

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO



Dipartimento di Studi
del Lavoro e del Welfare

DSLW WORKING PAPER

3/2009

*Una misura monetaria
della precarietà dei lavoratori italiani*

Fabio Berton, Matteo Richiardi e Stefano Sacchi



DIPARTIMENTO DI STUDI DEL LAVORO E DEL WELFARE
Via Conservatorio, 7 – 20122 Milano
Tel. +39.02.503.21163/4/6/8 Fax +39.02
E-MAIL: dsl@unimi.it

Una misura monetaria della precarietà dei lavoratori italiani

Fabio Berton, LABORatorio R. Revelli – Collegio Carlo Alberto

Matteo Richiardi, Università Politecnica delle Marche e LABORatorio R. Revelli – Collegio Carlo Alberto

Stefano Sacchi, Università di Milano e URGE – Collegio Carlo Alberto

Sommario

La flessibilità – che in molti paesi europei è stata introdotta o incentivata attraverso la liberalizzazione dei contratti atipici – non implica necessariamente precarietà. La precarietà fa piuttosto riferimento all’incapacità di un lavoratore di provvedere al proprio sostentamento attraverso la partecipazione al mercato del lavoro oppure attraverso l’accesso agli schemi di mantenimento del reddito previsti in caso di non lavoro. Sulla base di una definizione operativa di precarietà che guarda al reddito complessivo che un individuo è in grado di ottenere nel medio periodo attraverso il mercato del lavoro e la protezione sociale, rileviamo che, in Italia: i) molti lavoratori atipici non sono precari; ii) una quota di lavoratori tipici si trova invece in uno stato di precarietà; iii) ciononostante, il rischio di precarietà in capo ai lavoratori atipici è nove volte più alto rispetto a quello dei lavoratori tipici.

Abstract

Flexibility – which in many European countries has been introduced or enhanced through the liberalization of non-standard contracts – does not necessarily imply work insecurity. The latter instead refers to the incapability of a worker to enjoy a minimum standard of living through the participation to the labor market or the access to income-maintenance schemes. By looking at a monetary measure of what one gets from the labor market and the social protection system in the medium run, we find that, in Italy: i) many non-standard workers are not insecure; ii) work insecurity also involves a non-negligible share of standard workers; iii) this notwithstanding, the risk of work insecurity for non-standard workers is nine times as large as for standard ones.

Una versione preliminare di questo paper è stata presentata in un seminario presso il Dipartimento di studi del lavoro e del welfare dell'Università di Milano nel mese di dicembre 2008. Siamo grati ai partecipanti al seminario per i suggerimenti.

1. Introduzione

La liberalizzazione dei contratti atipici – in particolare di quelli che hanno una durata prefissata – e del connesso rischio, in capo ai lavoratori che li detengono, di esperire carriere frammentate, nelle quali brevi periodi di occupazione si alternano a frequenti episodi di disoccupazione, ha indotto gli osservatori – accademici e non – a parlare sempre più spesso di *precarietà*. Ma i termini del dibattito, soprattutto tra gli economisti, rimangono a nostro avviso alquanto confusi. Chi sono i lavoratori precari in Italia e come identificarli? Leonardi e Pallini (2008) ritengono che la maggiore fonte di precarietà per i lavoratori derivi dall'utilizzo «opportunistico» che le imprese fanno del lavoro parasubordinato; Boeri e Garibaldi (2008) identificano invece i precari con una platea più larga, quella dei lavoratori con contratti di durata prefissata; Mandrone e Massarelli (2007) elaborano una definizione più articolata, che include i lavoratori a termine involontari, i collaboratori con forti indizi di subordinazione e gli individui non più occupati a causa della conclusione di un contratto di durata prefissata, ma ancora alla ricerca di un impiego. Questi approcci, benché diversi, presentano un tratto comune: la precarietà viene ricondotta, direttamente o indirettamente, alla forma contrattuale – atipica – con la quale un lavoratore è oppure era impiegato in un certo istante del tempo, e su questa base viene quantificata. Gli autori vogliono in questo modo sottolineare la potenziale connessione tra la diffusione dei contratti atipici e l'insicurezza nel mercato del lavoro.

L'identificazione a livello analitico tra una o più specifiche forme contrattuali e lo stato di precarietà implica però l'adozione di un'ipotesi: sono precari tutti e soli i lavoratori impiegati con una certa classe di forme contrattuali. Nutriamo forti dubbi sulla ragionevolezza di tale ipotesi. Da un lato, essa contrasta con gli obiettivi per i quali i contratti atipici sono stati prima introdotti e poi pressoché liberalizzati: rendere più agevole l'accesso al mercato del lavoro e il rientro dopo un periodo di inoccupazione, velocizzare il passaggio alle posizioni lavorative più stabili, aumentare l'occupabilità dei soggetti fortemente a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Dall'altro, e contrariamente all'immagine che spesso viene ancora proposta del mercato del lavoro italiano, i contratti a tempo indeterminato non hanno mai rappresentato, se non in ambiti circoscritti, un'inattaccabile garanzia del posto di lavoro, risultando soggetti anch'essi ad un elevato *turnover* (Leombruni e Quaranta, 2005) la cui cifra è ben catturata da un indice di protezione dell'impiego paragonabile a quello di paesi considerati esempi di

flessibilità (Brandt *et al.*, 2005)¹. Infine, ma l'aspetto non ci sembra meno importante, l'identificazione tra forma contrattuale e stato di precarietà impedisce *ipso facto* la possibilità stessa di porre una domanda a nostro avviso cruciale: esiste un legame tra la flessibilità, e dunque i contratti atipici, e la precarietà dei lavoratori?

Dare una risposta a questo quesito è lo scopo del nostro contributo. Per le ragioni fin qui esposte, il nostro obiettivo richiede in primo luogo che tre concetti centrali – quelli di *flessibilità*, *atipicità* e *precarietà* – vengano definiti in modo che i primi due non implicino necessariamente il terzo e sia dunque possibile stabilire l'esistenza o meno di un legame *empirico* tra di essi: è ciò che faremo nella prossima sezione. Nella terza sezione renderemo operativo il concetto di precarietà e presenteremo i dati che abbiamo utilizzato per lo svolgimento dell'indagine empirica, dalla quale abbiamo ottenuto la quantificazione dei lavoratori precari, che viene descritta nella quarta sezione: come vedremo, il nostro approccio permette di identificare lavoratori atipici non precari e lavoratori tipici precari e di ribadire la notevole sovrapposizione – empirica, e non analitica – tra flessibilità da un lato e precarietà dall'altro. La quinta sezione discute i risultati e conclude.

2. Definizioni

All'inizio degli anni novanta il *Jobs study* dell'Ocse (1994) raccomandava una maggiore *flessibilità* dei rapporti di lavoro ai paesi che in quegli anni, a causa della crescente concorrenza internazionale, sperimentavano una stagnazione del prodotto interno e tassi di disoccupazione persistentemente elevati. In realtà per flessibilità veniva intesa soprattutto la riduzione della normativa a protezione dell'impiego, che è una sola delle diverse forme di flessibilità identificate dalla letteratura (Regini, 1998; Reyneri, 2005):

- la flessibilità *numerica*, ovvero la capacità delle imprese di adattare il volume della manodopera impiegata alle necessità poste dalla produzione;

¹ Le ragioni sono molteplici e vanno dall'ampia diffusione di piccole imprese, soggette ad un regime di protezione dell'impiego meno vincolistico e ad elevati tassi di mortalità (Contini e Revelli, 1992), alla possibilità di ricorrere ai licenziamenti collettivi e alla diffusione di pratiche al limite della legalità finalizzate all'aggiornamento delle norme sul licenziamento individuale.

- la flessibilità *temporale*, intesa come la possibilità di adattare l'orario di lavoro di riferimento alle esigenze del lavoratore e del datore di lavoro, sia in termini di numero complessivo di ore lavorate che della loro distribuzione nel corso della settimana, del mese o dell'anno, oppure ancora in termini di variabilità degli orari di ingresso e di uscita;
- la flessibilità *retributiva*, vale a dire la possibilità di adeguare il livello delle retribuzioni alla *performance* dei lavoratori e dell'impresa, di contrattarne una parte a livello locale o aziendale e di erogare incentivi individuali;
- la flessibilità *funzionale*, e cioè la possibilità da fare ruotare la manodopera impiegata su diverse mansioni o funzioni;
- la flessibilità *spaziale*, ovvero la possibilità che la prestazione lavorativa venga svolta in un luogo diverso da quello in cui ha sede l'impresa.

Ci sembra dunque più opportuno intendere la flessibilità in senso più ampio, definendola come *la generale capacità di un rapporto di lavoro di adattarsi alle esigenze di volta in volta poste dal lavoratore o dal datore di lavoro.*

In Italia, così come in molti altri paesi europei, la richiesta di maggiore flessibilità è stata soddisfatta attraverso l'introduzione o la liberalizzazione di contratti di lavoro definiti *atipici* in quanto diversi da quella che, ancora oggi, viene considerata la forma standard (o tipica) di impiego, ovvero il contratto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato². L'atipicità è dunque una caratteristica di quei contratti di lavoro che, pur prevedendo un potere di coordinamento da parte del datore di lavoro (o del committente della prestazione), derogano rispetto ad uno o più aspetti fondanti del rapporto di lavoro tipico, e cioè la subordinazione, la mancata apposizione di una scadenza al contratto medesimo e la previsione di un orario lavorativo pieno. La diffusione dei contratti atipici ha sicuramente incrementato i margini di flessibilità dei rapporti di lavoro – si pensi ai contratti di durata prefissata, che permettono alle imprese di adattare più facilmente il volume della manodopera impiegata al livello richiesto dalle condizioni della domanda sul mercato dei beni (Istat, 2003), oppure a quelli a tempo parziale, che favoriscono la partecipazione al mercato del lavoro da parte dei soggetti gravati da impegni extralavorativi, le donne su tutti (Del Boca, 2002; Del Boca *et al.*, 2005; Pacelli *et al.*, 2007) – ma non ne rappresenta né un elemento necessario, né sufficiente. Alcune

² Brandt *et al.* (2005) collocano l'Italia al secondo posto, dietro all'Irlanda, dal punto di vista della realizzazione dei suggerimenti contenuti nel *Jobs study*.

forme di flessibilità, come, per esempio, la variabilità degli orari di ingresso e di uscita, l'erogazione di incentivi alla produzione o la possibilità di svolgere l'attività lavorativa al di fuori della sede fisica dell'impresa, possono infatti essere praticate anche nell'ambito dei contratti a tempo pieno e indeterminato. Altre potrebbero addirittura essere messe a repentaglio dall'utilizzo dei contratti atipici. Si pensi ai lavoratori impiegati con contratti di breve durata: l'impresa ha poca convenienza ad investire nella loro formazione, poiché il rischio che i rendimenti dell'investimento fatto vengano dispersi è molto elevato (Bassanini *et al.*, 2005); ma i lavoratori che ricevono poca formazione si adattano con maggiore difficoltà allo svolgimento di nuove mansioni o funzioni.

Ancora meno condivisibile ci sembra poi la piena identificazione tra atipicità e flessibilità da un lato e precarietà dall'altro. Anche da un punto di vista semantico, il concetto di precarietà richiama un'idea di disagio, che in questo contesto è dovuto alle ridotte capacità di consumo – in senso lato – che una carriera lavorativa frammentata o poco retribuita può determinare. Ci sembra allora opportuno definire la precarietà come *l'incapacità di un individuo di provvedere al proprio sostentamento attraverso la partecipazione al mercato del lavoro o l'accesso agli schemi di mantenimento del reddito previsti in caso di non occupazione.*

Sulla base di queste definizioni è evidente che la carriera lavorativa di un lavoratore atipico non conduce necessariamente alla precarietà: ciò dipende dalla durata dei contratti di lavoro, dalla durata e dalla frequenza degli episodi di disoccupazione tra un contratto e l'altro, dall'eventuale possibilità che i salari ricevuti durante i periodi di lavoro permettano l'accumulazione di risparmio precauzionale per quelli di disoccupazione, dall'accesso alle tutele sociali quando il mercato del lavoro si rivela una risorsa insufficiente³. L'esistenza di un legame tra atipicità della forma contrattuale e precarietà della condizione individuale diventa dunque una questione empirica che ci proponiamo di affrontare nelle righe che seguono.

Prima di proseguire con l'analisi empirica, sono però necessarie alcune precisazioni circa la nostra definizione di precarietà, e conseguentemente circa la sua misura. Innanzitutto, essa è una condizione valutabile soltanto nel *medio periodo*: in un certo istante del tempo – o della carriera – un individuo può anche essere disoccupato oppure occupato con un contratto scarsamente tutelato e che offre una retribuzione modesta, senza per ciò essere precario: la carriera lavorativa immediatamente precedente o le

³ Per un'analisi di quelle che abbiamo identificato come le *determinanti della precarietà* rimandiamo a Berton *et al.* (2009), di prossima uscita.

prospettive circa quella futura (o entrambe le cose) potrebbero essere tali da compensare il disagio di una condizione transitoria.

In secondo luogo, nella nostra accezione la precarietà descrive una condizione *individuale*. Questa impostazione potrebbe apparire estrema, ma ci pare giustificabile muovendo dalla posizione normativa secondo la quale a rilevare è solo la capacità di autosufficienza economica derivante dalla propria attività lavorativa. Strettamente connessa a tale impostazione è la *natura oggettiva* della nostra nozione di precarietà, e quindi l'irrelevanza della volontarietà delle scelte che possono condurre ad una condizione di precarietà. Secondo la nostra prospettiva, precario è anche quel lavoratore che sceglie una carriera poco remunerata o instabile perché, poniamo il caso, trae particolare soddisfazione dall'attività lavorativa svolta, e può giovare di altre fonti di sostentamento diverse dal proprio lavoro (quali la famiglia o il patrimonio personale). La volontarietà di tale scelta non preclude infatti che la sua condizione nel mercato del lavoro sia, in quanto tale, precaria, sebbene risulti (almeno nell'immediato) poco problematica. Si consideri, ad esempio, il caso di una persona economicamente dipendente dai propri genitori o dal coniuge e che svolge per libera e consapevole scelta un'occupazione poco retribuita. La sua condizione nel mercato del lavoro è *in re ipsa* precaria, pur senza dar luogo a un serio disagio economico. Dal punto di vista empirico, questo aspetto rileva in particolare per quanto concerne le donne che potrebbero trovarsi in una condizione di precarietà indotta da scelte volontarie, confidando ad esempio nella redistribuzione intrafamiliare delle risorse a fronte di una specializzazione del lavoro tra i generi: lavoro retribuito per gli uomini e un *mix* di lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito per le donne. È però improbabile che queste persone abbiano una reale possibilità, a fronte di una mutata situazione (ad esempio la rottura del legame familiare), di aggiustare a proprio piacimento modi e tempi della propria condizione lavorativa, in modo da emergere da uno stato di precarietà che a questo punto non sarebbe più connesso a scelte volontarie. Inoltre, la nostra impostazione ci permette di cogliere il rovescio di questa medaglia, dato dalla larga diffusione di individui che non escono dalla famiglia proprio perché incapaci di provvedere da soli al proprio sostentamento.

Infine, la definizione operativa di precarietà da noi adottata non tiene conto dei patrimoni e dei redditi che ne derivano. Questa scelta consegue in parte a una necessità e in parte a una precisa intenzione. La necessità è quella di fare fronte alla carenza di dati al riguardo; l'intenzione è quella di considerare soltanto le barriere contro la

precarietà che sono – almeno formalmente – accessibili a tutti (quali appunto la possibilità di ottenere sostentamento attraverso il mercato del lavoro e le tutele sociali), e non quelle che si configurano come differenze nelle condizioni individuali di partenza (i patrimoni).

Secondo la terminologia generalmente utilizzata nella letteratura economica, la nostra è dunque equiparabile ad una analisi delle disuguaglianze di reddito, seppure di un reddito opportunamente definito.

3. Come misurare la precarietà

3.1 Il reddito complessivo di medio periodo

Poiché, secondo la nostra definizione, un lavoratore risulta precario quando non riesce a provvedere al proprio sostentamento attraverso la partecipazione al mercato del lavoro e l'accesso agli schemi pubblici di mantenimento del reddito, è evidente che occorre in primo luogo quantificare ciò che un individuo riceve attraverso questi due canali. In termini economici dobbiamo dunque costruire il valore attuale del reddito percepito da ciascun lavoratore; il reddito cui facciamo riferimento, però, non si limita alle retribuzioni, ma include anche le prestazioni sociali. In particolare, la nostra misura di «reddito complessivo» comprende:

- la retribuzione al netto degli oneri contributivi sociali e previdenziali;
- i contributi pensionistici (IVS) effettivamente versati dal lavoratore e dal datore di lavoro;
- i contributi pensionistici (IVS) figurativamente versati dall'istituto di previdenza;
- le indennità ricevute al netto degli oneri contributivi eventualmente versati: le indennità di disoccupazione, di mobilità, di malattia e di maternità, nonché le prestazioni erogate dalla Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria⁴;
- l'importo annualmente accantonato per il trattamento di fine rapporto.

⁴ Non potendo osservare le indennità di malattia e di maternità che scaturiscono dai rapporti di lavoro parasubordinato, i compensi percepiti dai collaboratori sono stati aumentati dei contributi versati (dal lavoratore e dal committente) per le relative tutele.

Stanti i limiti, dei quali si dirà oltre, imposti dai dati, il reddito complessivo viene quantificato per il periodo dal 1998 al 2003⁵. Ciò pone il problema di quale normativa previdenziale e fiscale da applicare, dal momento che essa è cambiata dal 2003 ad oggi. La scelta della normativa previdenziale (intendendo con ciò non solo le regole inerenti la contribuzione a fini pensionistici, ma anche quelle sulla contribuzione e su ammontare e durata di tutte le prestazioni sociali incluse nel nostro reddito complessivo) è la più complessa: da un lato, anche in considerazione dell'endogeneità delle scelte di partecipazione al mercato del lavoro rispetto alle prestazioni sociali ricevute, appare ovvia l'applicazione della normativa coeva; dall'altro, poiché alcune prestazioni, come per esempio l'indennità di disoccupazione a requisiti pieni, sono divenute nel frattempo molto più generose, l'applicazione della normativa «storica» rischia di essere poco indicativa della diffusione della precarietà oggi. Per queste ragioni, proporremo due quantificazioni: una, basata sulla normativa in vigore negli anni utilizzati per l'indagine empirica; l'altra, ottenuta applicando alle carriere osservate nel periodo 1998-2003 la normativa previdenziale in vigore per il 2008. Visti i suoi scopi anche redistributivi, non può infine essere ignorato l'impatto della normativa fiscale; tuttavia, al fine di identificare l'effetto dei mutamenti occorsi nella normativa previdenziale, non possiamo qui procedere a due distinte quantificazioni. Ai redditi complessivi annuali osservati tra il 1998 ed il 2003 abbiamo dunque scelto di applicare la normativa fiscale in vigore per il 2008.

Tutti i valori monetari osservati nel periodo dal 1998 al 2003 sono stati attualizzati al 2008 attraverso l'indice dei prezzi per le rivalutazioni monetarie fornito dall'Istat.

Sulla base del reddito complessivo di medio periodo così calcolato, e coerentemente con la definizione di povertà relativa adottata nell'Unione europea, definiamo precari gli individui che ricevono un reddito complessivo inferiore al 60% della mediana⁶.

3.2 I dati

Per costruire il reddito complessivo appena descritto abbiamo selezionato le carriere dei lavoratori italiani di età compresa tra i 25 e i 50 anni osservabili nella porzione del *Work Histories Italian Panel* (WHIP) compresa tra il 1998 ed il 2003, rispettivamente il primo anno nel quale è possibile osservare nel dettaglio la forma contrattuale che regola il

⁵ La banca dati è il *Work Histories Italian Panel* (WHIP), sulla quale si veda oltre.

⁶ Rispetto alle consuete analisi di povertà relativa, quella della precarietà si distingue quanto all'unità di analisi (l'individuo e non il nucleo familiare), e al periodo in cui il reddito viene rilevato (pluriennale anziché annuale).

rapporto di lavoro, e l'ultimo disponibile⁷. WHIP è una banca dati di storie lavorative osservate mensilmente e costruita a partire dagli archivi amministrativi dell'Inps; la sua popolazione di riferimento è costituita dai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, dai lavoratori autonomi che svolgono attività di commercianti o artigiani, dai contribuenti alla gestione separata per i lavoratori parasubordinati, dai disoccupati che ricevono l'indennità di disoccupazione o l'indennità di mobilità, dai pensionati e dai lavoratori dipendenti del settore pubblico con contratto di durata prefissata⁸.

WHIP costituisce l'unica banca dati, in Italia, che permette l'osservazione, per lunghi tratti della carriera di un individuo, dei redditi da lavoro, delle prestazioni sociali ricevute e della forma contrattuale con la quale le prestazioni lavorative vengono erogate e che dunque consente il tipo di analisi che ci proponiamo. Nondimeno, dal nostro punto di vista, WHIP presenta un inconveniente non trascurabile: la disoccupazione non indennizzata non è distinguibile dalla non partecipazione al mercato del lavoro e dalle forme di occupazione che non prevedono una contribuzione obbligatoria presso l'Inps⁹. Per ovviarvi abbiamo operato in tre direzioni: in primo luogo, abbiamo escluso dal campione gli individui per cui – nell'arco dei sei anni complessivamente osservati – non si registrano informazioni per oltre 36 mesi complessivi; così facendo vengono automaticamente rimossi tutti coloro che, dal 1998 al 2003, hanno partecipato saltuariamente al mercato del lavoro, non vi hanno partecipato per lunghi tratti, oppure hanno trascorso gran parte del periodo osservato lavorando con una forma contrattuale non osservabile attraverso WHIP. Inoltre, per ridurre ulteriormente la possibilità che nel campione compaiano porzioni di storia lavorativa di individui che tra il 1998 ed il 2003 hanno partecipato in modo soltanto sporadico al mercato del lavoro o che in quegli anni sono transitati in stati occupazionali non osservabili attraverso i dati a nostra disposizione, abbiamo escluso dal campione anche tutti gli individui che nel periodo osservato hanno detenuto un contratto di lavoro dipendente di durata prefissata nel settore pubblico, che hanno contribuito alla gestione separata in qualità di titolari di partita Iva senza cassa previdenziale d'albo, di amministratori, sindaci o revisori di società, di amministratori di condominio, di partecipanti a collegi e commissioni, di soci di cooperativa o associati in partecipazione, di operatori del settore della sanità o di studenti di un dottorato di ricerca, che hanno contribuito alla gestione separata con aliquota ridotta senza che fosse possibile

⁷ L'età fa riferimento al 1998.

⁸ www.laboratoriorevelli.it/whip

⁹ Si tratta principalmente dei dipendenti pubblici a tempo indeterminato.

identificare l'attività lavorativa principale, che hanno svolto attività di lavoro autonomo come artigiani o commercianti o che hanno iniziato a percepire una pensione. Infine, per evitare che nel campione fossero inclusi i lavoratori che hanno *iniziato* la propria carriera dopo il 1998, abbiamo escluso coloro per i quali non risulta alcuna contribuzione all'Inps per il periodo tra il 1985 ed il 1997.

Il campione così risultante consta di 68.872 osservazioni, rappresentative di circa 6,3 milioni di carriere individuali. Si tratta nel 34% dei casi di donne e nel 43% di individui di età compresa tra i 31 e i 40 anni, laddove le classi 25-30 anni e 41-50 anni si distribuiscono equamente sulla parte restante del campione. Dei 72 mesi complessivamente osservati, gli uomini trascorrono mediamente 61 mesi come tipici, 6 come disoccupati ed i restanti 5 con un contratto atipico; per le donne il numero di mesi trascorsi nei tre stati occupazionali è rispettivamente di 44, 6 e 22.

4. Quanti e chi sono i precari?

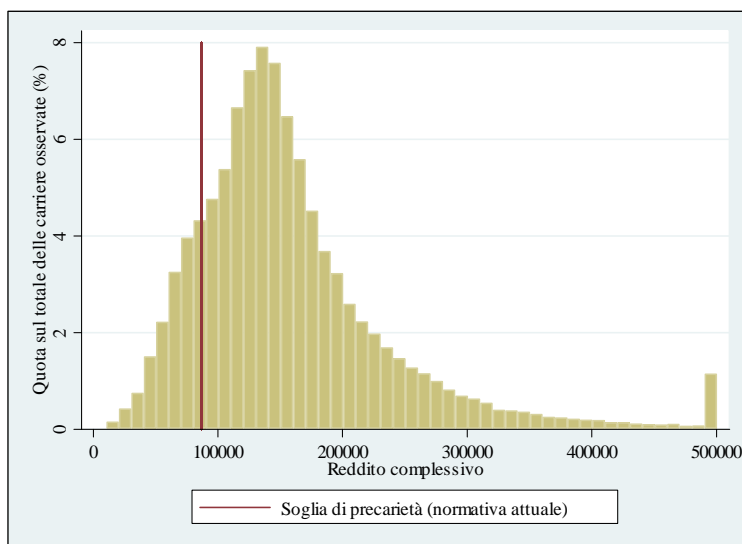
Applicando la normativa previdenziale in vigore per il 2008 risulta precario il 13,9% (14,2% applicando la normativa storica) dei lavoratori inclusi nel nostro campione, con una soglia di precarietà che si situa a 86.585 Euro (85.667 Euro a normativa storica; figura 1 posta alla pagina successiva)¹⁰. Poiché l'effetto del passaggio dalla normativa storica a quella in vigore per il 2008 è minimo, faremo in quanto segue riferimento a quest'ultima soltanto, la normativa «attuale». I dati a normativa storica sono però riportati nelle tabelle collocate nelle pagine seguenti.

La precarietà non è una condizione distribuita uniformemente tra i vari sottogruppi della forza lavoro. Al contrario, la sua incidenza varia con il genere, l'età, il settore e la dimensione dell'impresa presso cui un individuo lavora; ma soprattutto, varia con la forma contrattuale. In primo luogo, la precarietà coinvolge il 25,4% delle donne, contro l'8,1% degli uomini: il divario di genere è dunque molto profondo. Meno evidente di quanto ci saremmo aspettati è invece il differenziale tra le diverse classi di età: per i lavoratori di 25-30 anni nel 1998 l'incidenza della precarietà è pari al 17,2%, scende al 14,2% per i soggetti di età compresa tra 31 e 40 anni ed arriva al 10,3% per quelli con più di 40 anni. È da notare come dei mutamenti occorsi nel nostro sistema di protezione sociale tra il 1998-2003 e il 2008 sembra aver beneficiato soprattutto la classe dei più

¹⁰ Tenendo nel campione anche gli individui che esperiscono periodi di disoccupazione complessivamente superiori a 36 mesi, risultano precari quasi 2 milioni di lavoratori su circa 7,7 milioni (il 25,7%).

giovani: applicando la normativa storica la quota di precarietà al suo interno sarebbe più elevata di un punto percentuale (18,2%), mentre rimarrebbe pressoché invariata entro le altre fasce di età.

Figura 1: distribuzione del reddito complessivo, normativa del 2008



Note: valori in Euro del 2008. I redditi superiori a 500.000 Euro sono stati posti uguali a 500.000 Euro. La linea verticale rappresenta la soglia della precarietà; l'altezza delle colonne rappresenta la percentuale del campione che percepisce il reddito complessivo indicato sull'asse delle ascisse: la somma delle altezze è dunque pari al 100% mentre ogni colonna è larga 10.000 Euro.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Limitandoci ai soli lavoratori dipendenti che risultano occupati nel dicembre del 2003, possiamo apprezzare anche la distribuzione della precarietà rispetto al settore ed alla dimensione di impresa¹¹. In termini di settore, per i lavoratori delle costruzioni (classe F secondo la classificazione ATECO 91), del commercio (classe G), dei trasporti (classe I) e dell'intermediazione finanziaria (classe J) l'incidenza della precarietà non si discosta molto dalla media complessiva, risultando rispettivamente pari al 13,5%, al 10,6%, all'11,3% e al 16,6%. Molto più alta è la quota di precari nei settori alberghiero (classe H), in quello delle attività immobiliari (classe K) e negli altri servizi (classe O), dove la diffusione della precarietà arriva rispettivamente al 27,9%, al 19,7% e al 28,8%, mentre minima o comunque sensibilmente inferiore è la quota all'interno del settore estrattivo (classe C: 4,8%), del manifatturiero (classe D: 6,7%) e soprattutto del settore dell'energia, dove essa è pressoché nulla (classe E: 0,7%). L'incidenza della precarietà scende poi notevolmente al crescere della dimensione di impresa: essa è del 21,3%

¹¹ Attraverso WHIP il settore di appartenenza e la dimensione di impresa sono infatti osservabili soltanto per i lavoratori dipendenti.

nelle imprese con al massimo cinque dipendenti, scende nettamente al 12,1% nelle imprese di dimensione compresa tra sei e quindici dipendenti per diminuire più gradualmente ed arrivare al 6,3% nelle imprese con oltre 250 addetti.

Ciò che più interessa per gli scopi di questo contributo, però, è l'incidenza della precarietà rispetto alla condizione occupazionale, ed in particolare rispetto alla forma contrattuale con la quale un individuo, se occupato, è impiegato in un certo istante del tempo. Rispetto alla condizione osservata nel dicembre del 2003 (tabella 1), risulta che il 5,5% dei lavoratori tipici – e cioè con un contratto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato – è precario; l'incidenza della precarietà è però nettamente più elevata tra i lavoratori con un contratto atipico: essa è del 49,8% per i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato part-time, del 32,1% per i lavoratori a tempo determinato, stagionali e interinali, del 13,8% per apprendisti e titolari di un contratto di formazione e lavoro¹², del 45,5% per i parasubordinati in senso stretto¹³, del 13,7% per gli altri contribuenti alla gestione separata e del 37,6% per i disoccupati.

Tabella 1: incidenza della precarietà per stato occupazionale e forma contrattuale, dicembre 2003

	Normativa storica	Normativa attuale (2008)
Tipico	5,6	5,5
Tempo indeterminato part-time	49,5	49,8
Tempo determinato / stagionali / interinali	29,7	32,1
Apprendistato / CFL	20,7	13,8
Parasubordinati in senso stretto (a)	47,3	45,5
Altri Gestione separata	15,4	13,7
Disoccupazione	38,7	37,6

(a) Parasubordinati in senso stretto: collaboratori coordinati e continuativi, che contribuiscono alla Gestione separata dell'Inps con aliquota piena e svolgono attività diverse da quella di amministratore, sindaco o revisore di società.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP.

L'analisi empirica conferma dunque i limiti cui costringerebbe un approccio analitico che identificasse atipicità e precarietà: accanto ai (molti) lavoratori atipici precari, vi

¹² Con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276 del 2003, i contratti di formazione e lavoro rimangono in vigore soltanto nel settore pubblico. Siccome, attraverso i nostri dati, osserviamo soltanto il settore privato, nel passaggio alla normativa attuale abbiamo applicato ai titolari di un contratto di formazione le regole oggi in vigore per gli apprendisti, sulla base del fatto che la riforma dell'apprendistato operata dal medesimo decreto lo rende di fatto l'unica forma contrattuale a valenza formativa prevista dal nostro ordinamento, essendo il contratto di inserimento destinato soprattutto alla parte più disagiata della forza lavoro.

¹³ Ovvero i lavoratori non titolari di partita Iva che contribuiscono alla gestione separata dell'Inps con aliquota piena svolgendo un'attività diversa da quella di amministratore, sindaco o revisore di società.

sono infatti lavoratori atipici che precari non sono, e lavoratori tipici che si trovano in uno stato di precarietà. La sovrapposizione tra atipicità e precarietà è tuttavia molto evidente dal punto di vista empirico: dei 72 mesi complessivamente osservati nelle nostre storie lavorative, un lavoratore precario ne trascorre mediamente soltanto 23 con un contratto tipico, 17 come disoccupato e 32 come occupato atipico; al contrario un individuo non precario trascorre mediamente più di 5 anni come tipico, 8 mesi come atipico e 4 mesi come disoccupato (tabella 2). Peraltro, nel valutare l'incidenza della disoccupazione sulla condizione di precarietà, occorre rilevare come la correlazione tra numero di mesi trascorsi in disoccupazione e numero di mesi trascorsi con un contratto atipico sia positiva (coefficiente di correlazione pari a 0,1), mentre è negativa quella con il numero di mesi trascorsi come occupati tipico (- 0,5); in altre parole, la disoccupazione riguarda di più i lavoratori atipici¹⁴.

Tabella 2: mesi trascorsi nei vari stati occupazionali e contrattuali da precari e non precari

Stato occupazionale o contrattuale	Normativa storica		Normativa attuale (2008)	
	Non precari	Precari	Non precari	Precari
Tipico	60,6	22,7	60,5	23,1
Tempo indeterminato part-time	3,8	23,8	3,8	24,4
Tempo determinato / stagionali / interinali	1,6	3,6	1,6	3,4
Apprendistato / CFL	0,9	1,0	0,9	0,5
Parasubordinati in senso stretto (a)	0,5	2,6	0,5	2,5
Altri Gestione separata	0,8	0,9	0,8	0,8
Disoccupazione	3,8	17,4	3,9	17,3
Totale	72	72	72	72

(a) Parasubordinati in senso stretto: collaboratori coordinati e continuativi, che contribuiscono alla Gestione separata dell'Inps con aliquota piena e svolgono attività diverse da quella di amministratore, sindaco o revisore di società.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP.

La sovrapposizione empirica tra atipicità e precarietà potrebbe tuttavia essere spuria, e spiegata dal comportamento di alcuni individui che, per le loro caratteristiche individuali, hanno maggiori probabilità sia di intrattenere rapporti di lavoro saltuari e relativamente meno retribuiti, sia di essere impiegati con contratti atipici. Abbiamo in mente, in particolare, i giovani e le donne. I primi, in parte ancora legati agli impegni scolastici e comunque all'inizio della carriera lavorativa, potrebbero partecipare soltanto

¹⁴ Per un approfondimento sulle transizioni tra stati occupazionali, rimandiamo a Berton *et al.* (2009).

saltuariamente al mercato del lavoro e ricevere retribuzioni complessivamente inferiori anche a parità di forma contrattuale¹⁵; le altre, notoriamente ancora soggette ad un *gender gap* retributivo negativo e coinvolte in una ripartizione dei compiti che le vede essere le principali responsabili della cura della famiglia, potrebbero manifestare gli stessi comportamenti. Per queste ragioni abbiamo stimato un modello logistico dove la probabilità di essere precari è funzione del genere e dell'età dell'individuo, e della sua condizione occupazionale prevalente (contratto tipico, contratto atipico o disoccupazione) nei sei anni di carriera osservati: i soggetti che hanno trascorso la maggior parte della propria carriera lavorando con contratti atipici corrono un rischio di precarietà nove volte superiore a quello di chi è stato prevalentemente un lavoratore tipico (tabella 3).

Tabella 3: rischio relativo di precarietà

	Normativa storica	Normativa 2008
	Rischio relativo	
Donne	2,1***	2,1***
Età (anni)	0,97***	0,98***
Status prevalente: atipico	9,0***	8,6***
Status prevalente: disoccupato	42,2***	33,5***

Note: *** significativo ad un livello di confidenza del 99%.

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP.

5. Discussione e conclusioni

L'identificazione analitica tra flessibilità e atipicità da un lato e precarietà dall'altro è a nostro avviso scorretta, e soprattutto porta ad ignorare l'esistenza di due realtà: quella dei lavoratori atipici non precari, ma soprattutto quella dei lavoratori tipici precari, entrambe confermate dal nostro approccio empirico. Tuttavia, quando la precarietà viene misurata nei termini delle risorse che un individuo è in grado di trarre dalla partecipazione al mercato del lavoro o dall'accesso agli schemi di mantenimento del reddito, emerge un terzo risultato, quello della forte correlazione tra contratti atipici e precarietà: anche controllando per i principali effetti di composizione presenti nel nostro campione, risulta infatti che gli individui che hanno trascorso la maggior parte della propria carriera lavorando con un contratto atipico corrono un rischio di precarietà nove

¹⁵ Sebbene, lo ricordiamo, l'età minima di 25 anni imposta in sede di selezione del campione dovrebbe già ridurre di molto il problema.

volte superiore a quello in capo ai lavoratori che sono invece stati prevalentemente tipici.

A cosa è dovuto questo rapporto tra atipicità e precarietà? Altrove (Berton *et al.*, 2009) individuiamo tre dimensioni della precarietà: la continuità occupazionale, il livello delle retribuzioni e l'accesso agli schemi di mantenimento del reddito in caso di non lavoro. L'idea è che un lavoratore atipico non è più precario di un tipico se, nel medio periodo, 1) rimane occupato complessivamente per lo stesso tempo, 2) l'eventuale maggiore durata o frequenza della disoccupazione è compensata da retribuzioni più alte, tali da permettere la creazione di un risparmio precauzionale per i periodi di non lavoro, 3) ha accesso ad adeguati schemi di mantenimento del reddito nel caso le due condizioni precedenti non si verificano. I contratti atipici, tuttavia, hanno effetti causali negativi su tutte e tre le dimensioni individuate: ad essi si legano, indipendentemente dalle caratteristiche individuali, storie lavorative più frammentate, nelle quali la maggiore frequenza degli episodi di disoccupazione si affianca ad un difficile accesso ai contratti tipici; determinano trattamenti retributivi inferiori rispetto a quelli goduti dai lavoratori tipici, soprattutto a causa dei minori oneri sociali e previdenziali previsti e della possibilità di sottoinquadramento, rispetto al contratto collettivo nazionale di riferimento, che alcuni di essi consentono¹⁶; infine, in molti casi i contratti atipici rendono più difficile l'accesso agli schemi di mantenimento del reddito previsti in caso di non lavoro, o perché la discontinuità della carriera precedente impedisce il soddisfacimento dei requisiti assicurativi e contributivi richiesti dalla normativa, oppure più semplicemente perché manca il diritto formale alla tutela.

¹⁶ Oppure a causa dell'assenza di qualsiasi riferimento alla contrattazione collettiva, come accade per i lavoratori parasubordinati.

Riferimenti bibliografici

- Berton F., Richiardi M. e Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà*, Bologna: Il Mulino.
- Boeri T. e Garibaldi P. (2008), *Una rete per tutti*, www.lavoce.info.
- Brandt N., Burniaux J.M. e Duval, R. (2005), *Assessing the Oecd jobs strategy: past developments and reforms*, Oecd Economics Department working paper n. 429.
- Contini B. e Revelli R. (1992), *Imprese, occupazione e retribuzioni al microscopio. Studi sull'economia italiana alle luci delle fonti statistiche Inps*, Bologna: Il Mulino.
- Del Boca D. (2002), *The effect of child care and part-time opportunities on participation and fertility decisions in Italy*, in "Journal of Population Economics", vol. 15, n. 3, pp. 549-573.
- Del Boca D., Pasqua S. e Pronzato C. (2005), *Fertility and employment in Italy, France and the UK*, in "Labour: review of labour economics and industrial relations", vol. 19, pp. 51-77.
- Ferraresi P.M. e Segre G. (2009), "La pensione dei lavoratori atipici", in Berton F., Richiardi M. e Sacchi S., *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà*, Bologna: Il Mulino.
- Istat (2003), *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2002*, Roma.
- Leombruni R. e Quaranta, R. (2005), "Eppure si muoveva già", in Contini B. e Trivellato U. (a cura di), *Eppur si muove*, Bologna: Il Mulino.
- Leonardi M. e Pallini M. (2008), *Contratto unico contro la precarietà*, www.nelmerito.com.
- Mandrone E. e Massarelli N. (2007), *Quanti sono i lavoratori precari*, www.lavoce.info.
- Ocse (1994), *Oecd jobs study: evidence and explanations*, Parigi: Ocse.
- Pacelli L., Pasqua S. e Villosio C. (2007), *What does the stork bring to women's working careers?*, LABORatorio R. Revelli working paper n. 58.
- Regini M. (1998), *Flessibilità, deregolazione e politiche per il lavoro*, in "Il Mulino", n. 4, pp. 732-743.
- Reyneri E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna: Il Mulino.