.co.co pensionati e ultra 65 anni	4860	0,78	16974	2	21834	1,48
Co.Co.Co nella PA	41923	6,69	33833	3,99	75756	5,14
Co.Co.Co. prorogati	7771	1,24	6562	0,77	14333	0,97
Associati in partecipazione	20308	3,24	18590	2,19	38898	2,64
<b>Totale</b>	<b>626643</b>	<b>100</b>	<b>848468</b>	<b>100</b>	<b>1475111</b>	<b>100</b>

<sup>5</sup> E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2002; R. Fontana, *Il lavoro di genere*, Carocci, Roma, 2002.

<sup>6</sup> E. Reyneri, op.cit.

Il dato è allarmante, sia se si considera in valore assoluto, sia se lo si considera in senso relativo, confrontandolo con la realtà dell'universo maschile. Per gli uomini, infatti, la percentuale di collaboratori scende al 41,12%<sup>7</sup>. La realtà delle collaborazioni è fatta di situazioni altamente eterogenee al loro interno, e contraddistingue di fatto condizioni lavorative instabili e indefinite<sup>8</sup>: i contratti di collaborazione sono quelli che maggiormente soffrono della mancanza di tutele seppur minime da legare al lavoro temporaneo e si accompagnano spesso a condizioni di precarietà legate alla brevità dei contratti, all'intermittenza lavorativa e alla bassa retribuzione. Il fatto, quindi, che questa tipologia contrattuale sia fortemente appannaggio delle donne, costituisce un dato preoccupante su cui riflettere.

Prendendo in considerazione il settore di attività dichiarato dal committente, è possibile mappare in modo più preciso le caratteristiche delle lavoratrici iscritte al fondo. Dai dati (Tab. 3) si nota come, a conferma di quanto già emerso<sup>9</sup> per i valori complessivi dei soggetti attivi della Gestione Separata, le donne siano ampiamente impiegate nel settore dei servizi: il 19,5% lavora nei servizi alle imprese (vs 11% degli uomini), il 12% in quelli personali, e il 22,5% è occupata nell'istruzione, nella sanità e nella pubblica amministrazione, settori che storicamente hanno visto una forte presenza di lavoro femminile (la differenza con i valori maschili arriva in questo caso a 11 punti).

I dati quindi ci restituiscono un panorama dell'utilizzo del lavoro flessibile fortemente sbilanciato verso il settore terziario.

**Tab. 3 Iscritti al fondo per attività del committente**

Attività del committente	Femmine		Maschi	
	N.	%	N.	%
Estrazione	3.193	0,6	5391	0,7
Industria	72.709	13,1	183827	23,6
Edilizia	11.427	2,1	64552	8,3
Commercio	84.575	15,2	131598	16,9
Alberghi ed esercizi pubblici	8.176	1,5	10634	1,4
Trasporti	16.173	2,9	40774	5,2
Poste e Telecomunicazioni	3.429	0,6	3061	0,4
Banche, Assicurazioni, Finanza	24.247	4,4	40757	5,2
Informatica	24.312	4,4	39487	5
Ricerca	1.330	0,2	1769	0,2
Servizi alle imprese, consulenza	108.215	19,5	86650	11,1
Pubblica Amministrazione	23.712	4,3	22678	2,9
Istruzione	64.283	11,6	47163	6
Sanità	36.606	6,6	15998	2,1
Altri servizi	67.424	12,1	71521	9,2
Agricoltura, Pesca, Allevamento	6.345	1,1	12294	1,6
<b>Totale</b>	<b>556.156</b>	<b>100</b>	<b>778154</b>	<b>100</b>

<sup>7</sup> Cfr. dati presentati nel 1° Rapporto sull'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, Nidil-Cgil, Roma, 2006.

<sup>8</sup> A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006.

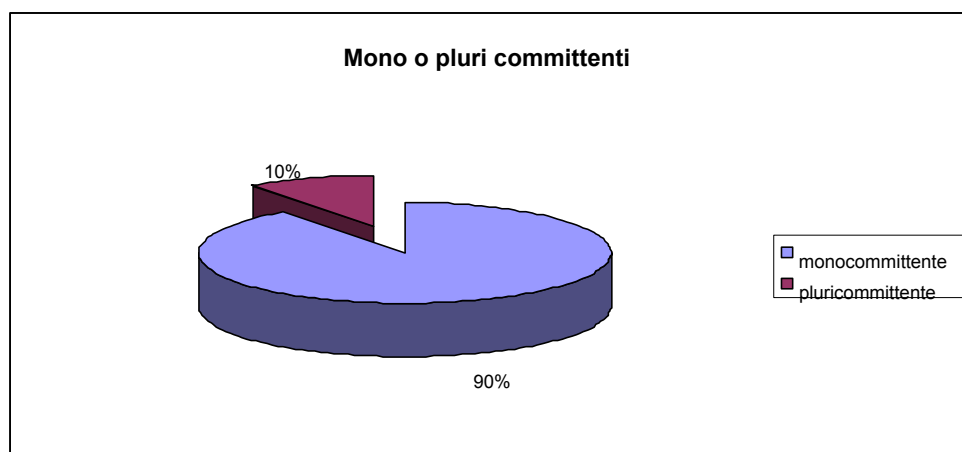
<sup>9</sup> Cfr dati op. cit.

<b>Totale</b>	<b>626.643</b>			
---------------	----------------	--	--	--

Procedendo a un'ulteriore livello di analisi, ci si è chiesti che tipo di rapporto hanno nello specifico queste lavoratrici con i loro committenti, se cioè sono mono o pluri-committenti. L'ipotesi è che la condizione di monocommittenza si traduce spesso in una realtà lavorativa fatta di subordinazione alle condizioni dettate dal proprio committente e in una impossibilità di scelta. E' facile immaginare come il fatto di avere un'unica fonte di entrata possa costringere le lavoratrici e i lavoratori parasubordinati ad accettare qualsiasi condizione pur di non perdere l'unico rapporto di lavoro. Più che come collaborazioni vere e proprie, infatti, i contratti co.co.co e co.co.pro. sono stati usati spesso come scorciatoie legali ed economiche, per camuffare situazioni che in realtà si caratterizzavano per una sostanziale dipendenza lavorativa.

I dati mostrano che il 90% delle lavoratrici parasubordinate, così come accade anche per i loro colleghi uomini, lavora per un unico committente. Questa condizione sottintende rapporti di lavoro di sostanziale dipendenza economica con il proprio datore e un evidente stato di "esposizione alla ricattabilità", di debolezza di potere contrattuale.

**Fig. 2 Lavoratrici parasubordinate mono o pluricommittenti**



Alle osservazioni fatte riguardo alla tipologia contrattuale di co.co.co/pro. che vedono una netta prevalenza di presenza femminile, vanno aggiunte quelle, decisamente significative, che attengono ai livelli retributivi. Come si vede dalla Tab 3, il 69,9% delle donne della Gestione Separata INPS nel 2005 non supera i 10.000 euro di imponibile dichiarato. Di queste, poi, il 33,8% si ferma a un reddito percepito di 2.500 euro (contro il 22,37% degli uomini). Analizzando poi le fasce di reddito più alte, si nota come la partecipazione delle donne si riduca in modo più sensibile rispetto a quella degli uomini, arrivando a toccare un differenziale di 7

punti nella classe di imponibile che va dai 50.000 ai 100.000 euro. La forbice fra uomini e donne si allarga in modo progressivo man mano che aumenta la fascia di imponibile.

**Tab. 4 Distribuzione dei lavoratori per classi di imponibile (%)**

<b>Imponibile in classi</b>	<b>Femmine</b>		<b>Maschi</b>	
	<b>N.</b>	<b>%</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
Da 1 a 2500	212045	33,84	189815	22,37
Da 2500 a 5000	104443	16,67	99488	11,73
Da 5 000 a 10 000	121666	19,42	132068	15,57
Da 10000 a 15 0000	74223	11,84	99196	11,69
Da 15 000 a 20 000	41914	6,69	70540	8,31
Da 20 000 a 30 000	35934	5,73	88785	10,46
Da 30 000 a 50 000	22154	3,54	83685	9,86
Da 50 000 a 100 000	13817	2,20	80560	9,49
Da 100 000 a 200 000	436	0,07	4181	0,49
Da 200 000 a 500 000	11	0,00	147	0,02
<b>Totale</b>	<b>626643</b>	<b>100</b>	<b>848468</b>	<b>100</b>

I risultati possono essere interpretati in due modi: da una parte si può ipotizzare che redditi così bassi siano da imputare a una partecipazione femminile discontinua al mercato del lavoro. L'introduzione del lavoro flessibile, allentando i vincoli di entrata e uscita dal mercato, ha sicuramente aiutato le donne nei percorsi di reinserimento al lavoro, specie dopo la nascita dei figli. Il sistema sociale italiano si caratterizza ancora per un'impostazione fortemente sussidiaria alle famiglie, privilegiando di fatto interventi pubblici che non riescono a creare i presupposti per una piena emancipazione femminile dai compiti di cura all'interno delle famiglie. La mancanza di servizi e infrastrutture di supporto al lavoro domestico, tipicamente affidato alle donne, non aiuta la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, né tantomeno la redistribuzione e il superamento delle distinzioni dei compiti fra maschile e femminile all'interno delle famiglie.

Dall'altra parte, gli studi sui differenziali retributivi<sup>10</sup> mettono in risalto come permangano ancora notevoli disuguaglianze, a parità di qualifica professionale, tra donne e uomini. La condizione delle donne al lavoro sconta ancora un pregiudizio e una difficoltà strutturali e culturali. Il "tetto di cristallo" continua a segnare marcatamente differenze di genere nell'approccio e nella realtà del mercato del lavoro contemporaneo. Il lavoro delle donne, è

<sup>10</sup> Istat, *Rapporto annuale*, Roma, 2006; Del Bono e D. Vuri, Iser WP 2006/59. D. Del Boca, S. Pasqua, C. Pronzato, *The impact of Institutions on employment and fertility*, Iser 2006/59.

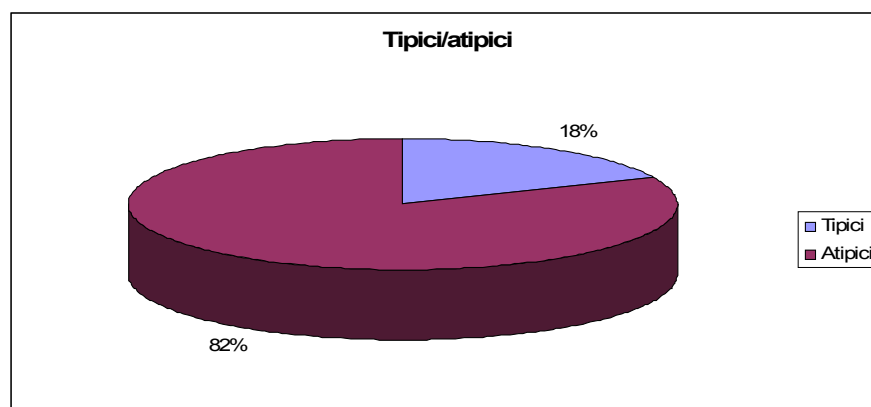
visto spesso come accessorio e secondario rispetto a quello maschile, per cui può al limite diventare accettabile percepire una retribuzione molto bassa, al di sotto della soglia di sopravvivenza.

### Lavoratrici e committenti fra tipico e atipico

Nell'analisi dei dati del Primo Rapporto sull'Osservatorio dei lavoratori atipici<sup>11</sup> si è fatta una distinzione fra due macro-aree di categorie professionali: da una parte sindaci, revisori e amministratori di società, che in un certo senso vengono classificati come lavoratori "tipici", sia in riferimento agli alti salari percepiti, sia per la relativa stabilità che accompagna di fatto la tipologia lavorativa di queste figure. Dall'altra si è tenuto distinto il popolo degli "atipici", soprattutto collaboratori, a vario titolo, e associati in partecipazione.

Fra le donne, la percentuale delle atipiche, esclusive o concorrenti, raggiunge l'82% del totale, mentre il dato complessivo si attestava su una percentuale di atipici del 65%.

**Fig. 3 Professioni tipiche/atipiche**



Fra gli atipici, era stato poi individuato un nucleo ancora più ristretto, un "nucleo duro" più a rischio di precarietà in quanto:

- Ha come unica fonte di reddito quella ricevuta dal lavoro temporaneo
- Ha un reddito molto inferiore alla media.

<sup>11</sup> Cfr. op.cit.

Il confronto con le percentuali dell'universo maschile aiuta ad inquadrare la condizione delle lavoratrici della Gestione Separata, e le forti differenze di genere che intervengono a determinare condizioni più o meno a rischio. Prendendo come punto di riferimento la situazione potenzialmente più disagiata, in cui la lavoratrice o il lavoratore hanno come unica fonte di reddito quello derivante da lavoro atipico, qui le donne sono sovra-rappresentate rispetto agli uomini di 10 punti percentuali. Allo stesso tempo, considerando in modo speculare la condizione potenzialmente più positiva, quella cioè di impiego in lavoro tipico con altri redditi, si rileva una percentuale maschile dell'80,66%, a fronte di una femminile che si attesta, di conseguenza sul 19,34% del campione.

**Tab. 5 Tipologia di lavoro per genere del lavoratore - Modello tipico/concorrente**

	Femmine		Maschi		Totale
	N.	%	N.	%	
Lavoro tipico con reddito esclusivo	58782	26,49	163.123	73,51	100
Lavoro atipico con reddito esclusivo	460043	57,25	343.545	42,75	100
Lavoro tipico con altri redditi	55852	19,34	232.918	80,66	100
Lavoro atipico con altri redditi	51966	32,31	108.882	67,69	100
<b>Totale</b>	<b>626643</b>	<b>42,48</b>	<b>848468</b>	<b>57,52</b>	<b>100</b>

Esiste una percentuale di donne, che lavora e vive a rischio precarietà pari al 73,4% del totale, a fronte di una percentuale maschile che si ferma al 40,5%. (Tab. 6).

**Tab. 6 Lavoratori attivi a rischio precariato**

	Femmine		Maschi	
	N.	%	N.	%
A rischio precariato	460.043	73,4	343.545	40,5
Altri	166.600	26,6	504.923	59,5
<b>Totale</b>	<b>626.643</b>	<b>100</b>	<b>848.468</b>	<b>100</b>

### **Donne e lavoro atipico: il confronto con il Lazio**

La distribuzione delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata è fortemente sbilanciata a favore della Lombardia e del Lazio. In queste due Regioni si registra infatti la percentuale più alta di parasubordinate. Il dato trova facile spiegazione nel momento in cui si considera il

legame fra economie delle grandi città (Milano e Roma) e i settori di attività in cui sono più diffusi i lavori atipici (commercio e servizi, alle imprese, di consulenza e alle persone<sup>12</sup>).

**Tab. 7 Presenza dei collaboratori iscritti alla Gestione Separata INPS per Regioni**

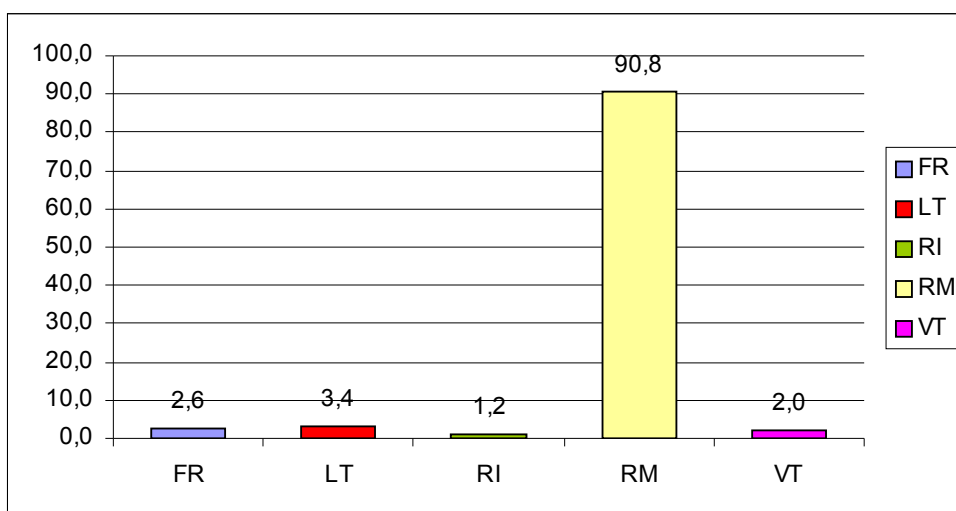
	<b>Femmine</b>	<b>%</b>	<b>Maschi</b>	<b>%</b>	<b>Totale</b>
ABR	11556	48,27	12386	51,73	23942
BAS	2827	45,46	3392	54,54	6219
CAL	7097	46,26	8243	53,74	15340
CAM	25446	46,7	29048	53,3	54494
EMR	55512	38,77	87654	61,23	143166
FVG	13992	38,36	22479	61,64	36471
LAZ	108340	47,95	117623	52,05	225963
LIG	15979	43,57	20699	56,43	36678
LOM	155546	42,4	211283	57,6	366829
MAR	15488	39,91	23318	60,09	38806
MOL	2838	53,39	2478	46,61	5316
PIE	40342	40,69	58796	59,31	99138
PUG	18433	45,06	22475	54,94	40908
SAR	14124	49,55	14378	50,45	28502
SIC	19606	44,72	24232	55,28	43838
TAA	9878	33,55	19562	66,45	29440
TOS	48418	40,69	70560	59,31	118978
UMB	11515	45,42	13837	54,58	25352
VDA	1172	38,96	1836	61,04	3008
VEN	47899	36,53	83209	63,47	131108
<b>Totale</b>	<b>626.008</b>	<b>100</b>	<b>847 468</b>	<b>100</b>	<b>131108</b>

Ad ulteriore conferma di quanto appena detto, si è proceduto all'analisi della presenza di lavoratrici atipiche nella sola Regione Lazio. Il campione di riferimento è formato da 108.340 donne.

Come si può notare dalla fig. 4, la quasi totalità delle lavoratrici si concentra nella città di Roma, lasciando alle altre province percentuali marginali.

**Fig. 4 Distribuzione delle donne nel Lazio (%)**

<sup>12</sup> Cfr. dati in *1° Rapporto sull'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia*, op. cit.



I dati emersi dall'indagine sul Lazio sono sostanzialmente in linea con quanto già rilevato per la condizione femminile a livello nazionale. Quello che più colpisce è che, se possibile, per il Lazio sono però ancora più preoccupanti i rischi legati a condizioni di precarietà, declinabili attraverso le variabili della bassa retribuzione e dell'unica fonte di entrata con lavoro temporaneo. Qui la percentuale di quante sono più vulnerabili alle condizioni del mercato del lavoro raggiunge quota 86,5%, 13 punti in più rispetto al già alto dato su base nazionale

**Tab. 8 Rischio precarietà delle lavoratrici del Lazio iscritte alla Gestione Separata Inps 2005**

	<b>N.</b>	<b>%</b>
A rischio precariato	93.694	86,5
Altri	14.646	13,5
<b>Totale</b>	<b>108.340</b>	<b>100</b>

## Conclusioni

L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è il principale fattore di svolta e di crescita di tutti i Paesi europei negli ultimi vent'anni. Il cambiamento di paradigma va inserito in un quadro sì economico, sia sociale: da una parte questo ha voluto dire intraprendere un cammino di emancipazione lungo e difficile, di cui non si vede ancora la fine; ha voluto dire abbattere barriere ideologiche e culturali, retaggi storici e pregiudizi su capacità

ascritte in base al genere. Le donne infatti sono sempre state viste come forza lavoro debole e marginale, fino agli anni '60 impiegate soprattutto nel settore agricolo e nell'industria tessile.

La produzione si sposta oggi sempre più verso il settore terziario e dei servizi, e aumenta l'incidenza del part-time sull'occupazione totale; nuovi sistemi di regolazione delle nascite incidono sulla possibilità poi di programmare le gravidanze. La commistione di questi fattori permette alle donne di entrare in modo sempre più massiccio nel mondo del lavoro, e di conciliare tempi di cura e tempi di lavoro, impegni dentro e fuori l'ambito familiare. La presenza o l'assenza, poi, di politiche sociali volte ad affiancare ed affrancare le famiglie dai carichi di cura e servizi incidono in modo diretto sulla possibilità per le donne di affacciarsi al mercato. "L'offerta di lavoro femminile risulta essere, infatti, particolarmente sensibile e reattiva alle politiche (...) per via della doppia presenza femminile, che si divide fra il lavoro familiare e lavoro per il mercato, la cui compatibilità necessita di essere supportata dall'intervento pubblico"<sup>13</sup>.

Da un lato, la terziarizzazione del sistema produttivo infatti ha fatto sì che aumentasse la domanda di caratteristiche del lavoro *femminili*: gran parte dei servizi professionali e sociali richiesti sono la riproposizione nel mondo produttivo di funzioni riproduttive.

Dall'altra la crescita del livello formativo delle donne, che hanno visto nell'istruzione una via di emancipazione e realizzazione fuori dall'ambito domestico, ha permesso loro di offrirsi sul mercato del lavoro con maggiori possibilità di successo, e di aspirare a lavori qualificati. Tuttavia, i dati sulla qualità dell'occupazione mostrano come in Italia sia ancora molto forte il fenomeno della segregazione delle donne in settori e attività tipicamente femminili, e lo slittamento di un numero consistente di donne istruite in lavori meno qualificati.

I dati sulla crescita dell'occupazione femminile mostrano come si stiano in qualche modo allentando le restrizioni all'entrata, e questo anche grazie ai processi di flessibilizzazione in atto, alla possibilità di ricorrere al part-time, di lavorare da casa, di autogestirsi tempi e modi, così da poter conciliare funzioni di cura e lavoro; quindi sembra stia diminuendo l'incidenza della segregazione orizzontale, della difficoltà di accesso a settori e professioni. Da un altro punto di vista, però, rimangono forti differenziali nella possibilità per le donne di fare carriera, e sfondare il "tetto di cristallo" della segregazione verticale, come se ancora oggi il fatto di avere una famiglia, o di poter avere potenzialmente in futuro una famiglia e dei figli, possa rappresentare motivo di minor rendimento al lavoro, discriminante di scelta per un'assunzione o per fare carriera, tra due persone di sesso diverso. La posizione relativa di svantaggio delle donne sul mercato del lavoro è imputabile molto spesso a fattori di tipo culturale, istituzionale, di presenza o meno di infrastrutture e servizi in grado di alleggerire il carico familiare delle donne, più che a scelte di tipo individuale e volontario.

Il fatto che, poi, le donne siano sovra-rappresentate nelle nuove forme di lavoro flessibili, porta a chiedersi se non si sia in presenza di una nuova forma di segregazione e di

---

<sup>13</sup> R. Semenza, *Le trasformazioni del lavoro*, Carocci, Roma, 2004, cit. pag. 82.

marginalizzazione delle donne in settori di attività, e con forme contrattuali, che si ritengono in una certa misura ascrivibile al mondo femminile, senza pensare alle differenze persone.

E' importante, in considerazione del fatto che oggi le capacità e le competenze richieste non sono più tutte incentrate sulla competitività, ma anzi fanno affidamento sulla cooperazione all'interno di un gruppo, e sulla possibilità di creare sinergie all'interno di reti di lavoro, mettere in risalto, ma soprattutto premiare, con la crescita professionale, gli avanzamenti di carriera, una retribuzione appropriata, il "buon lavoro" svolto dalle donne all'insegna delle loro specificità.

Il fatto di saper reagire a situazioni difficili, la capacità di ascolto, di relazione, di cura, sono aspetti potenzialmente innovativi da inserire nel mercato del lavoro, ma possono anche trasformarsi in una gabbia, o in un sistema di segregazione all'interno di nuovi stereotipi, quando all'insegna della sensibilità femminile, si relega il lavoro femminile a compiti di servizi e di cura a bassa qualifica.