



LA DIFFUSIONE DELLE FORME DI LAVORO ATIPICO E DELLE ATTIVITÀ SOMMERSE NEL SETTORE DEL TERZIARIO AVANZATO

Percorsi e caratteristiche dei lavoratori

Rapporto di sintesi

Febbraio 2011

INDICE

1.	Metodologia della ricerca.....	3
1.1	L'ambito di indagine.....	3
1.2	L'indagine di campo.....	5
2.	Il terziario avanzato tra autonomia, flessibilità, ricerca di sicurezza e regolarità occupazionale.....	11
2.1	Flessibili e Standard due universi a confronto.....	14
2.1.1	Le componenti della Flessibilità.....	14
2.1.2	Il Lavoro standard.....	16
2.1.3	Il lavoro atipico e il lavoro irregolare.....	18
3.	Profili caratteristiche percezioni e aspettative del lavoratore Terziario Standard e Flessibile.....	26
3.1	Aspetti socioanagrafici.....	26
3.2	Lavoro e inquadramento.....	28
3.3	Percorsi di Vita Professionale.....	31
3.4	Soddisfazione rispetto alle condizioni di lavoro.....	34
3.5	Contesto Aziendale : quadro congiunturale.....	37
3.6	Modelli di diffusione della flessibilità.....	39
3.7	Lavoro standard a rischio sommerso e precarietà.....	43
4.	Caratteristiche e valutazioni del lavoro irregolare: il punto di vista di chi lavora.....	45
4.1	Percezione dei Fenomeni di irregolarità.....	47
4.2	Percezioni e valutazioni sulle origini e possibili strategie di contrasto.....	51
5.	Caratteristiche della Flessibilità nel terziario avanzato.....	54
5.1	Scelte professionali.....	56
5.2	Modalità di svolgimento delle attività.....	56
5.3	Dentro la flessibilità.....	58
5.4	Cambiamento.....	60
5.5	Rischio da flessibilità e prospettive di vita: tra futuro negato e presente consolatorio.....	63
5.6	Voglia di securizzazione.....	66

Allegato: questionario di indagine

1. METODOLOGIA DELLA RICERCA

1.1 L'ambito di indagine

L'evoluzione dello sviluppo economico in tutti i paesi sviluppati è stata caratterizzata da una progressiva espansione del settore dei servizi.

La terziarizzazione dell'economia si è concretizzata in questi paesi in una crescita del ruolo ricoperto dalle attività di servizio sia in termini occupazionali che per ciò che attiene alla costituzione del valore aggiunto.

Le principali ragioni all'origine di queste tendenze debbono essere ricercate nell'incremento della domanda di servizi alle persone e alle famiglie, nello sviluppo dei sistemi di welfare state, nella crescita della domanda di servizi specialistici al sistema imprenditoriale inteso nel suo complesso.

All'interno dello sviluppo di questi processi si è assistito anche a significativi mutamenti nella configurazione complessiva dell'intero comparto terziario soprattutto attraverso la qualificazione e la specializzazione delle attività di servizio rivolte alle famiglie e alle imprese.

Nel 2008 in Italia si contavano oltre 15 milioni cinquecentomila addetti nel settore dei servizi, circa i 2/3 del totale degli occupati del nostro paese: di questi più della metà (oltre otto milioni di addetti) era occupata nei servizi tradizionali, quasi cinque milioni nella pubblica amministrazione, nelle organizzazioni associative e nelle attività assimilate, poco più di due milioni nei diversi ambiti che compongono l'universo del terziario avanzato¹.

I 2.020.000 addetti occupati in questo comparto rappresentano dunque oltre il 13% del totale della popolazione occupata nel settore dei servizi .

Il comparto del terziario avanzato comprende una pluralità di competenze ed attività molto spesso ad alto contenuto professionale.

Ci si riferisce nello specifico alle tecnologie dell'informazione della comunicazione, alle attività di progettazione scientifica e tecnologica, alla ricerca e allo sviluppo, alle funzioni svolte all'interno dei call center, alle consulenze legali giuridiche e amministrative, al marketing e alla pubblicità, alle attività grafiche e al design, alle attività di servizio al sistema delle imprese, all'auditing e alla certificazione di qualità.

¹ Fonte: elaborazione ISFOL su dati Istat-RCFL 2008

La maggior parte dei diversi rami del terziario avanzato sono presenti in misura più significativa nelle regioni settentrionali e centrali; la componente maschile prevale di norma su quella femminile in quasi tutte le attività; tra gli addetti si registra, inoltre, l'esistenza di una quota di lavoratori mediamente più giovani rispetto al resto della forza lavoro occupata in altri settori.

Queste attività vengono svolte prevalentemente in imprese di dimensioni contenute, anche se risulta relativamente più elevata, rispetto al resto del settore dei servizi, la quota di soggetti presenti in aziende di grandi dimensioni. Si tratta per lo più di lavoratori autonomi, lavoratori dipendenti con un elevato grado di autonomia professionale, collaboratori a progetto, titolari di partite IVA in possesso, di norma, di un titolo di studio superiore e con un bagaglio di competenze ampio e variegato.

In tale contesto, la diffusione di rapporti di lavoro sempre più individualizzati e gli effetti provocati dalla crisi economica hanno favorito anche in questo caso, analogamente a quanto accade nei servizi tradizionali, la crescita di forme di irregolarità e/o di modalità di impiego caratterizzate comunque da elementi che risultano spesso estranei alle normative vigenti.

In molti servizi e comparti del terziario avanzato, in effetti, accanto a fasce di occupati caratterizzate dalla presenza di livelli elevati di protezione sociale e di forte stabilità professionale, emerge l'esistenza di una diffusa area di flessibilità e di ampi bacini di irregolarità in cui è possibile riscontrare anche quote di attività sommerse.

Tenendo conto di queste considerazioni e dell'evoluzione temporale che ha caratterizzato l'andamento dei trend occupazionali nell'ambito dei diversi rami del settore, gli obiettivi fondamentali della ricerca sono stati indirizzati ad approfondire l'insieme delle tematiche inerenti le principali criticità e le irregolarità che contraddistinguono i rapporti di lavoro all'interno dei differenti comparti del terziario avanzato.

Le finalità principali dell'indagine di campo sugli addetti occupati nel settore si ponevano, infatti, l'obiettivo di rilevare ed analizzare gli aspetti più importanti e gli elementi che contraddistinguono i percorsi professionali dei lavoratori del terziario avanzato nei diversi contesti professionali ed occupazionali in cui sono presenti.

E' risultato perciò di primaria importanza a tale proposito in primo luogo circoscrivere e definire il campo di indagine oggetto di analisi, al fine di precisare contenuti, strumenti e metodologie con cui procedere nel corso dell'attività di ricerca.

Il terziario avanzato è un macro aggregato settoriale con una molteplicità di attività non sempre definite e codificate per cui è oggettivamente arduo realizzare una classificazione di tipo onnicomprensivo in grado di rappresentare l'intero universo del terziario avanzato.

Le esperienze di analisi e ricerca fin qui realizzate e la letteratura esistente in questo ambito hanno indotto tuttavia a seguire le indicazioni di fonti che presentavano il duplice vantaggio di possedere una serie di informazioni pregresse sullo sviluppo che ha caratterizzato i diversi rami del settore e di disporre di dati di base utilizzabili per la costruzione dei piani di campionamento per la presente indagine.

Si è ritenuto quindi opportuno di tener conto della classificazione operata dall'ISTAT che, per la rilevazione continua sulle forze di lavoro (RCFL), suddivide in sette distinti comparti l'intero settore del terziario avanzato:

- Informatica e attività connesse;
- Ricerca e sviluppo;
- Telecomunicazioni;
- Studi di consulenza economica, giuridica, amministrativa, commerciale; ricerca, selezione del personale, pubblicità e marketing;
- Studi di consulenza tecnica;
- Call Center;
- Formazione.

Le forti analogie e le attinenze esistenti tra le attività relative al ramo della Ricerca e Sviluppo e la Formazione hanno indotto inoltre ad accorpate in un'unica categoria di analisi i due comparti.

L'attività di interpretazione ed elaborazione dei dati raccolti nel corso della rilevazione e la costruzione dei piani di campionamento relativi alle aree territoriali interessate all'indagine sono dunque stati realizzati tenendo conto della suddivisione dell'intero settore nelle sei categorie di analisi sopra menzionate.

1.2 L'indagine di campo

a) Il piano di campionamento

L'indagine ha interessato sei aree metropolitane e specificatamente:

- Area di Milano;

- Area di Torino;
- Area di Bologna;
- Area di Roma;
- Area di Napoli;
- Area di Bari.

Complessivamente sono state realizzate 4.000 interviste.

Per la suddivisione del campione si è optato per l'ipotesi di calibrare la numerosità del campione in ognuna delle aree oggetto di indagine in riferimento all'entità della presenza di addetti occupati nel terziario avanzato in ciascuna area.

L'insieme delle interviste sono state inoltre suddivise in base alle diverse forme di lavoro e modalità contrattuali in due grandi gruppi: gli addetti occupati con contratti di lavoro standard (a tempo indeterminato) e gli occupati con contratti di lavoro di tipo atipico e flessibile (tempo determinato, contratti a progetto, collaborazioni professionali, partite IVA, lavoro interinale ecc.).

Le altre variabili di definizione del campione, in ciascuna delle aree considerate, sono state:

- i diversi comparti in cui si articola l'intero settore del terziario avanzato;
- il genere dei soggetti contattati;
- l'età degli intervistati.

Il prospetto che segue illustra la composizione del campione:

Tab.1 - Prospetto riassuntivo

Distribuzione campione per area metropolitana		
	<i>Valori assoluti</i>	<i>%</i>
Roma	800	20,0
Milano	800	20,0
Bologna	500	12,5
Torino	700	17,5
Napoli	700	17,5
Bari	500	12,5
Totale	4.000	100,0
Distribuzione campione per settore		
	<i>Valori assoluti</i>	<i>%</i>
Informatica e attività connesse	629	15,7
Ricerca e sviluppo/formazione	268	6,7
Servizi di informazione /comunicazione	336	8,4
Consulenza gestionale, giuridica e commerciale	1.704	42,6

Consulenza tecnica	890	22,3
Call center	173	4,3
Totale	4.000	100,0
Distribuzione campione per genere		
	<i>Valori assoluti</i>	<i>%</i>
Maschio	2.260	56,5
Femmina	1.740	43,5
Totale	4.000	100,0
Distribuzione campione per età		
	<i>Valori assoluti</i>	<i>%</i>
15-29 anni	916	22,9
30-49 anni	2.392	59,8
50 e oltre anni	692	17,3
Totale	4.000	100,0
Distribuzione campione per modalità contrattuali		
	<i>Valori assoluti</i>	<i>%</i>
Occupati standard	1.500	37,5
Occupati flessibili	2.500	62,5
Totale	4.000	100,0

b) Il questionario

Il questionario utilizzato per la rilevazione è di tipo strutturato, costituito prevalentemente da domande chiuse.

Il questionario prevede una parte comune diretta a tutti gli intervistati e due sezioni distinte destinate rispettivamente ai lavoratori occupati con contratti e modalità standard e agli occupati flessibili/irregolari, con contratti atipici.

La scheda di rilevazione risulta pertanto composta , compresi i quesiti relativi ai dati socio strutturali di identificazione dei soggetti rilevati, di 27 domande per gli intervistati occupati con modalità standard e di 39 per gli intervistati occupati con modalità flessibili/irregolari.

Le domande del questionario sono state finalizzate a:

- acquisire notizie ed informazioni sui percorsi lavorativi e professionali degli addetti occupati nei diversi comparti del terziario avanzato, con particolare attenzione a cogliere l'esistenza di condizioni di lavoro riconducibili ad attività di tipo irregolare e/o sommerso;
- rilevare la soddisfazione e le criticità del proprio lavoro in merito ai diversi aspetti (ambiente lavorativo, organizzazione del lavoro, mansioni svolte e sviluppo competenze, retribuzione, tutele, prospettive e sicurezza del lavoro etc.);
- verificare il livello di conoscenza dell'organizzazione nella quale si lavora sia per gli aspetti interni sia per la sua strategia di collocazione nel mercato e le conseguenti valutazioni ;

- raccogliere le opinioni degli intervistati in merito al lavoro irregolare - proprio e/o percepito - e sulle possibili misure di contrasto da attivare per ridurre il fenomeno.

c) L'organizzazione dell'indagine di campo

Le attività predisposte per la realizzazione degli interventi di field nelle diverse aree interessate all'indagine si sono articolate in più step tra loro consequenziali:

- effettuazione di un pre-test finalizzato a verificare l'idoneità degli strumenti di indagine realizzati, in relazione ai contenuti e agli obiettivi della ricerca;
- organizzazione dei briefing con i rilevatori;
- somministrazione dei questionari;
- verifica e controllo dei materiali acquisiti nel corso dell'attività di field;
- elaborazione statistica dei risultati delle indagini.

La realizzazione del pre-test ha permesso di apportare al questionario alcune modifiche che lo hanno reso più funzionale per la rilevazione e in sintonia con le finalità della ricerca.

I criteri con i quali si è proceduto all'individuazione delle persone da intervistare nelle diverse aree territoriali hanno previsto il ricorso ad una pluralità di modalità di intervento così da garantire una vasta copertura dell'intero universo oggetto di analisi.

La rilevazione è stata effettuata da team di intervistatori specializzati , diretti, in ciascuna delle aree territoriali censite, da capi area con i quali si sono tenuti rapporti costanti durante l'intera fase di rilevazione.

Complessivamente il numero di rilevatori impiegati è stato di circa 80 unità,

così ripartiti:

- area di Roma: 16
- area di Milano: 16
- area di Torino: 14
- area di Napoli: 14
- area di Bologna: 10
- area di Bari: 10.

Le attività di field sono state precedute da appositi briefing con i rilevatori nel corso dei quali si espose le finalità della ricerca, sono state fornite indicazioni ed informazioni sulle

modalità di realizzazione delle interviste e sono state illustrate tutte le domande del questionario, con particolare attenzione ai quesiti che presentavano le maggiori difficoltà.

La somministrazione dei questionari è avvenuta in maniera preponderante face to face. Il ricorso a strumenti telematici (telefono, fax, e.mail) si è rivelato di difficile attuazione, sia per la complessità del questionario, sia per la dilazione dei tempi di risposta; pertanto solo una quota ristretta di interviste è stata effettuata via e-mail.

La rilevazione ha presentato diverse difficoltà :

- nel reperimento dei soggetti con le caratteristiche richieste;
- nella illustrazione di alcune parti del questionario che hanno richiesto spiegazioni dettagliate;
- per la diffidenza dimostrata da molte delle persone contattate in relazione all’oggetto specifico della ricerca.

I contatti effettuati sono stati più di diecimila.

I questionari regolarmente compilati sono stati opportunamente convalidati dopo un’attività di controllo e verifica dei dati compiuta presso la struttura di coordinamento centrale.

d) L’elaborazione dei dati

I dati raccolti nel corso dell’indagine di campo sono stati imputati in un sistema informativo in formato SPSS ed elaborati dal gruppo di ricerca Codres con statistiche di primo e secondo livello finalizzate alla realizzazione del report di ricerca finale.

Sui dati rilevati è stata effettuata una ponderazione all’interno di ciascuna area secondo le principali variabili di campionamento quali il settore di appartenenza e il tipo di contratto distinto in standard e flessibile.

Le tabelle che seguono mostrano i dati rilevati e quelli ottenuti mediante gli opportuni coefficienti di ponderazione secondo le variabili menzionate.

Tab.2:

Dati rilevati

Settore	Contratti standard						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Informatica e attività connesse	20.8	29.9	11.3	23.4	6.0	15.5	18.6
Ricerca e sviluppo/formazione	15.5	4.2	8.6	5.0	4.9	8.2	7.8
Servizi di informazione e comunicazione	8.7	5.8	1.6	5.7	11.9	2.9	6.6
Consulenza gestionale, giuridica e commerciale	39.1	33.1	40.9	47.9	51.9	42.5	42.3
Consulenza tecnica	14.3	25.7	37.6	14.2	20.5	27.1	22.1
Call center	1.6	1.3	0.0	3.8	4.9	3.9	2.6
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Dati rilevati

Settore	Contratti flessibili						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Informatica e attività connesse	16.1	16.4	20.1	23.7	11.8	5.1	16.0
Ricerca e sviluppo/formazione	12.6	5.5	1.9	3.4	5.8	9.2	6.5
Servizi di informazione e comunicazione	19.2	6.5	4.8	3.4	9.3	8.2	8.9
Consulenza gestionale, giuridica e commerciale	26.4	47.0	49.0	31.0	44.7	50.2	40.3
Consulenza tecnica	19.5	20.7	22.9	27.8	23.8	20.1	22.5
Call center	6.3	3.9	1.3	10.7	4.6	7.2	5.8
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Tab.3

Dati ponderati

Settore	Contratti standard						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Informatica e attività connesse	18.4	21.1	16.9	17.9	8.9	8.2	15.7
Ricerca e sviluppo/formazione	12.5	4.8	4.8	5.5	5.0	6.4	6.7
Servizi di informazione e comunicazione	14.5	6.0	4.0	9.0	8.9	5.5	8.4
Consulenza gestionale, giuridica e commerciale	33.6	43.4	46.8	37.9	48.5	50.0	42.6
Consulenza tecnica	16.4	21.7	27.4	23.4	23.8	23.6	22.3
Call center	4.6	3.0		6.2	5.0	6.4	4.3
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Dati ponderati

Settore	Contratti flessibili						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Informatica e attività connesse	18.4	21.1	16.8	17.9	8.9	8.2	15.7
Ricerca e sviluppo/formazione	12.5	4.8	4.8	5.5	5.0	6.4	6.7
Servizi di informazione e comunicazione	14.5	6.0	4.0	9.0	8.9	5.5	8.4
Consulenza gestionale, giuridica e commerciale	33.6	43.4	46.4	37.9	48.5	50.0	42.6
Consulenza tecnica	16.4	21.7	27.2	23.4	23.8	23.6	22.2
Call center	4.6	3.0	0.8	6.2	5.0	6.4	4.4
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2. IL TERZIARIO AVANZATO TRA AUTONOMIA, FLESSIBILITÀ, RICERCA DI SICUREZZA E REGOLARITÀ OCCUPAZIONALE

Il comparto del terziario avanzato nel corso degli ultimi decenni ha conosciuto un continuo sviluppo non solo in termini specificatamente quantitativi (si stima che gli addetti occupati nel settore abbiano ormai oltrepassato la soglia di due milioni di unità), ma anche in termini più propriamente qualitativi con una crescita di numerose nuove specializzazioni richieste dal mercato del lavoro e dall'economia. In questo comparto assai variegato del terziario si sperimentano, oggi, più che negli altri settori, tutte le possibili tipologie di lavoro non standard, cioè tutte quelle forme occupazionali diverse dal lavoro dipendente a tempo indeterminato.

L'indagine di campo su lavoratori del terziario avanzato, ha permesso di mettere a fuoco la configurazione che assume il lavoro nel settore sia standard sia atipico. Partendo dal profilo socio anagrafico dei lavoratori intervistati, se ne è inquadrata la qualificazione professionale, i tempi di lavoro, la retribuzione percepita, ripercorrendone i percorsi professionali, e registrando il livello di soddisfazione rispetto alle condizioni lavorative.

Ciò è avvenuto considerando contemporaneamente una duplice prospettiva, quella del lavoratore standard e quella del lavoratore flessibile. L'obiettivo è stato quello di registrare in primo luogo le sfumature che la flessibilità assume nel settore e di coglierle anche attraverso le valutazioni di chi non è flessibile. Sono state poi delineate le modalità contrattuali che definiscono il percorso di un lavoratore flessibile, e quelle che invece descrivono la storia di un lavoratore standard, soprattutto per capire se la flessibilità rappresenti una tappa obbligata verso la standardizzazione, oppure si tratti di due percorsi alternativi e paralleli.

Per quanto riguarda la condizione occupazionale l'indagine restituisce nell'ambito del campione di lavoro standard il 90,8% di lavoratori inquadrato con un contratto a tempo pieno. Il restante 9,2% è risultato avere invece un contratto a tempo indeterminato, ma part-time. A fronte di una compattezza attesa del gruppo dei lavoratori standard rispetto al peso ancora relativamente ridotto del part time, la disarticolazione del campione degli individui che si muovono nel mondo del lavoro atipico è risultata, invece, massima con una ricchezza di sfumature contrattuali ma anche di opacità occupazionali.

La composizione del lavoro non standardizzato che l'indagine ha evidenziato è risultata, infatti, estremamente articolata. La lunga teoria di tipologie contrattuali o di prestazioni che

l'indagine ha evidenziato è stata ricondotta a 7 macro tipologie di prestazione omogenee sulla base del grado di subordinazione effettiva e tenuto conto della gradazione di tutele giuslavoristiche associate per ciascuna tipologia contrattuale o per ciascuna prestazione.

A fronte di un 26,7% di lavoratori "temporanei" (di questi il 18,5% con contratto a tempo determinato e a tempo pieno e l'8,2% con contratto a tempo determinato part-time) è stata individuata anche una componente dipendente e regolata ma più flessibile pari al 12,4% del totale del lavoro atipico formata da miriade di nuove e vecchie attività e forme contrattuali (5,5% interinali, 2,6% apprendistato, 2,3% a chiamata, 2,1% formazione lavoro, 0,2% voucher).

Nella scala della subordinazione e delle tutele segue il gruppo dei lavoratori in possesso di un contratto di collaborazione continuativa o a progetto pari al 27% del totale dei lavoratori flessibili. Con un ancora più basso livello di protezione in un contesto di prestazioni di natura semi indipendente l'indagine ha evidenziato anche una quota ampia formata da lavoratori "professionali" (con partita IVA) che è risultata pari al 15,1% del totale e da lavoratori occasionali ovvero impiegati con un contratto di prestazione d'opera occasionale che sono risultati essere pari al 7,4%. Posti addirittura fuori dai rapporti di lavoro sono stati individuati gli stagisti in un numero pari al 3,7% del totale degli atipici (con il 2,1% in stage e l'1,6% in tirocinio) soggetti formalmente regolari e in formazione ma di fatto spesso assimilabili a prestatori di lavoro.

All'interno di una compagine occupazionale tanto difforme, è emerso poi con nettezza anche un 7,2% di lavoratori che - privi di alcuna formalizzazione contrattuale - sono risultati completamente sommersi nonostante il flusso dirompente della flessibilità abbia investito in pieno questo segmento del terziario.

Il lavoro nel settore del terziario avanzato sembra dunque mostrare non solo una crescente deriva verso la flessibilità, la precarietà ma anche verso l'irregolarità che continua ad acquistare spazi assumendo un ruolo decisivo per ottenere vantaggi competitivi attraverso notevoli risparmi di costo.

Quando si parla di terziario avanzato, l'innovazione e la tecnologia sono probabilmente i fattori a cui si pensa immediatamente, ma la presenza di una quota di lavoro irregolare consistente, evidenzia chiaramente il deficit di modernità di tutto un comparto che poco avvezzo alla concorrenza e sottratto anche ai processi epocali di globalizzazione, sembra non differenziarsi in nulla dal resto dell'economia e del terziario tradizionale soffrendo come gli altri comparti di un deficit di cultura della legalità e di efficienza.

L'assetto produttivo di questo comparto appare poi penalizzato ancora oggi da una larga presenza di imprese marginali per dimensioni, assetto organizzativo, dotazione di capitale, competenze professionali e scelte di business deficit che impediscono il rilancio di un settore che dovrebbe far leva invece sull'innovazione, la tecnologia e l'elevata qualificazione professionale valorizzando in primo luogo il lavoro .

L'indagine ha scandagliato le caratteristiche del lavoro flessibile restituendo, a fronte delle molteplici sfaccettature del lavoro atipico nel terziario avanzato tratti comuni tra tutte le diverse tipologie di lavoratori flessibili : giovane età, alta professionalità tecnica o intellettuale, bassi livelli retributivi, evidenziando uno scarto netto tra le prospettive lavorative, retributive e di tutela tra le due componenti di lavoratori standard e flessibili, a svantaggio della componente non standard senza neppure tradursi né in una maggiore autonomia, né in maggiori possibilità di carriera.

Dietro la maschera della flessibilità l'indagine ha messo in luce così la figura di uno pseudo-dipendente che svolge il suo lavoro all'interno delle mura aziendali, utilizzandone mezzi e strumenti, garantendo una presenza continuativa, e subendo la propria condizione contrattuale.

Il lavoratore flessibile non sceglie di essere tale. Stretto tra i ritmi incalzanti del lavoro che lo fagocitano all'interno della struttura e le maglie dell'insicurezza, viene privato dell'autonomia senza ricevere in cambio alcuna compensazione anche economica. L'analisi evidenzia un'esigua diversificazione della committenza, l'inserimento del lavoratore nei ritmi e nei tempi della struttura produttiva di cui utilizza mezzi e strumenti, la presenza regolare presso l'impresa ed il rispetto di un orario di lavoro stabilito dal committente. Essere un lavoratore flessibile significa dover tollerare un elevato livello di stress, anche se il lavoro può essere talvolta più stimolante.

Fiducioso nelle proprie competenze e nella propria professionalità il lavoratore flessibile desidera mutare la propria posizione e spinge per entrare a pieno titolo nel mondo del lavoro standard. Il percorso, lungo ed estenuante, protrae la permanenza nella flessibilità. Una permanenza che preclude ogni prospettiva di medio-lungo periodo. I margini per costruire il proprio futuro si restringono, lasciando al lavoratore un presente consolatorio fatto di piccoli acquisti e di spazi di tempo da dedicare a se stesso. La dimensione temporale futura, necessaria alla progettualità, non sembra compatibile con le forme che assume questa flessibilità. La prospettiva progettuale appare dunque limitata. Formare una famiglia, avere dei figli, possedere una casa o accantonare dei risparmi per tutelarsi dagli imprevisti della vita o per disegnare ulteriori progetti futuri appaiono obiettivi non sempre alla portata per il

lavoratore flessibile. Dal futuro incerto il lavoratore flessibile/atipico o addirittura irregolare può godersi il presente, ripiegandosi sull'individualità dei propri interessi estemporanei di consumo.

Condannato al presente, senza una piena possibilità di patrimonializzarsi o di disporre una casa, di creare una famiglia o di risparmiare per proteggersi dalle mille eventualità della vita, il lavoratore flessibile e ancora più il lavoratore flessibile non regolare non potendosi preoccupare di un progetto, della sua messa a punto, della sua realizzazione e della sua durata, finisce col crucciarsi per la sua mancanza.

Lo stress che ne deriva rappresenta per coloro che vivono nella flessibilità la preoccupazione maggiore per il futuro. Il lavoratore flessibile ha paura del vuoto, si preoccupa di quello che non può costruire, anche se ha piena fiducia nella propria capacità competitiva.

I lavoratori sottolineano la necessità di un intervento pubblico nel mercato. Per il lavoratore è chiaro che l'introduzione di margini sempre più ampi di flessibilità ha evidenziato ipotesi di fallimento del mercato come pur essa costante presenza di lavoro irregolare. Quindi chiede allo Stato la definizione di regole che possano proteggerlo dalle inefficienze del mercato del lavoro. Non sono né l'aspetto del controllo, né quello punitivo ad essere individuati come soluzioni esaustive in un mercato che lascia il lavoratore in balia della precarietà e dell'irregolarità. Nelle affermazioni dei lavoratori si legge la richiesta di introdurre dei meccanismi automatici di tutela attraverso la definizione di diritti – indennità di disoccupazione, reddito di cittadinanza, contratto unico a tempo indeterminato per tutti, retribuzione minima – che possano liberare il lavoratore dall'insicurezza e dal rischio di incorrere nell'irregolarità. Il lavoratore flessibile del terziario avanzato anela alla stabilità e non trovandola nel mercato, ormai completamente trasformato da spinte inevitabili verso la flessibilità e verso l'irregolarità, auspica un intervento pubblico che possa correggere le distorsioni del mercato intervenendo con meccanismi compensativi.

2.1 Flessibili e Standard due universi a confronto

2.1.1 Le componenti della Flessibilità

Nel terziario avanzato si sperimentano più che negli altri settori, tutte le possibili tipologie di lavoro non standard, cioè tutte quelle forme occupazionali diverse dal lavoro dipendente a tempo indeterminato. Il comparto, infatti, accanto ai gruppi occupazionali più definiti nell'ambito del lavoro flessibile evidenzia anche un'ampia zona grigia di lavoro all'interno

della quale si articolano diverse tipologie lavorative che comprendono sia attività parasubordinate che dissimulano concrete prestazioni di lavoro dipendente, sia attività formalmente autonome rispetto alle quali tuttavia l'indipendenza non è evidente né dichiarata dagli stessi lavoratori, come pure apporti formalmente non lavorativi come gli stage, e infine il lavoro irregolare vero e proprio che si sostanzia in prestazioni di lavoro svolte senza alcun contratto.

Nell'area grigia del lavoro del terziario non si trovano quindi solo lavoratori a progetto rispetto ai quali possono qualificarsi fenomeni di abuso o lavoratori irregolari tout court, ma si osserva la presenza di tanti prestatori d'opera e di pseudo professionisti, soggetti solo formalmente autonomi ma di fatto "economicamente dipendenti" e completamente eterodiretti rispetto alle loro attività lavorative.

L'indagine del resto ha esplicitamente concentrato l'attenzione anche su questo tipo di lavoratori considerando scientemente come appartenenti all'universo del lavoro dipendente atipico anche coloro i quali pur avendo dichiarato di lavorare con partita Iva o con contratto d'opera non si sono riconosciuti non solo tra i professionisti tipizzati e strutturati ma neanche appartenenti ad una generica area di lavoro autonomo o individuale.

Ovviamente considerato lo scopo dell'indagine e la rilevanza conosciuta anche ufficialmente del fenomeno del lavoro irregolare nel terziario si è cercato di intercettare direttamente attraverso l'indagine, anche quei lavoratori privi di contratto e quindi direttamente ascrivibili alla categoria del lavoro irregolare nel terziario avanzato. Infine è stata data rilevanza anche agli stagisti ed ai tirocinanti evidenziando le concrete modalità di svolgimento di questa attività proprio al fine di evidenziare l'esistenza ed il concretizzarsi di possibili abusi.

La scelta progettuale è stata dunque quella di definire un perimetro ampio di indagine all'interno della quale comprendere sia il lavoro dipendente standard e cioè a tempo indeterminato (tipico dell'organizzazione fordista almeno nella sua accezione nazionale) sia tutte le forme atipiche e flessibili sino a lambire senza tuttavia comprenderlo il lavoro autonomo svolto in totale indipendenza (escludendo quindi le figure classiche del lavoro indipendente: l'imprenditore, il professionista, il commerciante o l'artigiano). La scelta metodologica è stata quella, è utile ribadirlo, di dare rilevanza anche alla dimensione soggettiva e quindi alla percezione che ciascun lavoratore aveva di sé e per questa ragione si è deciso di coinvolgere nella rilevazione quei soggetti formalmente autonomi che però esplicitamente non si riconoscevano come tali.

L'indagine si è preoccupata perciò di distinguere in primo luogo il lavoro dipendente standard tipizzato e cioè il lavoro a tempo indeterminato dalle altre forme di lavoro

considerate non standard. Come già indicato nelle pagine precedenti il peso di questi due ampi gruppi di indagine è stato deciso a priori ed i risultati sulla composizione complessiva del campione non sono da considerare rilevanti rispetto alle analisi sulla composizione della forza lavoro del terziario in merito alla suddivisione tra standard e atipici / flessibili, mentre la rilevanza dei risultati va spostata tutta sulla composizione interna ai due gruppi

2.1.2 Il Lavoro standard

Per quanto riguarda il lavoro standard si evince in primo luogo il peso del part time (tab 4) anche in questo segmento evoluto del terziario, quasi ad indicare che più il mercato è avanzato rispetto alla capacità di garantire esigenze di flessibilità del lavoro e di sicurezze sociali e occupazionali, e più il part time si amplia e si allarga a tutte le componenti del lavoro compresi gli occupati uomini di età adulta così come accade in contesti europei considerati molto efficaci in termini di funzionamento dei modelli di flexicurity. Il lavoro a tempo parziale, infatti, sebbene rappresenti una delle principali forme di flessibilità del mercato del lavoro, mantiene tutte le caratteristiche del lavoro standard, garantendo dal lato della domanda la possibilità di adattare la struttura degli orari alle necessità datoriali, mentre dal lato dell'offerta permette una buona conciliazione tra le esigenze familiari e di vita con quelle lavorative.

In Italia nel 2009 il 27,9 per cento delle donne e il 5,1 per cento degli uomini ha lavorato part time. La quota di occupati a tempo parziale, dopo aver registrato un incremento tra il 2005 e il 2008, è rimasta stabile a livello complessivo con una quota pari al 14,3% equivalente a 3,3 milioni di persone.

Negli ultimi cinque anni è andata crescendo, invece, l'incidenza del part time involontario, ossia di quanti dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale in mancanza di occasioni di impiego a tempo pieno: si è passati dal 34,9% del 2004 al 46,5% del 2009. L'incidenza del part time involontario risulta più elevata tra gli uomini, pur presentando valori significativi anche tra le donne (il 56,1 e il 42,7 per cento rispettivamente).

L'indagine rispetto al lavoro standard nel terziario avanzato restituisce così un quadro complessivamente in linea con il dato nazionale relativo all'intera economia. Tra gli intervistati i lavoratori part time a tempo indeterminato raggiungono infatti la quota del 9,1% del lavoro standard, ad essi andrebbero ovviamente aggiunti ai fini della comparazione con le statistiche ufficiali anche i lavoratori part time della componente di

lavoro a tempo determinato che nell'indagine è risultata pari all'8,2% sul totale dei contratti flessibili.

Maggior interesse scaturisce dalla composizione settoriale che delinea un quadro di maggior articolazione del part time dentro i diversi ambiti del terziario avanzato osservati.

La presenza di contratti part time non si distribuisce infatti in misura uniforme. Il settore dei contact e call centr ad esempio fa un impiego quasi doppio rispetto al dato medio settoriale. Sul sistema dei call center pesa certamente l'effetto della campagna di regolarizzazione promossa dal Ministero del Lavoro tra il 2006 ed il 2008 che ha imposto l'assunzione con contratto a tempo determinato di una larga quota di addetti pena il rischio di controlli e sanzioni per lavoro irregolare, assunzioni che si sono quasi sempre realizzate appunto con contratti part-time.

Per le altre componenti del terziario su cui si è concentrata l'indagine si registrano valori maggiori per la componente dei servizi aziendali e professionali, per la consulenza e per i servizi di comunicazione

Nel suo complesso il dato sul lavoro tradizionale non restituisce quindi, almeno sul piano dei fenomeni di sfondo relativi alla composizione tra part time e full time elementi distintivi rispetto al dato complessivo dell'economia su cui vale la pena soffermarsi in questo capitolo semmai ne conferma le dinamiche di fondo. La componente tradizionale del lavoro ovvero il lavoro standard sarà oggetto però di un'approfondita analisi nei capitoli successivi di questo report per verificare sia le valutazioni degli intervistati appartenenti a questa tipologia di lavoro in particolare sulla flessibilità e regolarità del lavoro nel loro comparto e nella loro provincia, sia le loro aspettative sia per raccogliere le loro esperienze sulle stesse tematiche

Il gruppo dei lavoratori standard almeno in una certa misura potrà essere considerato come gruppo di controllo dei risultati generali in modo da verificare la percezione della realtà e delle esperienze circa la flessibilità e l'irregolarità del lavoro in quell'ambito della forza lavoro che non si trovava almeno al momento dell'indagine in una situazione di atipicità/precarietà o peggio ancora di irregolarità.

Tab. 4 -Condizione occupazionale attuale per ambito del terziario avanzato (Composizione %)

Condizione	Settore						Totale
	Informatica e attività connesse	Ricerca e sviluppo/ formazione	Servizi di informazione e comunicaz.	Consulenza gestionale, giuridica e commerciale	Consulenza tecnica	Call center	
Lavoro con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno	93,9	92,6	88,5	89,3	92,8	84,1	90,9
Lavoro a tempo indeterminato part-time	6,1	7,4	11,5	10,7	7,2	15,9	9,1
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

2.1.3 Il lavoro atipico e il lavoro irregolare

Passando all'analisi delle forme di lavoro non standard la ricerca ha provato in primo luogo a scandagliare la loro presenza e a valutarne la dimensione per tutte le possibili tipologie di lavoro flessibile esistenti ampliando l'analisi come già osservato alle categorie autonome semi-indipendenti e ovviamente al lavoro nero.

Ai lavoratori è stato chiesto infatti di evidenziare la loro attività indicando tra un'ampia serie di possibili forme di lavoro: dalle posizioni a tempo determinato, alle collaborazioni coordinate e continuative (con o senza progetto) sino alle prestazioni d'opera occasionale che a loro volta sono state ben distinte dal lavoro con Partita Iva. E' stata data rilevanza a tutte le forme flessibili che le leggi di riforma del mercato del lavoro hanno via introdotto e emendato (dal contratto interinale, all'apprendistato, contratto di formazione lavoro / inserimento, al lavoro accessorio sino al contratto a chiamata ecc). Da ultimo è stata prevista la possibilità di evidenziare eventuali prestazioni rese senza contratto di lavoro come pure di specificare attività formalmente non lavorative come le attività di stage o tirocinio. Il quadro che emerge (Tab 5) evidenzia e conferma, se possibile, approfondendola ancora di più, la grande articolazione di prestazioni e modalità contrattuali che oggi caratterizza tutta l'economia. Il mercato del lavoro del terziario avanzato appare, infatti, ormai completamente parcellizzato. Basti pensare che su 100 lavoratori flessibili solo 26 sono risultati a tempo determinato mentre il Lavoro a progetto ne coinvolge 27. I restanti lavoratori atipici si sparpagliano in una miriade di forme di lavoro, saturando in pratica tutte le possibili forme flessibili che le norme prevedono a cui occorre aggiungere sia una componente non marginale pari al 7,2 % del totale formata da lavoratori in nero sia la quota anch'essa non irrilevante di stagisti e tirocinanti pari quasi al 4% degli intervistati che si sono riconosciuti come appartenenti ad una organizzazione del terziario avanzato.

Tab, - 5 Condizione occupazionale attuale nell'ambito della componente non standard (val, %)

Condizione	Val %
Lavoro a tempo determinato a pieno-time	18,5
Lavoro a tempo determinato part-time	8,2
Lavoro contratto di collaborazione continuativa o progetto	27,2
Ho un contratto di prestazione d'opera occasionale	7,4
Lavoro con partita iva	15,1
Ho un contratto interinale	5,5
Ho un contratto di apprendistato	2,6
Ho un contratto di formazione lavoro	2,1
Ho un voucher	0,2
Lavoro con contratto a chiamata	2,3
Lavoro senza un contratto formalizzato	7,2
Sono in stage	2,1
Sono in tirocinio	1,6
Totale	100,0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Rispetto all'ampia articolazione di forme e modalità di esecuzione della prestazione di lavoro si è cercato, allora, di raggruppare in un esercizio di scomposizione e ricomposizione delle varie e diversificate tipologie contrattuali e forme di prestazione di attività lavorativa, le tante tipologie di lavoro in alcuni macro gruppi capaci di delineare comportamenti e modalità di svolgimento della prestazione di lavoro dai tratti o dalle caratteristiche comuni e soprattutto di evidenziare gradi analoghi di subordinazione formalmente assegnati e analoghi livello di tutele contrattualmente o normativamente previste.

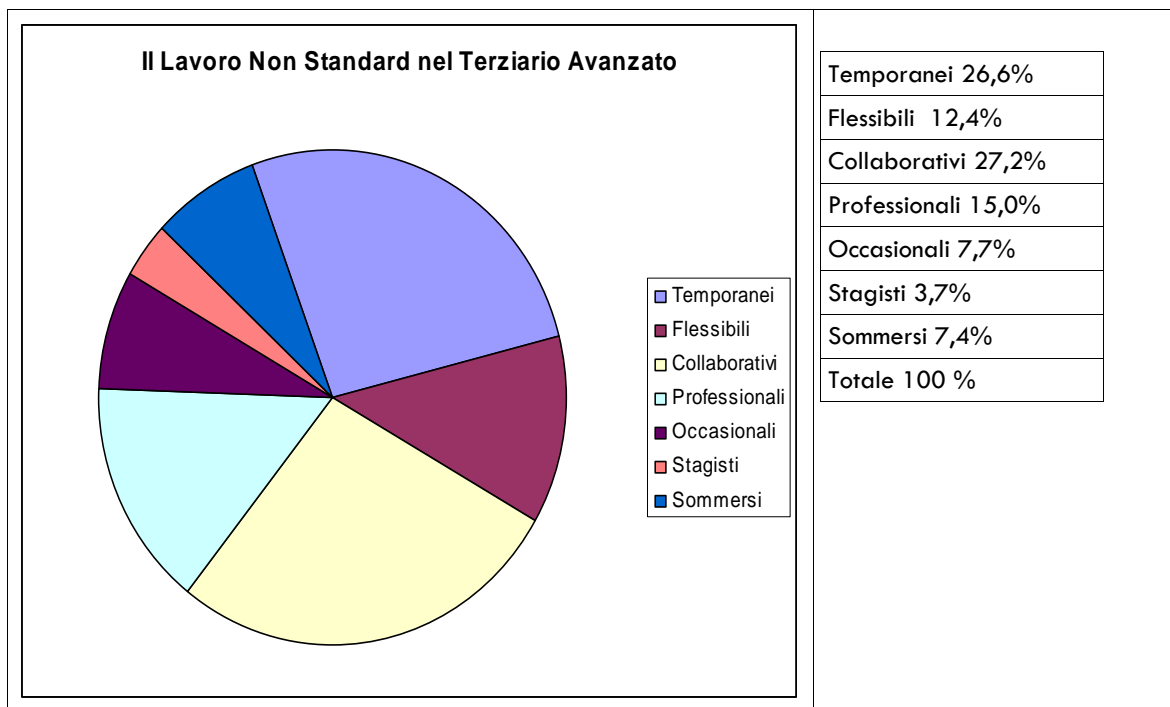
E' stato così possibile identificare 7 tipologie principali di lavoro flessibile ordinate soprattutto tenendo conto del "fattore di subordinazione", che permette di definire il livello di dipendenza o indipendenza del lavoratore rispetto al datore, ma anche sulla base del livello delle tutele e delle garanzie occupazionali connesse al modello contrattuale adottato o alla concreta esperienza lavorativa sperimentata.

Il fattore di subordinazione rappresenta una grandezza che può essere concretamente misurata (vedi anche l'indagine Isfol Plus) facendo riferimento ad una variabile qualitativa ordinale che evidenzia graduandole le concrete forme contrattuali in relazione alla presenza di un numero crescente di fattori distintivi appunto di "subordinazione" e scaturisce dall'esame di alcune caratteristiche connesse alla natura delle prestazioni stesse ma anche sotto certi aspetti dalla condizione soggettiva di chi la svolge. Tale fattore si gradua perciò sulla base della presenza o meno di alcuni parametri :

- Involontarietà nella scelta
- Monocommittenza

- Presenza continuativa sul posto di lavoro
- Rispetto dell'orario
- Utilizzo di mezzi dell'impresa o strutture del committente
- Continuità e rinnovo dei contratti

Fig 1 Il Lavoro non Standard nel Terziario Avanzato



Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

E' stato così possibile individuare sulla base della combinazione tra fattore di subordinazione e tutele in primo luogo il gruppo più forte e più vicino al lavoro dipendente standard formato dai lavoratori "temporanei" quei lavoratori con contratto alle dipendenze ma a tempo determinato (tab 6). Si tratta dell'area occupazionale flessibile più tutelata riguardando lavoratori con un lavoro a durata limitata ma a tutti gli effetti dipendente e quindi con diritti e tutele paragonabili a quelle garantiti ai lavoratori standard anche rispetto alle possibili dinamiche di trasformazione in contratti standard.

All'interno di questo gruppo che complessivamente rappresenta nel terziario avanzato il 26,7 % di tutti i lavoratori flessibili si distingue una componente di lavoratori a tempo pieno pari al 18,5 % e una quota formata dai lavoratori part time (8,2%).

Ordinando gli occupati del terziario avanzato sulla base del fattore di subordinazione e del livello di tutele previste per ciascuna tipologia contrattuale o forma di lavoro, dopo il

gruppo dei lavoratori “temporanei” va annoverata un’area relativamente meno ampia della precedente ma comunque assai significativa di lavoratori con contratti a termine più atipici un gruppo formato da lavoratori “flessibili”. Si tratta di un’area composita formata dai sottogruppi degli interinali, degli apprendisti (o in formazione lavoro), dei lavoratori a chiamata e dei lavoratori con contratto accessorio. Il gruppo complessivamente comprende il 12,7% del totale del lavoro atipico nel terziario avanzato e rappresenta almeno formalmente un’area di flessibilità ormai abbastanza tipizzata all’interno della quale si misurano sia forme contrattuali più consolidate come l’ interinale, sia forme nuove come il lavoro a chiamata o il lavoro accessorio la cui portata ed estensione si va ampliando ma che comunque soprattutto nell’ambito del terziario avanzato non appaiono ancor incidere in misura significativa .

Queste tipologie pur se in qualche caso come nel lavoro a chiamata o in quello accessorio o in alcune concrete modalità interinali spezzettano la prestazione in una applicazione estrema della flessibilità, si muovono all’interno di schemi giuridici chiari e ben regolati rispetto ai quali la prestazione pur flessibile risulta essere ben definita e soprattutto inserita in un quadro di tutele e diritti almeno in linea teorica ben codificati e definiti. La prestazione lavorativa del resto anche dal lato del lavoratore può assumere, caratteristiche anche molto estemporanee e rappresentare un’attività secondaria come per i soggetti non professionali come gli studenti o i pensionati. I nuovi contratti flessibili possono allora garantire una adeguata copertura contributiva e tutele. Ovviamente come le concrete esperienze ispettive evidenziano, anche questi contratti possono mascherare abusi e usi molto distorti come quando vengono utilizzati ad esempio per dissimulare prestazioni alle dipendenze.

Proseguendo nella scala della flessibilità e delle tutele si incontra il gruppo più numeroso formato dai lavoratori definiti “collaborativi” formato da quei lavoratori con contratto di collaborazione con (o senza) progetto.

Si tratta del bacino più ampio di lavoratori nell’ambito del terziario atipico, comprendendo il 27,3% del totale del lavoro flessibile in questo comparto. Per i lavoratori appartenenti a questo gruppo il contratto di lavoro si spoglia, almeno formalmente, di quasi tutti i caratteri della subordinazione avvicinandosi molto al lavoro autonomo anche e soprattutto per quanto riguarda le tutele ed i diritti limitati che la legge attribuisce a chi presta questa tipologia di lavoro.

Su questi lavoratori il cui schema contrattuale corrisponde pienamente all’ambito della parasubordinazione si scarica, però, di più il peso della discrezionalità nei concreti modelli di attuazione della prestazione lavorativa e quindi il rischio di incorrere nell’irregolarità del lavoro.

Questo aspetto sarà trattato nei capitoli successivi ma vale la pena sottolineare come il tema del lavoro irregolare in questo contesto appaia incombere fortemente proprio in virtù degli elementi di discrezionalità che le norme stesse introducono nella concreta attuazione di questi contratti. Evidenti problemi interpretativi delle norme alimentano sempre più contenziosi che nascono rispetto a questa tipologia di attività che tendono molto spesso ad essere attratte nella loro concreta attuazione verso modalità occupazionali sostanzialmente riconducibili ai rapporti di lavoro subordinato.

Proseguendo l'analisi delle categorie di lavoro flessibile, la ricerca ha individuato poi due gruppi ulteriori di lavoratori para-autonomi ben distinti l'uno dall'altro. Da un lato c'è il gruppo dei "professionali" lavoratori a partita Iva, soggetti indipendenti sul piano strettamente fiscale e contributivo. Molto spesso si tratta di soggetti che svolgono attività professionali non tipizzate e quindi non appartenenti a categorie, né tanto meno ad ordini professionali. Questi stessi lavoratori hanno in ogni caso dichiarato di non sentirsi autonomi rispetto alla loro posizione lavorativa. Si tratta di soggetti che presentano cioè forti tratti di subordinazione ma che risultano essere privi non solo delle tutele minime della condizione contrattuale subordinata ma neppure delle tutele connesse al lavoro atipico. Su questo gruppo che pesa per il 15,1% del totale degli intervistati atipici è evidente allora il rischio di essere esposti a condizioni di irregolarità.

Per questa tipologia occupazionale la partita Iva più che per reale vocazione professionale autonoma, scaturisce da ragioni di necessità occupazionale. Si tratta di pseudo professionisti nati in genere su pressioni dei committenti i quali spesso proprio per eludere norme cogenti sul lavoro agiscono per separarsi almeno formalmente dai lavoratori introducendo lo schermo dell' autonomia professionale. Sulle scelte di questo gruppo incidono però anche nuovi modelli occupazionali sempre più individualizzati e parcellizzati che soprattutto in questo ambito del terziario spingono sempre più i lavoratori verso nuove categorie professionali rispetto alle quali l'autonomia pur talvolta presente nella prestazione effettiva è sostanzialmente subita e non produce, peraltro, neppure indipendenza economica, né svincola in alcun modo dalla monocommittenza e dai suoi condizionamenti.

Ben distinta da questo gruppo professionale è la seconda categoria di lavoratori para-autonomi formata dai prestatori d'opera o dagli occasionali. Si tratta di un gruppo che pesa per il 7,4% del totale degli occupati atipici, ad indicare ancora una volta la forte parcellizzazione e disarticolazione dei rapporti di lavoro flessibili che emerge dall'indagine. Questa tipologia di occupazione rappresenta un'area grigia che può facilmente occultare anomalie e irregolarità nella prestazione. Non svolgendo attività professionale questo gruppo evidenzia un segmento di lavoro che associa ai rischi di subordinazione effettiva

nella concreta attuazione dell'attività anche una ridotta durata e un ridotto compenso, atteso che la legge impone per questo tipo di contratti durate limitate e compensi complessivamente non superiori a 5 mila euro per non finire attratti nelle collaborazioni a progetto su cui gravano anche i contributi previdenziali, così da evitare i possibili (e un tempo assai frequenti) abusi. La rilevanza di questo gruppo in qualche misura non attesa, stante la presenza di limiti di legge al suo utilizzo evidenzia il rischio che questa destrutturazione di rapporti serva più che altro a mascherare possibili fenomeni di lavoro nero.

Il penultimo dei 7 gruppi individuati è formato dagli "stagisti". Il gruppo pesa per poco meno del 4%. Il dato evidenzia la significatività di queste esperienze formative nel sistema del terziario avanzato che, però sul piano strettamente giuridico non rappresentano attività di lavoro. Secondo la normativa vigente (Legge 196/97 e relativo Decreto Legislativo attuativo 142/98, sostanzialmente non modificati dalla successiva "Riforma Biagi"), il tirocinio o stage è un'esperienza formativa di tempo limitato, che non costituisce rapporto di lavoro essendo finalizzata alla creazione di momenti di alternanza, per favorire l'acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro e le scelte professionali dei giovani, da svolgersi presso strutture sia pubbliche che private, rivolta a soggetti che hanno assolto l'obbligo scolastico in formazione scolastica, universitaria e professionale.

Per le aziende ospitanti l'esperienza del tirocinio e dello stage rappresenta un'occasione per orientare la formazione, anche sulla base dei propri fabbisogni professionali. In tal senso il ruolo del tirocinio e dello stage come momento di completamento e, in un certo senso, di verifica delle competenze necessarie per l'ingresso sul mercato del lavoro è ormai indiscusso, e semmai si è molto discusso su di una certa riluttanza delle imprese italiane a svolgere questo ruolo formativo (di *corporate social responsibility*)², specialmente confrontando la situazione nazionale con quella di altri paesi dove si tratta di una prassi più diffusa.

Il tirocinio quindi può rappresentare una concreta modalità di inserimento lavorativo, secondo la rilevazione Excelsior nel 2008 le imprese avevano indicato come il 12,9% dei tirocinanti accolti sarebbe stato assunto. Nell'ultimo anno di osservazione il 2009, invece, evidentemente come inevitabile conseguenza della crisi che sta determinando anche un più generale calo delle assunzioni, la percentuale di trasformazione dei tirocini in impiego lavorativo è scesa al 9,4%. Il calo nelle trasformazioni è generalizzato anche se i tassi di trasformazione restano maggiori nelle imprese di più grandi attive nell'industria e nei servizi soprattutto tra le imprese del settore dell'informatica e delle telecomunicazioni. Le rilevazioni

2 Vedi Rapporto Excelsior 2008 (Unioncamere)

Excelsior che evidenziano la trasformazione dei tirocini in occupazione, per poco meno del 10% dei tirocinanti evidenziano dunque anche un potenziale rischio di abusi.

I datori di lavoro attraverso stage e tirocini possono soddisfare i propri fabbisogni immediati e basilari di lavoro, a basso costo o a costo zero, sfruttando il desiderio dei giovani di apprendere e l'aspettativa di una futura assunzione senza fornire in realtà alcuna prospettiva di futuro inserimento nell'organico.

Sul tema della correttezza e regolarità degli stage e dei tirocini il Parlamento europeo ha emanato lo scorso 6 luglio 2010 una Risoluzione (2009/2221 (INI)) in cui ha chiesto alla Commissione e al Consiglio³ di istituire una Carta europea della qualità dei tirocini prevedendo norme minime per garantirne il valore educativo ed evitare lo sfruttamento, tenendo conto del fatto che i tirocini fanno parte della formazione e non devono sostituire dei veri impieghi. Sui tirocini ha sottolineato il Parlamento Ue servono norme minime che prevedano l'obbligo di includere una descrizione sommaria delle funzioni da esercitare e delle qualificazioni da acquisire, il limite di durata dei tirocini, un'indennità minima basata sul costo della vita del luogo dove si svolge il tirocinio conformemente alla prassi nazionale, un'assicurazione nell'ambito lavorativo in questione, prestazioni di previdenza sociale in base alle norme locali e un collegamento specifico al programma di istruzione in questione. Rispetto ai tirocini ed agli stage occorre valutare quindi anche nel terziario dove questi rapporti assumono una forte rilevanza come sia opportuno scandagliare questa tipologia di rapporti verificando se al di là di una fisiologica e necessaria azione di scambio formativo ed esperienziale tra imprese e giovani in transizione dallo studio al lavoro soprattutto per quei giovani che intervistati che hanno sottolineato la loro appartenenza aziendale con forza si possano rilevare potenziali profili di irregolarità.

Per quanto riguarda l'ultimo gruppo quello formato dai lavoratori impiegati dalle azienda senza alcun contratto di lavoro, il dato del 7,2% sul totale del lavoro tipico indica la assoluta rilevanza del fenomeno del lavoro nero. Il dato dell'indagine va eletto in primo luogo in relazione alle statiche ufficiali sull'irregolarità che rispetto al settore dei Servizi (in cui si concentra oggi la stragrande maggioranza del lavoro irregolare) registrano un'incidenza media pari al 13% comprendendo nell'aggregato terziario i servizi domestici dove l'incidenza raggiunge anche punte altissime con tassi attorno al 50% ed i pubblici esercizi ed i servizi dei trasporti dove il tasso è in media pari al 20%.

Il dato del 7,2% evidenzia dunque l'assoluta rilevanza del lavoro irregolare nel terziario avanzato atteso non solo che il dato medio depurato dai settori più esposti è notevolmente

³ Comunicazione COM(2007)0498

più basso del 13%, ma soprattutto perché quel valore è riferito alle Unità di lavoro *full time equivalent* che rappresentano l'insieme delle irregolarità parziali e totali rispetto al lavoro E non solo quindi il lavoro nero in senso stretto (che riguarda appunto lavoratori che svolgono attività senza alcun contratto) ma anche tutte quelle numerosissime irregolarità nelle forme contrattuali, nella retribuzione, come pure gli abusi sul part time, le sotto dichiarazioni ecc. e gli stessi abusi su stage e apprendistato e sull'uso di forme atipiche per dissimulare il lavoro dipendente.

Dall'indagine dunque emerge una componente assai significativa completamente in nero, un'area di assoluta irregolarità anche nel sistema più avanzato dei servizi che appare in grado di condizionare la capacità di competizione del comparto delineando un deficit di modernità e di efficienza che impedisce il rilancio di un settore che dovrebbe far leva sull'innovazione, la tecnologia e l'elevata qualificazione professionale da realizzare valorizzando in primo luogo il lavoro regolare e quindi le prestazioni legalmente e contrattualmente riconosciute.

Tab. 6 - Condizione occupazionale attuale per ambito del terziario avanzato (Composizione %)

Condizione	Settore						Totale
	Informatica e attività connesse	Ricerca e sviluppo/ formaz.	Servizi di informaz. e comunicaz.	Consulenza gestionale, giuridica e commerciale	Consulenza tecnica	Call center	
Lavoro a Tempo determinato (Temporanei)	28	30,5	23,8	26	28	18,1	26,7
<i>Di cui :</i>							
<i>Lavoro a tempo determinato a pieno-time</i>	20,1	20,8	17,4	19,1	18,0	5,7	18,5
<i>Lavoro a tempo determinato part-time</i>	7,9	9,7	6,4	6,9	10,0	12,4	8,2
Lavoro Flessibile	17,3	9,6	13,6	11,3	9,4	26,9	12,7
<i>Di cui:</i>							
<i>Contratto interinale</i>	10,1	7,0	6,9	3,7	3,2	13,2	5,5
<i>Contratto di apprendistato</i>	3,4	0,5	0,0	2,9	2,1	7,8	2,6
<i>Contratto di formazione lavoro</i>	2,7	1,6	1,1	2,4	1,4	3,0	2,1
<i>Voucher</i>	0,6	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2
<i>Contratto a chiamata</i>	0,5	0,5	5,6	2,1	2,7	2,9	2,3
Collaborazione continuativa o a progetto	33,0	29,9	30,7	25,6	21,8	38,4	27,3
Partita iva	6,9	15,1	10,1	16,4	23,4	1,4	15,1
Prestazione d'opera occasionale	6,8	9,1	9,1	8,5	4,5	9,4	7,4
Stage e Tirocini	2,5	3,7	9	4,4	2,3	0	3,7
<i>Di cui:</i>							
<i>Stage</i>	2,3	0,5	5,8	2,1	1,8	0,0	2,1

<i>Tirocinio</i>	0,2	3,2	3,2	2,3	0,5	0,0	1,6
Senza un contratto formalizzato	5,5	2,1	3,7	7,9	10,6	5,9	7,2
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

3. PROFILI CARATTERISTICHE PERCEZIONI E ASPETTATIVE DEL LAVORATORE TERZIARIO STANDARD E FLESSIBILE

3.1 Aspetti socioanagrafici

Il lavoratore flessibile è giovane, istruito, più spesso è una donna. Vive con la famiglia di origine. Svolge una professione intellettuale o tecnica. Lavora, da meno di 10 anni, in contesti aziendali di dimensioni ridotte. Guadagna meno di mille euro al mese.

La flessibilità è quindi diffusa tra i giovani: 3 su 10 hanno meno di 30 anni. Diversamente, appena l'8,4% dei giovani lavora con un contratto standard (tab. 7). La prospettiva di genere evidenzia come la flessibilità gravi sulle donne piuttosto che sugli uomini. Sono il 45,1% le donne con un contratto flessibile, ed il 40,8% quelle che hanno un contratto standard. La proporzione si inverte guardando alla componente maschile del campione. Il 59,2% lavora con un contratto standard, contro il 54,9% che vive nella flessibilità (tab. 8).

Tab. 7. – Distribuzione per età degli intervistati secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Età	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
15-29 anni	8.4	31.6	22.9
30-49 anni	61.1	59.0	59.8
50 e oltre	30.5	9.4	17.3
Totale	100.0	100.0	100.0
v.a.	1500	2500	4000

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Tab. - 8 . Distribuzione per sesso degli intervistati secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Sesso	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Maschio	59.2	54.9	56.5
Femmina	40.8	45.1	43.5
Totale	100.0	100.0	100.0
v.a.	1500	2500	4000

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

L'inquadramento contrattuale ha un notevole effetto sulla quotidianità degli intervistati. Le modalità di vita tra le due tipologie di lavoratori appaiono antitetice. Il 57% dei

lavoratori con un contratto flessibile non vive in coppia, il 25,3% è sposato ed il 10% convive. La maggioranza dei lavoratori standard (53,3%) è invece sposata, ed il 21,4% non vive in coppia (tab. 9).

Tab. – 9. Distribuzione per Stato civile degli intervistati secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Stato	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Celibe/nubile	21.4	57.0	43.7
Coniugato/a	53.3	25.3	35.7
Divorziato/a	15.9	6.7	10.2
Vedovo/a	1.8	1.0	1.3
Convivente	7.6	10.0	9.1
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Vivere presso la famiglia di origine è piuttosto diffuso tra i lavoratori flessibili (41,3%), che raramente possono permettersi di vivere in coppia (18,1%), da soli (16,1%) o avere dei figli all'interno di un progetto familiare (16,6%). Diversa è la condizione del lavoratore standard che in genere ha una famiglia con figli (37,2%), o comunque un contesto familiare autonomo (22,4%). E di rado continua a vivere con il nucleo familiare originario (13,9%). Inoltre, è più frequente che chi dispone di una posizione contrattuale più solida viva da solo (19,4%) o all'interno di un nucleo familiare monoparentale (5,5% contro 1,9% dei flessibili), piuttosto che dividere lo spazio con amici, conoscenti o colleghi (1,6%), cosa che accade più frequentemente tra chi ha una posizione flessibile (5,8%) (tab. 10).

Tab. 10 - Distribuzione per Tipologia del nucleo familiare degli intervistati secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Tipologia	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Vivo da solo	19.4	16.1	17.4
In famiglia (padre, madre, figli)	13.9	41.3	31.0
Con coniuge/partner	22.4	18.1	19.7
Con coniuge/partener e figli	37.2	16.6	24.3
Solo con figli	5.5	1.9	3.3
Con colleghi/amici/conoscenti	1.6	5.8	4.2
Altro (spec.)		0.2	0.1
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Per quanto riguarda il livello di istruzione, il lavoratore flessibile ha un livello di istruzione più elevato. La maggioranza (52%) è, infatti, in possesso di una laurea che sia del vecchio

ordinamento (19,8%), triennale (14,3%) o specialistica (12,9%), e di un corso post-laurea (5%). La disarticolazione tra diverse tipologie di laurea evidenzia ancora una volta la presenza di giovani. Tra i lavoratori con contratto standard, il 48,2% possiede una laurea: il 30,2% ne possiede una del vecchio ordinamento e solo il 5,5% una laurea triennale o specialistica (tab. 11).

Tab. - 11. Distribuzione per Titolo di studio degli intervistati secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Titolo	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Media inferiore	1.8	2.5	2.3
Istituto professionale	12.3	13.1	12.8
Media superiore	37.7	32.4	34.3
Laurea vecchio ordinamento	30.2	19.8	23.6
Laurea triennale	5.5	14.3	11.0
Laurea specialistica	5.5	12.9	10.2
Corsi post laurea	7.0	5.0	5.8
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

3.2 Lavoro e inquadramento

Dal punto di vista professionale, la flessibilità interessa soprattutto le professioni tecniche (42,6%) e quelle intellettuali e scientifiche (28,8%). Parallelamente, le professioni amministrative (33,9%) e quelle apicali (14,1%) tendono ad inserirsi in uno schema di lavoro standardizzato (tab. 12).

Tab. - 12. Distribuzione per Professione degli intervistati secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Nome	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Professioni apicali	14.1	2.3	6.7
Professioni intellettuali, scientifiche	23.6	28.8	26.8
Professioni tecniche	28.4	42.6	37.4
Professioni amministrative	33.9	26.3	29.1
Totale	100.0	100.0	100.0
v.a.	1488	2475	3963

Sono, infatti, soprattutto i tecnici specializzati (20,6%), i professionisti ad elevata specializzazione (17,3%) ed i professionisti non qualificati (13%), cioè quelli che non rientrano in particolari albi professionali, ad essere coinvolti in una prospettiva di flessibilità.

D'altro canto, impiegati (46,1%), quadri (8,8%), dirigenti e funzionari (14,2%) si muovono all'interno di un inquadramento standard (tab. 13).

Tab. - 13. Distribuzione per Inquadramento dell'attività degli intervistati secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Inquadramento	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Dirigente/funzionario	14.2	1.5	6.3
Quadro tecnico	8.8	4.0	5.8
Impiegato	46.1	43.6	44.6
Tecnico specializzato	14.5	20.6	18.3
Professionista ad elevata specializzazione	14.4	17.3	16.2
Professionista non qualificato	2.0	13.0	8.8
Totale	100.0	100.0	100.0
v.a.	1467	2415	3882

La diversa forma contrattuale non sembra incidere sostanzialmente sul numero medio di ore giornaliere lavorate: i lavoratori standard lavorano in media 7,8 ore e quelli flessibili 7,4 ore al giorno (tab. 14).

Tab. - 14. Numero medio ore di lavoro giornaliero secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Numero di ore	7.8	7.4	7.5

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Tab. - 14 bis. Numero medio ore di lavoro giornaliero secondo la provincia di appartenenza

	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Numero di ore	7.7	7.5	7.4	8.1	7.2	7.2	7.5

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

E' interessante anche il dato medio complessivo delle ore lavorate dai due gruppi di lavoratori standard e non standard per provincia di appartenenza. Torino e Roma guidano così la speciale classifica provinciale con rispettivamente 8,1% ore medie giornaliere e 7,7 ore. (tab. 14 bis).

Nonostante il tempo lavorato sia analogo tra i due gruppi di lavoratori standard e atipici o non standard, il compenso percepito appare decisamente diverso. La maggioranza dei lavoratori flessibili (53,4%) guadagna meno di 1000 euro al mese; tra questi il 17,8% non supera le 600 euro mensili. Ben diversa appare la situazione dei lavoratori con contratto standard, che nel 12,1% dei casi guadagnano meno di 1000 euro, e soltanto l'1,3% di essi

percepisce uno stipendio inferiore alla 600 euro mensili. Di fatto i due terzi dei lavoratori standard può contare su uno stipendio mensile che va dai 1000 ai 2000 euro. In particolare, il 39,3% guadagna tra i 1000 ed i 1500 euro; ed il 26,7% tra i 1500 ed i 2000 euro mensili. Peraltro, tra questa tipologia di lavoratori si registra un 15,6% che percepisce uno stipendio che va da 2000 a 3000 euro, ed un ulteriore 6,3% che supera i 3000 euro mensili. Nel gruppo dei lavoratori flessibili neanche il 6% degli intervistati ha uno stipendio superiore ai 2000 euro mensili, e tra questi, una percentuale del tutto residuale (1,9%), sostiene di guadagnare più di 3000 euro mensili. Vale a dire che la precarietà e la mancanza di tutela previdenziale che caratterizzano le configurazioni flessibili, non vengono in alcun modo compensate da livelli salariali superiori. Al contrario, lo scarto salariale è decisamente a sfavore dei lavoratori flessibili (tab. 15).

Tab 15 -Compenso medio netto percepito secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Compenso	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Fino a 600.00 Euro	1.3	17.8	11.6
600.00-1000.00 Euro	10.8	35.6	26.2
1000.00-1500.00 Euro	39.3	31.1	34.1
1500.00-2000.00 Euro	26.7	9.1	15.8
2000.00-3000.00 Euro	15.6	4.5	8.7
Oltre 3000.00 Euro	6.3	1.9	3.6
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Tab. 15 bis. -Compenso medio netto percepito secondo la provincia di appartenenza (val. %)

Compenso	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Fino a 600.00 Euro	10.0	5.9	14.0	8.6	14.7	21.1	11.6
600.00-1000.00 Euro	18.4	22.9	25.7	34.0	31.6	26.0	26.2
1000.00-1500.00 Euro	38.0	37.7	29.3	26.2	35.0	37.6	34.1
1500.00-2000.00 Euro	21.3	18.8	11.1	15.3	15.0	8.0	15.8
2000.00-3000.00 Euro	8.8	12.6	10.4	11.3	3.6	3.7	8.7
Oltre 3000.00 Euro	3.5	2.1	9.5	4.6	0.1	3.6	3.6
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Anche rispetto all'analisi della distribuzione complessiva del reddito per classi secondo la provincia di appartenenza è utile fare qualche breve osservazione.

Roma e Milano presentano il maggior numero di lavoratori con redditi superiori a 1500 Euro (tab. 15 Bis) . I due grandi centri confermano il loro ruolo di poli di attrazione del terziario qualificato con una quota di lavoratori a reddito più elevato pari rispettivamente al 33,6%

ed al 33,5 %. Bologna con il 31% segue nell'ordine ma evidenzia la maggiore concentrazione di soggetti a reddito superiore a 3 mila euro (9,5%). All'opposto Bari e Napoli appaiono più sbilanciati verso le fasce di reddito più basse. Il 47,1% dei lavoratori del capoluogo pugliese ed il 46,3 di quelli napoletani presentano un reddito non superiore a 1.000 euro mensili.

3.3 Percorsi di Vita Professionale

La storia del lavoratore standard inizia nel decennio precedente, prima degli anni duemila. 7 lavoratori su 10 lavorano, infatti, da oltre 10 anni (73,7%). Soltanto una parte minima del campione di lavoratori standard ha iniziato a lavorare da meno di 5 anni (12,1%), e tra questi, una fetta del tutto residuale (3,1%) è entrata nel mondo del lavoro negli ultimi due anni. La storia dei lavoratori non standard è, invece, molto più recente. Più di due terzi (68,7%) ha iniziato a lavorare nell'ultimo decennio, e circa la metà (48,1%) nell'ultimo quinquennio. Tra questi, il 18,7% ha trovato lavoro negli ultimi due anni, ed il 6,5% lavora da meno di 6 mesi. Senza dubbio, l'appartenenza a fasce di età più bassa può in parte spiegare tale dinamica.

Forse un'analisi della durata del lavoro attuale evidenzia meglio le condizioni di stabilità delle due diverse tipologie di lavoratori. Nella prima categoria, quella dei lavoratori standard, emerge immediatamente che dei 7 che raccontano di un percorso iniziato da più di un decennio, 4 hanno trascorso più di dieci anni svolgendo il lavoro attuale. Di fatto, il 63,3% dei lavoratori standard lavora da almeno cinque anni nelle stesse condizioni. D'altro canto, l'instabilità dei lavoratori non standard è immediatamente leggibile nel 62,5% di coloro che vivono nell'attuale realtà lavorativa da meno di due anni. Di questi ben il 27,1% è entrata nella condizione attuale negli ultimi 6 mesi. A fronte di un nutrito gruppo di lavoratori standard (38,3%) che lavora nella stessa posizione da oltre 10 anni, è solo uno sparuto gruppo di lavoratori non standard (6,6%) a trovarsi nelle medesime condizioni. Le due tipologie di lavoratori sono, infatti, polarizzate su posizioni contrapposte rispetto al percorso lavorativo (tab. 16).

Tab. 16 - Durata del periodo di lavoro complessivo e del lavoro attuale secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Lavoro complessivo			
Da meno di sei mesi	0.5	6.5	4.2

Da 6 mesi a 2 anni	2.6	17.2	11.8
Da 2 a 5 anni	9.0	24.4	18.7
Da 5 a 10 anni	14.2	20.6	18.2
Da oltre 10 anni	73.7	31.3	47.1
Totale	100.0	100.0	100.0
Lavoro attuale			
Da meno di sei mesi	2.4	27.1	17.9
Da 6 mesi a 2 anni	10.1	35.4	26.0
Da 2 a 5 anni	24.2	20.7	22.0
Da 5 a 10 anni	25.0	10.2	15.7
Da oltre 10 anni	38.3	6.6	18.4
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

L'instabilità trova conferma nel numero di datori di lavoro. Pur avendo un percorso lavorativo che inizia più vicino nel tempo, i lavoratori non standard dichiarano di aver avuto in media 4,3 datori di lavoro contro i 3,4 dei lavoratori standard (tab. 17). Vale a dire che in un lasso temporale minore, il lavoratore flessibile modifica più spesso, rispetto al lavoratore standard, sia il tipo di lavoro che il datore di lavoro e, quindi, il contesto lavorativo.

Tab. - 17. Numero di datori di lavoro avuti secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Numero	3.4	4.3	4.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Quello che è interessante a questo punto è cercare di ripercorrere le tappe della storia del lavoratore flessibile, che sappiamo più breve e più variegata in termini di tipologia e di contesto lavorativo. Quali sono le modalità contrattuali che tratteggiano il percorso di un lavoratore flessibile, e quali invece delineano la storia di un lavoratore standard ? Per entrare nell'ambito del lavoro standard, la flessibilità rappresenta necessariamente una tappa, oppure si tratta di due percorsi alternativi?

In realtà (Tab 18) , il 48,4% dei lavoratori standard – quasi la metà del campione – ha avuto altri contratti standard (il 38,1% con contratti a tempo indeterminato a tempo pieno e il 10,3% con contratti a tempo indeterminato part-time). Un ulteriore 31,8% dei lavoratori standard ha stipulato contratti a tempo determinato (il 20% a tempo pieno e l'11,8% part-time). Nella restante parte del campione si polarizzano due componenti: quella di coloro che sono passati per contratti di collaborazione continuativa o a progetto (24,4%) e quella di chi (23%) ha lavorato al di fuori di ogni schema contrattuale. Uno su cinque dei lavoratori

standard ha, dunque, un passato di lavoratore a nero. Una parte più contenuta (17,3%) di chi è entrato nel mondo standardizzato ha, infatti, esperienza di lavoratore “flessibile” (interinale, voucher, a chiamata, formazione lavoro, apprendistato). Lo stage ed il tirocinio hanno rappresentato una tappa obbligata del percorso lavorativo per il 14,5% degli standard; il contratto di apprendistato e la partita IVA uno step per il 7% circa del campione, e la formazione lavoro il 5,6%.

Tab. - 18. Percorso professionale e modalità contrattuali secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Modalità	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Con contratti a tempo indeterminato a tempo pieno	38.1	10.1	20.5
Con contratti a tempo indeterminato part-time	10.3	3.3	5.9
Con contratto a tempo determinato a tempo pieno	20.0	11.8	14.9
Con contratto a tempo determinato part-time	11.8	12.4	12.2
Con contratti di collaborazione continuativa o a progetto	24.4	34.9	31.0
Con contratti di prestazione d'opera occasionale	9.4	26.1	19.9
Con partita iva	7.0	9.0	8.3
Con un contratto interinale	3.0	9.2	6.9
Con un Voucher	0.2	1.2	0.8
Con contratto di lavoro a chiamata	1.1	7.0	4.8
Con contratto di apprendistato	7.4	5.1	6.0
Con contratto di formazione lavoro	5.6	4.7	5.0
Stage/Tirocinio	14.5	24.3	20.6
Senza un contratto formalizzato	23.0	38.3	32.6
Studiavo/inattivo	7.0	15.9	12.6

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Emerge chiaramente dai dati, come il profilo del lavoratore standard si costruisca in un percorso che o si configura immediatamente all'interno di una cornice standardizzata, oppure passa principalmente dalla temporaneità, dalla collaborazione e dal sommerso. Prima di essere stati lavoratori standard, si è più spesso lavoratori “temporanei”, “collaborativi” o lavoratori a nero. Il sommerso rappresenta comunque un intermezzo inevitabile anche per condurre alla standardizzazione del lavoro.

La storia contrattuale del lavoratore non standard appare segnata dall'irregolarità. Il 38,3% dei lavoratori non standard ha lavorato a nero. E' interessante confrontare come le due tipologie di lavoratori siano connotate da esperienze antitetiche: 4 lavoratori non standard su 10 hanno un passato di lavoro nero a fronte di 4 lavoratori standard su 10 che hanno avuto precedenti esperienze di contratti di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno. L'assenza della formalizzazione e della regola si contrappone al livello più elevato di

tutela dei modi e dei tempi di lavoro. Il 34,9% dei lavoratori non standard ha avuto contratti di collaborazione continuativa o a progetto. L'occasionalità e la flessibilità appaiono modalità decisamente più evidenti all'interno di questo percorso lavorativo. Il 26,1% ha stipulato contratti di prestazione d'opera occasionale, ed il 27,2% è stato un lavoratore "flessibile" - interinale, voucher, a chiamata, formazione lavoro, apprendistato – (lo era stato il 17,3% dei lavoratori standard). In particolare, il 9,2% dei lavoratori non standard dichiara di aver avuto un contratto interinale. La temporaneità rappresenta, invece, una modalità meno evidente rispetto a quanto si registrava nell'altra categoria di lavoratori. Il 24,2% ha sperimentato contratti a tempo determinato (tempo pieno nell'11,8% dei casi e part-time nel 12,4%). L'incidenza di coloro che hanno lavorato con partita IVA è superiore a quanto si è evidenziato tra i lavoratori standard, ma non si parla di uno scarto rilevante (9% contro il 7%). Lo scarto è, invece, significativo nel caso dello stage o del tirocinio, modalità che hanno interessato il 24,3% dei lavoratori non standard (a fronte del 14,5% dei lavoratori standard). Inoltre, emerge un 15,9% di lavoratori non standard che provengono da un periodo di inattività o di studio (lo dichiaravano il 7% dei lavoratori standard) .

3.4 Soddisfazione rispetto alle condizioni di lavoro

L'analisi del grado di soddisfazione degli intervistati rispetto al proprio lavoro evidenzia due fenomeni. Da un lato i lavoratori standard tendono generalmente a posizionarsi su livelli più elevati di soddisfazione rispetto alle diverse modalità proposte; dall'altro l'ordine delle modalità sulle quali si chiedeva di esprimere un grado di soddisfazione tende a diversificarsi nettamente per le due tipologie di lavoratori.

Per tutte le varie modalità proposte, oltre la metà dei lavoratori standard si dichiara soddisfatta. In alcuni casi, la percentuale sfiora la quasi totalità del campione (95,3% per la tutela malattie e infortuni e 95,2% per la copertura previdenziale), e comunque non scende mai al di sotto del 57,1% (possibilità di carriera futura) (tab. 19a).

Tab 19a Distribuzione dei principali motivi di soddisfazione professionale tra i lavoratori standard

	Val %
Tutela malattie, infortuni sul lavoro	95,3
Copertura previdenziale	95,2
Regolarità dei pagamenti	93,2
Rapporti con i colleghi	91,5
Condizione ambientale e sociale	89,3
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro	89,2
Mansioni svolte	86,8
Sviluppo competenze e acquisizione professionalità	84,6
Spendibilità competenze e professionalità acquisita	82,5
Organizzazione del lavoro	77,9
Retribuzione	69,7
Possibilità di prendere decisioni autonome	68,1
Possibilità di carriera	57,1

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Questo gruppo di lavoratori esprime soddisfazione soprattutto per le garanzie offerte dal posto fisso: dalla tutela malattia alla copertura previdenziale (95%), alla regolarità dei pagamenti (93,2%). Nonostante la stabilità dei rapporti dovuta alla caratterizzazione stessa di questa tipologia contrattuale, la rete relazionale esistente sul luogo di lavoro passa in secondo piano rispetto alla tutela dei diritti offerta dalla standardizzazione. Comunque, il 91,5% si dice soddisfatto del rapporto con i colleghi, e l'89,3% valuta positivamente la condizione ambientale e sociale. Piuttosto è nelle caratteristiche intrinseche del lavoro che si annidano sacche più ampie di insoddisfazione. Così il gruppo dei lavoratori soddisfatti si assottiglia. Sono soddisfatti l'86,8% dei lavoratori per le mansioni svolte, l'84,6% per le opportunità di sviluppare le proprie competenze e la propria professionalità, il 77,9% per l'organizzazione del lavoro, il 69,7% per la retribuzione percepita, il 68,1% per la possibilità di prendere decisioni autonome ed infine il 57,1% per le prospettive di carriera intraviste. Dunque, 3 lavoratori standard su 10 giudicano insoddisfacente la propria retribuzione ed il grado di autonomia di cui dispongono sul lavoro; e 4 lavoratori su 10 vedono bloccato il proprio percorso di carriera.

Per quanto riguarda i lavoratori non standard (tab. 19b), il livello di soddisfazione sul lavoro è generalmente più contenuto, lasciando aperti margini di insoddisfazione più ampi per ognuna delle modalità individuate. In una graduatoria della soddisfazione, la componente relazionale emerge immediatamente: l'80,4% dei lavoratori flessibili è soddisfatto del rapporto con i colleghi ed il 67,4% delle condizioni ambientali e sociali. Più della metà del campione si dichiara soddisfatto delle mansioni svolte (73,4%), della regolarità dei pagamenti (64,3%), della possibilità di sviluppare le proprie competenze e la propria

professionalità (60,1%), dell'organizzazione del lavoro (59,9%) e della spendibilità delle competenze acquisite (55,1%). Quindi, in sintesi, si giudica positivamente l'utilizzo della propria professionalità e l'accumulazione di conoscenze e competenze. La forbice dell'insoddisfazione si allarga, invece, sulla retribuzione percepita - ne sono insoddisfatti il 59,8% dei lavoratori - e soprattutto sulle garanzie offerte (il 62% è insoddisfatto della copertura previdenziale ed il 60,7% trova insoddisfacente la tutela malattie e infortuni sul lavoro). Peraltro, evidentemente, la flessibilità non si traduce né in maggiore autonomia né in maggiori possibilità di carriera, se rispettivamente il 64,2% ed il 65,1% del campione si dichiarano insoddisfatti rispetto a questi aspetti del proprio lavoro. Infine, l'instabilità e l'insicurezza vengono individuati come una fonte di forte insoddisfazione. Soltanto il 26,3% degli intervistati vede in questo aspetto della flessibilità un fattore positivo evidenziando quindi una profonda insoddisfazione.

Tab 19b Distribuzione dei principali motivi di soddisfazione e Insoddisfazione professionale tra i lavoratori non standard

	Val %
Rapporti con i colleghi	80,4
Mansioni svolte	73,4
Condizione ambientale e sociale	67,4
Regolarità dei pagamenti	64,3
Sviluppo competenze e acquisizioni professionalità	60,1
Organizzazione del lavoro	59,9
Spendibilità delle competenze e professionalità acquisite	55,1
Retribuzione	40,2
Tutela malattie infortuni sul lavoro	39,3
Copertura previdenziale	37,9
Possibilità di prendere decisioni autonome	35,8
Possibilità di carriera futura	34,9
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro	26,3

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

In particolare, tenendo presente che il livello di soddisfazione sul lavoro è molto più ampio tra i lavoratori standard, è interessante sottolineare come il grado di insoddisfazione rispetto all'autonomia – che dovrebbe poter essere individuata come una variabile caratterizzante del lavoro non standardizzato – appare decisamente più elevato tra i lavoratori non standard che tra quelli standard (il 64,2% di insoddisfatti tra i lavoratori flessibili contro il 31,9% dei lavoratori standard).

3.5 Contesto Aziendale : quadro congiunturale

L'analisi dell'irregolarità non può prescindere dalla visualizzazione del contesto di riferimento. Può essere opportuno esplorare in quali assetti aziendali si muovono i lavoratori e che valutazione ne danno. Occorre focalizzare quale sia il quadro congiunturale all'interno del quale il fenomeno che studiamo si realizza. L'analisi della vita aziendale sottolinea come in un momento di congiuntura difficile, la flessibilità sostituisca la stabilità del lavoro e la standardizzazione delle forme contrattuali. Quando e se l'occupazione cresce, si tratta spesso di un'occupazione non stabile, di manodopera straniera e di maggiori margini di irregolarità. Il mercato del lavoro interiorizza, dunque, sempre più la flessibilità e la precarietà, muta la composizione etnica del personale e riduce il grado di legalità.

A coloro che lavorano con un contratto standard viene chiesto (tab 20) quale siano i comportamenti aziendali dell'ultimo anno rispetto alla contrazione o all'assorbimento di personale. In quest'ultimo caso, si cerca di indagare le modalità contrattuali utilizzate per inserire nuove figure lavorative. Il 43,7% degli intervistati lavora in un'azienda che ha licenziato o non ha rinnovato affatto le collaborazioni; ed il 14% segnala che la propria azienda ha messo in Cassa Integrazione o in mobilità. Laddove si sono avviati nuovi rapporti di lavoro, si tratta soprattutto di lavoratori inseriti con contratti flessibili (52,2%), piuttosto che di lavoratori "temporanei" (il 33,8% degli intervistati sostiene che la propria azienda ha assorbito personale con contratti a tempo determinato) o stabili (il 31,4% del campione dichiara che l'azienda ha assunto a tempo indeterminato).

Tab 20a - Dinamiche occupazionali della propria azienda nell'ultimo anno secondo i lavoratori standard

	Val %
La propria azienda ha assunto con contratti flessibili	52,2
La propria azienda ha licenziato e/o non ha rinnovato collaborazioni	43,7
La propria azienda ha assunto a tempo determinato	33,8
La propria azienda ha assunto a tempo indeterminato	31,4
La propria azienda ha messo in cassa integrazione o mobilità	14,0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

La disaggregazione provinciale, mette in luce la rilevanza del fenomeno nel paese. Al di là della diversità delle strutture produttive e dei sistemi sociali, emerge una diffusione delle assunzioni con contratti flessibili nel Nord (Milano 53,3% e Torino 43,7%), nelle province dell'Italia centrale (Roma 61,5% e Bologna 55,8%) e in quelle del Sud (Napoli 47,5% e Bari 50,5%) (tab. 20 bis).

Tab. – 20bis. Scelte occupazionali delle aziende nel 2010 secondo la provincia di appartenenza degli intervistati (val. %)

	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Ha assunto con contratti flessibili	61.5	53.3	55.8	43.7	47.5	50.5	52.2
Ha licenziato e/o non ha rinnovato collaborazioni	59.4	42.4	73.8	24.3	32.3	34.2	43.7
Ha assunto a tempo determinato	52.0	41.8	26.4	6.2	33.5	39.5	33.8
Ha assunto a tempo indeterminato	47.2	35.6	10.5	12.2	34.3	43.8	31.4
Ha messo in cassa integrazione o mobilità	18.6	10.8	18.1	9.5	17.3	9.5	14.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

In particolare, nella provincia di Bologna, il 73,8% del campione dichiara che la propria azienda ha subito una contrazione del personale. Una situazione critica sembra evidenziarsi anche nell'area romana, qui il 59,4% dei lavoratori parla di imprese che interrompono rapporti di lavoro preesistenti. Al contrario, il fenomeno è ridotto nel torinese con un 24,3% di aziende che licenziano e non rinnovano i contratti. In merito alle assunzioni effettuate, le imprese bolognesi, pur licenziando il proprio personale e non rinnovando le collaborazioni, integrano il fabbisogno assumendo nuovo personale con contratti flessibili (55,8%). Mentre le imprese romane utilizzano sì diffusamente i contratti flessibili (61,5%), ma assumono personale anche attraverso contratti a tempo determinato (52%) ed indeterminato (47,2%).

Ai lavoratori con contratto flessibile, si chiede di guardare ai fenomeni che hanno interessato l'azienda negli ultimi tre anni. Lo scenario che viene disegnato dai flessibili pare allinearsi a quello tracciato dai lavoratori standard, al di là della diversa tipologia di struttura produttiva e dell'assetto dimensionale dell'impresa (Tab. 21bis). Si ricordi che i lavoratori standard intervistati si muovono tendenzialmente in contesti aziendali più strutturati e di maggiori dimensioni, mentre i lavoratori flessibili sono spesso inseriti in contesti produttivi di dimensioni ridotte.

Tab. 21bis Lavoratori non standard : eventi occupazionali e produttivi che hanno interessato l'azienda

	Val %
Crescita occupazione	43,6
Impiego di stranieri	27,5
Crescita del lavoro irregolare	24,7
Delocalizzazione verso paesi a basso costo del lavoro	12,5

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Il 43,6% degli intervistati rileva una crescita dell'occupazione. Lo pensano la maggioranza dei lavoratori residenti nella provincia di Bari (54,2%) ed in quella di Roma (52,9%). In particolare, le aziende del Nord sono interessate da un afflusso di manodopera straniera, lo dichiara il 40,6% dei lavoratori del milanese ed il 39,2% di quelli che lavorano nelle imprese torinesi (contro una media del 27,5%). Sulla crescita occupazionale delle imprese, sono più cauti sia i milanesi che i napoletani (35,5% rispettivamente). Le risposte dei lavoratori di queste due province si allineano anche riguardo alla spinta delocalizzativa delle imprese (18,9% per le imprese milanesi e 18,3% per quelle napoletane). La delocalizzazione è un fenomeno abbastanza contenuto nelle altre province, e del tutto marginale nell'area bolognese (4,9%). In questa provincia è, invece, la crescita del lavoro irregolare ad essere segnalata come un fenomeno rilevante (40,9%), così come lo evidenziano coloro che vivono al Sud (31,6% a Napoli e 29,2% a Bari). In ogni caso, un intervistato su 5 segnala la crescita di lavoro irregolare nella propria azienda negli ultimi tre anni (tab. 21b).

Tab. – 21b. Elementi che hanno interessato l'azienda negli ultimi 3 anni (val. %)

Elemento	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Crescita occupazione	52.9	35.5	45.8	44.3	35.5	54.2	43.6
Impiego di stranieri	26.5	40.6	9.5	39.2	24.0	11.5	27.5
Crescita del lavoro irregolare	26.1	19.2	40.9	8.7	31.6	29.2	24.7
Delocalizzazione verso paesi a basso costo del lavoro	11.9	18.9	4.9	7.8	18.3	10.0	12.5

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

3.6 Modelli di diffusione della flessibilità

Per approfondire il sistema di gestione del personale all'interno delle aziende del terziario avanzato si sono chieste agli intervistati notizie sulle tipologie contrattuali utilizzate dall'organizzazione in cui lavorano. Lo scopo è stato quello di monitorare la penetrazione di schemi di flessibilità all'interno del terziario, e di ricomporre il vero volto della flessibilità.

Le organizzazioni del terziario avanzato sono caratterizzate da una larga presenza di collaboratori a progetto: lo confermano sia il 68,5% dei lavoratori standard che il 73,2% (Tab 22) dei lavoratori non standard Tab 23 che. Giudizi altrettanto uniformi si leggono con riferimento alle partite IVA, un modello di flessibilità che sembra essere diffuso nella maggioranza delle imprese. Ne sono convinti il 56,5% dei lavoratori standard ed il 54% di quelli standard .

Tab22 Presenza di lavoro flessibile nelle aziende secondo la prospettiva dei lavoratori con contratto standard

	Val % Totale	Val %
Collaboratori a progetto	68,8	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		17
<i>Utilizzati talvolta</i>		51,8
Stagisti/tirocinanti	64,7	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		18,4
<i>Utilizzati talvolta</i>		46,3
Lavoratori con partita iva	54	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		12,2
<i>Utilizzati talvolta</i>		41,8
Lavoratori con contratto di formazione-lavoro	48,4	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		9,5
<i>Utilizzati talvolta</i>		38,9
Lavoratori occasionali	38,5	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		6,9
<i>Utilizzati talvolta</i>		31,6
Apprendisti	38,7	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		9,3
<i>Utilizzati talvolta</i>		29,4
Lavoratori con contratto interinale	33	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		6,4
<i>Utilizzati talvolta</i>		26,6
Lavoratori a chiamata	18,5	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		2,5
<i>Utilizzati talvolta</i>		16
Lavoratori con Voucher		
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>	13	1,1
<i>Utilizzati talvolta</i>		11,9
Lavoratori senza contratto		
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>	10,2	1,1
<i>Utilizzati talvolta</i>		9,1

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Tab 23 Presenza di lavoro flessibile nelle aziende secondo la prospettiva dei lavoratori con contratto standard

	Val % Totale	Val %
Collaboratori a progetto	72,1	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		29,5
<i>Utilizzati talvolta</i>		42,6
Lavoratori con partita iva	56,5	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		18,7
<i>Utilizzati talvolta</i>		37,8
Stagisti	53,5	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		14,1
<i>Utilizzati talvolta</i>		39,4
Lavoratori occasionali	50,9	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		16,8
<i>Utilizzati talvolta</i>		34,1
Tirocinanti	42,2	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		11,9
<i>Utilizzati talvolta</i>		30,3
Lavoratori in Formazione/Lavoro	31,1	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		5,7
<i>Utilizzati talvolta</i>		25,4
Lavoratori interinali	28,8	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		5,9
<i>Utilizzati talvolta</i>		22,9
Lavoratori in apprendistato	28,3	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		6,4
<i>Utilizzati talvolta</i>		21,9
Lavoratori a chiamata	21,6	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		6,2
<i>Utilizzati talvolta</i>		15,4
Lavoratori privi di contratto	23,0	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		8,3
<i>Utilizzati talvolta</i>		14,7
Lavoratori con Voucher	14,1	
<i>Di cui :</i>		
<i>Utilizzati in modo sistematico</i>		1,8
<i>Utilizzati talvolta</i>		12,3

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Nel racconto dei lavoratori standard emerge un utilizzo intensivo soprattutto degli stagisti e dei tirocinanti (18,4%), quindi dei collaboratori a progetto (17%), delle partite IVA (12,2%) e dei lavoratori in formazione lavoro (9,5%) e in apprendistato (9,3%) (Tab 24).

Tab 24 Strumenti di flessibilità maggiormente utilizzati in azienda secondo il punto di vista dei lavoratori standard

	Val %
Stagisti/tirocinanti	18,4
Collaboratori a progetto	17,0
Lavoratori con partita iva	12,2
Lavoratori con contratto di formazione-lavoro	9,5
Apprendisti	9,3
Lavoratori occasionali	6,9
Lavoratori con contratto interinale	6,4
Lavoratori a chiamata	2,5
Lavoratori con Voucher	1,1
Lavoratori senza contratto	1,1

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

D'altro canto, i lavoratori non standard registrano una maggiore diffusione di modelli di flessibilità, evidenziando il ricorso sistematico ad una flessibilità più dura. Seguendo le informazioni fornite dai lavoratori non standard, le aziende fanno un uso intensivo di collaboratori a progetto (29,5%), di partite IVA (18,7%) e di lavoratori occasionali (16,8%). Si sottolinea, ancora, un utilizzo significativo degli stagisti (14,1%), dei tirocinanti (11,9%) e di lavoratori senza contratto (8,3%).(tab. 25).

Tab 25 Strumenti di flessibilità maggiormente utilizzati in azienda secondo il punto di vista dei lavoratori non standard :

	Val %
Collaboratori a progetto	29,5
Lavoratori con partita iva	18,7
Lavoratori occasionali	16,8
Stagisti	14,1
Tirocinanti	11,9
Lavoratori privi di contratto	8,3
Lavoratori in apprendistato	6,4
Lavoratori a chiamata	6,2
Lavoratori interinali	5,9
Lavoratori in Formazione/Lavoro	5,7
Lavoratori con Voucher	1,8

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Il ricorso al lavoro nero è senz'altro più evidente nelle parole dei lavoratori non standard, e questo va probabilmente ricondotto alla configurazione organizzativa e dimensionale delle

imprese in cui lavorano. Si tratta di imprese meno strutturate e di piccole o medie dimensioni, se non di micro imprese. Così la presenza di lavoratori a nero viene segnalata dal 23% dei lavoratori non standard contro il 10,2% dei lavoratori standard. Questo sottogruppo rileva la presenza sistematica di nero solo nell'1,1% dei casi contro l'8,3% - già evidenziato in precedenza - dai lavoratori non standard.

Come si svolge il lavoro di chi all'interno dell'impresa è presente con forme di contratto non standardizzato? Si può parlare realmente di flessibilità o siamo di fronte ad una maschera? Le risposte di chi nell'impresa è un lavoratore stabile ricostruiscono la figura di un lavoratore che utilizza mezzi e strumenti dell'azienda (78,3%), garantisce una presenza continuativa (69,3%), subisce la propria condizione contrattuale (68,6%), e lavora prevalentemente per un'azienda (61,3%). Un lavoratore, per cui essere "flessibile" non è stata affatto una precisa scelta (76,7%). E' il ritratto di uno pseudo-dipendente che svolge il suo lavoro all'interno delle mura aziendali - secondo gli intervistati raramente lavora prevalentemente a casa o a studio (19,9%) – a cui può capitare spesso di lavorare più di otto ore al giorno (33,1%), il fine settimana (22,8%) o la sera (18,8%), nonostante non percepisca per questo alcuna integrazione retributiva (tab. 26).

Tab 26 Modelli di lavoro dei Lavoratori atipici in Azienda secondo la prospettiva dei lavoratori standard

	Val. %
Utilizzano mezzi strumenti strutture dell'azienda	78,3
Garantiscono una presenza continuativa presso l' azienda	69,3
Subiscono la loro condizione contrattuale	68,6
Lavorano prevalentemente solo per la sua azienda	61,3
Concordano un orario giornaliero con il datore di lavoro	50,7
Lavorano spesso più di otto ore giornaliere	33,1
Lavorano con contratti non standard per loro precisa scelta	23,3
Lavorano spesso la domenica o il sabato	22,8
Lavorano prevalentemente a casa/studio	19,9
Lavorano spesso la sera	18,8

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

3.7 Lavoro standard a rischio sommerso e precarietà

L'analisi delle interviste con i lavoratori standard consentono di osservare l'evoluzione del rischio sommerso in questo contesto del terziario avanzato anche per le fasce tradizionalmente più al riparo e cioè chi ha percorso la propria carriera all'interno di modelli di lavoro tipizzati e a tempo indeterminato. I cambiamenti che in questi anni hanno investito i sistemi economici sembrano, infatti, aver mutato antropologicamente l'approccio

comportamentale del lavoratore anche di quello più garantito. La forbice tra aree di mercato del lavoro protetto ed aree di mercato “libero” sembra così progressivamente scomparire.

Il lavoratore standard, pur inserito in un contesto di stabilità e sicurezze, guarda con timore alle mutazioni intervenute sul mercato del lavoro ed alle conseguenze di fattori esogeni come le crisi congiunturali. Nel caso di perdita del lavoro, per 4 lavoratori su 10 lo scenario che si prospetta è la rinuncia ad un lavoro simile a quello conquistato e la deriva verso la precarietà (tab. 27).

Il 36,6% dei lavoratori con contratto di lavoro standard teme, in caso di perdita dell'occupazione, di non avere più la possibilità di trovare un lavoro analogo a quello che svolge attualmente. Il rischio di slittare verso la precarietà ed il sommerso è fortemente sentito dagli intervistati: il 44,9% del campione crede di poter trovare solo un lavoro flessibile, ed il 29,8% pensa addirittura che entrerebbe in una spirale di irregolarità. Allora, la perdita del lavoro si trasforma nella possibilità di intraprendere un'attività autonoma (32,6%). Ed è interessante notare come di fronte alla possibilità di perdere il lavoro, 3 intervistati su 10 contemplino l'idea di mettersi in proprio, visualizzando l'ipotesi di sganciarsi completamente da una modalità lavorativa standardizzata e vincolata.

A livello territoriale, è forse importante sottolineare che il timore di non poter più svolgere lo stesso tipo di lavoro è forte nel torinese, dove il campione si spacca a metà (il 50,3% crede di non riuscire a trovare qualcosa di simile al lavoro attuale). Più solide le prospettive di chi lavora nell'area milanese e nella provincia barese, dove con meno frequenza si manifesta una simile paura (17,6% e 29,4% rispettivamente).

A conferma di quanto gli intervistati avevano precedentemente espresso in merito alle condizioni del sistema aziendale, la percezione della precarietà e del sommerso è molto diffusa tra i lavoratori dell'area bolognese (il 74,7% pensa di poter trovare solo un lavoro flessibile ed il 46,5% di entrare nell'irregolarità). A tale eventualità il 64,2% reagisce con la prospettiva di mettersi in proprio.

Tab. 27 - Sbocchi professionali in caso di perdita del lavoro standard (val. %)

	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Trovarei un altro lavoro simile all'attuale	62.5	82.4	61.9	49.7	52.0	70.6	63.4
Probabilmente troverei solo un lavoro flessibile	45.3	40.3	74.7	39.0	30.9	50.3	44.9
Mi metterei in proprio	31.8	14.9	64.2	29.4	30.9	38.6	32.6
Probabilmente troverei solo un lavoro non regolare	32.7	24.5	46.5	21.0	34.3	23.4	29.8
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

4. CARATTERISTICHE E VALUTAZIONI DEL LAVORO IRREGOLARE: IL PUNTO DI VISTA DI CHI LAVORA.

La ricostruzione delle caratteristiche del lavoro nel terziario avanzato effettuata finora consente di segnalare l'esistenza di relazioni con fenomeni di irregolarità. Per approfondire l'incidenza dell' irregolarità all'interno del settore e cercare di capire che configurazione assuma, si analizzano le percezioni dei lavoratori. Al lavoratore si è chiesto di valutare la diffusione del fenomeno, le tipologie di irregolarità presenti nell'azienda e nel contesto territoriale di riferimento, e la loro entità, nonché le cause che le determinano e le conseguenze che ne derivano. Con l'espressione "lavoro irregolare" si fa riferimento a tutte quelle forme che vanno dal lavoro *nero tout court*, quindi interamente occultato, ed è il caso delle prestazioni autonome non fatturate o dei lavoratori non registrati a libro paga, fino al lavoro *grigio*, laddove l'irregolarità rispetto a norme specifiche è parziale, come avviene nel caso delle retribuzioni fuori busta o delle sottofatturazioni.

La presenza di irregolarità viene così percepita diffusamente dagli intervistati non solo all'interno del contesto aziendale, ma nell'intero sistema produttivo. Entrambe le categorie di lavoratori, osservando la propria azienda e la città in cui vivono, registrano un'alterazione nei meccanismi del mercato del lavoro. L'irregolarità viene descritta come un fenomeno strutturale, introiettato dai sistemi economici, piuttosto che come una risposta del sistema a condizioni congiunturali. E guardando alla forma che l'irregolarità assume nei rispettivi ambienti lavorativi e territoriali, i lavoratori individuano tre tipologie chiave di irregolarità: gli abusi sulle collaborazioni a progetto, gli abusi sugli stage e apprendistato e il sotto inquadramento. E segnalano la presenza significativa di lavoro nero. Secondo le valutazioni degli intervistati, l'irregolarità inceppa i meccanismi del mercato del lavoro, alterandone il funzionamento e ripercuotendosi negativamente sia sul lato dell'offerta che su quello della domanda. Il fenomeno impatta sul mercato del lavoro peggiorando le condizioni retributive e lavorative, introducendo un sistema di sfruttamento, riducendo la possibilità di trovare lavori

regolari ed aumentando la concorrenza sleale tra le imprese. Gli effetti si estendono all'intero territorio, limitandone lo sviluppo ed alimentando sacche di marginalità sociale. Il fenomeno dell'irregolarità può essere letto alla luce di fattori socio-istituzionali e fattori economici di competitività. Alta pressione fiscale, inadeguatezza della legislazione sul lavoro, elevato onere burocratico, condizioni di marginalità economica, rilevante presenza e diffusione di microimprese, sviluppo di un sistema di servizi destrutturato possono rappresentare i punti nodali nella progressione del fenomeno. Per quanto riguarda le cause determinanti dell'irregolarità nel terziario avanzato, gli intervistati riconducono l'origine del fenomeno alla scarsa responsabilità sociale degli imprenditori, all'insostenibilità della pressione fiscale e all'inefficienza del mercato dei servizi. Impresa, Stato e mercato: gli attori vengono tutti chiamati in campo, a sottolineare la corresponsabilità nella determinazione di un fenomeno che evidentemente si inserisce profondamente nei meccanismi relazionali del sistema.

L'analisi procede attraverso l'individuazione di possibili strategie di intervento per contrastare il fenomeno nel settore. Occorre ricordare che gli approcci di policy possono essere divisi in due grandi categorie: quelli in cui prevale *l'approccio deterrente*, dove si mira ad individuare e punire la mancanza di regolarità; e quelli in cui si *incoraggia la regolarità*. Nel primo caso, partendo dall'assunto che gli attori economici sono razionali, si alterano gli indici costi/benefici innalzando i rischi ed i costi reali o percepiti, aumentando dunque la probabilità reale o percepita di individuazione dell'irregolarità ed il livello delle sanzioni rispettive. Nel secondo caso, si tende ad incentivare un comportamento regolare attraverso *misure preventive* (che vanno dalla semplificazione delle norme a nuove categorie di lavoratori regolari, fino ad incentivi fiscali diretti o indiretti); *curative* per favorire il passaggio da una condizione di irregolarità ad una regolare (che vanno dall'offerta di sanatorie a servizi di supporto all'impresa per ottenere la regolarizzazione, fino ad incentivi fiscali a coloro che fanno ricorso a lavoratori regolari piuttosto che irregolari) oppure *misure che si impegnano* ad incoraggiare una diffusione della moralità fiscale (che oltre alle forme di incentivi precedenti promuovono l'educazione fiscale e diffondono i benefici del lavoro regolare in termini di giustizia redistributiva). Generalmente si ipotizza un policy mix che tende ad una riduzione dell'onere amministrativo e dei vincoli burocratici che ostacolano la nascita e lo sviluppo delle piccole imprese; ad una riforma del sistema tributario che tenga conto delle attività più esposte all'irregolarità; alla revisione del sistema di regolazione del mercato del lavoro e il rafforzamento delle politiche orientate alle categorie maggiormente esposte al rischio irregolarità; al rafforzamento del sistema delle ispezioni e dei controlli; e all'informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica. Senza dubbio, l'approccio

prevalente all'interno dell'Unione Europea è quello *deterrente* che cerca di aumentare la percezione della probabilità dell'individuazione del reato e della pena. Ciononostante dopo la pubblicazione delle Linee Guida per l'Occupazione del 2003, si registra un notevole incremento dell'uso di un *approccio che incoraggi la regolarità*, soprattutto attraverso il ricorso a misure preventive. Al contrario l'utilizzo di misure curative e di iniziative volte a sollecitare la moralità fiscale è ancora limitato. Nel 2007 la Commissione Europea ha esplicitamente auspicato un approccio all'educazione fiscale e all'"incremento della consapevolezza", anche se finora è stata accordata ben poca attenzione allo sviluppo di *attività di impegno* che incentivano la moralità fiscale ed i benefici del lavoro regolare. La scelta dell'Italia di affrontare il fenomeno con una politica di accompagnamento delle imprese è confermata anche dalla strumentazione predisposta per affrontare il dilagare dell'irregolarità, ma i risultati ottenuti con un approccio concertativo sono stati ben al di sotto delle attese. Per questo motivo le parti sociali e il governo hanno ridefinito il profilo di policy recuperando un approccio che riduce lo spazio della conciliazione a favore di *interventi di prevenzione e vigilanza*.

Secondo le valutazioni degli intervistati, il contrasto dell'irregolarità passa principalmente attraverso la definizione di una politica che preveda incentivi alle assunzioni ed una riduzione del costo del lavoro o politiche attive per la crescita del lavoro autonomo. Un *approccio che incoraggi la regolarità attraverso l'utilizzo di misure preventive* viene considerato preferibile rispetto ad un approccio *deterrente*, basato sul controllo e la punizione, o l'utilizzo di *misure curative*, in cui si introducono sanatorie di posizioni irregolari. Nonostante l'etica imprenditoriale sia considerata un fattore determinante nella presenza di irregolarità nell'economia, le *misure che si impegnano* ad incoraggiare una diffusione della moralità fiscale non vengono considerate particolarmente efficaci. L'irregolarità viene percepita dagli intervistati come un fallimento del mercato, ed è lo Stato a dover intervenire direttamente con misure correttive.

4.1 Percezione dei Fenomeni di irregolarità

Qual è l'incidenza di irregolarità nel proprio settore, e che configurazione assume? In che modo le connotazioni specifiche del settore, gli assetti competitivi e i comportamenti degli attori economici ne influenzano, incentivano o disincentivano la formazione?

Sulla base di questo set di domande l'irregolarità è stata registrata dagli intervistati sia all'interno del contesto aziendale di riferimento che nel sistema produttivo circostante. Pur

avendone una percezione meno accentuata, la temono anche coloro che vivendo nel presente una situazione di stabilità, sono consapevoli dei meccanismi perversi esistenti nel mercato del lavoro.

L'irregolarità è un fenomeno strutturale: lo affermano 5 intervistati su 10, osservando la propria azienda e la città in cui vivono. La percezione è più diffusa tra i lavoratori non standard (52,6% contro il 48,6% degli standard), però sostanzialmente le valutazioni sono analoghe. Si tratta soprattutto di un fattore introiettato dai sistemi economici, che di un fenomeno legato a condizioni congiunturali (lo credono il 37,5% dei non standard ed il 35,9% degli standard). Peraltro, solo una parte residuale del campione (15,5% degli standard contro il 9,9% dei non standard) ne sottovaluta l'impatto sul sistema economico e sociale considerandolo un fenomeno marginale (tab. 28).

Tab. -28. Caratteristiche del lavoro irregolare secondo le tipologie di lavoratori intervistati (val. %)

Motivo	Contratto		Totale
	Standard	Non Standard	
Un fenomeno di tipo strutturale	48.6	52.6	51.0
Un fenomeno ciclico legato a fattori congiunturali	35.9	37.5	36.9
Un fenomeno marginale	15.5	9.9	12.1
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Tab. - 28 bis Caratteristiche del lavoro irregolare secondo le province dei lavoratori intervistati (val. %)

Motivo	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Un fenomeno di tipo strutturale	60.8	33.1	66.8	50.3	58.5	49.0	52.6
Un fenomeno ciclico legato a fattori congiunturali	29.1	58.5	29.2	35.5	34.9	34.1	37.5
Un fenomeno marginale	10.1	8.4	4.0	14.2	6.6	16.9	9.9
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Rilevante anche la prospettiva territoriale rispetto alla quale solo Milano attribuisce un carattere ciclico e congiunturale al sommerso ed al lavoro irregolare mentre tutte le altre province fanno emergere il loro allarme sulla natura strutturale del lavoro irregolare nel paese. A ben guardare il punto di vista maggioritario sulla prevalenza dei fattori strutturali per spiegare il lavoro irregolare è confermato dalle dinamiche di lungo periodo che vedono una sostanziale stabilità del lavoro irregolare da almeno 25 anni su livelli attorno al 12% a livello di intera economia. Anche la progressiva terziarizzazione confermano questa natura: il terziario infatti è tradizionalmente meno esposto alla concorrenza internazionale ed è di

fatto sottratto ai processi epocali di globalizzazione. L'attenzione sulle cause strutturali andrebbe posta quindi in termini di un generale deficit di cultura della legalità, efficacia dell'intervento repressivo e sulle caratteristiche di un assetto produttivo che soffre ancora oggi anche nel terziario più avanzato di una larga presenza di imprese marginali per dimensioni, assetto organizzativo, dotazione di capitale, competenze professionali e scelte di business.

Alla luce di queste considerazioni, gli intervistati sono stati interpellati per cercare di ricostruire la forma dell'irregolarità. Si è chiesto loro di fornire informazioni sulle caratteristiche che l'irregolarità assume nei rispettivi ambienti lavorativi e territoriali.

Fermo restando una maggiore diffusione della percezione di irregolarità tra i non standard, le due categorie di lavoratori si trovano d'accordo nell'individuare tre tipologie chiave dell'irregolarità: gli abusi sulle collaborazioni a progetto, gli abusi sugli stage e apprendistato e il sotto inquadramento. Allo stesso modo, entrambi i gruppi segnalano l'esistenza significativa di lavoro nero all'interno dell'impresa e della città di riferimento.

Per i lavoratori standard (Tab 29) il principale campo di abusi è quello delle collaborazioni a progetto (31,7%), degli stage e apprendistato (30,1%) ed il sottoinquadramento dei lavoratori (29,5%). Il 24% del campione sottolinea anche gli abusi sul part-time, ed il 21,2% la diffusione di fuori busta. Inoltre, il 21% degli intervistati con contratto standard evidenzia la presenza rilevante nella propria azienda e nella propria città, di lavoro totalmente irregolare.

Tab 29 Principali tipologie di abuso e di diffusione dei fenomeni di irregolarità nel proprio settore/ comparto secondo i lavoratori standard

	Valore % totale	Intensità (val %)
Abusi sulle collaborazioni a progetto	31,7	
Elevata		24,1
Molto elevata		7,6
Abusi su stage e apprendistato	30,1	
Elevata		22,4
Molto elevata		7,7
Sottoinquadramento dei lavoratori	29,5	
Elevata		21,6
Molto elevata		7,9
Utilizzo improprio di partite Iva		
Elevata	24,2	14,3
Molto elevata		4,9
Abusi part-time	24	
Elevata		19,3
Molto elevata		4,7
Lavoro totalmente irregolare	21,3	
Elevata		16,2
Molto elevata		5,1
Fuori busta	21,2	

Elevata		16
Molto elevata		5,2
Sovradichiarazioni di salari e stipendi	15,9	
Elevata		12,1
Molto elevata		3,8
Falsi rimborsi/false malattie	11,5	
Elevata		8,4
Molto elevata		3,1

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

La percezione dell'irregolarità - come già sottolineato nei paragrafi precedenti - è più diffusa tra i lavoratori non standard, ma viene tracciata con lo stesso profilo. Laddove si lamenta un abuso significativo su stage e apprendistato (35,7%), sulle collaborazioni a progetto (33,4%), su ipotesi di sottoinquadramento (32,3%) ed abusi sul part-time (31,7%). Allo stesso modo, l'abuso dei fuori busta viene considerato una forma di irregolarità diffusa (26,4%). In particolare, tra i lavoratori non standard appare più forte la percezione della presenza di lavoro totalmente irregolare che viene segnalato dal 29,5% degli intervistati (tab. 30).

Tab 30 Principali tipologie di abuso e livello di diffusione dei fenomeni di irregolarità nel proprio settore/ comparto secondo i lavoratori non standard

	Valore % totale	Intensità (val %)
Abusi su stage e apprendistato	35,7	
Elevato		27,2
Molto elevato		8,5
Abusi sul part time	31,7	
Elevato		26
Molto elevato		5,7
Sottoinquadramento		
Elevato	32,3	24
Molto elevato		8,3
Abusi sulle collaborazioni a progetto	33,4	
Elevato		23,6
Molto elevato		9,8
Fuori busta	26,4	
Elevato		21,7
Molto elevato		4,7
Lavoro totalmente irregolare	29,5	
Elevato		20,3
Molto elevato		9,2
Utilizzo improprio di partite iva	20,6	
Elevato		15,4
Molto elevato		5,2
Somministrazioni fraudolente di manodopera	17,3	
Elevato		13,5
Molto elevato		3,8
Falsi rimborsi/false malattie	16,4	
Elevato		13,1

Molto elevato		3,3
Sovradichiarazioni di salari e stipendi	17,7	
Elevato		13
Molto elevato		4,7
Abusi sul lavoro a chiamata / Voucher	15,6	
Elevato		11,9
Molto elevato		3,7

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

4.2 Percezioni e valutazioni sulle origini e possibili strategie di contrasto

Attraverso lo sguardo dei lavoratori standard si analizzano le conseguenze della presenza di lavoro irregolare nel settore. Prevalde senz'altro una visione negativa del fenomeno. L'irregolarità viene ritenuta responsabile di inceppare i meccanismi del mercato del lavoro, alterandone il funzionamento e ripercuotendosi negativamente sia sul lato dell'offerta che su quello della domanda.

La presenza di lavoro irregolare nel settore peggiora le condizioni retributive e lavorative per 4 lavoratori standard su 10. Il 33% del campione lo giudica un sistema di sfruttamento e, circa il 27%, crede che riduca la possibilità di trovare lavori regolari ed aumenti la concorrenza sleale tra le imprese. Gli effetti del fenomeno si estendono all'intero territorio limitandone lo sviluppo (22,5%) ed introducendo elementi di marginalità sociale (14,5%). Con un atteggiamento di rassegnazione un intervistato su 5 considera l'irregolarità un male inevitabile, ed il 16,3% una soluzione per trovare lavoro. Una percentuale residuale del campione (13,7%) ne dà invece una lettura positiva, considerando l'irregolarità un vantaggio per tutti (5,4%), una leva per aumentare la competitività delle imprese (4,5%) e far crescere l'economia locale (3,8%) (tab. 31).

Tab 31 Valutazioni dei lavoratori standard sugli effetti del lavoro irregolare sul proprio settore nel proprio territorio

	Val %
Peggiora le condizioni retributive e lavorative	40,1
Un sistema di sfruttamento	33,8
Riduce la possibilità di ottenere lavori regolari	26,9
Un fattore che alimenta la concorrenza sleale tra le imprese	26,6
Un male inevitabile	25,3
Un ostacolo allo sviluppo del territorio	22,5
Una soluzione per chi cerca lavoro	16,3
Produce esclusione e marginalità sociale	14,5
Un vantaggio per tutti	5,4
Una leva per incrementare la competitività delle imprese	4,5
Una leva di crescita economica per il territorio	3,8

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

A livello territoriale, le percezioni si plasmano sulle esperienze locali e l'atteggiamento critico si alterna alla rassegnazione, fino all'accettazione del fenomeno. Nella provincia bolognese gli osservatori si focalizzano sugli effetti negativi che l'irregolarità ha sul lavoratore: lo sfrutta (64,6%), ne peggiora le condizioni retributive e lavorative (55,8%), ne riduce le possibilità di ottenere lavori regolari (47,1%) e lo marginalizza socialmente (40,6%). Solo in quest'area il tema dell'esclusione sociale che deriva dalla precarietà dell'irregolarità, viene sentito così diffusamente. Al contrario nel torinese, gli intervistati escludono la rilevanza di questo fattore (lo segnalano solo l'1,2% degli intervistati). Prevale piuttosto una percezione di ineluttabilità del fenomeno: il 53% - dunque la maggioranza dei lavoratori torinesi - lo considera un male inevitabile ed il 29,2% comunque la soluzione per chi cerca lavoro. Nell'area napoletana, le percezioni sono più frammentate. L'irregolarità è senza dubbio un sistema di sfruttamento (42,5%), peggiora le condizioni lavorative e retributive (29,4%), riduce la possibilità di lavori regolari (27,2%), alimenta la concorrenza sleale tra le imprese (23,5%), ed è un ostacolo allo sviluppo (22,7%), ma è anche una soluzione per chi cerca lavoro (20%), un vantaggio per tutti (13,9%) e viene riconosciuto quale leva di crescita dell'economia locale (10,4%) e della competitività delle imprese (7,2%). (tab12 bis).

Tab. - 31 bis Valutazioni dei lavoratori standard sugli effetti del lavoro irregolare secondo la provincia di appartenenza.

Presenza	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Peggiora le condizioni retributive e lavorative	46.4	35.5	55.8	35.9	29.4	43.3	40.1
Un sistema di sfruttamento	35.2	32.7	64.6	1.6	42.5	37.0	33.8
Riduce la possibilità di ottenere lavori regolari	27.8	29.3	47.1	9.0	27.2	26.8	26.9
Un fattore che alimenta la concorrenza sleale tra le imprese	31.9	33.9	35.8	10.2	23.5	25.2	26.6
Un male inevitabile	13.1	31.3	7.2	53.0	20.5	20.4	25.3
Un ostacolo allo sviluppo del territorio	21.9	25.5	33.0	1.3	22.7	38.3	22.5
Una soluzione per chi cerca lavoro	10.1	15.6	1.4	29.2	20.0	18.1	16.3
Produce esclusione e marginalità sociale	15.0	8.3	40.6	1.2	15.6	15.8	14.5
Una leva per incrementare la competitività delle imprese	3.9	5.3	5.8	0.3	7.2	5.3	4.5
Un vantaggio per tutti	3.2	6.2	1.3	3.3	13.9	2.4	5.4

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Per quanto riguarda le cause determinanti dell'irregolarità, le valutazioni effettuate dai due gruppi di lavoratori appaiono sostanzialmente allineate, anche se i lavoratori non standard nell'analizzare il fenomeno, danno maggiore peso all'etica imprenditoriale piuttosto che alle

scelte di governo in termini di politica economica. A questi due fattori si aggiunge, per entrambi i gruppi, l'inadeguato funzionamento del mercato.

Per i lavoratori non standard, infatti, l'irregolarità va ricondotta soprattutto alla scarsa responsabilità sociale degli imprenditori (50,8%), poi all'insostenibilità della pressione fiscale (42,9%) e quindi all'inefficienza del mercato di servizi (34,8%). L'ordine dei fattori viene invertito nelle valutazioni dei lavoratori standard che vedono nella pressione fiscale (47,8%) la causa principale dell'irregolarità, spostando in seconda battuta le responsabilità imprenditoriali (42,5%), e la presenza di un mercato dei servizi poco sviluppato ed inefficiente (36,8%). (tab. 32).

Tab. - 32. Fattori che pesano di più sull'irregolarità sul proprio settore per tipologia di contratto e prestazione (val. %)

Fattore	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Sistema di appalti regolato solo sul massimo ribasso	27.7	23.9	25.3
Mercato dei servizi poco sviluppato e troppo inefficiente	36.8	34.8	35.6
Scarsa responsabilità sociale degli imprenditori	42.5	50.8	47.7
Insostenibilità della pressione fiscale	47.8	42.9	44.7
Scarsa conoscenza della legislazione del lavoro	12.4	13.1	12.9

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Dovendo ricorrere ad uno strumento per contrastare l'irregolarità, gli intervistati ritengono necessari interventi ex ante piuttosto che ex-post. La definizione di una politica economica che preveda incentivi alle assunzioni ed una riduzione del costo del lavoro, o politiche attive per la crescita del lavoro autonomo vengono considerati prioritari rispetto ad interventi ex post che siano basati sul controllo o sulla sanatoria di posizioni irregolari. Nonostante l'etica imprenditoriale sia considerata un fattore determinante nella presenza di irregolarità nell'economia, l'educazione alla legalità attraverso campagne di comunicazione viene relegata all'ultimo posto tra gli strumenti considerati più efficaci. L'irregolarità viene evidentemente percepita come un fallimento del mercato, e spetta dunque allo Stato intervenire per correggere le distorsioni del mercato.

Le posizioni delle due tipologie di lavoratori hanno dei forti punti di contatto: la maggioranza del campione (55%) ritiene che per ridurre il peso dell'irregolarità occorra introdurre incentivi alle assunzioni e alla riduzione del costo del lavoro; 4 intervistati su 10 pensano che siano necessarie politiche attive per la crescita del lavoro (il 40,9% dei lavoratori flessibili ed il 39,8% dei lavoratori standard rispettivamente); e circa il 30% di

ciascun gruppo richiede più controlli da parte degli organi di vigilanza (il 30,6% degli standard ed il 29,9% dei flessibili). Così come entrambi sono piuttosto scettici verso misure basate sull'educazione alla legalità, anche se la perplessità è maggiore tra chi non ha un contratto standard (il 19,2% degli standard ed il 16% dei flessibili). Però, mentre i lavoratori standard attribuiscono una maggiore efficacia a misure rivolte alle imprese per sanare posizioni irregolari (31,1% contro il 25,9% dei flessibili), i lavoratori flessibili interverrebbero con un inasprimento delle sanzioni (il 27,9% contro il 23,3% degli standard) o anche con una maggiore flessibilità del lavoro (il 26,4% contro il 23,1% degli standard) (tab. 33).

Tab. - 33. Misure per ridurre il peso dell'irregolarità secondo la tipologia generale di contratto o prestazione (val. %)

Misura	Contratto		Totale
	Standard	Flessibili	
Incentivi alle assunzioni/riduzione del costo del lavoro	55.6	55.3	55.4
Politiche attive per la crescita del lavoro autonomo	39.8	40.9	40.5
Misure rivolte alle imprese per sanare posizioni irregolari	31.1	25.9	27.8
Inasprimento delle sanzioni	23.3	27.9	26.2
Più flessibilità del lavoro	23.1	26.4	25,2
Educazione alla legalità/campagne di comunicazione	19.2	16.0	17.2

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

5. CARATTERISTICHE DELLA FLESSIBILITÀ NEL TERZIARIO AVANZATO

Il lavoro nel settore del terziario avanzato sembra mostrare una crescente deriva verso la precarietà e l'irregolarità. In uno scenario di progressiva precarizzazione del mercato del lavoro, l'analisi del fenomeno dell'irregolarità non può prescindere dalla componente flessibile dell'offerta che risulta particolarmente esposta all'irregolarità. E' necessario, dunque, esplorare in maniera più approfondita il mondo della flessibilità nel terziario avanzato anche per capire l'irregolarità. Occorre guardare alla struttura motivazionale del lavoratore flessibile, al rapporto che lo lega al committente, ai tempi e alle modalità con cui svolge il lavoro, ai livelli di soddisfazione che esprime, alle implicazioni che comporta nella quotidianità e nella progettualità personale vivere da lavoratore flessibile.

Il lavoratore flessibile non sceglie di essere tale. Stretto tra i ritmi incalzanti del lavoro che lo fagocitano all'interno della struttura e le maglie dell'insicurezza, viene privato dell'autonomia senza ricevere in cambio alcuna compensazione, neanche economica. L'analisi evidenzia un'esigua diversificazione della committenza, l'inserimento del lavoratore nei ritmi

e nei tempi della struttura produttiva di cui utilizza mezzi e strumenti, la presenza regolare presso l'impresa ed il rispetto di un orario di lavoro stabilito dal committente. Essere un lavoratore flessibile significa dover tollerare un elevato livello di stress, anche se il lavoro può essere più stimolante. Fiducioso nelle proprie competenze e nella propria professionalità il lavoratore flessibile desidera mutare la propria posizione e spinge per entrare a pieno titolo nel mondo della standardizzazione. Il percorso, lungo ed estenuante, protrae la permanenza nella flessibilità. Una permanenza che preclude ogni prospettiva di medio-lungo periodo. I margini per costruire il proprio futuro si restringono, lasciando al lavoratore un presente consolatorio fatto di piccoli acquisti e di spazi di tempo da dedicare a se stesso. La dimensione temporale futura, necessaria alla progettualità, non sembra compatibile con le forme che assume questa flessibilità. La prospettiva progettuale appare dunque negata. Formare una famiglia, avere dei figli, possedere una casa o accantonare dei risparmi per tutelarsi dagli imprevisti della vita o per disegnare ulteriori progetti futuri sono lussi che il lavoratore flessibile non può permettersi. Privato del futuro, non gli resta altro che godersi il presente, ripiegandosi sull'individualità dei propri interessi estemporanei di consumo. Vivere costantemente nel presente, senza la certezza di una casa, di una famiglia e di un risparmio che possa proteggere dalle mille eventualità della vita, diventa il nodo cruciale dell'esistenza del lavoratore flessibile, che non potendosi preoccupare di un progetto, della sua messa a punto, della sua realizzazione e della sua durata, finisce col crucciarsi per la sua mancanza. Lo stress che ne deriva rappresenta per coloro che vivono nella flessibilità la preoccupazione maggiore per il futuro. Il lavoratore flessibile ha paura del vuoto, si preoccupa di quello che non può costruire, anche se ha piena fiducia nella propria capacità competitiva.

In linea con quanto era emerso in merito alle misure segnalate per contrastare l'irregolarità, i lavoratori sottolineano la necessità di un intervento pubblico nel mercato. Per il lavoratore è chiaro che l'introduzione di margini sempre più ampi di flessibilità ed il rischio continuo di finire nella maglie dell'irregolarità ha evidenziato ipotesi di fallimento del mercato. Quindi chiede allo Stato la definizione di regole che possano proteggerlo dalle inefficienze del mercato del lavoro. Non sono né l'aspetto del controllo, né quello punitivo ad essere individuati come soluzioni esaustive in un mercato che lascia il lavoratore in balia della precarietà. Si legge la richiesta di introdurre dei meccanismi automatici di tutela attraverso la definizione di diritti – indennità di disoccupazione, reddito di cittadinanza, contratto unico a tempo indeterminato per tutti, retribuzione minima – che possano liberare il lavoratore dall'insicurezza.

5.1 Scelte professionali

Nei capitoli precedenti abbiamo analizzato la flessibilità attraverso lo sguardo dei lavoratori standard, che la vedevano principalmente come un obbligo piuttosto che come una scelta. Una valutazione che non è evidentemente dettata solo dall'essere in una prospettiva diversa, perché la loro percezione trova conferma nell'esperienza diretta di chi la flessibilità la sperimenta sulla propria pelle.

Indagando nel mondo della flessibilità viene fuori, infatti, che soltanto il 18,3% di chi non ha un contratto standard ha scelto liberamente questo profilo contrattuale. Ogni 10 lavoratori flessibili 8 lo sono per espressa richiesta del datore di lavoro. La struttura motivazionale cambia poco nelle diverse aree del paese, coinvolgendo la quasi totalità del campione nell'area bolognese, dove il 97,2% degli intervistati non ha avuto altra scelta. Paradossalmente un margine di maggiore libertà è riscontrabile al Sud: il 35% dei baresi ed il 24% dei napoletani hanno scelto una vita da lavoratori flessibili (tab 34).

Tab. - 34. Motivazione della scelta di atipicità / flessibilità (val. %)

Profilo	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Per propria scelta	15.9	19.5	2.8	13.2	24.0	35.0	18.3
Su richiesta del committente/datore di lavoro	84.1	80.5	97.2	86.8	76.0	65.0	81.7
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

5.2 Modalità di svolgimento delle attività

La mancanza di una diversificazione dei committenti da parte del lavoratore è già un segnale della debolezza delle figure flessibili, perché le depotenzia dal punto di vista contrattuale nei confronti di quell'unico datore di lavoro. Ancora una volta oltre l'80% dei lavoratori flessibili lavorano per un'unica società committente (tab. 35).

Tab. - 35. Distribuzione dei lavoratori non standard per numero di committenti secondo la provincia di appartenenza (val. %)

Committenti	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Unica società/committenti	76.5	85.3	84.6	89.4	72.4	71.1	80.2
Più società/ committenti	23.5	14.7	15.4	10.6	27.6	28.9	19.8
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Il legame con il committente è, dunque, molto forte, diremmo vincolante. Il lavoratore flessibile è di fatto inserito nei ritmi e nei tempi della struttura per cui lavora. Utilizza mezzi, strumenti e strutture dell'azienda (84,5%), garantisce una presenza regolare presso la sede aziendale (83,8%) e rispetta un orario di lavoro stabilito dal proprio datore di lavoro (75,2%). Soltanto una quota residuale degli intervistati – 3 su 10 - dichiara di organizzare i tempi di lavoro in base alle proprie esigenze (31,9%) (tab. 36).

Tab. - 36. Modalità di svolgimento della attività atipica / flessibile secondo la provincia di appartenenza (val. %)

	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Garantisce presenza regolare presso la sede del suo lavoro	84.1	88.4	85.4	88.8	74.6	80.0	83.8
Rispetta un orario stabilito dal datore di lavoro	77.3	85.7	83.5	57.0	78.8	67.5	75.2
Utilizza mezzi o strumenti o strutture dell'azienda	90.6	89.3	88.3	82.9	73.4	81.5	84.5
Organizza i tempi di lavoro in base alle sue esigenze	30.0	31.1	20.8	31.4	29.8	50.8	31.9
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Nell'esperienza del lavoratore flessibile il tempo del lavoro invade spesso quello del tempo libero. Negli ultimi sei mesi, la maggioranza degli intervistati (53,9%) ha lavorato il sabato o la sera (il 47,2% ha lavorato tra le 19 e le 23). E almeno 2 intervistati su 10 hanno lavorato anche la domenica. Inoltre, un 10% del campione ha svolto la propria attività in orari notturni o nelle prime ore del mattino (il 10,5% ha lavorato tra le 6 e le 7,30; ed un 9,6% ha lavorato di notte) (tab.37).

Tab. - 37. Giorni e orari in cui è capitato di lavorare negli ultimi 6 mesi nell'ambito del proprio lavoro atipico (val. %)

	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Il sabato	63.3	37.8	55.8	64.8	49.1	54.4	53.9
La sera tra le 19.00 e le 23.00	61.0	22.6	66.4	55.3	40.8	42.8	47.2
La domenica	32.8	11.3	20.9	20.8	19.0	25.8	21.6
Al mattino tra le 6.00 e le 7.30	16.4	3.0	11.6	7.1	16.9	8.1	10.5
Una o più notti in un qualsiasi orario	19.4	1.4	10.5	12.2	4.6	9.5	9.6

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Nei diversi contesti territoriali le modalità di svolgimento delle attività del lavoratore flessibile non mostrano certo dinamiche antitetiche, ma rivelano dei comportamenti che tendono a polarizzarsi in un'area piuttosto che in un'altra. La relativa maggiore libertà di

sceita della condizione di flessibilità, evidenziata in precedenza nelle province del Sud, si traduce in una maggiore diversificazione della committenza (28,9% dei baresi e 27,6% dei napoletani). I margini di diversificazione sembrano ridursi man mano che ci si sposta verso le aree del Nord del paese (nel torinese solo il 10,2% gli intervistati lavorano per più committenti). E così l'autonomia del lavoratore. Circa il 90% dei lavoratori del milanese e del torinese utilizzano mezzi, strumenti e strutture aziendali, e garantiscono una presenza regolare presso l'azienda. Anche se i torinesi possono dirsi meno vincolati al rispetto degli orari stabiliti dal datore di lavoro (lo deve l'85,7% dei milanesi contro il 57% dei lavoratori torinesi). I baresi organizzano liberamente i tempi del lavoro considerando le proprie necessità (50,8%) Nella provincia di Roma l'84,1% dei lavoratori garantisce la presenza regolare nell'azienda, nel 90,6% dei casi utilizza strumenti dell'azienda rispettando l'orario definito dal datore di lavoro (77,3%), ed è proprio in questa provincia che è più diffusa la possibilità di lavorare al di fuori degli orari standard. Il 63,3% dei lavoratori dell'area romana lavora il sabato, il 61% la sera, il 32,8% la domenica, ed il 16,4% la mattina presto. E, soprattutto, è forte la percentuale di coloro che hanno lavorato durante l'orario notturno negli ultimi sei mesi: il 19,4%, una percentuale tripla rispetto alla media nazionale (tabb. 35-37).

5.3 Dentro la flessibilità

Quanto si dilata nel tempo la condizione di flessibilità? Le risposte dei lavoratori completano il profilo tracciato in precedenza.

Considerando che circa il 30% degli intervistati è al suo primo contratto, il 26,7% ha rinnovato il contratto da due a 4 volte. Quindi, il lavoratore flessibile resta a lavorare nella medesima azienda, ma in una posizione di instabilità che si protrae nel tempo. La sospensione della condizione di instabilità appare accentuata nella provincia di Bologna, dove il 30,2% degli intervistati ha rinnovato il contratto da 2 a 4 volte, ed un ulteriore 12% lo ha rinnovato più di cinque volte (contro una media nazionale del 7,6%) (tab. 38).

Tab. - 38. Numero di rinnovi del contratto da parte dell'attuale committente (val. %)

Modifiche	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Una volta	23.5	23.6	28.7	6.8	22.0	17.0	20.0
Da due a 4 volte	26.3	35.9	30.2	18.8	27.7	18.6	26.7
5 o più volte	8.4	5.4	12.0	5.7	10.2	5.0	7.6
Sono al mio primo contratto	30.7	20.4	24.4	35.7	21.8	29.3	27.3
Non risponde	11.1	14.7	4.7	33.0	18.3	30.1	18.4
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nel confrontare il proprio lavoro con quello dei lavoratori con contratti standard, i lavoratori flessibili ne sottolineano senz'altro l'insicurezza (79,5%), la condizione di stress che ne deriva (59,1%); e l'impegno – lo trova più faticoso il 46,2% del campione –; ma per 4 lavoratori su 10 questa posizione lavorativa è più stimolante. A conferma delle modalità di svolgimento delle attività descritte nel precedente paragrafo, la flessibilità non viene necessariamente collegata ad una maggiore autonomia (lo pensano il 30,6% degli intervistati). E soprattutto l'instabilità non trova una compensazione economica: il proprio lavoro è più redditizio di quello dei colleghi con contratto a tempo indeterminato solo per il 16,9% dei lavoratori flessibili (tab. 39).

Tab 39 Confronto tra Lavoro non standard e lavoro standard secondo i lavoratori atipici

	Val %
E' più Insicuro	79,5
E' più Stressante	59,1
E' più Faticoso	46,2
E' più Stimolante	40,7
E' più Autonomo	30,6
E' più Reddizio	16,9

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Un giudizio critico rispetto al proprio lavoro è particolarmente diffuso tra i lavoratori del bolognese, che senza esitazione lo definiscono assolutamente più insicuro (97,5%), stressante (78,3%) e faticoso (72,9%). Sul piatto della bilancia non c'è una maggiore autonomia (21,2%), né un maggior guadagno (11,7%), e sono anche convinti che non sia affatto più stimolante (31,4%). Al contrario, nella provincia barese, quando il lavoratore confronta la propria flessibilità con la stabilità dei colleghi, ridimensiona gli aspetti negativi e ne accentua quelli positivi. Il 60,5% trova il proprio lavoro più stimolante ed il 49,6% più autonomo. Anche la percentuale di coloro che lo considerano più redditizio è più elevata che altrove (18,7% contro il 16,9% della media) (tab. 40).

Tab. 40 . Giudizio sul proprio lavoro rispetto a quello dei colleghi con contratto standard (val. %)

	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Insicuro	78.6	79.0	97.5	67.8	84.6	73.3	79.5
Stressante	55.2	46.9	78.3	51.0	72.1	58.7	59.1
Faticoso	44.3	33.6	72.9	39.8	54.2	40.3	46.2
Stimolante	32.2	35.5	31.4	43.7	45.7	60.5	40.7
Autonomo	32.3	28.8	21.2	19.9	34.8	49.6	30.6
Reddizio	15.2	16.8	11.7	16.2	22.0	18.7	16.9

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

5.4 Cambiamento

Dato l'atteggiamento tanto critico nei confronti della flessibilità e del proprio lavoro, non stupisce che il 73% degli intervistati abbandonerebbe la propria condizione di flessibilità optando per un contratto a tempo indeterminato. Solo il 15,1% non convertirebbe mai l'attuale rapporto in uno a tempo indeterminato (tab. 41).

Tab 41 - Quota di atipici che vorrebbe convertire l'attuale lavoro flessibile in un lavoro a tempo indeterminato e condizioni per farlo (val %)

Sicuramente sì, Sempre	73,0
Sì, ma mantenendo il mio attuale livello di reddito netto	11,9
No, in nessun caso	15,1
Totale	100,0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

A livello territoriale, la risposta dei bolognesi è pressoché unanime: lo farebbe sicuramente il 90,8% degli intervistati, mentre lo esclude solo l'8%. La propensione al cambiamento è relativamente più bassa nelle province di Roma e di Milano, dove circa il 20% degli intervistati preferiscono mantenere il rapporto attuale (tab. 42).

Tab 42 - Quota di atipici che vorrebbe convertire l'attuale lavoro flessibile in un lavoro a tempo indeterminato e condizioni per farlo - per provincia di appartenenza (val %)

Risposta	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Sicuramente sì	57.8	69.9	90.8	75.2	77.7	74.6	73.0
Sì, mantenendo il mio attuale livello di reddito netto	21.1	9.7	1.2	12.5	10.6	12.6	11.9
No, in nessun caso	21.1	20.4	8.0	12.3	11.7	12.8	15.1
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Pur con il desiderio di ottenere un contratto a tempo indeterminato, la disponibilità a cambiare città c'è, ma è limitata. Si trasferirebbe il 42,3% dei lavoratori. Sono più disponibili allo spostamento coloro che lavorano al Sud, e la propensione a cambiare città diminuisce andando verso Nord. Nel torinese solo il 24,9% dei lavoratori si sposterebbero per un contratto a tempo indeterminato. Persino nel bolognese, nonostante la criticità espressa rispetto al proprio lavoro, il 51% degli intervistati non lascerebbe mai la città (tab. 43).

Tab. 43 - Quota di atipici disposti a trasferirsi in un'altra città per convertire l'attuale flessibile in un lavoro a tempo indeterminato, secondo la provincia di appartenenza (val %)

Risposta	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Si	47.9	33.1	49.0	24.9	52.5	51.1	42.3
No	52.1	66.9	51.0	75.1	47.5	48.9	57.7
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Si registra però la certezza di poter trovare un lavoro migliore in futuro, una fiducia nelle proprie competenze e nella propria professionalità che non preclude uno scenario prospettico più roseo. Il 63,1% dei lavoratori intervistati intravede tale possibilità. Un atteggiamento positivo è diffuso soprattutto al Nord: ne sono convinti il 70,4% di coloro che lavorano nel torinese ed il 69,2% dei lavoratori dell'area milanese. Molto pessimisti, invece, i lavoratori della provincia bolognese che nel 58,2% dei casi escludono la possibilità di migliorare le proprie prospettive lavorative. In quest'area del paese l'atteggiamento critico, evidenziato sulla condizione lavorativa attuale si estende alle dimensioni future, lasciando al lavoratore meno spazi di realizzazione anche solo desiderabili. Una realtà che ne spiega la condizione di maggiore frustrazione (tab. 44).

Tab. 44 - Possibilità per gli atipici di trovare un lavoro migliore nel futuro (val. %)

Risposta	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Si	65.7	69.2	41.8	70.4	60.6	63.7	63.1
No	34.3	30.8	58.2	29.6	39.4	36.3	36.9
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

L'insoddisfazione verso il proprio lavoro, il confronto con le condizioni lavorative di colleghi che lavorano con un contratto standard, la fiducia nella propria professionalità e la consapevolezza di poter migliorare la propria condizione lavorativa, pone evidentemente il lavoratore in una prospettiva di ricerca attiva di lavoro. Il 72,6% degli intervistati dichiara, infatti, di cercare un lavoro con contratto a tempo indeterminato (tab. 45).

Seppur scettici sulla possibilità di ottenere di meglio, i lavoratori dell'area bolognese non hanno un atteggiamento rinunciatario, e ricercano attivamente un lavoro a tempo indeterminato. La ricerca attiva di stabilità è decisamente più diffusa che negli altri territori del paese. Qui la percentuale - 87,1% - è più alta anche di quella registrata nel napoletano, dove cercano un lavoro con contratto a tempo indeterminato il 78,5% degli

intervistati. La ricerca attiva di stabilità appare, invece, meno diffusa nell'area romana (54,9%).

Tab. – 45. Lavoratori atipici alla ricerca di un lavoro con contratto a tempo indeterminato (val. %)

Risposta	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Si	54.9	75.5	87.1	72.9	78.5	73.2	72.6
No	45.1	24.5	12.9	27.1	21.5	26.8	27.4
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

La ricerca di un contratto a tempo indeterminato non è affatto semplice, il percorso appare lungo ed estenuante. La permanenza dentro la flessibilità si protrae nonostante il lavoratore desideri altro. Il 38,4% degli intervistati è alla ricerca di un contratto a tempo indeterminato da più di tre anni, e tra questi il 18,4% sta cercando una stabilità da oltre cinque anni, senza averla ancora ottenuta. Un dato che si incrocia con quello relativo al numero dei rinnovi del contratto per i lavoratori flessibili, analizzato nei precedenti paragrafi: si ricordi che il 26,7% dei lavoratori aveva rinnovato il proprio contratto da due a quattro volte, ed un ulteriore 7,6% addirittura più di cinque volte. (tabb. 46-47)

Tab. 46 - Da quanto tempo è alla ricerca di un lavoro a tempo indeterminato? (val.%)

Risposta	Totale
Da meno di 6 mesi	12.2
Da 6 mesi a 1 anno	20.9
Da 1 a 3 anni	28.5
Da 3 a 5 anni	20.0
Da più di 5 anni	18.4
Totale	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Tab. 47 Quante volte il suo datore le ha già rinnovato il suo attuale contratto? (val. %)

Modifiche	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Una volta	23.5	23.6	28.7	6.8	22.0	17.0	20.0
Da due a 4 volte	26.3	35.9	30.2	18.8	27.7	18.6	26.7
5 o più volte	8.4	5.4	12.0	5.7	10.2	5.0	7.6
Sono al mio primo contratto	30.7	20.4	24.4	35.7	21.8	29.3	27.3
Non risponde	11.1	14.7	4.7	33.0	18.3	30.1	18.4
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

La fiducia nella possibilità di cambiare in meglio la propria condizione, spinge probabilmente i torinesi a cercare costantemente un contratto a tempo indeterminato: il 46,4% lo cerca da più di tre anni e tra questi, il 12,1% da oltre cinque anni. La ricerca è evidentemente più impegnativa per i lavoratori dell'area bolognese che nel 52% dei casi continuano da più di cinque anni, e nonostante il loro pessimismo, a cercare un contratto a tempo indeterminato. Nella provincia milanese, invece, i lavoratori si sono effettivamente attivati nella ricerca di stabilità soltanto in tempi più recenti: il 51,3% degli intervistati cerca un contratto a tempo indeterminato da meno di un anno (in media il 33,1% del campione totale ha cercato lavoro nell'ultimo anno). Una percentuale comunque rilevante di lavoratori che hanno cercato un contratto standard nell'ultimo anno è registrabile anche al Sud (il 46,4% dei baresi ed il 40,8% dei napoletani) (tab. 48).

Tab. 48 - Tempo di ricerca di un lavoro a tempo indeterminato per provincia di appartenenza (val. %)

Risposta	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Da meno di 6 mesi	13.1	14.2	1.4	10.7	13.6	21.1	12.2
Da 6 mesi a 1 anno	14.5	37.1	7.3	9.2	27.2	25.3	20.9
Da 1 a 3 anni	33.2	33.4	16.5	33.7	25.9	24.7	28.5
Da 3 a 5 anni	22.1	11.7	22.8	34.3	18.8	9.8	20.0
Da più di 5 anni	17.1	3.6	52.0	12.1	14.5	19.1	18.4
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

5.5 Rischio da flessibilità e prospettive di vita: tra futuro negato e presente consolatorio

Stare dentro la flessibilità nega all'individuo una visione di medio-lungo periodo. Le possibilità di costruire il futuro si assottigliano, e al lavoratore resta un presente fatto di piccoli acquisti e di spazi di tempo da dedicare a se stesso. Il lavoratore flessibile si vede preclusa ogni progettualità, dalla possibilità di formare una famiglia, all'avere dei figli, al possedere una casa o accantonare risparmi

L'86,6% degli intervistati dichiara di non poter comprare casa o ottenere un mutuo; il 71,8% non riesce a risparmiare alcunché per avere la disponibilità di un margine di sicurezza; ed il 71,3% sostiene di non poter formare una famiglia ed avere dei figli. Vale a dire che un lavoratore flessibile su 10 può possedere una casa, e 3 lavoratori su 10 possono realizzare quello che non dovrebbe esser un sogno, ma un naturale svolgimento della vita umana, che è avere una famiglia e dei figli. Il lavoratore flessibile deve accontentarsi del tempo da dedicare a se stesso e ai suoi interessi (65,7%), e della possibilità di programmare delle attività e degli acquisti (63,4%) (tab. 49).

Tab 49 Maggiori difficoltà di vita connesse alla propria condizione atipica

	Val %
Comprare casa/ottenere un mutuo	86,4
Risparmiare per avere un margine di sicurezza	71,8
Formarsi mantenere una famiglia/avere figli	71,3
Programmare attività acquisti cose da fare	36,6
Dedicare tempo a se stesso, ai propri interessi	34,3

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

A livello territoriale, gli effetti negativi della flessibilità sulla vita quotidiana sono più visibili nelle province di Roma e Bologna, dove vivere dentro la flessibilità assottiglia le prospettive di futuro più che altrove, e spesso anche il presente è meno facile. Così la difficoltà di ottenere un mutuo e comprare una casa è particolarmente forte nell'area bolognese (92,8%) e nella provincia romana (90,4%); e circa il 74% dei lavoratori lamenta di non potere avere una famiglia.. Inoltre nella provincia romana, i lavoratori flessibili hanno anche minor disponibilità di tempo da dedicare a se stessi e ai propri interessi (58,6%), e contemporaneamente una minore disponibilità economica per programmare attività ed acquisti (56,8%). Mentre al Sud, i lavoratori del barese possono contare su una migliore qualità di vita e maggiori prospettive. Il 77,8% dei lavoratori residenti nella provincia di Bari possono dedicare tempo a se stessi; il 69,8% può programmare attività ed acquisti; il 36,9% può permettersi di formare una famiglia ed il 16,6% può comprare casa (tab. 50).

Tab. 50 - Maggiori difficoltà di vita connesse alla propria condizione atipica per provincia di appartenenza (val. %)

	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Formarsi mantenere una famiglia/avere figli	26.0	34.6	25.3	21.4	28.9	36.9	28.7
Comprare casa/ottenere un mutuo	9.6	15.0	7.2	18.4	12.8	16.6	13.4
Dedicare tempo a se stesso, ai suoi interessi	58.6	69.3	63.6	62.2	66.0	77.8	65.7
Programmare attività acquisti cose da fare	56.8	71.8	59.6	55.1	67.7	69.8	63.4
Risparmiare per avere un margine di sicurezza	28.4	23.4	38.9	27.9	29.5	23.1	28.2

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

La mancanza di prospettive e di sicurezza ed il protrarsi della precarietà comportano un livello elevato di frustrazione. Lo stress rappresenta, infatti, per il lavoratore flessibile la preoccupazione maggiore per il futuro. Nonostante l'insicurezza, coloro che vivono nella flessibilità non hanno paura di ritrovarsi inadeguati alle esigenze del mercato, e mostrano fiducia nelle proprie capacità competitive.

Il 40,4% degli intervistati teme lo stress legato alla precarietà, ed il 38% si preoccupa della difficoltà di trovare un lavoro più sicuro. Circa il 30% del campione teme il peggioramento delle condizioni retributive, la mancanza di tutele (per disoccupazione, malattia e vecchiaia), il peggioramento delle condizioni lavorative e l'aumento della pressione fiscale e retributiva. L'unica ancora a cui si regge è rappresentata dalle sue competenze, solo il 20,7% ha paura di non riuscire ad adeguare le proprie competenze alle esigenze del mercato (tab. 51).

Tab 51 - Maggiori preoccupazioni riguardanti la propria attività lavorativa (val %)

	Val %
Lo stress legato alla precarietà	40,4
La difficoltà di trovare un lavoro più sicuro	38,0
Il peggioramento delle condizioni retributive	30,7
Mancanza di protezione per disoccupazione malattia vecchiaia	30,3
Peggioramento condizioni lavorative nel complesso	30,1
L'aumento della pressione fiscale e contributiva	27,1
La competizione dei prezzi più bassi	26,3
Incapacità di adeguare le competenze al mercato	20,7

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

Lo stress della precarietà è più diffuso al Sud: lo temono il 48,8% degli intervistati nella provincia di Bari, ed il 45,7% di quelli che lavorano nella provincia di Napoli. Ma i baresi sono anche i lavoratori che hanno maggior fiducia nelle proprie competenze (solo il 10,2% teme di essere incapace di adeguarsi al mercato). La preoccupazione del futuro è molto diffusa tra i bolognesi: il 43,7% teme soprattutto la mancanza di tutele, e circa il 39% si preoccupa del peggioramento delle condizioni lavorative e retributive. In questa area è più diffusa anche la sfiducia nella propria professionalità, perché spesso (39,3%) il lavoratore flessibile crede di essere incapace di adeguarsi ai mutamenti del mercato (tab. 52).

Tab. 52 - Maggiori preoccupazioni riguardanti la propria attività lavorativa per provincia di appartenenza (val %)

Preoccupazione	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
La competizione dei prezzi più bassi	24.6	31.5	16.8	33.2	23.7	23.9	26.3
Lo stress legato alla precarietà	40.1	38.3	44.1	29.4	45.7	48.8	40.4
La difficoltà di trovare un lavoro più sicuro	42.6	39.4	40.2	29.7	38.8	37.0	38.0
L'aumento della pressione fiscale e contributiva	26.7	31.1	30.7	28.1	19.9	26.3	27.1
Mancanza di protezione per disoccupazione malattia vecchiaia	33.6	27.5	43.7	22.2	28.5	30.4	30.3
Incapacità di adeguare le competenze al mercato	11.7	22.0	39.3	23.7	21.1	10.3	20.7
Il peggioramento delle condizioni retributive	29.0	22.4	39.3	42.4	24.4	30.4	30.7
Peggioramento condizioni lavorative	31.5	17.4	39.1	39.8	22.3	36.8	30.1

nel complesso							
Altro	2.8	0.6	0.9	0.6	1.0	0.3	1.1
v.a.	497	499	306	436	436	310	2485

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte
Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010

5.6 Voglia di securizzazione

Il lavoratore flessibile desidera la stabilità. Dovendo ipotizzare delle soluzioni che possano contenere gli effetti negativi della flessibilità e della precarizzazione del mercato, auspica l'introduzione di meccanismi automatici di tutela del lavoratore attraverso la definizione di diritti: indennità di disoccupazione, reddito di cittadinanza, contratto unico a tempo indeterminato per tutti, retribuzione minima. Il lavoratore flessibile cerca fortemente sicurezza e, non trovandola più nel mercato, chiede un intervento pubblico che possa correggere le distorsioni del mercato.

Il 41,7% degli intervistati crede che lo strumento più utile per migliorare la situazione lavorativa sia l'estensione a tutti i contratti di lavoro dell'indennità di disoccupazione. Sottolineando la necessità di stabilità, il 36% dei lavoratori introdurrebbe il reddito di cittadinanza (salario minimo per chi non ha lavoro) o prevederebbe un contratto unico a tempo indeterminato per tutti, con tutele crescenti al prolungarsi del rapporto di lavoro. Il 32% ritiene che sarebbe opportuno fissare una retribuzione minima (e comunque più elevata di quella del lavoro standard), per il lavoro a termine o parasubordinato. L'opportunità di far crescere la pressione ispettiva per contrastare abusi e irregolarità da parte dei datori è segnalata dal 30,3% degli intervistati, mentre un ulteriore 25% vorrebbe un allineamento dei contributi previdenziali fra tutti i diversi tipi di contratto. (tab. 53).

Tab 53 - Soluzioni per uscire dalla trappola della atipicità (val.%)

	Val %
Estendere contratti di lavoro indennità disoccupazione	41,7
Introdurre il Reddito di cittadinanza	36,2
Contratto unico a tempo indeterminato per tutti	36,0
Fissare una retribuzione minima	32,0
Far crescere la pressione ispettiva per contrastare abusi	30,3
Allineare i contributi previdenziali per tutti i contratti	25,3

Ad un'articolazione territoriale, nella provincia di Bologna la forza delle richieste è più ampia. Con maggior enfasi che altrove i lavoratori chiedono tutele, diritti ed un contrasto dell'irregolarità. Il 59,6% degli intervistati vorrebbe un'estensione dell'indennità di disoccupazione, il 51,7% opterebbe per il contratto unico a tempo indeterminato per tutti, il

46% propone di fissare una retribuzione minima; il 45% allineerebbe i contributi previdenziali; il 43,8% auspica l'introduzione del reddito di cittadinanza. La prospettiva di un'estensione dell'indennità di disoccupazione e dell'introduzione reddito di cittadinanza trova un'ampia adesione anche nel torinese (54,3% e 47,9% rispettivamente). D'altro canto, al Sud è più diffusa la richiesta di una maggiore pressione ispettiva (il 45,5% a Napoli ed il 33,4% a Bari) (tab. 54).

Tab. 54 - Soluzioni per uscire dalla trappola della atipicità per provincia di appartenenza (val%)

Strumento	Provincia						Totale
	Roma	Milano	Bologna	Torino	Napoli	Bari	
Comitato unico a tempo indeterminato per tutti	36.0	36.8	51.7	23.9	39.0	32.3	36.0
Estendere contratti di lavoro indennità disoccupazione	29.4	41.5	59.6	54.3	36.6	32.9	41.7
Introdurre il Reddito di cittadinanza	29.1	32.4	43.8	47.9	32.1	35.0	36.2
Far crescere la pressione ispettiva per contrastare abusi	33.2	28.9	43.0	2.1	45.5	33.4	30.3
Fissare una retribuzione minima	39.1	37.9	46.0	10.6	21.8	42.2	32.0
Allineare i contributi previdenziali per tutti i contratti	20.4	17.7	45.3	31.5	20.4	23.4	25.3
v.a.	489	493	303	434	432	310	2461

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Isfol - Codres, 2010