QUANTI SONO I LAVORATORI ATIPICI *

lavoce.info/archives/24758/quanti-sono-i-lavoratori-atipici/

Emiliano Mandrone 15 marzo 2008

Nel 2006 quasi 3,5 milioni di individui, il 15,3 per cento dell'occupazione, erano coinvolti in forme di lavoro atipiche, considerando i dipendenti a termine e i finti collaboratori. Identificare la reale natura della prestazione lavorativa è sempre più necessario in virtù delle dinamiche dell'occupazione nel nostro mercato del lavoro che rendono spesso gli indicatori ordinari di occupazione e disoccupazione insufficienti a valutarne tutta la complessità. Solo così si potrà dare un giudizio obiettivo sull'introduzione delle forme di lavoro flessibili.

Si parla spesso di flessibilità, precarietà e atipicità del lavoro, eppure non esistono definizioni comuni di questi fenomeni. Il giurista ha una interpretazione diversa dall'economista, il sociologo mette l'accento su aspetti che lo statistico non può quantificare. Utile dunque alimentare un processo che porti a una definizione condivisa di **occupazione atipica**.

I FALSI POSITIVI

Nel nostro mercato del lavoro la **forma contrattuale** è una condizione necessaria, ma non sempre sufficiente per identificare l'atipicità. Se per gli occupati dipendenti a termine, l'atipicità è già rintracciabile nella durata predefinita presente nel contratto, per i dipendenti part-time a tempo indeterminato bisogna valutare la volontarietà dell'impiego ridotto. E così pure per i collaboratori e consulenti è necessario confrontare il contratto con l'impiego effettivamente svolto per verificare la loro atipicità.
Introduciamo, pertanto, il concetto di "falso positivo", per i casi in cui la forma contrattuale e la natura effettiva dell'occupazione svolta non coincidano.
Due sono i casi emblematici.
I **finti collaboratori**. Come si fa a capire quando i co.co.co, i co.co.pro, i collaboratori occasionali o le partite Iva vengono impiegati impropriamente, ovvero secondo modalità lavorative tipicamente subordinate? Tra le caratteristiche di questi contratti ne sono state individuate alcune, definibili come **vincoli di subordinazione**, che consentono la valutazione della natura subordinata del rapporto di lavoro. A parte il primo sulla volontà positiva dell'individuo nella scelta di una forma contrattuale, gli altri cinque sono desunti dalla giurisprudenza in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, vale a dire dalle motivazioni generalmente utilizzate dai magistrati del lavoro per valutare se il rapporto di lavoro sia subordinato o autonomo.
Ecco i dati Isfol Plus relativi al 2006: il contratto è stato imposto al 65 per cento dei co.co.co, al 55 per cento delle collaborazioni occasionali, all'81 per cento dei co.co.pro e al 7 per cento delle partite Iva. Il datore di lavoro esclusivo (la monocommittenza) riguarda quasi l'80 per cento dei collaboratori e più della metà delle partite Iva. La presenza è un vincolo stringente per il 60 per cento dei co.co.co, mentre è richiesto al 70 per cento sia dei collaboratori occasionali che dei co.co.pro; anche il 20 per cento dei

lavoratori a partita Iva devono attenersi a un orario giornaliero. L80 per cento dei collaboratori e quasi metà delle partite Iva usano strumenti dell'azienda presso cui sono impiegati. Oltre il 60 per cento dei co.co.co e co.co.pro ha già lavorato una volta con l'attuale committente, più del 50 per cento dei collaboratori occasionali e oltre un terzo delle partite Iva. Quanti vorrebbero diventare dipendenti a tempo indeterminato? Il 79 per cento dei co.co.pro, il 73 per cento dei co.co.co, il 58 per cento dei collaboratori occasionali e il 24 per cento delle partite Iva non vorrebbe rimanere nell'attuale forma contrattuale, ma ritiene più congrua una occupazione dipendente permanente. Pertanto, attraverso la verifica della reale natura della occupazione, quando sono presenti quattro, cinque o sei fattori di subordinazione (sebbene la legge sia perentoria), si ritiene plausibile annoverare questi autonomi tra i **finti collaboratori** o, letteralmente, *parasubordinati* (circa il 5,6 per cento).
I **part-time involontari**. Un altro esempio di possibile falso positivo è il caso del part-time, che potrebbe essere sia una condizione *volontaria,* e pertanto costituire uno strumento di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, sia i*nvolontaria,* e come tale potrebbe celare una condizione di *sotto*occupazione. Dall'indagine Isfol Plus emerge al riguardo che solo il 50 per cento degli uomini dichiara volontario il proprio part-time, incidenza che passa al 70 per cento per le donne. È opportuno tenere separate le due dimensioni perché una il part-time volontario è estremamente positiva, e l'altra – part-time involontario, circa il 2,6 per cento **–** estremamente negativa.
La tabella offre la possibilità di costruire, aggregando le singole voci al netto dei falsi positivi, molteplici atipicità secondo più criteri riferibili a un minimo comun denominatore.

Apri la tabella

Pertanto, nel 2006 sono quasi **3,5 milioni –** ovvero il **15,3 per cento** dell'occupazione – gli individui coinvolti in forme di lavoro atipiche (*nei toni del celeste*)**,** considerando i dipendenti a termine (compresi gli apprendisti) e i finti collaboratori. L'intervallo più ampio entro cui si ritiene possa essere ragionevolmente compresa l'atipicità è tra il limite inferiore del 13,5 per cento dell'occupazione (se non consideriamo gli apprendisti, pari all'1,5 per cento) e quello superiore del 17,6 per cento (considerando anche i part-time involontari, pari al 2,6 per cento, *in giallo*). Il lavoro permanente full time, il nostro benchmark, è nelle ultime colonne (*in rosa)*. È facile aggregare le voci secondo ulteriori criteri.

L'INDAGINE ISFOL

L'indagine campionaria nazionale Isfol Plus, alla seconda edizione, ha permesso di chiedere **direttamente** a oltre 40mila individui numerose caratteristiche della loro occupazione potendo identificare la reale natura della prestazione lavorativa. **(1)** Ciò è oggi oltremodo necessario in virtù delle dinamiche nell'occupazione del nostro mercato del lavoro che rendono spesso gli indicatori ordinari di occupazione e disoccupazione non sufficienti a valutare il mercato del lavoro in tutta la sua complessità. Le ricomposizioni in atto sono ormai tutte a variazione pressoché nulla delle Ula **(2)**, cioè sono parcellizzazione della quantità (fissa) di lavoro presente nella nostra economia. È dunque importante considerare la ricomposizione all'interno della forza lavoro e

dell'occupazione. Solo così si potrà dare un **giudizio obiettivo** sull'introduzione delle forme di lavoro flessibili in relazione al rapporto costi (più precarietà)/benefici (più partecipazione).
Per arrivare a questa sintesi, intesa come una **definizione** avanzata di atipicità, è stato necessario fare alcune scelte di metodo e di merito e superare vari problemi procedurali:
1. L'**aspetto definitorio.** Cosa si intende con lavoro atipico? Si intende atipica ogni attività lavorativa che differisca per uno o più aspetti dal lavoro tipico (o di riferimento o standard) che noi identifichiamo con il lavoro permanente full time, una sorta di equivalente delle Ula. Questa scelta iniziale rende subito chiaro che si considera sia l'atipicità dipendente che autonoma, anche in considerazione dell'abnorme dimensione del lavoro autonomo in Italia.
2. **Tipologia di atipicità.** Quali caratteristiche del lavoro sono atipiche? Il fenomeno lavoro atipico è multidimensionale, ovvero può essere visto da più punti di vista: per esempio iniziamo analizzando la forma contrattuale, ma può essere visto anche relativamente agli aspetti fiscali, previdenziali o alle modalità di erogazione (in presenza, con orario ridotto, eccetera).
3. La **questione epistemologica.** La percezione di uno stato di atipicità da parte di un individuo è estremamente esposta a interpretazioni eterogenee e pertanto non si deve indulgere in classificazioni basate su condizioni auto-percepite. A tal fine, in questa analisi, solo la presenza di condizioni oggettive porta all'attribuzione dei crismi della atipicità.
4. Il **problema della quantificazione.** L'ultimo aspetto attiene alla stima del fenomeno, all'identificazione del collettivo statistico occupati atipici. Proprio in considerazione della natura debole dello status di atipicità è necessario avere la possibilità di somministrare direttamente i quesiti per la verifica della presenza dei tratti dell'atipicità al lavoratore. Ciò consente di superare in larga misura sia la scarsa informazione individuale circa la forma contrattuale, sia la complessità dell'attuale mercato, con moltissimi istituti contrattuali vigenti, declinati in varie tipologie e con numerose eccezioni.

* La versione estesa di questo articolo sarà reperibile dal 1 Aprile su **www.isfol.it**: La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006, E. Mandrone, Studi Isfol 2008 /1.

(1) Isfol Plus, E. Mandrone D. Radicchia, Rubettino editore, 2006
(2) Contabilità nazionale, Istat, 2007

Lavoce è di tutti: sostienila!

Lavoce.info non ospita pubblicità e, a differenza di molti altri siti di informazione, l'accesso ai nostri articoli è completamente gratuito. L'impegno dei redattori è volontario, ma le donazioni sono fondamentali per sostenere i costi del nostro sito. Il tuo contributo rafforzerebbe la nostra indipendenza e ci aiuterebbe a migliorare la nostra offerta di informazione libera, professionale e gratuita. Grazie del tuo aiuto!

SOSTIENI lavoce

-
-
-
-
-

Leggi anche: Cultura, una politica di welfare

-
-
-
-
-
-

Leggi anche: Da un lavoro a un altro: le “grandi dimissioni” in Italia*