



NUOVO CONTRATTO. STESSI PROBLEMI.

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

21 Ottobre 2005

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.

Indice

Premessa	pag. 4
1. Le caratteristiche degli intervistati	pag 9
1.1 Soprattutto donne, trentenni e laureati	pag 9
2. I percorsi dopo l'introduzione della legge 30/2003: i collaboratori hanno soltanto cambiato nome	pag 12
2.1 Da ottobre 2003 a oggi: da collaboratori coordinati e continuativi a lavoratori a progetto	pag 12
2.2 Dopo il primo anno di applicazione della riforma: gli assestamenti da giugno 2004 a oggi	pag 14
2.3 La mobilità tra diversi committenti	pag 16
2.4 Gli effetti della riforma sulle condizioni di lavoro: nessun cambiamento dai co.co.co ai lavoratori a progetto	pag 18
3. Il mondo delle collaborazioni dopo la legge 30	pag 21
3.1 Le professioni: Intellettuali e tecnici nei servizi pubblici e privati	pag 21
3.2 Le condizioni di lavoro: monocommittenti e interni alle imprese	pag 23
3.3 La "versatilità" dei collaboratori	pag 29
3.4 Orari lavorativi lunghi e redditi bassi	pag 31
4. Cosa pensano della loro condizione: collaboratori in cerca di tutele e sicurezza	pag 37
4.1 Insoddisfatti delle condizioni contrattuali: bassi i redditi e pochi i diritti	pag 37
4.2 L'assenza dei diritti: una condizione comune a tutti i collaboratori	pag 39
4.3 L'incertezza per il futuro tra aspirazioni e prospettive reali	pag 43
5. I bisogni e l'azione collettiva: cosa chiedono ai sindacati, cosa vogliono dalla politica	pag 53
5.1 L'identità e la propensione all'azione collettiva: iscriversi al sindacato o contrattare individualmente?	pag 53
5.2 Le priorità della politica: stabilizzare e dare tutele certe	pag 56
Conclusioni	pag. 62

Premessa

A due anni dall'entrata in vigore della legge n.30/2003 e dei relativi decreti attuativi, il mercato del lavoro italiano sembra aver perso del tutto il dinamismo in termini di *job creation* ancora presente nei primi anni del 2000. Il ciclo occupazionale favorevole post 1995 sembrerebbe, infatti, ormai essersi esaurito e il mercato del lavoro italiano è entrato in una fase di stagnazione occupazionale. I segnali positivi provengono negli ultimi anni più dal prolungamento della vita attiva che da un aumento dei posti di lavoro; mentre le statistiche ufficiali segnalano incrementi occupazionali modesti, ampiamente ascrivibili all'aumento della popolazione residente, legati all'incremento dei cittadini stranieri registrati in anagrafe (Istat 2005).

La legge 30 partiva dall'assunto che la flessibilità tipologica o in entrata, ossia 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 delle 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", che le ricerche degli ultimi anni hanno concorso nel mettere a fuoco, avrebbero dovuto trovare una loro positiva risoluzione. Nell'alveo del lavoro autonomo in collaborazione dovremmo, dunque, trovare oggi soltanto coloro i quali svolgono di fatto un lavoro connotato dai caratteri dell'autonomia e/o coloro che hanno scelto di non essere dipendenti.

Seppure non esistano fonti in grado di registrare con esattezza i cambiamenti in questa area del mercato del lavoro italiano dopo l'introduzione del lavoro a progetto, alcuni dati ufficiali ci offrono indizi interessanti sulle macro tendenze in corso.

Alcune evidenze emergono in primo luogo osservando l'evoluzione del numero degli iscritti al fondo speciale INPS per i parasubordinati. Seppure questi dati non ci indicano il numero effettivo dei collaboratori attivi nei singoli anni¹, le variazioni dello stock anno per anno ci consentono però di registrare i flussi dei nuovi iscritti e dunque le tendenze di questo particolare mercato del lavoro.

Ebbene, il trend degli iscritti mostra aumenti con incrementi percentuali abbastanza elevati nei primi anni e andamenti più contenuti negli anni successivi alla istituzione del fondo: tra il 1996

¹ Non esistendo alcun obbligo di cancellazione tra gli iscritti figurano anche persone che da tempo non lavorano più con questa forma contrattuale e non effettuano versamenti nel fondo stesso.

ed il 1997 l'incremento è stato del 31,1%, nel 1998 del 20% circa, nel triennio successivo il tasso di crescita in media si è, viceversa, collocato intorno all'11%. Dopo il boom iniziale il fenomeno, dunque, sembrava essersi stabilizzato, sebbene già nei primi anni del 2000 si era manifestata una certa ripresa. Nel dicembre 2003 si registra, al contrario, una crescita percentuale rispetto all'anno precedente di circa il 19%, che corrisponde ad una variazione assoluta molto significativa di circa 445 mila unità, equamente ripartita tra uomini e donne. Va ricordato che alla suddetta data erano già operative le disposizioni del decreto 276/03, anche se solo da pochi mesi², ma che da molto più tempo erano state annunciate le novità della legge n.30/2003, in merito all'obiettivo di porre un freno all'abuso nell'uso delle collaborazioni coordinate e continuative, attraverso la loro trasformazione in collaborazioni a progetto. Ancora più marcato è l'incremento degli iscritti nell'anno di piena operatività della nuova normativa, tra il 2003 ed il 2004 questi sono cresciuti di circa 500mila unità.

La legge n.30, dunque, ad un primo esame di questi dati, sembrerebbe aver prodotto una nuova esplosione del fenomeno piuttosto che una sua sparizione e/o riduzione (Tab. 1).

Tab. 1 - Variazione 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

Altri riscontri empirici di rilievo vengono dalla nuova indagine continua ISTAT sulle forze di lavoro che nel nuovo questionario ha introdotto un importante quesito rispetto alla collocazione lavorativa dell'intervistato nell'anno precedente a quello dell'intervista stessa.

Guardando alle transizioni nell'ultimo anno, ovvero la condizione occupazionale nel 2004 di coloro i quali un anno prima erano occupati come collaboratori coordinati e continuativi si osserva che, in media, nei quattro trimestri del 2004 - in piena operatività della legge 30 - l'88% dei collaboratori lo era già da un anno. Se ne può dedurre che ci sia stato un massiccio

² In particolare le regole previste dal decreto 276-03 entravano in vigore dal 23 ottobre 2004.

spostamento degli ex co.co.co. in collaboratori a progetto. Per contro, meno del 10% è entrato nell'area del lavoro dipendente. Una percentuale piuttosto bassa, troppo vicina a quella che può essere considerata “fisiologica” piuttosto che un effetto indotto della nuova normativa. (Tab. 2)

Tab. 2 - Il percorso lavorativo dei collaboratori coordinati e continuativi (valori percentuali) – Che contratto ha dopo un anno? (2004)

Lavoro attuale	Lavoro un anno prima: collaboratore coordinato e continuativo				
	Trimestri				Media 2004
	I	II	III	IV	
Dip. a tempo indeterminato	4,7	5,3	3,8	5,6	4,9
Dip. a tempo determinato	2,9	3,6	3,6	4,6	3,7
Dip. interinale	0,4	0,3	0,2	0,2	0,3
Collaboratore coordinato	89,8	88,0	90,1	85,4	88,2
Prestatore d'opera occasionale	0,4	0,5	0,2	0,4	0,4
Autonomo*	1,9	2,4	2,1	3,8	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni IRES su dati Istat, Rilevazione Forze di lavoro, Dati trimestrali 2004

D'altra parte i dati Istat trovano conferma anche in altre analisi di fonte autorevole. L'indagine condotta dalla Banca d'Italia sulle imprese industriali e dei servizi con più di 20 addetti, segnala che, in relazione all'obbligo di trasformazione introdotto dalla legge 30, alla fine del 2004 poco meno del 10% dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in vigore un anno prima ha assunto la forma di contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato, mentre oltre il 60% dei contratti permaneva nella forma contrattuale della collaborazione (Banca d'Italia, 2005).

In sostanza, queste fonti mostrano che, allo stato attuale, da un lato la nuova normativa ha tutt'altro che ridimensionato il fenomeno, anzi ha fatto emergere ulteriori posizioni in collaborazione, dall'altro che gli scenari di utilizzo delle collaborazioni sono sostanzialmente rimasti gli stessi.

Almeno fin qui, l'obiettivo esplicito della legge 30, ossia quello di far emergere le false posizioni di lavoro autonomo, sembrerebbe, dunque, non essere stato raggiunto, mentre sono ancora di difficile misurazione gli effetti indotti sulle transizioni all'interno della condizione di collaboratore.

In particolare, quanti nuovi “involontari” titolari di partite IVA si sono aggiunti nel 2005 e in quale proporzione la normativa relativamente più restrittiva ha sottratto lavoro a potenziali collaboratori sia continuativi che occasionali? Inoltre, quale impatto ha avuto la nuova normativa sulle condizioni di lavoro e di vita dei collaboratori di oggi?

E' proprio per mettere a fuoco questi aspetti che si è realizzata una nuova indagine empirica finalizzata ad una verifica dei percorsi e degli esiti lavorativi dei soggetti coinvolti in forme di collaborazione nell'anno di piena operatività della legge 30³. Dopo il primo monitoraggio realizzato quando ancora la possibilità di proroga delle precedenti tipologie contrattuali impediva di vederne fino in fondo gli effetti - l'IRES e il NidiL, oltre a intervistare nuove persone, hanno voluto ricontattare una parte dei lavoratori e delle lavoratrici già intervistati l'anno scorso per seguirne nel tempo i percorsi lavorativi e l'evoluzione delle condizioni di lavoro e di vita. Si è voluta inoltre realizzare un'indagine su tutto il mondo delle collaborazioni in tutte le sue diverse articolazioni. La maggioranza del campione è composto da persone che lavorano tutt'oggi con contratti di collaborazione, quindi, non soltanto le vecchie co.co.co o il nuovo lavoro a progetto, ma anche le partite Iva e le prestazioni d'opera occasionali. Una quota più piccola è invece rappresentata da quanti, pur avendo avuto esperienza del mondo del lavoro para-subordinato, ne sono poi usciti nel corso dell'ultimo anno: alcuni perché sono stati assunti dal loro committente, altri invece perché sono stati espulsi dal mercato del lavoro regolare.

L'indagine consente di capire quali sono stati i destini dei collaboratori dopo l'entrata in vigore della legge 30, seguendone i percorsi nel primo e nel secondo anno di applicazione. Al tempo stesso, offre una analisi delle caratteristiche e delle condizioni del lavoro svolto in collaborazione nell'attuale contesto normativo, ma anche la misura del grado di soddisfazione/insoddisfazione dei collaboratori rispetto alla loro condizione lavorativa, i bisogni e le aspettative che essi hanno nei confronti del sindacato e della politica.

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.

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 ampiamente diffusa. L'utilizzo delle collaborazioni ha, infatti, in molti casi consentito di compensare i vuoti d'organico creati dal blocco delle assunzioni nel pubblico impiego, rendendo possibile il funzionamento degli uffici e dei servizi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

Questo meccanismo viene fortemente messo in discussione dalla ultima finanziaria per il 2006, che riduce drasticamente i margini per le amministrazioni pubbliche di operare attraverso

³ Il primo monitoraggio, presentato a ottobre 2004, fa riferimento a dati rilevati tra giugno e settembre di quell'anno.

consulenze esterne all'amministrazione stessa, mentre impone tetti fortemente restrittivi alle spese del personale, includendo all'interno anche le spese per le collaborazioni coordinate e continuative. In tale quadro l'indagine ha voluto verificare le condizioni lavorative anche di questo "gruppo" di lavoratori, che in seguito ai suddetti orientamenti, si trova oggi in una situazione ulteriormente critica e fortemente a rischio di perdita dell'occupazione.

Cfr. IRES-NIdiL, ottobre 2004.

1. Le caratteristiche degli intervistati

1.1 Soprattutto donne, trentenni e laureati

Le caratteristiche socio-anagrafiche del campione rispecchiano piuttosto fedelmente l'universo di riferimento, convalidando così la qualità dei dati rilevati.

Le donne sono ben il 63,5% degli intervistati, una percentuale dunque ben più elevata della complessiva presenza femminile tra gli occupati⁴. La maggior parte dei collaboratori (55,3%) ha un'età compresa tra i 30 e i 39 anni, (con un'età media di 33 anni), seppure vi è una significativa presenza dei giovani (31,8%).⁵ Scendendo più nel dettaglio, si può evidenziare un dato già emerso nelle precedenti e analoghe ricerche sul tema, ossia che le collaboratrici sono più giovani dei loro colleghi uomini, infatti oltre un terzo di esse ha meno di 30 anni e quasi il 40% ha un'età compresa tra i 30 e i 34 anni. Gli uomini, sebbene siano anch'essi molto presenti in quest'ultima classe di età, superano più frequentemente delle donne i 35 anni. (Tab.3)

Un dato che vale la pena di sottolineare è che le collaborazioni, così come evidenziato anche dai dati ufficiali e amministrativi, **sono un fenomeno che interessa la generazione dei trentenni con un'intensità di gran lunga superiore alle altre classi di età.**, un fenomeno dunque che coinvolge soprattutto "adulti giovani". Come vedremo successivamente, spesso si tratta di lavoratori che si trovano da diversi anni in questa condizione occupazionale e che faticano a trovare una stabilizzazione da dipendenti o da veri autonomi, pur auspicandola.

Tab. 3 - Sesso per classi di età degli intervistati

	Fino a 29 anni	Da 30 a 34 anni	Da 35 a 39 anni	Da 40 anni in poi	Totale
Maschio	26,6	32,4	24,8	16,2	100,0
Femmina	34,8	39,5	14,6	11,1	100,0
Totale	31,8	37,0	18,3	12,9	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Oltre la metà (52,4%) dei collaboratori intervistati risiede nel Nord, il 37,4% nel Centro e il 10,2% nel Sud. Anche questo dato rispecchia la distribuzione e concentrazione territoriale delle "collaborazioni", come rilevato anche nelle statistiche ufficiali.⁶ Diversi studi negli anni hanno infatti mostrato che le forme di lavoro flessibile sono maggiormente diffuse proprio laddove il mercato del lavoro è più dinamico e maggiori sono i livelli di sviluppo economico⁷. Negli anni,

⁴ Secondo i dati rilevati dall'Istat nell'indagine sulle forze di lavoro, le donne sono il 61% dei collaboratori e sono soltanto il 39% degli occupati.

⁵ Secondo i dati rilevati dall'Istat il 63% dei collaboratori ha meno di 40 anni.

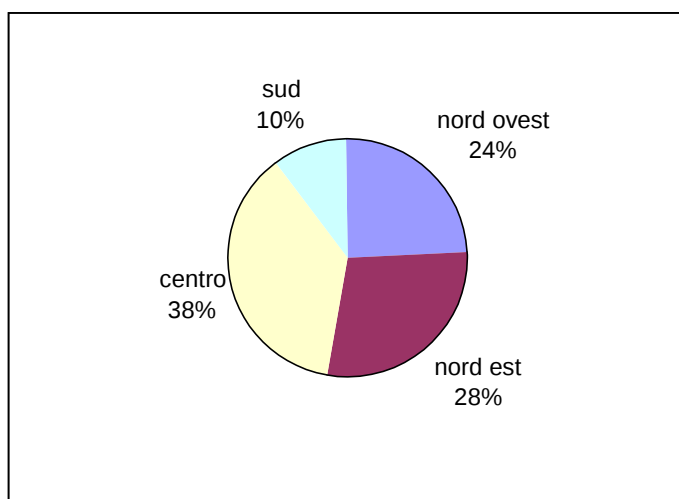
⁶ Secondo l'Istat il 55,6% dei collaboratori vive nel Nord, il 27% nel Centro e il 17% nel Sud.

⁷ Barbieri P.,(1998) *Lavoro autonomo di "seconda generazione": problemi e prospettive*, in "Polis", n. 2; Altieri G. Carrieri M., (2000) *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma; Accornero A., Altieri G., Oteri C., (2001) *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Roma.

infatti, le diverse forme di lavoro atipico hanno avuto maggiore sviluppo nelle regioni del Nord, mentre nel Meridione, la loro diffusione è stata senz'altro più contenuta, anche a causa della “concorrenza” esercitata dal lavoro nero, economicamente ancor più conveniente per le imprese. (Fig. 1).

Le collaborazioni assumono caratteristiche, ruoli e funzionalità diversi nei diversi mercati del lavoro regionali, coinvolgendo così lavoratori con profili sociali diversi. Se nel Nord vi è una maggiore presenza di lavoratori adulti, sia uomini che donne, nel Sud invece, è elevata la presenza dei più giovani e degli uomini. Nel Centro inoltre, vi è una presenza femminile più elevata che nelle altre ripartizioni territoriali, spiegabile con la presenza della capitale, dove vi è un'elevata terziarizzazione. (Tab. 4)

Fig. 1 Collaboratori per ripartizione territoriale



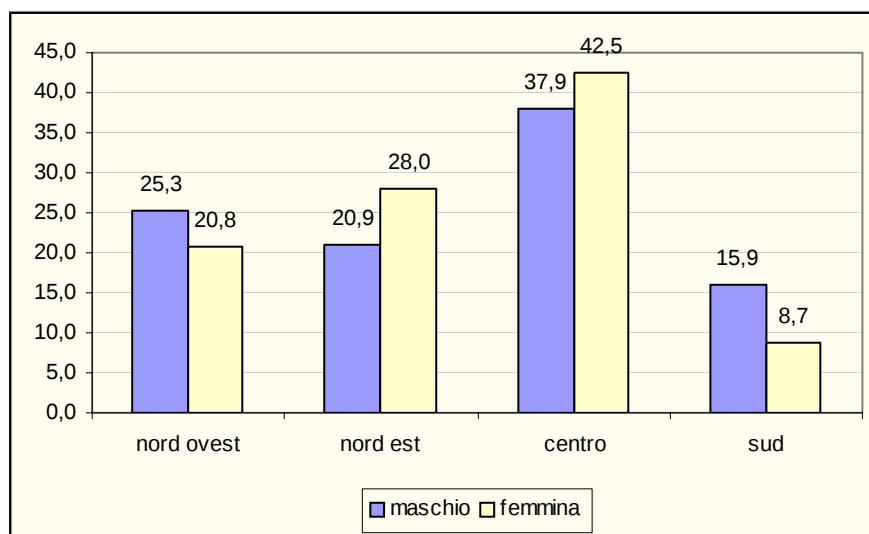
Fonte: Ires indagine diretta

Tab. 4 - Collaboratori per sesso, classi di età e ripartizione territoriale

	Fino a 29	30- 34	35 - 39	< 40	Totale	Fino a 29	30- 34	35 - 39	< 40	Totale
	Maschio					Femmina				
Nord ovest	22,0	30,5	22,0	25,4	100,0	36,3	34,1	13,2	16,5	100,0
Nord est	18,3	35,0	30,0	16,7	100,0	31,3	43,5	14,8	10,4	100,0
Centro	32,4	39,2	21,6	6,8	100,0	34,2	39,9	16,5	9,5	100,0
Sud	40,7	11,1	29,6	18,5	100,0	45,5	39,4	9,1	6,1	100,0
Totale	26,8	32,3	25,0	15,9	100,0	34,8	39,5	14,6	11,1	100,0

Fonte: Ires indagine diretta

Fig. 2 - I collaboratori: maschi e femmine nelle diverse aree territoriali



Fonte: IRES, indagine diretta

Un ultimo dato sulla composizione del campione riguarda il titolo di studio. Quasi il 70% degli intervistati è un laureato, di cui ben il 23% è anche in possesso di una specializzazione. **Una popolazione dunque molto istruita**, specie se confrontata con le caratteristiche degli occupati nelle medesime classi di età. Si tratta anche in questo caso di una evidenza già emersa dalle statistiche ufficiali, ma anche da analoghe ricerche empiriche. Conformemente alle caratteristiche degli occupati nel complesso le collaboratrici sono mediamente più istruite dei loro colleghi uomini. (Tab. 5)

Tab. 5 Sesso per titolo di studio

	Maschio	Femmina	Totale
Fino al diploma	40,3	24,5	30,2
Laurea o diploma universitario	41,1	48,8	46,0
Specializzazione post-lauream	18,6	26,7	23,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ires indagine diretta

2. I percorsi dopo l'introduzione della legge 30/2003: i collaboratori hanno soltanto cambiato nome

2.1 Da ottobre 2003 a oggi: da collaboratori coordinati e continuativi a lavoratori a progetto

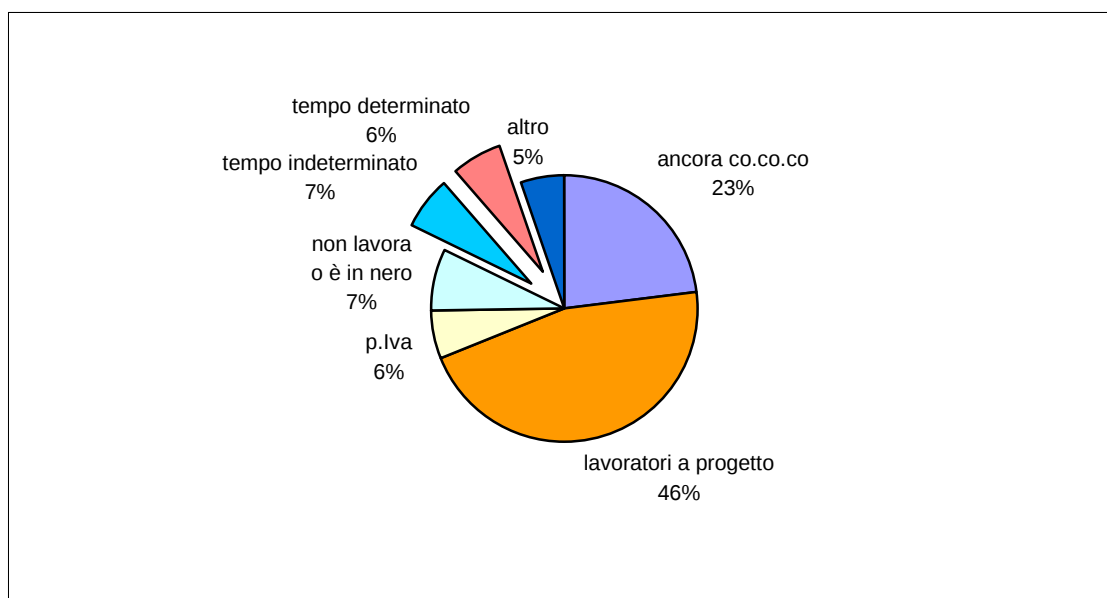
A due anni dall'entrata in vigore della riforma sul mercato del lavoro, **quale è stato il destino dei collaboratori coordinati e continuativi?**

La tendenza prevalente è quella della trasformazione in lavoro a progetto: **ben il 46% di chi aveva a ottobre 2003 un contratto di collaborazione coordinata e continuativa è oggi un lavoratore a progetto**. Sono rimasti fuori da questa trasformazione coloro che lavoravano nel pubblico impiego: questi sono il 23% dei vecchi co.co.co rimasti perlopiù con la stessa tipologia di contratto. Dei vecchi co.co.co, il 5,8% - ha invece aperto la partita Iva.

Soltanto il 6,5% ha oggi un contratto a tempo indeterminato; il 6% è invece stato assunto a tempo determinato. Un altro 5% ha oggi un contratto di lavoro in somministrazione o a contenuto formativo.

Di contro, **ben il 7,3% di coloro che a ottobre 2003 erano co.co.co è stato espulso dal mercato del lavoro, o perché oggi non lavora più o lavora senza contratto**. (Fig. 3)

Fig. 3 – Il destino dei co.co.co da ottobre 2003 a oggi

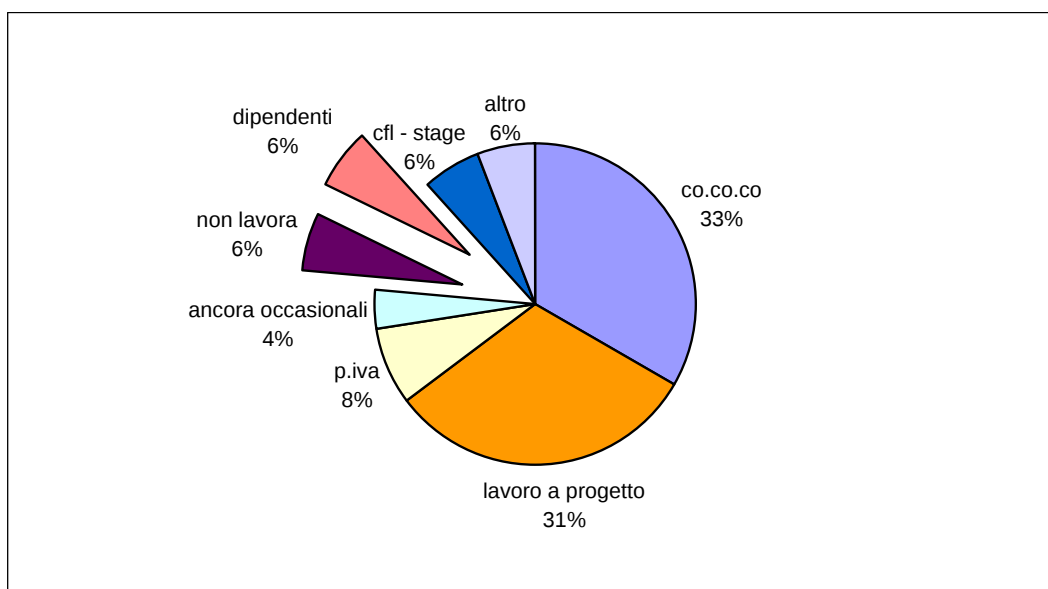


Fonte: IRES, indagine diretta

Passiamo ora a vedere **quali sono stati gli effetti della riforma su coloro che a ottobre 2003 avevano un contratto di collaborazione occasionale**. Anche in questo caso, la riforma è intervenuta prevalentemente in direzione di una trasformazione al lavoro a progetto: sono molto pochi coloro i quali lavorano ancora con contratti di collaborazione occasionale (4%), mentre poco più del 30% è passato dalla collaborazione occasionale al contratto di lavoro a progetto. A questi va sommato un altro 33% di coloro che - nel pubblico impiego - hanno oggi una collaborazione coordinata e continuativa. In tutto, quindi, il 64% dei collaboratori occasionali di ottobre 2003 ha oggi un contratto di collaborazione a progetto o coordinata e continuativa. Infine, anche ai collaboratori occasionali nell'8% dei casi è stata proposta l'apertura della partita Iva.

Le stabilizzazioni sono invece molto poche, verosimilmente ancora meno di quanto non sia avvenuto per i vecchi collaboratori coordinati e continuativi. Meno del 6% di chi a ottobre 2003 lavorava con contratto di collaborazione occasionale è stato infatti assunto, prevalentemente a tempo determinato. Il 5,8% ha invece oggi un contratto di formazione lavoro o di stage. Come per i co.co.co, anche tra i collaboratori occasionali una parte è addirittura uscita dal mercato del lavoro: poco meno del 6% dei vecchi collaboratori occasionali ha infatti smesso di lavorare o è entrato nel mercato del lavoro sommerso. (Fig.4)

Fig. 4 – Il destino dei collaboratori occasionali da ottobre 2003 a oggi



Fonte: IRES, indagine diretta

2.2 Dopo il primo anno di applicazione della riforma: gli assestamenti da giugno 2004 a oggi

Se questi sono stati gli effetti prodotti dalla riforma nei due anni di applicazione, vediamo quali sono state invece le trasformazioni avvenute nel mercato del lavoro nel corso dell'ultimo anno, a partire cioè da giugno 2004. Da quel momento, data in cui la riforma era già in vigore da almeno un anno, i passaggi da una forma contrattuale all'altra sono stati meno rilevanti. **Ciò significa che la situazione contrattuale degli intervistati ha subito i maggiori cambiamenti nel primo anno di applicazione della legge e si è poi assestata nell'anno successivo, cioè da giugno 2004 a oggi.** Fa eccezione soltanto una parte di collaboratori coordinati e continuativi che, per effetto della possibilità di proroga concessa nel primo anno di applicazione della legge, sono passati ad altre forme contrattuali - prevalentemente al lavoro a progetto - soltanto dopo giugno 2004.

Vediamo nel dettaglio quale è stato il destino di coloro i quali a giugno 2004 avevano ancora un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. La maggior parte dei co.co.co che a giugno 2004 non erano ancora transitati verso altre forme di collaborazione lavoravano nel pubblico impiego: infatti, più della metà (il 54%) ha continuato nell'ultimo anno ad avere un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Il 24%, invece, aveva probabilmente usufruito delle proroghe nel primo anno di applicazione della legge, per cui è passato al lavoro a progetto soltanto nel secondo anno, cioè dopo giugno 2004.

Per molti, è continuato il passaggio dalla co.co.co alla partita Iva, sebbene in misura ridotta, poiché il trend più evidente era già avvenuto nel corso del primo anno di applicazione.⁸ Ancora bassa è la percentuale di stabilizzazione: i co.co.co passati nell'ultimo anno al lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato sono rispettivamente il 6,3% e il 7% sul totale di coloro che a giugno 2004 lavoravano come collaboratore coordinato e continuativo. La quota di coloro che sono stati stabilizzati è, d'altra parte, di poco inferiore a quella di coloro i quali sono stati espulsi dal mercato del lavoro o spinti nell'area del sommerso: l'8% di chi aveva a giugno 2004 una co.co.co ha infatti nel corso dell'ultimo anno perso il lavoro e oggi è disoccupato o lavora in nero. **Cosa è successo invece a coloro che a giugno 2004 già lavoravano come lavoratori a progetto?** I loro percorsi sono ancora più stabili, poiché, anche in questo caso, i principali effetti della riforma erano già intervenuti nel primo anno di applicazione: più del 75% ha continuato infatti a lavorare a progetto; poco più dell'8% è stato assunto a tempo determinato o indeterminato, mentre il 6,3% ha smesso di lavorare o lavora in nero. (Tab. 5)

⁸ Meno del 3% di chi a giugno 2004 aveva una collaborazione coordinata e continuativa è passato nell'ultimo anno alla partita Iva.

Tab. 6 – Il destino dei lavoratori a progetto da giugno 2004 a oggi

	Percentuale
Ancora a progetto	75,3
Non lavora o lavora in nero	6,3
Tempo indeterminato	5,0
Tempo determinato	3,3
Interinale	3,8
Occasionale	2,1
Altro	4,2
Totale	100

Fonte: IRES, indagine diretta

Passiamo adesso ai percorsi dei collaboratori occasionali. Per coloro che a giugno 2004 erano ancora collaboratori occasionali è proseguito il passaggio al lavoro a progetto (38%). A questi va aggiunto una parte di lavoratori occasionali (8,5%) che nel pubblico impiego sono transitati alla collaborazione coordinata e continuativa. Il 21,3% è rimasto invece un collaboratore occasionale; l'8,5% ha aperto la partita Iva. Molto basse, anche in questo caso, le percentuali di stabilizzazione: meno del 6% di chi aveva una collaborazione occasionale a giugno 2004 è stato infatti assunto nell'ultimo anno. La quota di stabilizzazione è, in questo caso, addirittura minore di quella di chi è stato espulso dal mercato del lavoro: quasi il 13% di chi aveva una collaborazione occasionale a giugno 2004, infatti, oggi non lavora più o è passato a forme di lavoro sommerso. (Tab.7)

Tab. 7 – Il destino dei collaboratori occasionali da giugno 2004 a oggi

	Percentuale
Lavoro a progetto	38,3
Ancora occasionali	21,3
Non lavora o in nero	12,8
Co.co.co	8,5
P.iva	8,5
A tempo determinato	4,3
A tempo indeterminato	2,1
Altro	4,3
Totale	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Quale è stato, infine, da giugno 2004 a oggi, il destino dei lavoratori e delle lavoratrici con partita Iva? Anche per loro la situazione contrattuale è stata più o meno stabile nel corso dell'ultimo anno: il 73% di coloro che lavoravano con la partita Iva a giugno del 2004 continua tuttora a lavorare con questa formula contrattuale. Il 10% è invece passato a progetto; il 6% è stato assunto a tempo determinato e il 3% a tempo indeterminato. Nessuno, invece, tra i lavoratori con partita Iva ha smesso di lavorare. (Tab. 8)

Tab. 8 – Il destino dei collaboratori con partita Iva da giugno 2004 a oggi

	Percentuale
Ancora p.iva	73,4
Co.co.co.	3,3
Lavoro a progetto	10,0
A tempo determinato	6,7
A tempo indeterminato	3,3
Altro	3,3
Totale	100,0

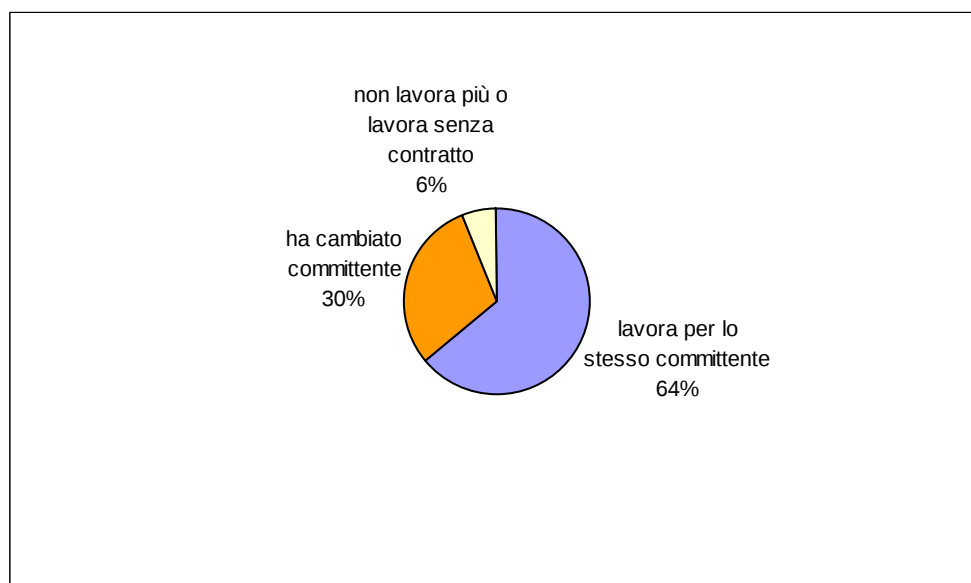
Fonte: IRES, indagine diretta

2.3 La mobilità tra diversi committenti

Vediamo adesso quanto ha pesato sulle dinamiche fin qui esposte il fatto di aver cambiato datore di lavoro o committente principale.

Nell'ultimo anno, il 64% degli intervistati ha sempre lavorato con lo stesso datore di lavoro e committente principale.

Fig. 5 – I cambiamenti da giugno 2004



Fonte: IRES, indagine diretta

Coloro che da giugno 2004 lavorano con lo stesso committente sono prevalentemente collaboratori che hanno mantenuto la propria condizione contrattuale (il 51,5%) o che sono passati da un tipo di collaborazione all'altro: prevalentemente dalla co.co.co al lavoro a progetto (6,3%) o dalla occasionale ad altre forme di collaborazione relativamente più stabili (2%). Come detto, i casi di collaboratori assunti a tempo determinato o indeterminato sono una quota

decisamente bassa, pari ad appena il 3%. Si tratta, peraltro, a detta degli stessi lavoratori intervistati, in circa il 70% dei casi, di passaggi ascrivibili a percorsi contrattuali e lavorativi di più lunga durata, piuttosto che all'entrata in vigore della legge 30. Si consideri inoltre che proprio tra questo gruppo di collaboratori che lavorano con lo stesso committente era lecito attendersi una percentuale di stabilizzazione più elevata.

Un terzo del campione è invece composto da lavoratori e lavoratrici che nel corso dell'ultimo anno hanno cambiato datore di lavoro, mantenendo o meno la precedente forma contrattuale. Si noti che, se per il 31% di questi si è trattato di una scelta dettata da circostanze presumibilmente favorevoli (dichiarano infatti di aver cambiato lavoro perché ne hanno trovato un altro), in più del 40% dei casi il passaggio a un nuovo committente è dipeso dal fatto di aver perso il precedente lavoro, o perché alla scadenza del contratto non è stato rinnovato (33%), o perché le condizioni proposte per il rinnovo sono state giudicate inaccettabili (7,8%). A questi va aggiunto il 13,3%, che sono coloro che hanno deciso di lasciare il lavoro perché le condizioni erano diventate insopportabili. Il 14,5%, infine, ha cambiato lavoro per motivi personali o per altri motivi.(Tab.9)

Tab. 9 – I motivi per cui hanno cambiato datore di lavoro

	Percentuale*
Ho trovato un altro lavoro	31,1
Scaduto il contratto, senza rinnovo	33,3
Scaduto il contratto, nuove condizioni inaccettabili	7,8
Ho lasciato il lavoro, condizioni insopportabili	13,3
Ho lasciato il lavoro, cause personali	6,7
Altro	7,8
Totale	100%

Fonte: IRES, indagine diretta

* La percentuale è calcolata soltanto sul gruppo di coloro i quali hanno cambiato datore di lavoro da giugno 2004 a oggi.

Vediamo infine coloro i quali nel corso dell'ultimo anno hanno smesso di lavorare e sono usciti dal mercato del lavoro o comunque hanno continuato a lavorare senza nessun contratto. Questi rappresentano una percentuale relativamente bassa: sono infatti il 6% del totale, ma è significativo che si tratti in particolare **di** donne e lavoratori e lavoratrici del sud. (Tab.10 e 11)

Tab.10 – I cambiamenti da giugno 2004 tra uomini e donne

	Maschio	Femmina	Totale
Ha lo stesso committente/datore	67,4	61,5	63,7
Ha cambiato committente/datore	28,3	31,2	30,1
Non lavora più/lavora in nero	4,3	7,3	6,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab.11 – I cambiamenti da giugno 2004 nelle diverse aree territoriali

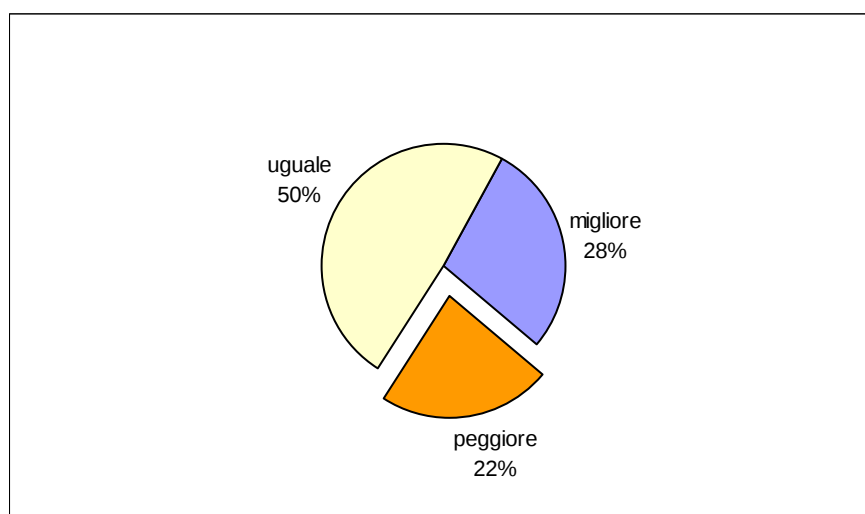
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Totale
Ha lo stesso committente/datore	71,0	62,1	60,2	62,9	63,7
Ha cambiato committente/datore	22,4	31,1	35,5	25,8	30,0
Non lavora più/lavora in nero	6,6	6,8	4,3	11,3	6,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

2.4 Gli effetti della riforma sulle condizioni di lavoro: nessun cambiamento dai co.co.co ai lavoratori a progetto

Nei passaggi da una forma contrattuale all'altra, quali sono stati infine i cambiamenti realmente avvenuti nelle condizioni di lavoro e nella percezione delle tutele da parte dei lavoratori su cui è intervenuta la legge 30? Ciò che emerge dall'indagine è che **in più della metà dei casi la situazione lavorativa degli intervistati è rimasta nel corso dell'ultimo anno uguale a quella di prima. Soltanto nel 28% dei casi le condizioni di lavoro sono migliorate; per il 22%, invece, sono addirittura peggiorate.** (Fig.6)

Fig.6 – L'attuale condizione lavorativa rispetto a un anno fa



Fonte: IRES, indagine diretta

Come era prevedibile, le condizioni di lavoro sono generalmente migliorate soprattutto tra coloro che sono passati dalle collaborazioni al lavoro dipendente, ma, come vedremo, con delle eccezioni. Per chi lavora ancora in regime di collaborazione, invece, la situazione lavorativa sembra essere rimasta pressoché uguale a quella di un anno fa. Più degli altri, i lavoratori a progetto e i collaboratori occasionali dichiarano che le loro condizioni di lavoro nel corso dell'ultimo anno non soltanto non sono migliorate – come aveva promesso la riforma del mercato del lavoro – ma sono persino peggiorate. (Tab.12)

Tab.12 – La condizione lavorativa rispetto a un anno fa a seconda del tipo di contratto

	Migliore	Peggior	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

Vediamo nel dettaglio, quali sono, a seconda delle diverse forme contrattuali, gli aspetti che sono più degli altri migliorati, quali sono peggiorati e su quali invece le condizioni di lavoro sono rimaste invariate.

Per coloro che lavorano ancora con contratti di collaborazione, il quadro è sostanzialmente stabile in tutti gli aspetti analizzati. Il dato che va rilevato è che, mentre resta pressoché immutata la percezione della propria autonomia, la situazione non migliora – e spesso anzi peggiora – sul piano delle tutele e dei diritti. In particolare, le condizioni di sicurezza peggiorano per i collaboratori occasionali e per i lavoratori con partita Iva. (Tab.13)

A due anni dall'introduzione della legge 30/2003 i lavoratori a progetto non sono dunque né effettivamente più autonomi, né più tutelati; rispetto ai co.co.co. del pubblico impiego, anzi, si sentono ancora meno garantiti. In genere, d'altra parte, i lavoratori e le lavoratrici del settore pubblico di sentono più “sicuri” dei loro colleghi nel privato.

Tab.13 – La garanzia delle tutele sociali rispetto a un anno fa a seconda del tipo di contratto

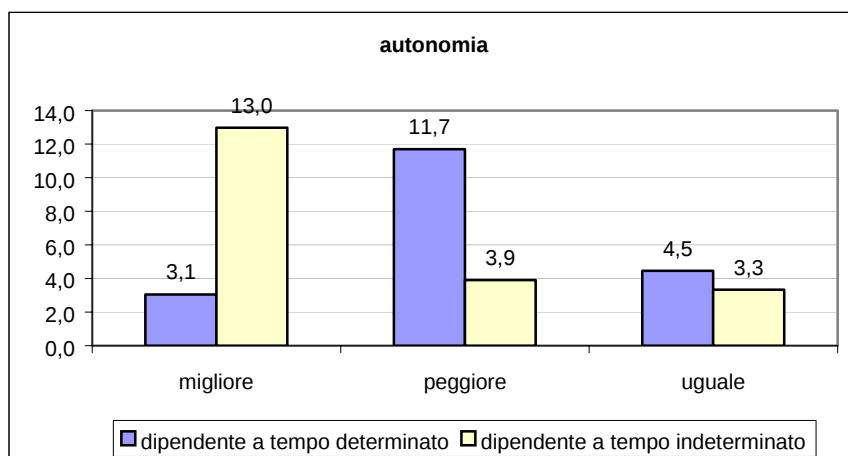
	Migliore	Peggior	Uguale	Totale
Lavoro a progetto	14,0	50,6	51,5	44,2
Co.co.co	9,3	17,3	30,2	24,3
Partita Iva	2,8	16,0	12,1	10,9
Dipendente a tempo indeterminato	29,9	-	0,3	5,9
Dipendente a tempo determinato	25,2	1,2	0,3	5,2
Collaboratore occasionale	1,9	6,2	3,5	3,6
Altro (cfl, inserimento, interinale, as.pa, autonomo....)	15,9	4,9	1,9	5,0
Non lavoro-lavoro senza contratto	0,9	3,7	0,3	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

La quasi totalità di chi invece è passato da un contratto di collaborazione al lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato segnala il miglioramento delle proprie condizioni di tutela. A fronte, tuttavia, di un peggioramento su alcuni aspetti per chi è stato assunto con un contratto a termine. Il peggioramento riguarda non soltanto, come era prevedibile, la possibilità di svolgere in

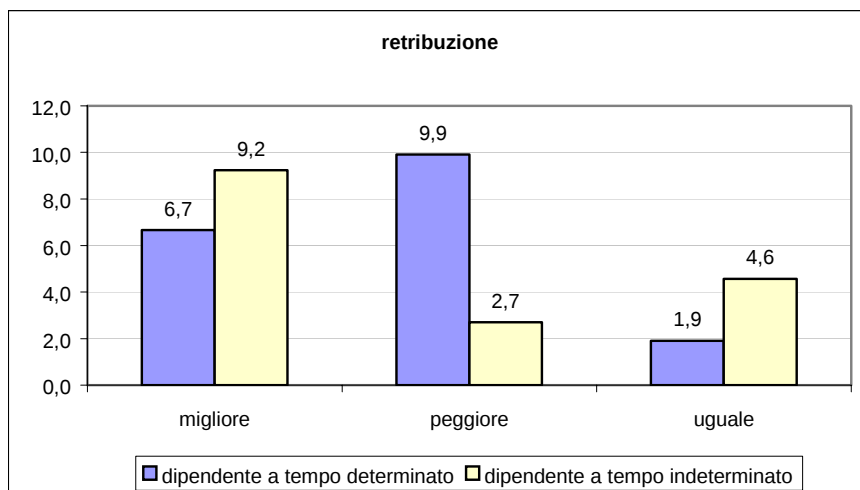
modo autonomo il proprio lavoro, ma anche le condizioni salariali.(Fig.6 e 7) Spesso, infatti, è accaduto che i collaboratori assunti siano stati inquadrati in livelli professionali inferiori o siano passati part time, con evidenti ripercussioni sui livelli di reddito. Ciò è accaduto ancor di più a coloro che sono stati assunti, ma con contratti di altro tipo, perlopiù in somministrazione o di inserimento.

Fig. 7 – L'attuale condizione di autonomia rispetto a un anno fa tra i collaboratori che sono stati assunti



Fonte: IRES, indagine diretta

Fig. 8 – L'attuale condizione retributiva rispetto a un anno fa tra i collaboratori che sono stati assunti



Fonte: IRES, indagine diretta

3. Il mondo delle collaborazioni dopo la legge 30

3.1 Le professioni: Intellettuali e tecnici nei servizi pubblici e privati

Passiamo ora ad analizzare alcune delle caratteristiche degli attuali collaboratori per verificare se vi siano stati o meno dei cambiamenti rispetto agli anni precedenti. Anzitutto **si conferma l'elevata presenza nell'area delle collaborazioni di figure professionali medie e medio-alte.** Tra gli intervistati infatti ben il 39,5% svolge una professione cosiddetta “intellettuale”, il 42,9% è un “tecnico”, il 15% è un impiegato. (Tab. 14). Sotto la dizione di “collaboratore” e di “lavoratore a progetto” continuano a ricadere le più svariate figure, che spesso hanno ben poco in comune tra di loro, se non la instabilità del rapporto lavorativo. Solo per citarne alcune, tra i collaboratori vi sono biologi, sociologi, ragionieri, geometri, fisioterapisti, operatori di call center, addetti al data entry, istruttori sportivi, segretarie, medici e informatici. Coerentemente con la tradizionale distribuzione delle professioni per genere le collaboratrici svolgono frequentemente professioni di tipo impiegatizio, mentre gli uomini sono più presenti delle donne tra i “tecnici”. In relazione alle diverse aree territoriali mutano le figure professionali coinvolte in rapporti di collaborazione o di lavoro a progetto. Così, se nel Nord e nel Centro queste modalità lavorative sono offerte soprattutto a “intellettuali” e “tecnici”, al Sud invece vi è una elevata presenza di “impiegati”. Ben il 28,6% infatti dei collaboratori meridionali intervistati svolge un lavoro di tipo impiegatizio, ossia segretarie, impiegati, addetti al data entry, ecc...Professioni che solitamente implicano un basso livello di autonomia e il rispetto di un orario lavorativo.

Tab. 14 – Le professioni nelle diverse aree territoriali

	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Totale
Professioni intellettuali	44,6	37,5	40,9	28,6	39,5
Professioni tecniche	43,8	40,6	43,8	42,9	42,9
Impiegati	9,8	17,2	12,8	28,6	15,0
Altre professioni	1,8	4,7	2,5	0,0	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

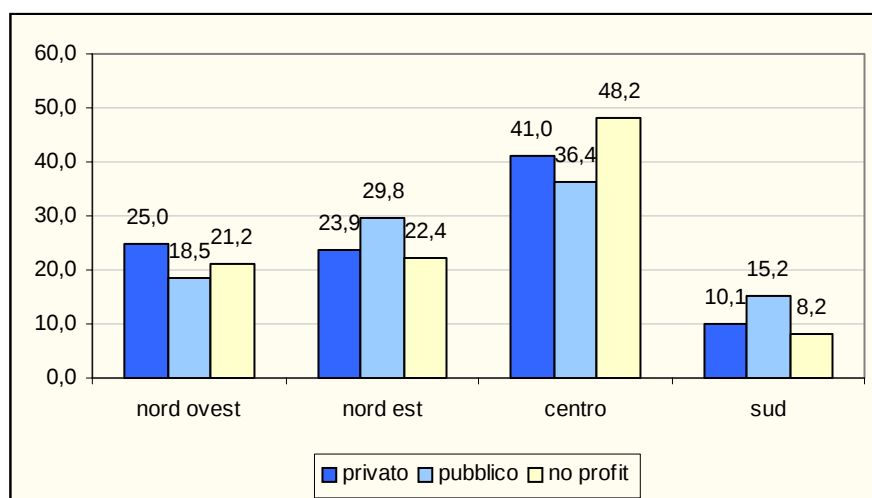
Fonte: IRES, indagine diretta

Le collaborazioni coordinate e continuative hanno sempre avuto una connotazione fortemente “terziaria”, che continua a mantenersi anche dopo l'entrata in vigore dei contratti a progetto. Si conferma l'ampio utilizzo delle collaborazioni nella pubblica amministrazione, infatti tra gli intervistati ben il 30% lavora nel settore pubblico, il 52,3% nel privato e il 16,8% nel no profit. L'ampio utilizzo delle collaborazioni nel settore pubblico è indubbiamente spiegabile con il blocco delle assunzioni, che si protrae ormai da alcuni anni, ma anche con il fatto che alcune organizzazioni per aggirare la loro stessa “rigidità” burocratica ricorrano alle co.co.co. per

soddisfare il bisogno di determinati profili professionali. Tale propensione sembrerebbe più elevata nelle aree meridionali: come mostra la figura 9, nel Sud le collaborazioni sono utilizzate nella pubblica amministrazione in maniera più intensa che nelle altre aree. Nel Centro, invece, vi è una presenza superiore alla media di collaboratori nel settore no profit. Pesa sul risultato la presenza significativa dell'area romana, in cui vi è la maggiore concentrazione di enti e istituti no profit.

Se passiamo poi ad analizzare i diversi settori in cui lavorano i collaboratori vediamo che ben il 27% è impiegato nel campo “dei servizi” (alle persone o alle imprese o altre attività dei servizi), l'11,4% nell'informatica, il 9,4% nella ricerca e sviluppo, il 7,8% nell'istruzione. Sono dunque prevalentemente le imprese dei servizi privati e pubblici ad utilizzare le diverse formule contrattuali della collaborazione, mentre nei settori industriali l'utilizzo continua ad essere contenuto. In questi settori infatti gli imprenditori utilizzano più frequentemente anche altre formule di lavoro discontinuo, come ad esempio la somministrazione a tempo determinato, ma per i più giovani anche i contratti a contenuto formativo.

Fig. 9 - I collaboratori: settore e aree territoriali



Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 15 – I settori in cui i lavorano collaboratori

	Percentuali
Agricoltura	0,3
Costruzioni	1,2
Industria	2,6
Artigianato	0,3
Commercio	2,4
Alberghi e ristoranti	0,5
Trasporti	0,2
Attività di supporto dei trasporti	0,5
Poste e telecomunicazioni	0,7
Intermediazione monetaria e finanziaria	0,9
Attività immobiliari	0,3
Informatica	11,4
Ricerca e sviluppo	9,4
Cultura e tempo libero	5,3
Sanità	3,9
Istruzione	7,8
Assistenza alle famiglie	2,0
Servizi alle imprese e alle persone	12,4
Editoria	5,4
Pubblica amministrazione	17,9
Altre attività dei servizi	14,6
Totale	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Un'ulteriore caratteristica dell'area delle collaborazioni è il fatto che siano utilizzate da imprese di tutte le dimensioni, grandi e piccole. Infatti, tra gli intervistati il 35,7% lavora per una grande impresa, il 28,7% per una piccola, il 32% per una media. E' questa una peculiarità che distingue le collaborazioni da altri strumenti oggi disponibili per le imprese e che dimostra l'enorme "versatilità" e convenienza economica delle collaborazioni ieri e del lavoro a progetto oggi.

3.2 Le condizioni di lavoro: monocommittenti e interni alle imprese

Passiamo ora ad analizzare le condizioni lavorative dei collaboratori. Abbiamo chiesto agli intervistati di fornirci informazioni sulla presenza di uno o più committenti, sulla durata dei contratti, sull'orario lavorativo, sul luogo di lavoro e sulla retribuzione percepita.

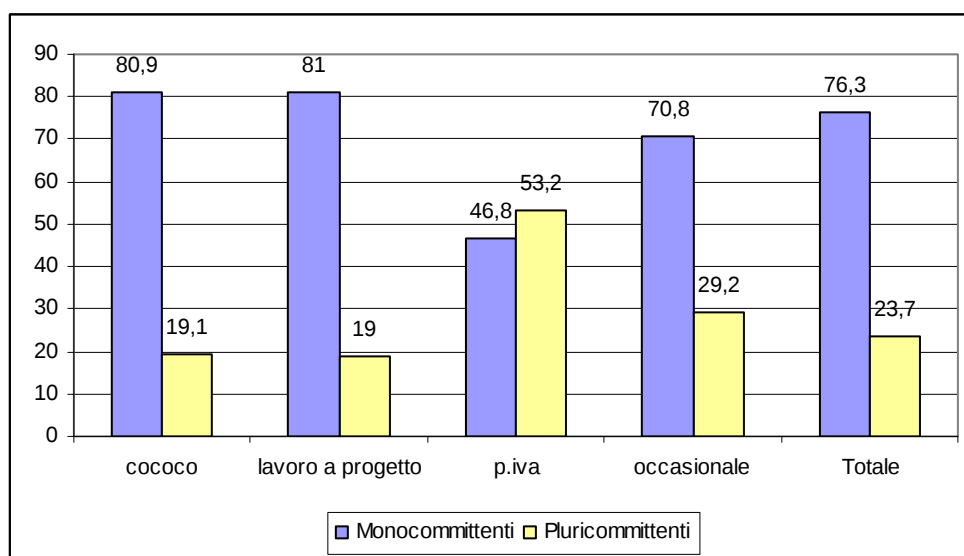
Anzitutto un primo dato rilevante è l'elevata percentuale di monocommittenti. Ben il 76,3% degli intervistati lavora per un unico datore di lavoro. Naturalmente vi sono delle differenze per tipologia contrattuale. Così se si considerano soltanto i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori a progetto, la percentuale di monocommittenti sale all'81%, mentre nel caso dei collaboratori con partita IVA scende al 46,8%⁹. (Fig.10)

⁹ I lavoratori con partita Iva lavorano più spesso dei co.co.co e dei lavoratori a progetto per più di un committente. Tuttavia, nella maggioranza dei casi, i pluri-committenti con partita Iva hanno comunque un rapporto privilegiato con uno solo dei loro committenti. Dalla precedente indagine svolta dall'IRES per NIdiL, emerge che ben il 40% dei

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. Se da un lato la monocommittenza può essere un presupposto di “continuità” lavorativa, dall’altro essa espone chiaramente i collaboratori a un rischio elevato in caso di interruzione del rapporto lavorativo. Tra coloro che sono pluricommittenti la stragrande maggioranza (86,8%) ha comunque un committente principale e il 77,5% ha dei committenti abituali. (Fig. 11) Come vedremo successivamente, i collaboratori sono spinti da necessità economiche, ma anche da esigenze di soddisfazione professionale ad affiancare alla loro attività “core” varie altre attività che consentano loro di integrare il reddito, ma anche di sperimentare opportunità e contesti lavorativi diversi da quelli abituali.

Un terzo dei collaboratori tra 35 e 39 anni è pluricommittente, una condizione che spesso è frutto, come vedremo successivamente, non di una vera e propria vocazione al “professionismo”, quanto piuttosto della necessità di raggiungere un livello di reddito adeguato o anche di soddisfare un desiderio di realizzazione professionale attraverso nuove esperienze.

Fig. 10 – Mono-comittenti nelle diverse forme contrattuali



Fonte: IRES, indagine diretta

lavoratori intervistati (soprattutto tra i più giovani), pur essendo pluri-committente, ha un rapporto quasi esclusivo con un unico committente “prevalente”. Cfr. Indagine IRES – NIdiL, luglio 2005.

Tab. 16 - Mono-committenti nelle diverse classe di età.

	Fino a 29 anni	Da 30 a 34 anni	Da 35 a 39 anni	Da 40 anni in poi	Totale
Co.co.co.	25,2	42,0	20,6	12,2	100,0
Lavoro a progetto	33,7	34,8	18,7	12,8	100,0
P.IVA	23,0	31,1	26,2	19,7	100,0
Occasionale	65,2	26,1	4,4	4,3	100,0
Totale	31,6	35,9	19,5	13,1	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Fig. 11- Presenza di un committente principale

Fonte: IRES, indagine diretta

Abbiamo poi chiesto agli intervistati di indicarci da quanto tempo lavorano con l'attuale committente. Si tratta di rapporti prevalentemente lunghi, infatti: il 36,6% lavora con l'attuale datore di lavoro da 2 a 3 anni e il 30% da oltre quattro anni, mentre soltanto un terzo ha rapporti di lavoro minori di un anno. Gli uomini hanno una maggiore continuità dei rapporti lavorativi rispetto alle donne, infatti tra di essi il 37,1% lavora con l'attuale datore di lavoro da oltre quattro anni. Si evidenzia inoltre una maggiore continuità lavorativa nel Nord rispetto al Sud. (Tab. 17)

Tab. 17 - Da quanto tempo lavora con l'attuale datore di lavoro nelle diverse aree territoriali

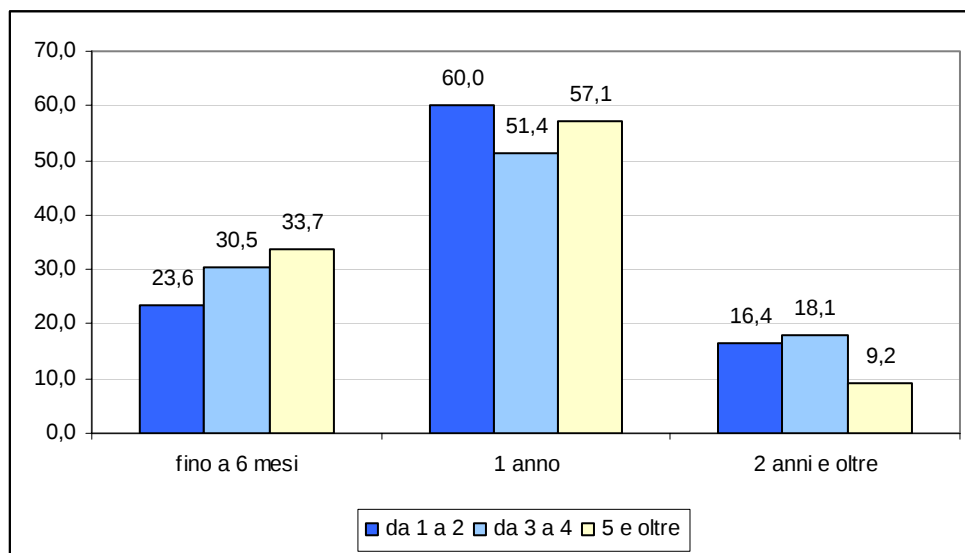
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Totale
Fino a 1 anno	29,6	30,3	36,2	37,5	33,4
Da 2 a 3 anni	40,7	35,2	35,7	35,7	36,7
4 anni e oltre	29,7	34,5	28,1	26,8	29,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tra i collaboratori intervistati il 19% è al suo primo contratto di lavoro con l'attuale committente, mentre il 36,6% ha già avuto uno o due contratti, il 22,5% da tre a quattro e il 22% addirittura cinque o più contratti. Come mostra la figura 12, vi è una normale correlazione tra la durata del tempo di collaborazione e il numero di contratti.

Va notato che **a fronte di rapporti relativamente lunghi i contratti di lavoro sono relativamente brevi**. Ad esempio, tra coloro che lavorano da un anno con l'attuale committente, oltre la metà ha già avuto più di un contratto e circa il 16% ne ha avuti oltre tre. Anche in presenza di una relativa continuità di rapporto con il committente i collaboratori vivono dunque una situazione di forte incertezza anche dell'immediato futuro.

Fig 12 - Durata dei contratti e numero di contratti già avuti con l'attuale committente



Fonte: IRES, indagine diretta

In generale 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.

Come mostra la tabella 18 i collaboratori ricevono proposte lavorative relativamente più durature delle colleghe collaboratrici (infatti il 20,5% degli uomini ha contratti di due anni e oltre, contro il 12,4% delle donne). I rapporti lavorativi più lunghi, inoltre, riguardano in maggior misura i collaboratori al di sopra dei 35 anni e quelli che da più tempo lavorano presso la stesso committente. E' dunque ipotizzabile che i committenti, attuino una vera e propria politica di *retention*, ed offrano quindi contratti più lunghi ai collaboratori più professionalizzati. Del resto, gli imprenditori hanno interesse a mantenere il rapporto lavorativo con quei lavoratori più qualificati, che contribuiscono al "capitale sociale" della propria impresa, seppure non sempre si

rendano disponibili a riconoscere il valore delle loro prestazioni, come dimostrano i bassi livelli di reddito.

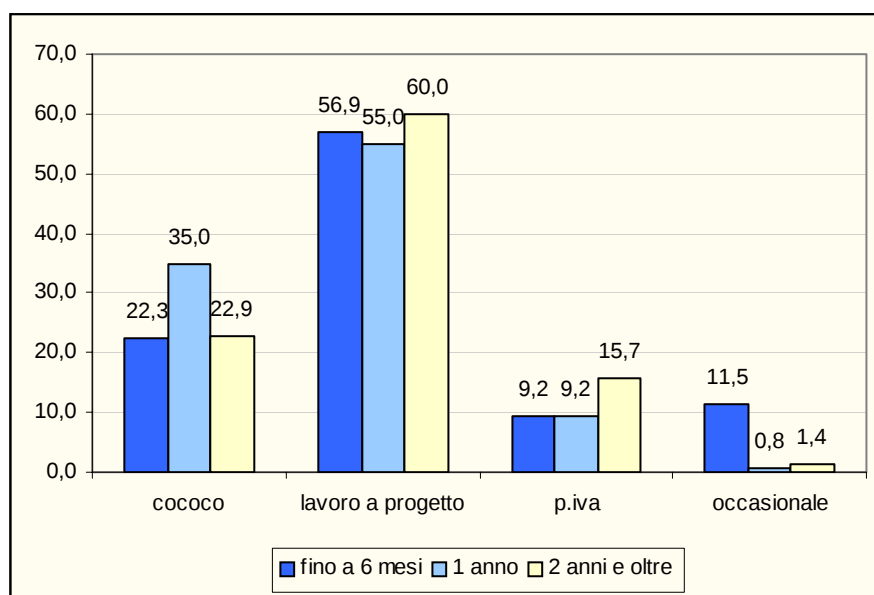
Tab.18 - Durata dei contratti tra maschi e femmine e per diverse classi di età

	Maschio	Femmina	Totale
Fino a 6 mesi	25,5	29,8	28,3
1 anno	54,0	57,8	56,5
2 anni e oltre	20,5	12,4	15,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Naturalmente, le durate contrattuali più brevi riguardano soprattutto i collaboratori occasionali. Tra di essi infatti, l'83% ha contratti di durata inferiore ai 6 mesi. Sia i collaboratori coordinati e continuativi che i lavoratori a progetto hanno invece per lo più contratti di un anno. Si può notare inoltre che ai lavoratori a progetto sono offerti in maggior numero rispetto ai collaboratori coordinati e continuativi anche contratti brevi (fino a sei mesi) o viceversa "lunghi" (due anni e oltre). Un effetto indubbiamente legato alle differenze tra settore pubblico e settore privato (Fig. 12)

Fig. 12 - Durata dei contratti nelle diverse forme di collaborazione



Fonte: IRES, indagine diretta

La nostra indagine **conferma ancora una volta il fatto che i collaboratori siano 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. Non sembra dunque cambiato molto oggi, rispetto alle prime indagini svolte sui collaboratori.¹⁰

Sono soprattutto i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori a progetto a lavorare presso la sede dell'azienda (rispettivamente l'85,6% e il 79,3%), sebbene anche tra i lavoratori con partita Iva e i collaboratori occasionali le percentuali siano molto elevate. (Tab. 19) La stragrande maggioranza dei collaboratori lavora dunque presso il tradizionale luogo di lavoro, e ciò riguarda in massima parte non soltanto coloro che svolgono professioni di tipo impiegatizio (86,3%), ma anche i cosiddetti "intellettuali" (76,2%) e "tecnici" (79,1%).

Tab. 19 - Luogo di lavoro a seconda dei diversi tipi di contratto

	Presso l'azienda	A casa	Presso i clienti	Altro	Totale
Co.co.co.	85,6	1,4	9,4	3,6	100,0
Lavoro a progetto	79,3	5,2	14,0	1,5	100,0
P.IVA	68,5	9,3	20,4	1,8	100,0
Occasionale	65,2	13,0	21,8	0,0	100,0
Totale	79,3	4,9	13,8	2,1	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

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. Come mostra la tabella 20, infatti, a ben l'83,5% dei co.co.co. e all'83,4% è richiesto di rispettare un orario lavorativo, sebbene anche al 76,8% dei lavoratori a progetto è richiesto di andare quotidianamente a lavorare presso l'impresa e nel 78,7% dei casi di rispettare un orario. (Fig. 13)

In generale la presenza quotidiana in azienda e il rispetto di un orario lavorativo è richiesto in maggior misura alle donne. Un dato spiegabile anche con le professioni esercitate dalle collaboratrici e con la maggiore percentuale di monocommittenze tra le collaboratrici rispetto ai colleghi uomini.

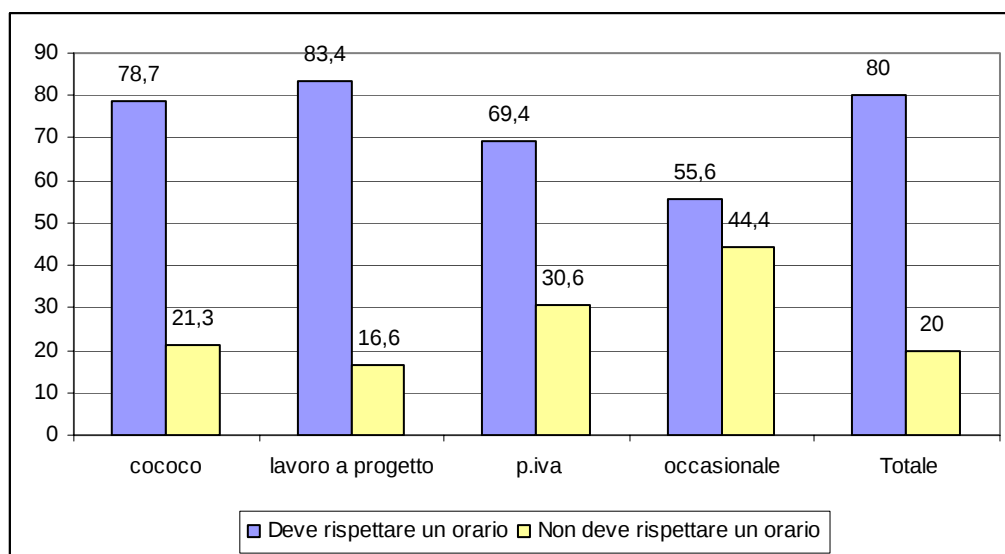
Tab. 20 - Presenza quotidiana sul posto di lavoro a seconda dei diversi tipi di contratto

	Co.co.co	Lavoro a progetto	P.IVA	Occasionale	Totale
Presenza quotidiana	83,5	76,8	57,1	26,1	74,0
Presenza saltuaria	4,3	5,9	7,2	13,0	5,9
No	12,2	17,3	35,7	60,9	20,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

¹⁰Altieri G., Carrieri M., (2000) *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma; Addobbo T., Borghi V., (2001), *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Franco Angeli, Milano; Magatti M., Fullin G., (a cura di) (2002), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma; Catania D., Vaccaro C.M., Zucca G., (a cura di) (2004) *Una vita tanti lavori. L'Italia degli atipici tra vulnerabilità sociale, reti familiari e autoimprenditorialità*, Franco Angeli, Milano.

Fig. 13 Rispetto di un orario di lavoro per tipo di contratto

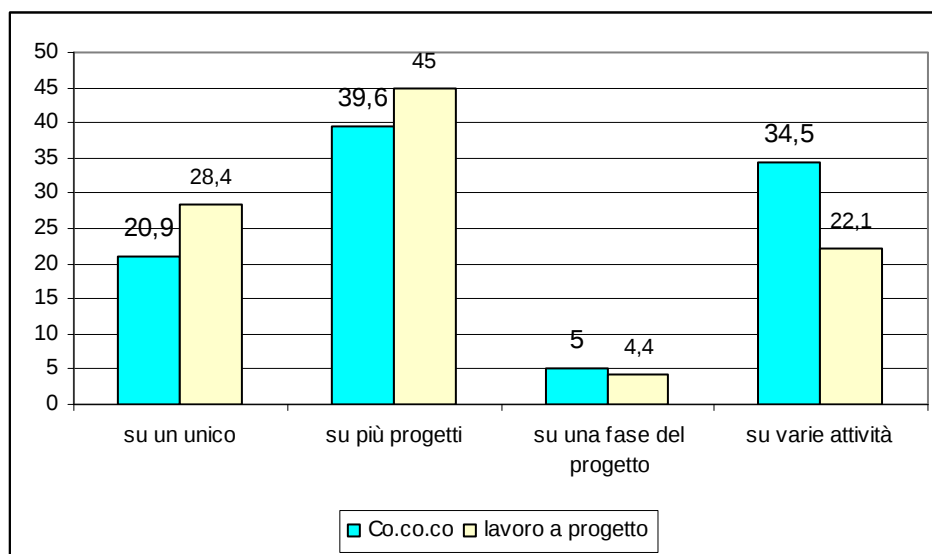


Fonte: IRES, indagine diretta

3.3 La “versatilità” dei collaboratori

Abbiamo poi chiesto agli intervistati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto se lavorassero effettivamente su uno o più progetti. Il risultato è stato che la maggior parte dei collaboratori lavora su più progetti (43,6%) o addirittura su varie attività (25,6%). Soltanto poco più di un quarto dei collaboratori lavora dunque effettivamente su un unico progetto e il 4,5% su una fase di esso (Fig. 14). Mentre gli impiegati lavorano più frequentemente su un unico progetto, gli intellettuali sono maggiormente impegnati su più di uno.

Fig. 14 – Modalità di lavoro sul progetto a seconda delle diverse forme contrattuali



Fonte: IRES, indagine diretta

Abbiamo poi chiesto ai collaboratori di indicarci se, generalmente, le attività svolte sono quelle indicate nel contratto di lavoro. E' interessante notare che soltanto il 57% ha risposto di sì, mentre il 37% ha dichiarato di svolgere più attività e il 6,2% addirittura attività non previste dal contratto. Un dato che rivela dunque un certo scostamento quantitativo fra contratto e rapporto di lavoro, con un ampliamento di fatto delle attività a carico del collaboratore. Segno da una parte della genericità con cui molto spesso vengono specificate nei contratti le attività da svolgere, ma anche un segnale del tentativo dei committenti di ricondurre formalmente la fattispecie del contratto a progetto entro i limiti di legge, ma non nella sostanza.¹¹ Rileviamo inoltre come vi sia stata su questi punti una sostanziale omogeneità di risposte tra collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori a progetto. (Tab. 21). Ancora una volta i collaboratori del sud hanno condizioni lavorative diverse dai colleghi del nord e soprattutto del nord-est, dove oltre il 72% dei collaboratori svolge effettivamente le attività indicate nel contratto. Cosa che avviene soltanto per il 44% dei collaboratori meridionali. (Tab.22)

Tab. 21 - Le attività svolte sono indicate nel contratto?

	Co.co.co.	Lavoro a progetto	P.IVA	Occasionale	Totale
Sostanzialmente sì	54,6	54,2	68,9	70,8	56,9
No svolgo più attività	39,7	38,6	26,2	29,2	37,0
No svolgo altre attività	5,7	7,2	4,9	0,0	6,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 22 - Attività svolte e ripartizione territoriale

	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Totale
Sostanzialmente sì	55,4	72,2	51,5	43,9	56,7
No svolgo più attività	38,4	25,4	40,2	49,1	37,1
No svolgo altre attività	6,2	2,4	8,3	7,0	6,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

¹¹ Questo scostamento, qualora dovesse assumere i caratteri di un vero e proprio slittamento della fattispecie, potrebbe legittimare il ricorso all'accertamento giurisdizionale per eventuale erroneità della qualificazione o anche difformità fra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato. Una materia che nelle intenzioni del legislatore si sarebbe dovuta rimettere – fra i dubbi della dottrina e l'opposizione di vasti settori sindacali – alla certificazione contrattuale ad opera dei soggetti autorizzati (artt. 79-89), con effetti decorrenti fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale nel primo caso (erronea qualificazione), o dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità nel secondo.

3.4 Orari lavorativi lunghi e redditi bassi

Passiamo ora all'orario lavorativo. **Oltre la metà dei collaboratori svolge un orario superiore a quello standard, ossia lavora più di 38 ore a settimana.** Ciò accade soprattutto nel settore privato, dove i collaboratori con orari così lunghi sono ben il 64%. (Tab. 23) Vi è poi il 23,1% dei collaboratori che lavora fino a 38 ore a settimana e il 24,5% che lavora meno di 30 ore (di cui il 13,6% meno di 26 ore.) (Tab. 15)

I collaboratori svolgono dunque orari di lavoro molto lunghi, in particolare quelli con contratto a progetto o con partita IVA, tra i quali le percentuali di coloro che superano le 38 ore lavorative a settimana sono rispettivamente del 60,6% e del 75,8%. Nel settore pubblico invece prevale un orario di lavoro standard.

A lavorare più ore sono soprattutto i cosiddetti “intellettuali”, seguiti dai tecnici: rispettivamente il 60% e il 52,1% di essi svolge orari superiori alle 38 ore. (Fig. 15)

Tab. 23 - Orario di lavoro nei diversi settori

	Fino a 30 ore	Fino a 38 ore	Oltre 38 ore	Totale
Privato	22,3	13,4	64,3	100,0
Pubblico	25,0	44,7	30,3	100,0
No profit	30,6	15,3	54,1	100,0
Totale	24,5	23,1	52,4	100,0

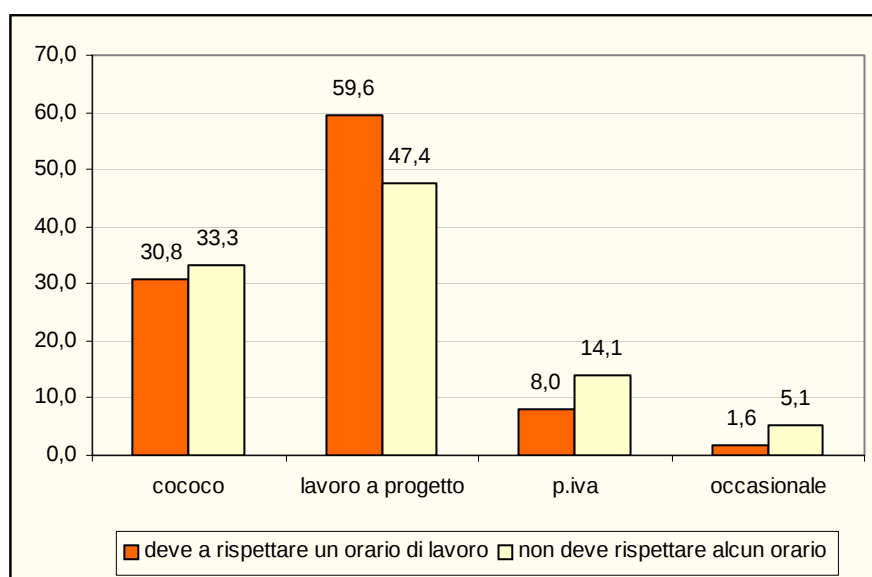
Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 24 - Orario di lavoro a seconda delle diverse tipologie contrattuali

	Fino a 30 ore	Fino a 38 ore	Oltre 38 ore	Totale
Co.co.co	23,4	47,5	29,1	100,0
Lavoro a progetto	24,0	15,4	60,6	100,0
P.IVA	17,7	6,5	75,8	100,0
Occasionale	54,2	12,5	33,3	100,0
Totale	24,5	23,1	52,4	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Fig. 15 – Rispetto di un orario di lavoro nelle diverse tipologie di collaborazione



Fonte: IRES, indagine diretta

Infine, un ultimo dato: anche tra coloro che sono mono-committenti la percentuale di coloro che lavorano più di 38 ore è assai elevata (48%). Tra i pluri-committenti il tempo di lavoro è ancor più dilatato: addirittura il 65,8% lavora più di 38 ore.

A fronte di orari lavorativi così lunghi vediamo ora quali sono i redditi percepiti dai collaboratori.

Ben il 46% dei collaboratori ha una retribuzione inferiore ai 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 (Tab. 25). Nel settore pubblico, invece quasi un terzo dei collaboratori ha un reddito mensile compreso tra 1.000 e 1.200 euro.

I “Tecnici” e gli “Intellettuali” hanno redditi mediamente più elevati degli altri collaboratori, rispettivamente il 46% e il 35% di essi guadagna, infatti tra i 1.000 e i 1.500 euro mensili. Va notato però che essi, come abbiamo visto precedentemente, sono anche coloro che svolgono orari lavorativi ben al di sopra dell’orario standard. Come mostra la tabella 25, tuttavia non sempre vi è una correlazione lineare tra le ore lavorate e la retribuzione percepita. Ben il 38% di coloro che lavorano più di 38 ore a settimana riesce infatti a guadagnare soltanto meno di 1.000 euro al mese. Infine, un ultimo dato: il 48% dei pluricommittenti raggiunge al massimo 1.000 euro al mese. La pluricommittenza d’altra parte in molti casi non è un indicatore di forza sul mercato, bensì una risposta alla necessità di integrazione economica.

In generale si tratta dunque di retribuzioni piuttosto basse, specie se confrontate con le retribuzioni medie dei dipendenti appartenenti ai medesimi gruppi professionali¹².

Tab. 25 – Retribuzioni mensili nei diversi settori

	Privato	Pubblico	No profit	Totale
Sotto i 400 euro	3,0	2,7	6,2	3,4
Da 400 a 800 euro	21,4	15,8	28,0	20,8
Da 801 a 1000 euro	25,6	12,5	26,8	21,8
Da 1001 a 1200 euro	18,0	32,2	13,4	21,6
Da 1201 a 1500	14,3	24,3	12,2	17,0
Da 1501 a 2000 euro	10,2	9,9	6,1	9,4
2000 e oltre	7,5	2,6	7,3	6,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

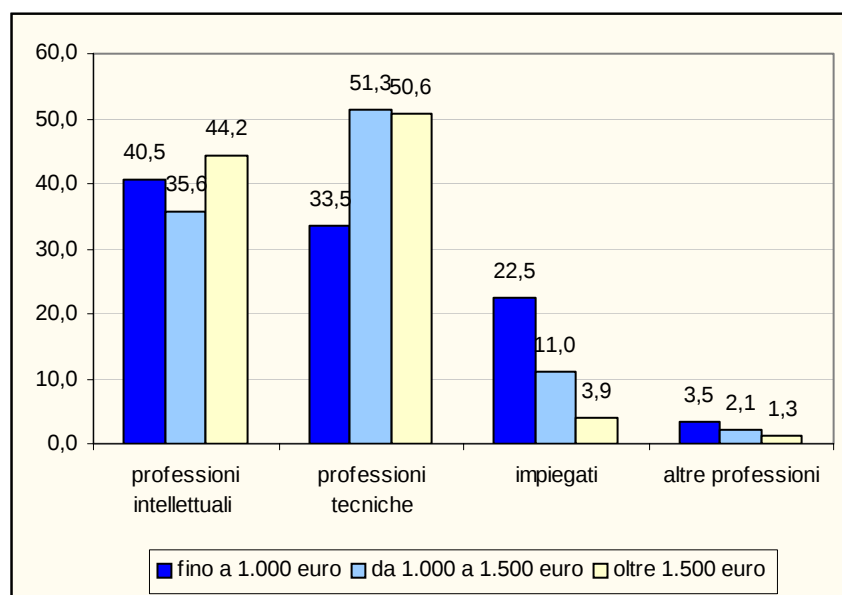
Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 26 – 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	57,7	7,8	100,0
Oltre 38 ore	38,1	38,5	23,4	100,0
Totale	46,0	38,6	15,4	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Fig. 16 – Retribuzione mensile nei diversi gruppi professionali



Fonte: IRES, indagine diretta

Se passiamo poi alle diverse forme di collaborazione notiamo che i redditi relativamente più elevati (oltre i 1.500 euro) riguardano per lo più i collaboratori con partita IVA, tra i quali

¹² Ad esempio secondo i dati della Banca d'Italia i lavoratori dipendenti del settore della sanità e dei servizi sociali hanno un reddito reale pari a 32.998 euro l'anno, quelli dell'intermediazione finanziaria e monetaria di 49.667 euro e complessivamente il settore dei servizi paria 27.296 (si veda Banca d'Italia, *Relazione annuale sul 2004*, maggio 2005).

presumibilmente vi è una quota di veri e propri “professionisti”¹³. Oltre la metà dei lavoratori a progetto invece ha una retribuzione inferiore a 1.000 euro al mese. (Tab. 27)

Tab. 27 Retribuzione per tipo di contratto

	Co.co.co.	Lavoro a progetto	P.IVA	Occasionale	Totale
Fino a 1.000 euro	29,8	53,5	31,7	91,7	46,0
Da 1.000 a 1.500 euro	58,9	32,7	30,0	8,3	38,6
Oltre 1.500 euro	11,3	13,8	38,3	0,0	15,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Abbiamo chiesto agli intervistati con quali modalità siano retribuiti. La maggior parte dei collaboratori (il 76%), soprattutto i co.co.co e i lavoratori a progetto, viene pagata mensilmente. Le situazioni più incerte dal punto di vista dei pagamenti si registrano nel settore del no-profit, dove la percentuale di coloro che sono pagati mensilmente scende al 68,3%.(Tab. 28) In questo settore però è relativamente più frequente la percentuale di pluri-committenti.

Un’ulteriore annotazione riguarda il fatto che sui collaboratori meridionali pesa considerevolmente l’irregolarità dei pagamenti, infatti soltanto il 57% di essi è pagata mensilmente, mentre la restante parte è pagata con scadenze incerte o irregolari, oppure ogni due o più mesi. (Tab.29)

Tab. 28 - Regolarità dei pagamenti nei diversi settori

	Privato	Pubblico	No profit	Totale
Mensilmente	80,5	72,0	68,3	75,8
Entro i 2 mesi	5,9	12,0	2,4	7,2
Oltre i 2 mesi	5,8	4,7	7,3	5,7
Con scadenze incerte e irregolari	4,3	6,7	15,9	7,0
In relazione alle fasi di esecuzione del progetto	2,0	2,0	6,1	2,7
Alla consegna del lavoro	1,5	2,6	0,0	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 29 - Regolarità dei pagamenti nelle diverse aree territoriali

	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Totale
Mensilmente	79,6	75,2	79,1	57,1	75,7
Entro i 2 mesi	1,9	12,4	5,0	14,3	7,2
Oltre i 2 mesi	9,3	1,7	6,0	7,1	5,8
Con scadenze incerte e irregolari	4,6	6,6	6,0	16,1	7,0
In relazione alle fasi di esecuzione del progetto	3,7	2,5	2,0	3,6	2,7
Alla consegna del lavoro	0,9	1,6	1,9	1,8	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

¹³ Ciononostante, anche i redditi dei lavoratori con partita Iva sono relativamente bassi, soprattutto se rapportati agli orari di lavoro e ai livelli generalmente alti di qualifica e di responsabilità. Questo dato emerge anche dalla precedente indagine IRES - NIdiL, dalla quale emerge che tra questo gruppo di collaboratori poco meno del 40% percepisce una retribuzione netta mensile addirittura ai 1.000 euro. Cfr: IRES – NIdiL, luglio 2005.

Nonostante la maggior parte dei collaboratori possa contare su una certa regolarità dei pagamenti, tuttavia le retribuzioni, come abbiamo visto sono piuttosto basse. Questa situazione fa sì che spesso i collaboratori siano costretti a ricorrere all'aiuto dei propri familiari.

Vediamo dunque con chi vivono i collaboratori. Ebbene nonostante la non giovanissima età, oltre il 27% dei collaboratori vive ancora con la famiglia di origine, mentre un altro 43% vive con il coniuge o il convivente. Nel Sud la percentuale di coloro che vivono in famiglia raggiunge il 52,6%, contro il 23% del Nord ovest (Tab. 30). Soltanto poco più di un terzo degli intervistati riesce da andare avanti soltanto con il proprio reddito, mentre per gli altri due terzi contribuisce alle spese il partner o addirittura la famiglia di origine. Fenomeno quest'ultimo maggiormente accentuato al Sud.

Tab. 30 - Tipo di convivenza nelle diverse aree territoriali

	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Totale
Solo	18,6	18,1	16,6	7,0	16,3
Con i genitori	23,0	24,4	24,4	52,6	27,4
Con il coniuge o convivente	47,8	48,8	39,0	31,6	42,6
Con amici, parenti o altro	10,6	8,7	20,0	8,8	13,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tra coloro che sono coniugati o conviventi, ben un quarto ha un partner che svolge anch'esso un lavoro a termine o addirittura non lavora. Anche in questo caso la situazione dei collaboratori settentrionali sembra essere migliore di quella dei colleghi del Centro e soprattutto del Sud. (Tab.31) Infine, un ulteriore dato su cui riflettere in termini di sostenibilità e progettualità di vita è il fatto che soltanto il 18% dei collaboratori intervistati ha dei figli. Sotto i trent'anni, la quasi totalità dei lavoratori e delle lavoratrici non ha ancora avuto figli. Questa condizione prosegue fino ai 34 anni: tra i 30 e i 34 anni addirittura il 90% degli intervistati non ne ha ancora avuti. Soltanto dopo i 35 anni la scelta della maternità sembra diventare maggiormente possibile, sebbene anche in questa fascia di età ben il 58,3% delle collaboratrici non ha figli. Questo è un dato che fa riflettere sulla sostenibilità di questa condizione lavorativa e sui suoi effetti in termini di progettualità di vita.

Tab. 31- Condizione lavorativa del partner nelle diverse aree territoriali

	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Totale
Sì	39,3	44,4	34,0	26,2	37,2
No svolge lavori precari	22,6	16,2	25,2	21,4	21,7
No non lavora	3,6	3,0	3,0	4,8	3,3
Non sono coniugato/convivente	34,5	36,4	37,8	47,6	37,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 32 Presenza di figli per classi di età

		Fino a 29 anni	Da 30 a 34 anni	Da 35 a 39 anni	Da 40 anni in poi	Totale
Maschio	Ha almeno un figlio	4,3	7,8	19,6	13,3	11,0
	Ha più di due figli	-	3,9	8,7	26,7	8,1
	Non ha figli	95,7	88,3	71,7	60,0	80,9
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmina	Ha almeno un figlio	2,8	7,3	29,2	21,2	10,6
	Ha più di due figli	-	3,2	12,5	30,3	6,4
	Non ha figli	97,2	89,5	58,3	48,5	83,0
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

4. Cosa pensano della loro condizione: collaboratori in cerca di tutele e sicurezza

4.1 Insoddisfatti delle condizioni contrattuali: bassi i redditi e pochi i diritti

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

Il basso grado di soddisfazione è in stretta relazione con i livelli retributivi che, come abbiamo visto, sono mediamente piuttosto bassi. Soltanto chi guadagna più di 1.500 euro al mese (ed è appena il 15% del campione) si dichiara mediamente soddisfatto. La stragrande maggioranza di coloro che guadagnano meno di 1.500 euro - e ancor più chi ne guadagna meno di 1.000 - si ritiene invece poco o addirittura per niente soddisfatto.

I meno soddisfatti sono 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.

Tab.33 - Soddisfatti e insoddisfatti per livelli di reddito

	Fino a 1.000 euro	Da 1.000 a 1.500 euro	Oltre 1.500 euro	Totale
Molto soddisfatto	0,9	1,0	3,8	1,4
Abbastanza soddisfatto	14,0	16,1	40,3	18,9
Poco soddisfatto	41,2	43,8	41,6	42,3
Per niente soddisfatto	43,9	39,1	14,3	37,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab.34 - Soddisfatti e insoddisfatti per aree territoriali

	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud	Totale
Molto soddisfatto	2,6	0,8	1,0	1,8	1,4
Abbastanza soddisfatto	17,0	24,6	19,5	8,8	19,0
Poco soddisfatto	42,0	49,2	39,0	38,6	42,2
Per niente soddisfatto	38,4	25,4	40,5	50,9	37,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

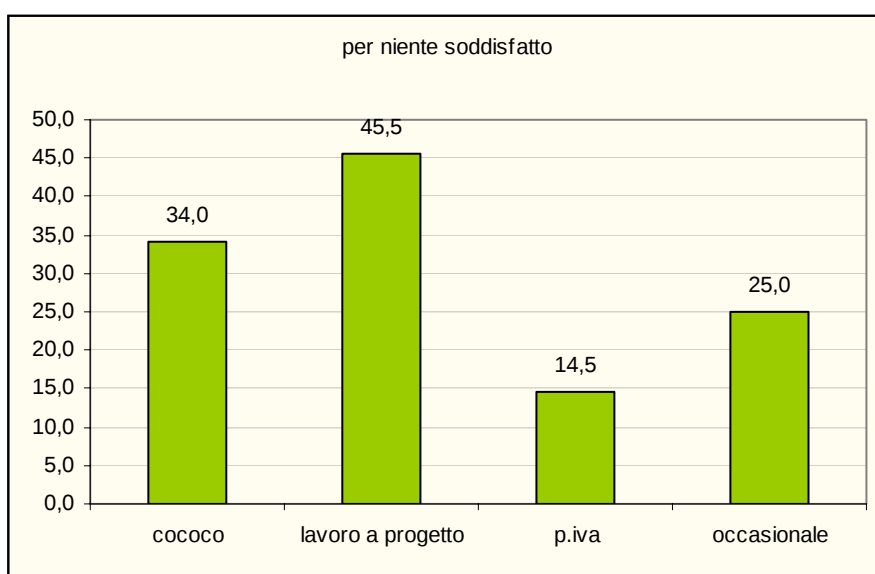
Tab. 35 Soddisfatti e insoddisfatti per tipo di professione

	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 più scontenti della loro condizione lavorativa sono i lavoratori a progetto, 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. Meno insoddisfatti sono invece i lavoratori con partita Iva e, in parte, i collaboratori occasionali¹⁴.

Fig. 17 – I più insoddisfatti a seconda delle diverse forme di contratto



Fonte: IRES indagine diretta

Tra i fattori che pesano di più del proprio lavoro i collaboratori intervistati 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

¹⁴ Sui livelli di soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici con partita Iva si vedano i risultati della precedente indagine IRES-NIdiL, dalla quale emerge che questo gruppo di collaboratori è mediamente più soddisfatto del proprio lavoro (il 50% si dichiara abbastanza o molto soddisfatto). Anche in questo caso, tuttavia, i fattori di soddisfazione sono legati ai contenuti e al tipo stesso di lavoro. Bassissimi sono invece i livelli di soddisfazione sugli aspetti più propriamente legati alla natura del rapporto di lavoro, come la retribuzione, la partecipazione a decisioni aziendali e, ancor più, la mancanza di tutele sociali. *Cfr.*, Indagine IRES – NIdiL, luglio 2005.

possibilità di crescita professionale, al coinvolgimento nelle decisioni aziendali e alla garanzia delle tutele sociali.

Tab.36 – Livelli di soddisfazione – Punteggi medi

	Punteggio da 0 a 10
Rapporto con i colleghi	7,1
Autonomia	6,3
Ambiente fisico e condizioni di lavoro	6,2
Varietà dei compiti	6,1
Rapporto con i superiori	6,0
Orario e ritmo di lavoro	5,9
Conciliazione vita privata e lavoro	5,7
Retribuzione	4,9
Possibilità di crescita professionale	3,9
Partecipazione alle decisioni aziendali	3,1
Tutele sociali	2,1

Fonte: IRES indagine diretta

L'insoddisfazione rispetto ai livelli retributivi e alla mancanza di diritti è un dato particolarmente importante. Sugli aspetti retributivi vanno segnalate alcune differenze. Sono ovviamente più insoddisfatti coloro che guadagnano meno: a seconda del reddito i punteggi medi variano sensibilmente (da meno di 4 fino a 6,7). Sono inoltre più insoddisfatti della loro retribuzione i giovani (il punteggio medio tra chi ha meno di 30 anni è 4,8 contro 5,2 degli over quaranta) e le donne (4,8 contro 5,0).

Lamentano mediamente di più gli scarsi livelli di reddito coloro che hanno una professionalità più elevata, forse perché rispetto agli altri hanno aspettative maggiori: chi svolge professioni intellettuali di alto livello attribuisce alla retribuzione un punteggio medio di 4,8, mentre tra coloro che svolgono le professioni meno qualificate il punteggio è 5,2.

L'insoddisfazione per la mancanza di tutele è, invece, un dato comune a tutti: indipendentemente dal sesso, dalla professione e dai livelli di reddito, i punteggi medi su questo aspetto sono sempre molto bassi e mai superiori al 2,5. Particolarmente insoddisfatti sono gli over quaranta e coloro che svolgono professioni intellettuali. (punteggi medi pari rispettivamente a 1,8 e 1,9).

4.2 L'assenza dei diritti: una condizione comune a tutti i collaboratori

Il fatto di sentirsi poco tutelati è, come già detto, un dato comune a tutti i collaboratori. **Rispetto ai principali diritti normalmente garantiti ai lavoratori dipendenti, i collaboratori intervistati si sentono, infatti, nella stragrande maggioranza dei casi, poco o per niente**

tutelati. In particolare, le tutele da cui si sentono più esclusi sono i diritti sindacali, la malattia e - soprattutto - la maternità.

Tab.37 - 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

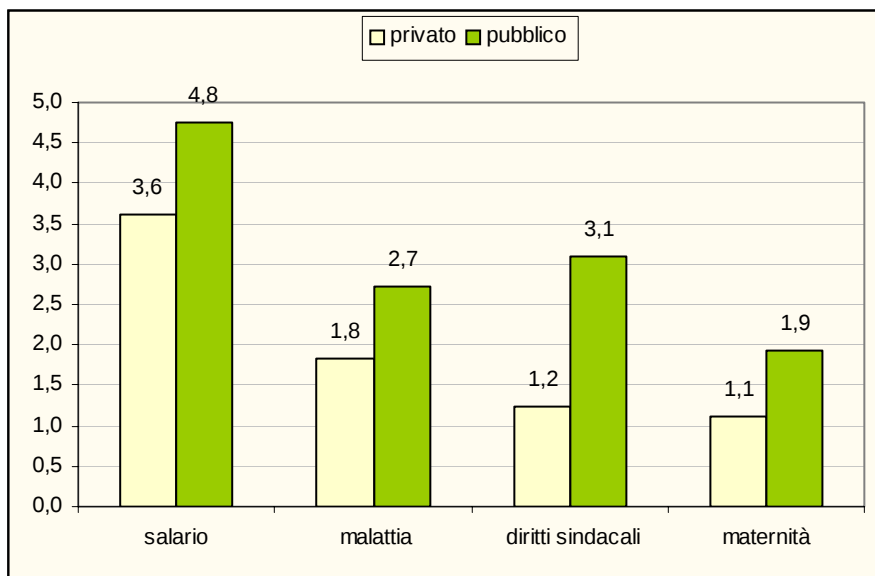
In generale, sono soprattutto i lavoratori e le lavoratrici con partita Iva a sentirsi meno tutelati¹⁵. I lavoratori a progetto lamentano invece soprattutto la mancanza di garanzie sui livelli retributivi. Peraltro, a dispetto di quanto promesso dalla normativa sul mercato del lavoro, i lavoratori a progetto sembrano sentirsi ancora meno tutelati dei co.co.co. Le aspettative create con quello che avrebbe dovuto essere un diffuso processo di stabilizzazione e di trasformazione delle vecchie collaborazioni coordinate e continuative in lavoro dipendente sono state infatti largamente disattese e le condizioni di lavoro e di tutela previste per i nuovi collaboratori - passati perlopiù dalla co.co.co. al lavoro a progetto - sono rimaste, nella migliore delle ipotesi, uguali a quelle precedenti.

¹⁵ Anche sulla percezione della mancanza di tutele da parte dei lavoratori e delle lavoratrici con partita Iva si veda la precedente indagine IRES – NIdiL: ben il 40% degli intervistati ritiene che questo sia il principale svantaggio di lavorare con la partita Iva.

Tab. 41- Quanto si sentono tutelati i di versi tipi di collaboratori

	Maternità	Diritti sindacali	Malattia	Salario
Co.co.co.	1,9	3,2	2,8	4,8
Lavoro a progetto	1,4	1,7	2,1	3,6
P.iva	1,2	1,0	1,5	4,3
Occasionale	1,4	2,8	2,4	4,5
Totale	1,5	2,1	2,3	4,1

Fonte: IRES indagine diretta

Fig. 18 - Quanto si sentono tutelati i collaboratori del settore pubblico e privato

Fonte: IRES indagine diretta

Sulla percezione della mancanza di garanzie si possono fare anche altre considerazioni. Prima di tutto, va osservato che lavorare per un unico committente non incide sul fatto di sentirsi più o meno tutelati: a lamentare la mancanza di garanzie sono, infatti, sia i mono-committenti che i pluri-committenti.

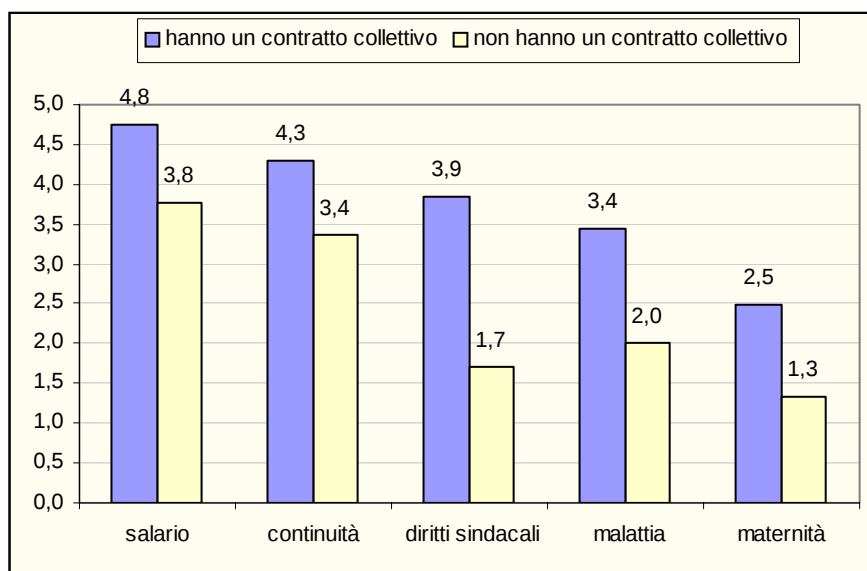
Influisce più significativamente, invece, il fatto di lavorare da più tempo con lo stesso committente. Coloro che hanno una anzianità maggiore assegnano infatti ai differenti aspetti punteggi relativamente più alti di quelli attribuiti da coloro che lavorano da meno tempo con il proprio datore. Colpisce tuttavia il fatto che anche chi lavora da più tempo con lo stesso committente si senta così poco tutelato su aspetti cruciali come la malattia e - soprattutto - la maternità.

Tab. 42- Quanto si sentono tutelati i collaboratori a seconda della loro anzianità

	Salario	Continuità	Malattia	Diritti sindacali	Maternità
Fino a 1 anno	3,9	3,1	2,1	1,8	1,1
Da 2 a 3 anni	3,9	3,1	1,9	1,9	1,5
4 anni e oltre	4,3	4,1	2,7	2,7	2,1
Totale	4,0	3,4	2,2	2,1	1,5

Fonte: IRES indagine diretta

Una circostanza che pesa non poco sulla percezione di essere tutelati è l'esistenza di un contratto collettivo specifico per i collaboratori all'interno del luogo di lavoro. Nei casi in cui i collaboratori sono riusciti a ottenere un contratto di questo tipo, essi si sentono mediamente più tutelati. Ciò vale soprattutto per la garanzia delle tutele minime per malattia e maternità e per l'esercizio dei diritti sindacali.

Fig. 19 - Quanto si sentono tutelati i collaboratori coperti da un contratto collettivo specifico

Fonte: IRES indagine diretta

4.3 L'incertezza per il futuro tra aspirazioni e prospettive reali

Conseguentemente con il fatto di sentirsi poco o per niente tutelati sul proprio lavoro, la stragrande maggioranza dei collaboratori intervistati dichiara di preferire un lavoro come dipendente. Soltanto il 14% non è infatti interessato all'assunzione.

Tra chi preferirebbe lavorare come dipendente, prevalgono le donne e i più giovani. Peraltro, tra le donne la preferenza per il lavoro dipendente non diminuisce con l'età, ma anzi, aumenta: ben il 79% delle donne tra i 35 a e i 40 anni vorrebbe infatti essere assunta. Ciò conferma, a differenza di quanto altrove sostenuto,¹⁶ che anche tra i lavoratori adulti atipici la componente volontaristica non sia affatto prevalente.

Tab. 43- Propensione al lavoro dipendente tra uomini e donne

	Maschio	Femmina	Totale
Preferirebbe lavorare come dipendente	52,5	64,3	60,0
Preferirebbe ma non ci sono le condizioni	26,8	25,7	26,1
Non mi interessa	20,7	10,0	13,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 44- Propensione al lavoro dipendente per classi di età

	Fino a 29 anni	Da 30 a 34 anni	Da 35 a 39 anni	Da 40 anni in poi	Totale
Preferirebbe lavorare come dipendente	66,2	58,1	57,9	50,0	59,6
Preferirebbe ma non ci sono le condizioni	22,1	32,0	24,2	23,4	26,2
Non mi interessa	11,7	9,9	17,9	26,6	14,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

In generale, preferirebbero lavorare come dipendenti coloro che sono più insoddisfatti del loro lavoro (ciò conferma che i motivi di insoddisfazione sono legati al rapporto di lavoro più che ai contenuti del lavoro stesso), coloro che svolgono professioni di tipo impiegatizio (ben il 70%) e, in generale, i mono-committenti (63%).

Tab.45 - Propensione al lavoro dipendente per livelli di soddisfazione

	Molto soddisfatto	Abbastanza soddisfatto	Poco soddisfatto	Per niente soddisfatto	Totale
Preferirebbe lavorare come dipendente	28,6	36,8	59,3	73,9	60,1
Preferirebbe ma non ci sono le condizioni	28,5	25,3	30,2	21,3	25,9
Non mi interessa	42,9	37,9	10,5	4,8	14,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

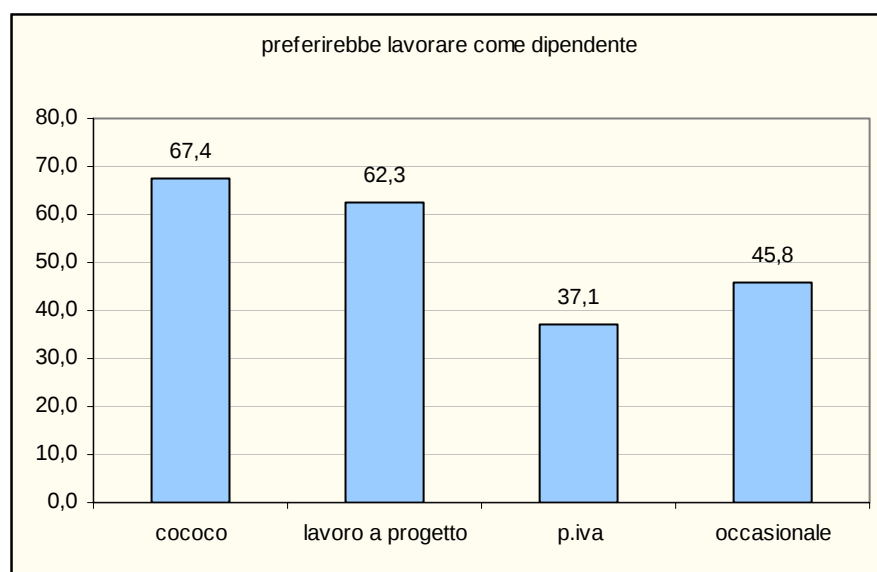
¹⁶ Si veda Cazzola G., Tiraboschi M. *Tra i giovani non esiste solo il precariato*, Il Sole 24 Ore, 26 Agosto 2005.

Tab.46 - Propensione al lavoro dipendente tra mono-committenti e pluri-committenti

	Mono-committenti	Pluri-committenti	Totale
Preferirebbe lavorare come dipendente	63,1	49,2	59,8
Preferirebbe ma non ci sono le condizioni	26,0	27,1	26,3
Non mi interessa	10,9	23,7	13,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Sono relativamente meno interessati al lavoro dipendente i lavoratori e le lavoratrici con partita Iva. Preferirebbero più spesso lavorare come dipendenti soprattutto i collaboratori veri e propri, in particolare quelli che lavorano nel pubblico impiego e che quindi hanno ancora un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. D'altra parte, i co.co.co. e i lavoratori a progetto svolgono la loro attività - molto più frequentemente dei prestatori d'opera occasionali e dei lavoratori con partita Iva - all'interno delle organizzazioni nelle quali lavorano, con tempi e modalità di fatto molto simili a quelle dei loro colleghi dipendenti. È dunque comprensibile che, più degli altri, aspirino ad essere assunti.

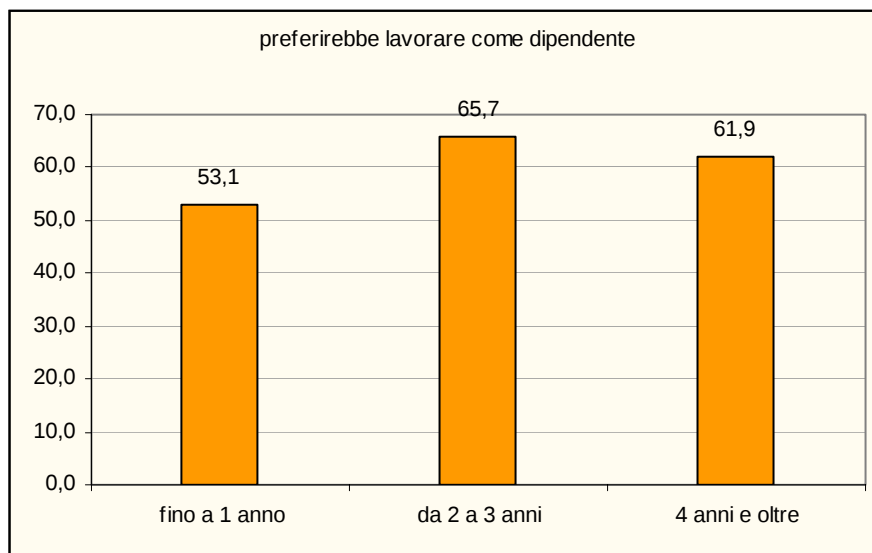
Fig. 20 – La propensione al lavoro dipendente a seconda delle diverse forme di contratto

Fonte: IRES indagine diretta

La propensione a lavorare come dipendenti è anche legata alla durata del rapporto di lavoro con il proprio committente. La preferenza per l'assunzione aumenta all'aumentare del numero di anni passati con lo stesso committente, con una punta che sfiora il 66% per coloro che lavorano da 2 a 3 anni. Ciò testimonia dell'investimento che fanno molti collaboratori, i quali accettano di lavorare anche per anni in condizione di para-subordinazione per un unico committente con la speranza – prima o poi – di essere finalmente assunti. Di fatto, è soltanto per chi lavora da più di sei anni con lo stesso committente che la preferenza per il lavoro dipendente comincia a

diminuire, per disillusione o forse – in alcuni casi – per una reale propensione al lavoro autonomo.

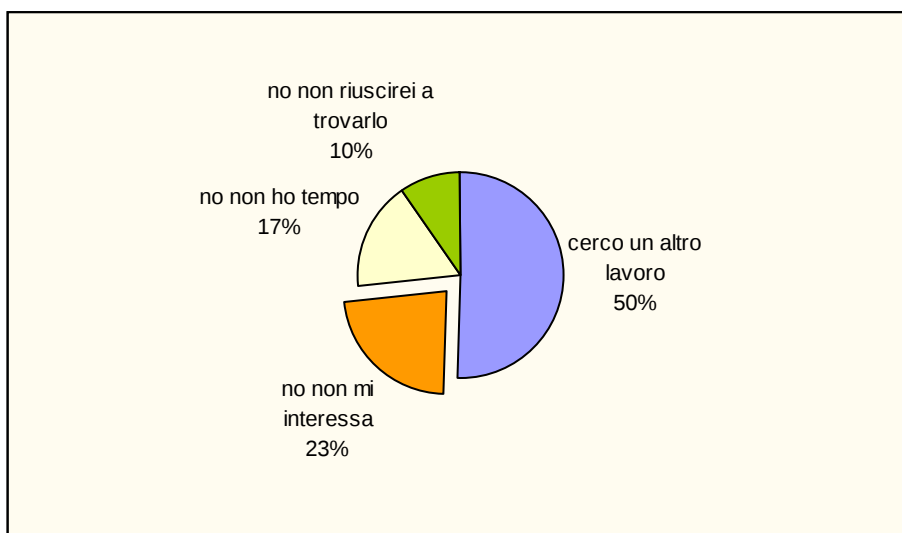
Fig. 21 – Relazione tra la propensione al lavoro dipendente e la durata del rapporto di lavoro con il proprio committente



Fonte: IRES indagine diretta

Se la maggior parte dei collaboratori intervistati è insoddisfatto della propria condizione lavorativa e aspira a un lavoro dipendente, non stupisce che ben il 50% di loro sia alla ricerca di un altro lavoro. A questa percentuale si aggiunge quella di coloro i quali non cercano lavoro soltanto perché non hanno il tempo per farlo (17%) o perché sono scoraggiati e pensano che comunque non riuscirebbero a trovarlo (10%). Soltanto il 23% dei collaboratori, dunque, non è interessato a cercare un altro lavoro. Sono, come era prevedibile, i più soddisfatti del loro lavoro e quelli che guadagnano di più.

Fig.22 – La ricerca di un altro lavoro



Fonte: IRES indagine diretta

Per contro, a cercare attivamente un altro lavoro sono soprattutto i più insoddisfatti (67%), chi preferirebbe lavorare come dipendente (55,5%), chi guadagna meno di 1.000 euro al mese (58%) e chi ha un contratto di lavoro a progetto (58%). Anche in questo caso, rispetto ai lavoratori a progetto, la percentuale di co.co.co che cerca lavoro è relativamente più bassa (38%).

Tab. 47– Chi è in cerca di un altro lavoro per classi di reddito

	Fino a 1.000 euro	Da 1.000 a 1.500 euro	Oltre 1.500 euro	Totale
Cerco un altro lavoro	57,9	45,6	40,3	50,4
No non ho tempo	15,8	21,8	13,0	17,7
No non riuscirei a trovarlo	7,0	11,4	11,7	9,4
No non mi interessa	19,3	21,2	35,0	22,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 48- Chi è in cerca di un altro lavoro per livello di soddisfazione

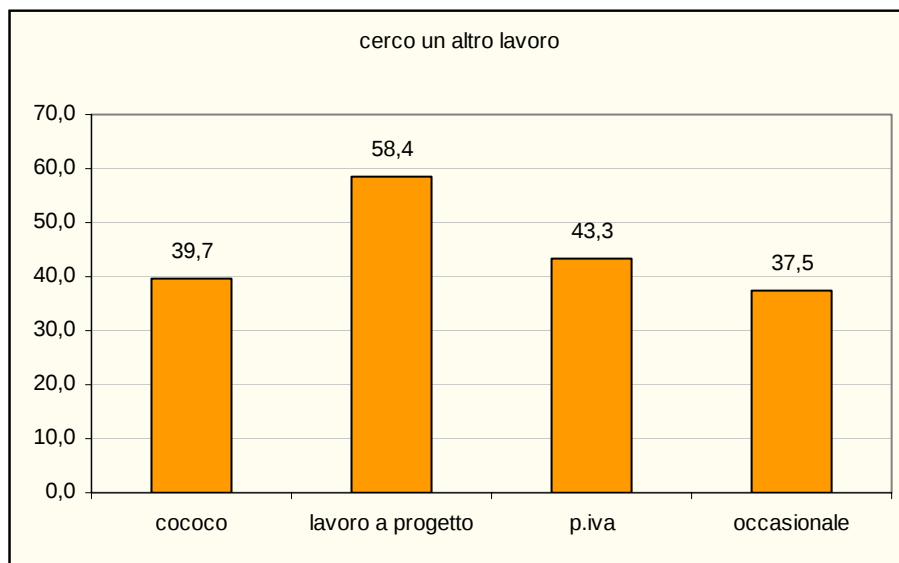
	Molto soddisfatto	Abbastanza soddisfatto	Poco soddisfatto	Per niente soddisfatto	Totale
Cerco un altro lavoro	28,6	24,7	47,6	67,0	50,4
No non ho tempo	0,0	15,1	23,1	12,8	17,4
No non riuscirei a trovarlo	0,0	3,2	10,4	11,7	9,4
No non mi interessa	71,4	57,0	18,9	8,5	22,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab.49 - Chi è in cerca di un altro lavoro per propensione al lavoro dipendente

	Preferirebbe lavorare come dipendente	Sì ma non ci sono le condizioni	Non mi interessa	Totale
Cerco un altro lavoro	55,5	46,6	33,3	50,1
No non ho tempo	16,9	19,1	17,4	17,5
No non riuscirei a trovarlo	8,7	16,0	1,5	9,6
No non mi interessa	18,9	18,3	47,8	22,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Fig. 23 - Chi è in cerca di un altro lavoro per tipo di contratto

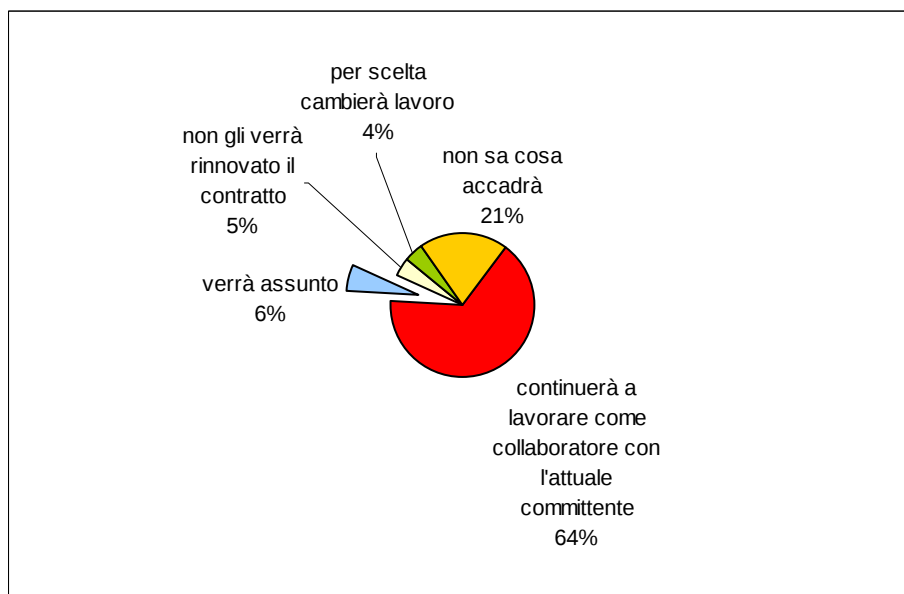
Fonte: IRES indagine diretta

Ma mentre cercano un altro lavoro, cosa si aspettano i collaboratori intervistati dal proprio committente? Abbiamo provato a chiedere loro che cosa pensano che accadrà quando scadranno i loro attuali contratti. **Il dato più allarmante è che una quota significativa, poco meno del 22% degli intervistati, dichiara di non sapere affatto cosa vorrà proporgli il datore di lavoro allo scadere del contratto.** L'incertezza sul futuro non riguarda dunque soltanto i percorsi e le scelte di vita sul lungo periodo, come già da tempo viene rilevato¹⁷, ma anche le prospettive per l'immediato futuro.

A coloro che non sanno come evolverà la loro condizione occupazionale, si aggiunge circa il 9% di coloro che pensano che non continueranno a lavorare con l'attuale datore di lavoro, alcuni per propria scelta (4,2%), altri perché sanno già che non verrà loro rinnovato il contratto (4,6%).

¹⁷ Gallino L., (2001) Il costo umano della flessibilità, Laterza, Roma- Bari.

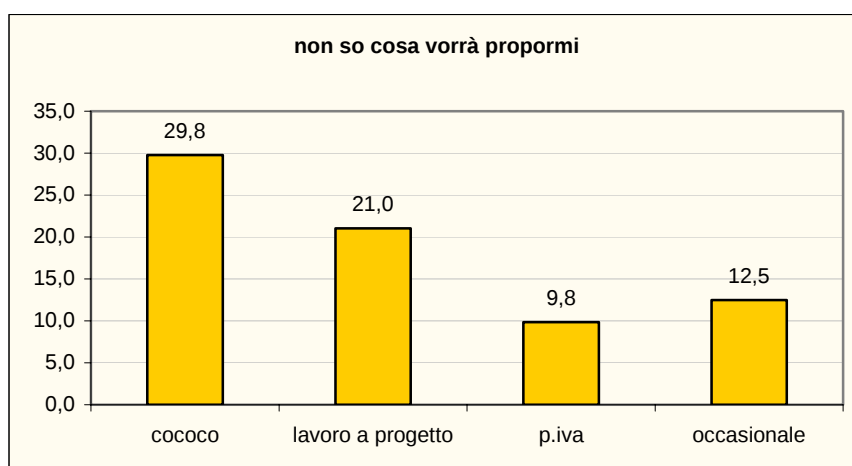
Fig.24 – Cosa pensano i collaboratori che verrà loro proposto allo scadere dell'attuale contratto



Fonte: IRES, indagine diretta

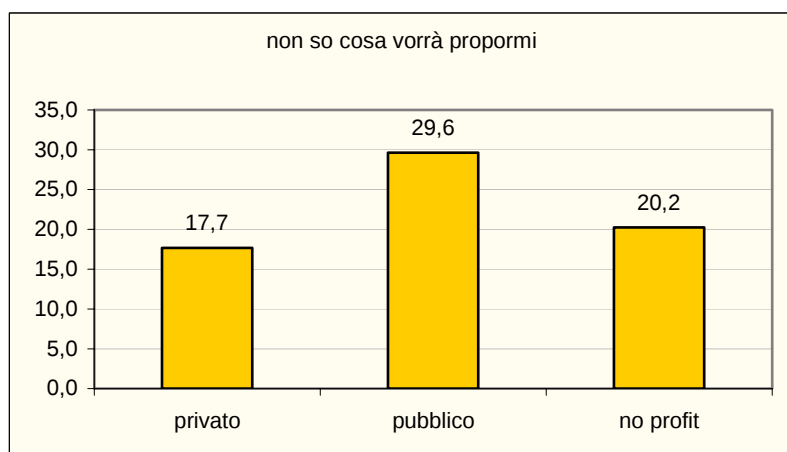
Vediamo chi sono quelli che non sanno cosa accadrà loro al termine dell'attuale contratto. Si tratta soprattutto di lavoratori a progetto e di co.co.co, di lavoratori e lavoratrici del sud, impiegati prevalentemente nel pubblico impiego. Non sono meno esposti a questo rischio né coloro che hanno un unico committente, né coloro che sono in possesso di un titolo di studio elevato.

Fig.25 – Da quanti anni lavorano con l'attuale committente coloro che non sanno come evolverà la loro condizione contrattuale allo scadere dell'attuale contratto



Fonte: IRES indagine diretta

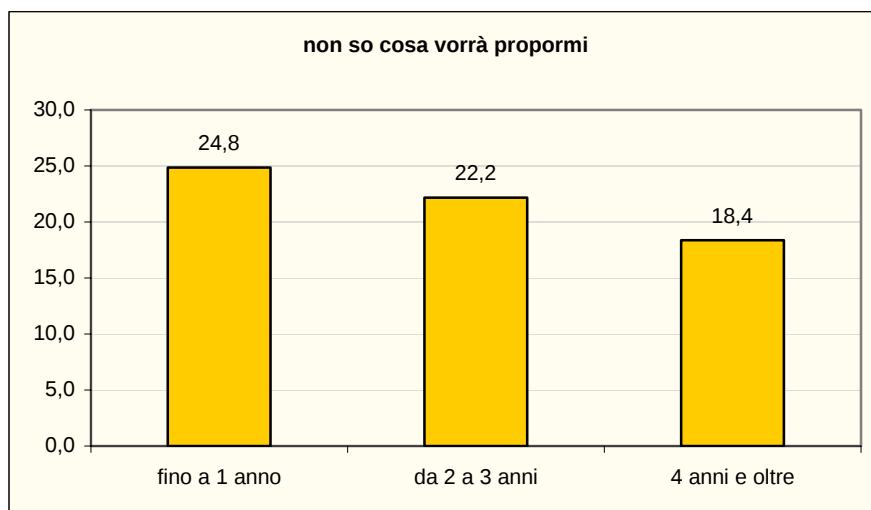
Fig. 26 – In che settore lavorano coloro che non sanno come evolverà la loro condizione contrattuale allo scadere dell'attuale contratto



Fonte: IRES indagine diretta

Sono invece un po' più incerti del loro immediato futuro coloro che lavorano da meno tempo con il loro attuale committente. Colpisce, d'altra parte, che anche tra chi lavora da più di due o quattro anni con lo stesso committente circa il 18% non sappia cosa gli accadrà allo scadere del contratto.

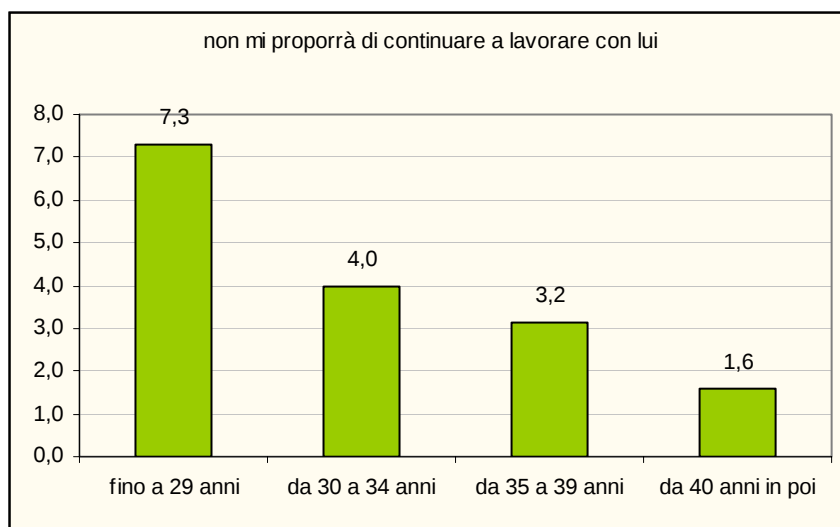
Fig. 27 – Da quanti anni lavorano con l'attuale committente coloro che non sanno come evolverà la loro condizione contrattuale allo scadere dell'attuale contratto



Fonte: IRES indagine diretta

Chi sono invece quelli che sanno già che non verrà loro rinnovato il contratto? Si tratta soprattutto di chi svolge i lavori meno qualificati, dei più giovani e dei collaboratori occasionali: ben il 21% dei prestatori d'opera occasionale crede infatti che allo scadere del attuale contratto non gli verrà rinnovato.

Fig. 28 – L'età di coloro che pensano che l'attuale committente non rinnoverà loro l'attuale contratto

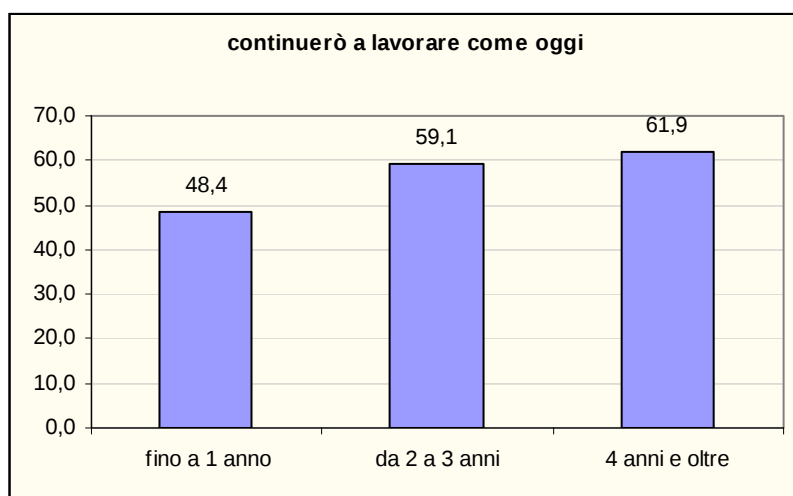


Fonte: IRES indagine diretta

Circa il 70% degli attuali collaboratori ritiene in ogni modo che alla scadenza dell'attuale contratto riceverà un'altra proposta dal proprio committente. Tra questi, il 56,6% pensa che continuerà a lavorare con l'attuale datore di lavoro con la stessa tipologia di contratto; il 13% cambiando invece formula contrattuale ma sempre con lo stesso datore di lavoro.

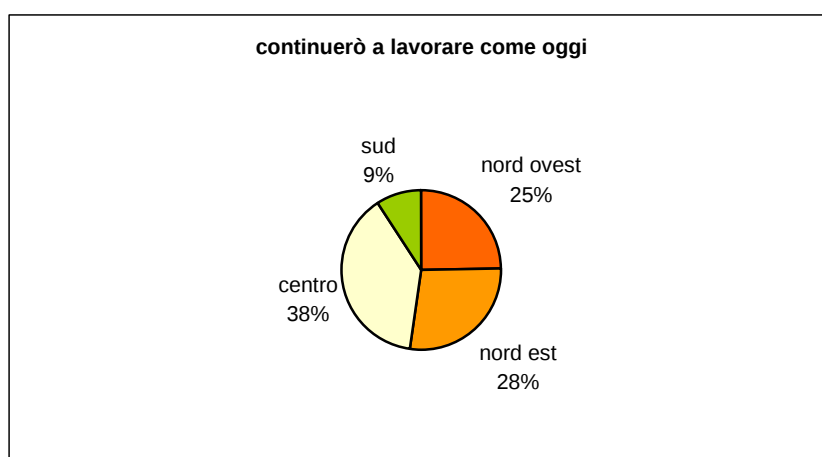
Chi sono quelli per i quali non cambierà niente allo scadere del contratto, cioè coloro che pensano di continuare a lavorare con lo stesso committente e con lo stesso tipo di contratto? Sono soprattutto i lavoratori con partita Iva (il 75% contro il 54% dei co.co.co e dei lavoratori a progetto e il 25% degli occasionali), lavorano prevalentemente al nord e stanno da più tempo con lo stesso committente.

Fig. 29 – Da quanti anni lavorano con l'attuale committente coloro che pensano che allo scadere dell'attuale contratto la loro situazione non cambierà



Fonte: IRES indagine diretta

Fig 30. – Dove lavorano coloro che pensano che allo scadere dell'attuale contratto la loro situazione non cambierà



Fonte: IRES indagine diretta

Cosa verrà proposto, invece, a coloro che pensano di cambiare contratto pur con lo stesso committente? Una quota significativa pensa di passare al lavoro a progetto (24%), perlopiù dalla collaborazione coordinata e continuativa o dalla collaborazione occasionale. Il 8,6% pensa invece che passerà alla partita Iva: si tratta perlopiù di collaboratori che oggi hanno un contratto di lavoro a progetto.

Tra quelli che pensano di continuare a lavorare con l'attuale datore di lavoro cambiando tipo di contratto, poco meno della metà confida in una assunzione. Sono soprattutto lavoratori e lavoratrici che oggi hanno un contratto di lavoro a progetto o di collaborazione coordinata e continuativa nel pubblico impiego. Se calcolato sul totale degli attuali collaboratori – cioè

considerando anche coloro che non credono di continuare a lavorare con il loro attuale datore di lavoro o che semplicemente non sanno quale sarà la loro sorte nell'immediato futuro – la percentuale di quelli che sperano nella loro prossima stabilizzazione si ridimensiona notevolmente: **appena il 6% degli attuali collaboratori pensa che allo scadere dell'attuale contratto verrà assunto.**

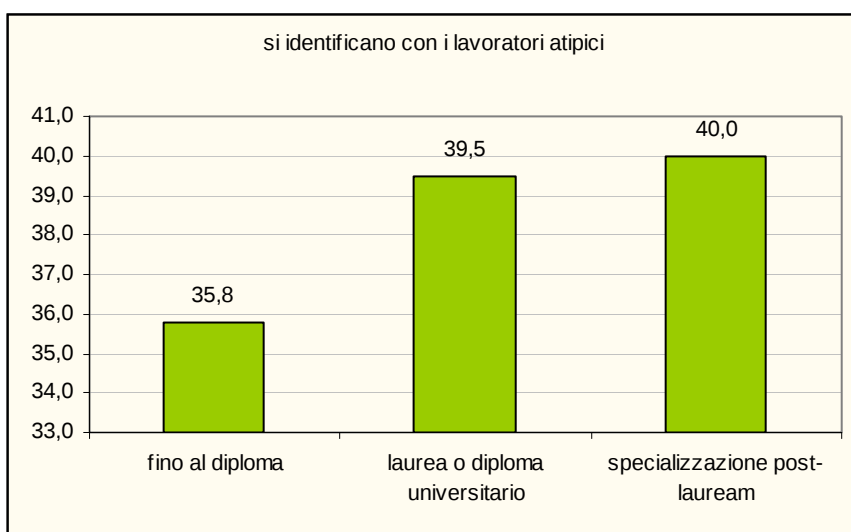
5. I bisogni e l'azione collettiva: cosa chiedono ai sindacati, cosa vogliono dalla politica

5.1 L'identità e la propensione all'azione collettiva: iscriversi al sindacato o contrattare individualmente?

Una delle questioni più a lungo dibattuta sul tema della rappresentanza dei lavoratori atipici è la difficoltà di attivare processi di costruzione di identità, che permettano a questi lavoratori e a queste lavoratrici di riconoscersi in un gruppo sociale con bisogni e problemi tutto sommato simili. In realtà, negli ultimi anni, l'attenzione al tema del lavoro atipico sembra essere diventata patrimonio condiviso non soltanto dai soggetti della rappresentanza o del mondo accademico, ma anche dall'opinione pubblica, tanto che cominciano a farsi strada anche i primi segnali di una nuova identità sociale e culturale legata alle nuove forme di lavoro atipico e precario¹⁸.

Vediamo come si percepiscono i collaboratori e le collaboratrici che abbiamo intervistato. Di fatto, ben il 38% si identifica con i lavoratori atipici. Fa eccezione soltanto chi ha la partita Iva che ben più spesso si identifica con la propria professione (56,5%).

Fig. 31– Il titolo di studio di chi si identifica con i lavoratori atipici



Fonte: IRES, indagine diretta

Si identificano con i lavoratori atipici soprattutto i più istruiti, coloro che sono più insoddisfatti della loro condizione professionale e coloro che svolgono professioni di tipo impiegatizio. Chi

¹⁸ Negli ultimi anni, l'attenzione al lavoro precario e la costruzione di una identità culturale e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici cosiddette "atipiche" è testimoniata anche dalla produzione culturale: si pensi per esempio ai libri usciti negli ultimi anni (Francesco Dezio, *Nicola Rubino è entrato in fabbrica*; Giorgio Falco, *Pausa caffè*; Aldo Nove, *La più grande balena morta della Lombardia*), alle sempre più numerose inchieste giornalistiche (tra le tante si vedano quelle di Antonio Sciotto su Il manifesto e di Bruno Ugolini su L'Unità) o alle manifestazioni organizzate intorno alla figura

svolge professioni di più alto livello, soprattutto di tipo intellettuale, si identifica invece più frequentemente con la professione che svolge. Emergono anche alcune differenze territoriali: dichiarano più frequentemente di identificarsi con i lavoratori atipici coloro che lavorano al Centro e al Sud. Soprattutto nel Nord ovest, prevale invece la tendenza a riconoscersi nel tipo di professione.

Tab.50 – Con chi si identificano a seconda del tipo di professione

	Intellettuali	Tecnici	Impiegati	Altre professioni	Totale
Professione	48,8	37,3	16,0	30,7	38,5
Impresa	7,6	11,7	13,3	-	10,0
Lavoratori atipici	36,5	37,9	46,7	30,8	38,5
Nessuna di queste	7,1	13,1	24,0	38,5	13,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Tab.51 – Con chi si identificano nelle diverse aree territoriali

	nord ovest	nord est	centro	sud	Totale
professione	53,6	36,7	37,1	19,3	38,7
impresa	7,1	14,1	7,8	15,7	10,2
lavoratori atipici	29,5	34,4	43,9	43,9	38,2
nessuna di queste	9,8	14,8	11,2	21,1	12,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

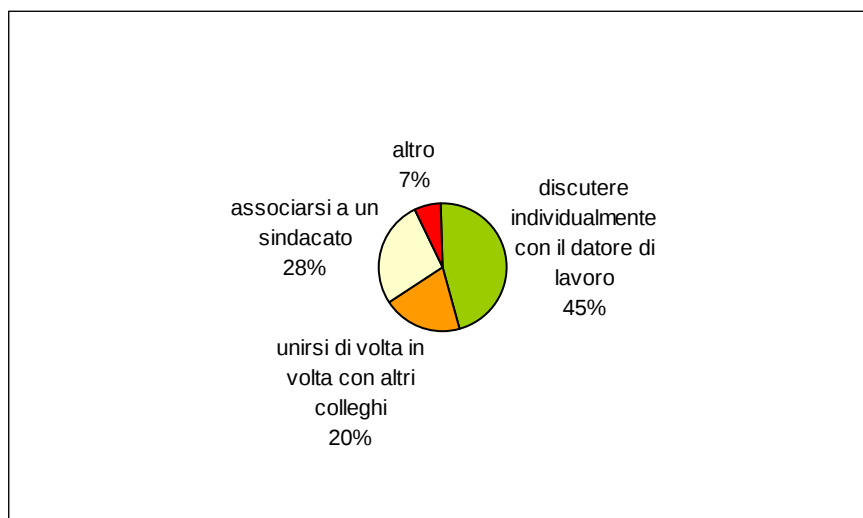
Fonte: IRES, indagine diretta

Se è vero che si vanno affermando dei processi di identificazione e di riconoscimento sociale tra i lavoratori atipici, vediamo quale è la relazione tra la percezione di se stessi come gruppo sociale e la propensione all'azione collettiva.

In generale, circa la metà dei collaboratori intervistati ritiene che per difendere i propri interessi l'azione collettiva sia più utile di quella individuale. Il 28% ritiene utile l'iscrizione a un sindacato, il 20% organizzarsi di volta in volta con i propri colleghi. D'altra parte, l'altra metà del campione (45%) si dichiara più propensa ad affrontare individualmente i problemi, discutendo direttamente con il proprio committente. Tra coloro che non sono iscritti al sindacato e che nemmeno intendono farlo in futuro la percentuale di chi propende per l'azione individuale piuttosto che collettiva è ovviamente maggiore e oscilla tra il 50 e il 70%.

di San Precario, *protettore* dei lavoratori e delle lavoratrici precarie, nato nell'area dei centri sociali milanesi e intorno all'*Euro May Day*, la manifestazione del primo maggio per il lavoro precario, ormai alla sua quinta edizione.

Fig.32 – Le azioni più utili per difendere i propri interessi



Fonte: IRES, indagine diretta

Coloro che si identificano con i lavoratori atipici tendono più frequentemente degli altri a riconoscere l'utilità dell'azione collettiva. Sono infatti più propensi a risolvere i problemi che incontrano nel loro lavoro unendosi agli altri colleghi o iscrivendosi al sindacato. D'altra parte, anche tra chi ritiene utile l'iscrizione al sindacato, ben il 41% dichiara di riconoscersi nel tipo di professione che svolge.

Tab. 53. – Con chi si identificano e le azioni più utili per difendere i propri interessi

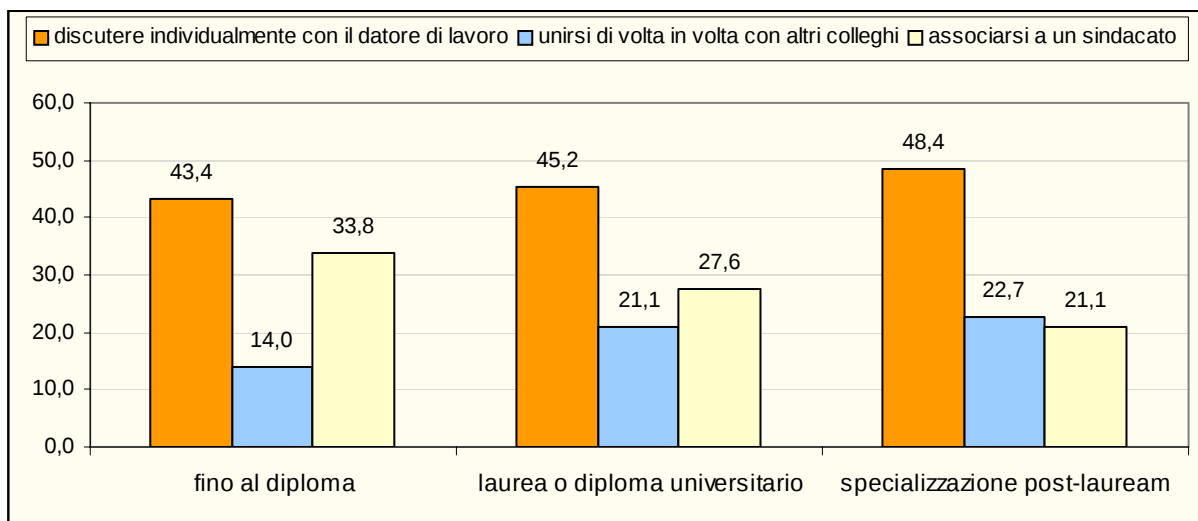
	Discutere individualmente con il committente	Unirsi di volta in volta con altri colleghi	Associarsi a un sindacato	Totale
Professione	42,1	36,1	40,9	40,4
Impresa	11,6	9,3	9,5	10,5
Lavoratori atipici	34,7	46,4	39,4	38,6
Nessuna di queste	11,6	8,2	10,2	10,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

La propensione a ritenere l'organizzazione sindacale dei lavoratori uno strumento utile per difendere i propri interessi è maggiore tra chi ha un titolo di studio meno alto; non è invece in nessun modo legata all'età: ritengono che l'iscrizione al sindacato sia uno strumento più o meno utile per difendere i propri interessi, sia i più giovani che i più grandi. La relazione tra la propensione al sindacato e il titolo di studio è probabilmente da attribuire al fatto che chi ha una professionalità più elevata e un capitale sociale più forte ritiene più frequentemente di poter contare sulla propria forza contrattuale per tutelare individualmente i propri interessi. Viceversa, chi si sente più debole nel confronto con la controparte è naturalmente più propenso a cercare l'appoggio di una organizzazione sindacale.

La propensione alla sindacalizzazione non varia nei diversi gruppi professionali; è invece molto più alta nel settore pubblico e nel no profit piuttosto che nel privato.

Fig.33 – La propensione all'azione collettiva a seconda del titolo di studio



Fonte: IRES, indagine diretta

Tab. 54– La propensione all'azione collettiva nei diversi settori

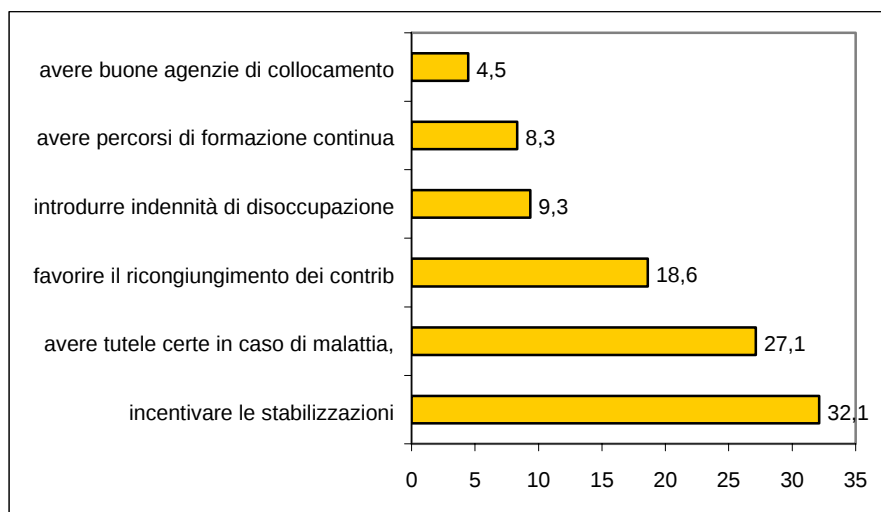
	Privato	Pubblico	No profit	Totale
Discutere individualmente con il datore di lavoro	59,0	36,9	41,2	49,1
Unirsi di volta in volta con altri colleghi	20,1	23,4	20,0	21,1
Associarsi a un sindacato	20,9	39,7	38,8	29,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

5.2 Le priorità della politica: stabilizzare e dare tutele certe

Vediamo infine cosa chiedono i collaboratori intervistati alla politica e ai sindacati. 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 tutele certe in caso di malattia, infortunio e maternità: circa il 20% la indica come prima risposta; il 35% come seconda. Poco più del 20% degli intervistati, ritiene invece che sia prioritario favorire il ricongiungimento dei contributi previdenziali tra i differenti fondi INPS.

Fig. 34– Quali politiche attuare per i collaboratori



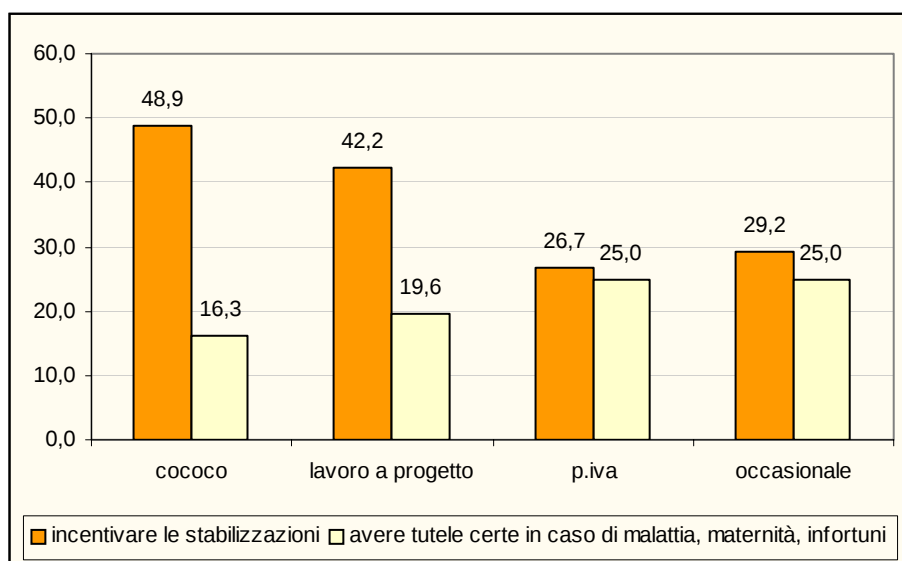
Fonte: IRES, indagine diretta

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

La 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: il 48% degli impiegati contro più o meno il 40% dei professionisti e dei tecnici; ma anche il 44% dei mono-committenti contro il 35% dei pluri-committenti. D'altra parte, sono soprattutto i co.co.co e i lavoratori a progetto a propendere per una politica di stabilizzazione; i collaboratori occasionali e con partita Iva sono invece più frequentemente d'accordo con interventi che garantiscano tutele e diritti anche ai lavoratori autonomi, senza necessariamente trasformare il rapporto di para-subordinazione in lavoro dipendente tradizionale¹⁹.

¹⁹ Su questo aspetto si veda anche la precedente indagine IRES – NIdiL sui collaboratori con partita Iva. Cfr. Indagine IRES – NIdiL, settembre 2005.

Fig. 35– Le politiche per i collaboratori a seconda del tipo di contratto

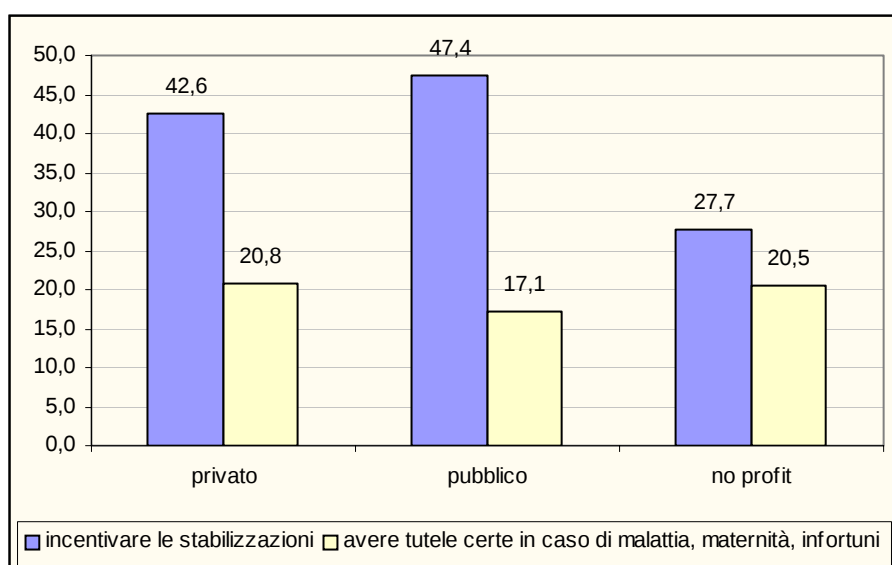


Fonte: IRES; indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

Sono soprattutto 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. I lavoratori del settore privato e del no profit sono invece relativamente più attenti alla necessità di garantire tutele sociali certe in caso di malattia, maternità e infortunio.

Fig. 36 – Le politiche per i collaboratori nei diversi settori



Fonte: IRES, indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

A indicare la stabilizzazione come obiettivo primario della politica e del sindacato sono inoltre soprattutto le donne. In generale, le donne sono anche più attente alla necessità di garantire maggiori tutele: segnala questa come prima risposta il 22,5%, contro il 14% dei colleghi maschi.

Tab.55- Le politiche da attuare per i collaboratori a seconda del genere

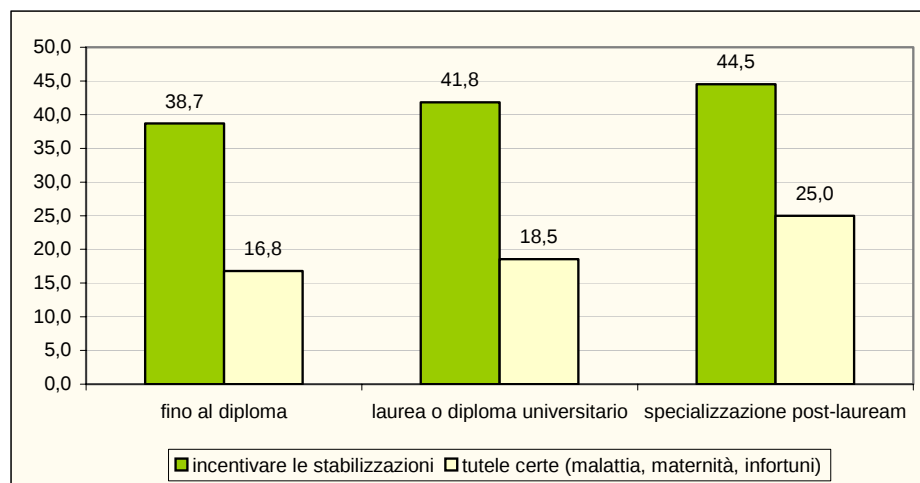
	Maschio	Femmina	Totale
Incentivare le stabilizzazioni	38,9	43,1	41,6
Ricongiungimento dei contributi	23,4	21,6	22,2
Tutele certe (malattia, maternità, infortuni)	14,4	22,5	19,6
Formazione continua	12,2	4,7	7,4
Indennità di disoccupazione	7,2	5,9	6,4
Buone agenzie di collocamento	3,9	2,2	2,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

La stabilizzazione dei rapporti di collaborazione verso forme di lavoro dipendente viene indicata più frequentemente da coloro che hanno un titolo di studio più elevato. Allo stesso modo, anche la necessità di garantire più diritti e più tutele a coloro che lavorano in regime di para-subordinazione è una questione che viene percepita come prioritaria soprattutto dai più istruiti.

Fig.37 – Le politiche da attivare per i collaboratori a seconda del titolo di studio

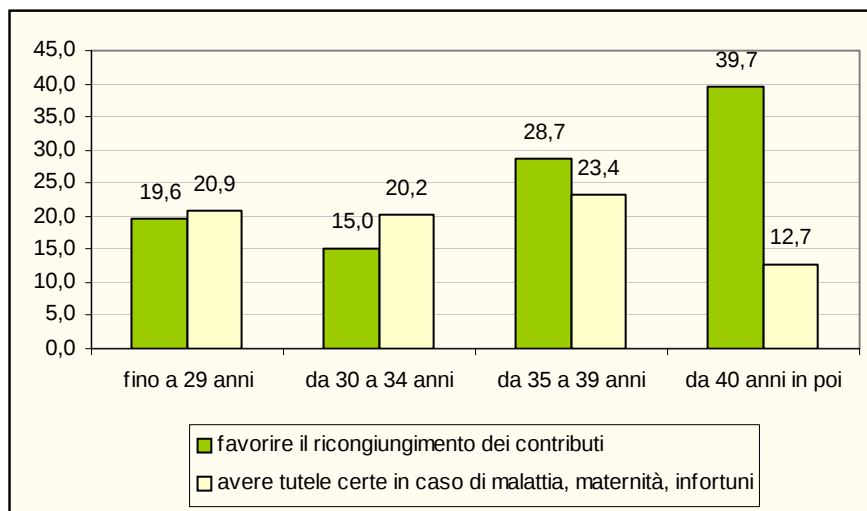


Fonte: IRES, indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

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. 38 – Le politiche da attuare per i collaboratori a seconda dell'età



Fonte: IRES, indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

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. 56– 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
Sì 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

Più propensi a politiche di stabilizzazione sono, infine, coloro che guadagnano meno. Chi guadagna più di 1.500 euro al mese tende più frequentemente a indicare come priorità il ricongiungimento dei contributi e la possibilità di avere percorsi di formazione continua pubblici. Come era prevedibile, coloro che dichiarano di preferire il lavoro dipendente chiedono percorsi di stabilizzazione del rapporto di lavoro. 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.

Tab.57 – Le politiche da attuare per i collaboratori a seconda dei livelli di reddito

	Fino a 1.000 euro	Da 1.000 a 1.500 euro	Oltre 1.500 euro	Totale
Incentivare le stabilizzazioni	42,4	45,0	32,0	41,8
Ricongiungimento dei contributi	18,9	24,4	26,7	22,2
Tutele certe (malattia, maternità, infortuni)	22,0	17,6	17,3	19,6
Formazione continua	7,9	4,7	13,3	7,5
Indennità di disoccupazione	5,7	8,3	2,7	6,3
Buone agenzie di collocamento	3,1	-	8,0	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

Tab.58 – Le politiche da attuare per i collaboratori a seconda della propensione al lavoro dipendente

	Preferirebbe lavorare come dipendente	Preferirebbe ma non ci sono le condizioni	Non mi interessa	Totale
Incentivare le stabilizzazioni	48,4	38,9	19,1	42,0
Ricongiungimento dei contributi	18,5	29,8	23,5	22,1
Tutele certe (malattia, maternità, infortuni)	19,1	16,8	25,0	19,3
Formazione continua	4,7	6,9	20,6	7,4
Indennità di disoccupazione	7,0	6,1	4,4	6,4
Buone agenzie di collocamento	2,3	1,5	7,4	2,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

Conclusioni

L'indagine presentata nelle pagine precedenti mostra che l'effetto della legge 30/2003 sul mondo dei collaboratori non è stato altro che un passaggio più formale che sostanziale da una forma di collaborazione a un'altra. A due anni dall'entrata in vigore della legge 30, quasi la metà (46%) dei collaboratori coordinati e continuativi è infatti oggi un lavoratore a progetto. Della restante parte il 23% era ed è rimasto un co.co.co. nel pubblico impiego. 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, 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.

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.

Indipendentemente dal loro percorso contrattuale, la percezione degli intervistati 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 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.

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.

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 proprio 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.

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.

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

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.

Tra i fattori che pesano negativamente i collaboratori intervistati 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.

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.

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.

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 infine merita 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.