

Quanti sono i lavoratori precari

di Emiliano Mandrone ed Nicola Massarelli, La voce.info del 21/3/2007

I buoni risultati sul mercato del lavoro che giungono dalla Rilevazione sulle Forze di lavoro dell'Istat, ed in particolare il calo del tasso di disoccupazione (6,8%, media 2006), sono in larga parte da attribuire all'occupazione a termine, che ha contribuito per il 46% alla crescita dell'occupazione complessiva. Tale crescita, che oggi assume una connotazione positiva, ha però un'altra faccia della medaglia: la precarietà.

Negli ultimi anni la **precarietà lavorativa** ha coinvolto un numero di lavoratori sempre crescente: da disagio individuale è così divenuta un fenomeno sociale che riguarda non solo il mercato del lavoro dei giovani, ma anche le loro scelte riproduttive, i conseguenti comportamenti economici e le ricadute complessive sugli equilibri previdenziali attuali e futuri. La questione precarietà, pertanto, ha scalato l'agenda politica. Malgrado ciò le sue dimensioni sono quanto mai incerte, tanto che proliferano numeri diversi, che fanno riferimento a concetti e a fonti informative diverse.

Un numero difficile da calcolare

La stima del numero dei lavoratori precari presenta, effettivamente, diverse difficoltà. La prima è di carattere concettuale: la precarietà, pur riferita in generale a uno stato di insicurezza lavorativa, è una **condizione sfumata**, che coniuga situazioni oggettive con sensazioni individuali. L'associazione che generalmente viene fatta tra precarietà e lavoro temporaneo nelle sue diverse forme contrattuali è una approssimazione che non tiene conto della complessità e delle opportunità dell'attuale mercato del lavoro. Infatti, tale approccio limita l'area della precarietà all'occupazione escludendo quello che potremmo definire "the dark side of the moon", composto da coloro che non hanno più un lavoro proprio in quanto precari. Invece, è insita in un mercato del lavoro flessibile l'alternanza di periodi di occupazione e **periodi di non occupazione**. Le persone che in un dato momento sono occupate con contratti temporanei sono precarie esattamente come quelle che in quel momento non sono occupate perché è finito un contratto a termine. Rilevare in una indagine campionaria una persona che generalmente lavora con contratti a termine nel periodo in cui lavora o nel periodo in cui non lavora è una questione puramente accidentale. La stessa persona, se osservata più volte nel corso dell'anno, potrà risultare a volte occupata e a volte disoccupata, ma il suo rapporto col mercato del lavoro è esattamente lo stesso; la sua natura di precario emerge **a prescindere** dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale. Inoltre, la componente non occupata del precariato è forse

quella politicamente più rilevante in quanto ha bisogno di sussidi, di contributi figurativi, di ammortizzatori sociali, eccetera.

Una definizione "operativa" di precarietà

Non è nostra intenzione in questo articolo definire i contorni concettuali della precarietà lavorativa né analizzarne le implicazioni sociali. Con un approccio pragmatico, intendiamo invece proporre esclusivamente una definizione "operativa", che includa a) i lavoratori a termine involontari; b) i collaboratori che presentino forti indizi di subordinazione – siano coordinati e continuativi, a progetto, occasionali, oppure a partita Iva; c) le persone non più occupate perché hanno concluso un contratto temporaneo e che tuttavia sono ancora sul mercato del lavoro.

Una seconda difficoltà nella stima dei precari è la disponibilità di informazione statistica, che si presenta frammentaria e a volte contraddittoria. Riteniamo, tuttavia, che utilizzando in modo integrato le informazioni statistiche desumibili dalla **Rilevazione sulle forze di lavoro** (Rfl) dell'Istat e della **Rilevazione Plus** dell'Isfol, e tenendo presente i riferimenti degli archivi amministrativi Inps, si possa finalmente avere un quadro più definito delle dimensioni della precarietà come da noi identificata. **(1)**

Lavoratori a termine

La più consistente di queste dimensioni è costituita dai lavoratori dipendenti a termine, che nel terzo trimestre 2006 la Rfl stima complessivamente pari a 2.249.000 unità. **(2)** Per aumentare la precisione della stima ci sembra però opportuno considerare tra i precari solo i **1.979.000** dipendenti a termine **involontari**, escludendo la piccola parte di lavoratori che hanno accettato di buon grado una occupazione a termine. **(3)**

La Rfl consente pure di illuminare la faccia oscura della luna del lavoro precario a termine, ovvero i **789mila** individui non più occupati ai quali è scaduto un contratto a termine e che sono in cerca di lavoro o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare.

Co.co.co, co.co.pro e collaboratori occasionali

La seconda dimensione, probabilmente la più controversa, riguarda la misura delle **collaborazioni coordinate e continuative o a progetto**. Una prima indicazione ci viene dalla fonte Inps, di natura amministrativa, la quale indica il numero di contribuenti della Gestione separata nel corso del 2005 in 1.475.111. **(4)** Si tenga presente che è largamente accettata l'idea che

solo una parte di questi siano effettivamente soggetti deboli sul mercato del lavoro; eliminando infatti tutti coloro che dispongono di un altro reddito garantito (pensionati e lavoratori per i quali i contratti di collaborazione costituiscono un secondo lavoro), i professionisti e gli amministratori di società, si giunge a stimare il "nucleo duro" dei collaboratori, quello a rischio di precarietà, in circa 800mila unità. Le fonti campionarie danno invece stime inferiori ma tra loro molto vicine: **381mila** collaboratori la Rfl, **407mila** Plus. **(5)**

È opportuno chiarire che i collaboratori desunti dalla Rfl, per l'impostazione della rilevazione, sono i soggetti per i quali la collaborazione rappresenta lo "status" esclusivo e l'elemento fondante della condizione lavorativa, i cosiddetti collaboratori puri. **(6)**

Plus, invece, presenta un'analisi delle condizioni dell'attività lavorativa dei collaboratori e li classifica tra veri autonomi e finti autonomi. Tra i secondi, gerarchicamente, si ordinano coloro che hanno più vincoli di subordinazione rispetto a una batteria di sei quesiti sulla natura del lavoro: la monocommittenza, l'uso di mezzi del datore di lavoro, l'imposizione di un orario di lavoro, l'aver avuto più di un rinnovo, la presenza sul posto di lavoro e, infine, la volontarietà della forma contrattuale. **(7)** L'indagine Plus, attraverso questi parametri, identifica vari livelli di subordinazione per i finti autonomi, in un *range* compreso tra 0 e 6. Inoltre attraverso una serie di comparazioni tra questi raggruppamenti e alcune variabili di controllo, principalmente il reddito da lavoro **(8)**, si identificano come para-subordinati coloro che sono esposti in media a più di tre vincoli di subordinazione.

I motivi della discrepanza tra il dato amministrativo e quelli campionari si spiegano essenzialmente attraverso il differente **riferimento temporale**. L'Inps conta quante persone hanno contribuito, nel corso di un anno, alla Gestione separata. È implicito in questo meccanismo di tipo "contatore" che in ogni momento (ad esempio, a giugno) soltanto alcuni di quegli 800mila contribuenti ha in effetti un contratto in essere, mentre per gli altri il contratto è già terminato (magari a maggio) o deve ancora iniziare (a settembre). In altri termini, se osservate contemporaneamente in un dato momento, le 800mila persone possono trovarsi in situazioni tra loro molto differenti, che comprendono l'essere attualmente precari, il non esserlo ancora e il non esserlo più, ad esempio perché al termine della collaborazione si è ottenuto un contratto a tempo indeterminato, o si è avviata un'attività autonoma, o ci si è ritirati dal lavoro perché non più interessati a lavorare. Ne consegue che la fonte Inps fornisce una sovrastima dell'area del precariato. La Rfl e Plus fotografano invece la condizione occupazionale in un dato istante temporale e ci dicono quante persone in quel momento sono impiegate con contratti di collaborazione. **(9)** Per questa ragione, a nostro avviso, nell'individuare l'area della precarietà, forniscono una stima più precisa.

Come per i dipendenti a termine, la Rfl consente di individuare i lavoratori precari **non più occupati** ai quali è scaduto un contratto di collaborazione e che sono in cerca di lavoro o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare. La stima è pari a 67mila individui nel terzo trimestre 2006.

Un terzo elemento di precarietà è costituito dalle **prestazioni d'opera occasionale**. L'aggregato è complessivamente stimato da Plus in circa 200mila unità, sebbene il numero di coloro che presentino più di tre caratteri di subordinazione sia pari a 60mila unità. La Rfl ne stima un numero non molto distante, pari nel terzo trimestre 2006 a 82mila unità.

La Rfl inoltre stima in 54mila le persone non più occupate che, dopo aver concluso un lavoro occasionale, sono alla ricerca di una nuova occupazione o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare.

Le partite Iva

Una componente dell'area della precarietà di cui molto si parla e di cui poco si sa è costituita dal cosiddetto "popolo delle partite Iva", composto da quelle persone "costrette" ad aprire la partita Iva pur lavorando in condizioni di subordinazione. Nella quantificazione di questo aggregato Plus si rivela una fonte preziosa in quanto sopperisce alla carenza informativa delle altre fonti. Somministrando ai lavoratori autonomi titolari di partite Iva quesiti relativi a vari "indizi" di subordinazione, in maniera analoga a quanto fatto per i collaboratori, si ottiene una stima di **365mila** persone che presentano più di tre fattori di subordinazione.

La Rfl, invece, fornisce qualche indicazione, per quanto approssimativa, relativamente a chi ha concluso un rapporto di lavoro parasubordinato con partita Iva. Tra gli ex-professionisti e i lavoratori in proprio, coloro che hanno smesso di lavorare perché è finito un contratto temporaneo ma sono alla ricerca di un nuovo lavoro o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare sono **38mila**.

Complessivamente l'area della precarietà così individuata coinvolge **3.757.000** individui (tavola 1), tra i quali **uno su quattro non è occupato**. L'incidenza di tale area sulla platea potenziale di riferimento, costituita da tutti gli occupati e dai non occupati con precedenti esperienze lavorative che mantengono un certo *attachment* con il mercato del lavoro (complessivamente, secondo la Rfl, 25.613.000 unità) si attesta al 14,7 per cento. L'incidenza dell'occupazione precaria sul totale (23.001.000 unità) è pari al 12,2 per cento, mentre tra coloro che non hanno più un lavoro, ma sono in cerca di una nuova occupazione o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare (2.612.000 unità) i precari sono il 36,3 per cento.

Tavola 1 – L'area della precarietà e le sue dimensioni.

Forma contrattuale	Status occupazionale	N. di lavoratori	
		Valori assoluti	Incidenza %
Dipendenti a termine involontari (tutte le tipologie contrattuali)	occupati	1.979.000	
	non più occupati	789.000	
Collaboratori coordinati e continuativi e/o a progetto	occupati	394.000♣	
	non più occupati	67.000	
Collaboratori occasionali	occupati	71.000♣	
	non più occupati	54.000	
Autonomi con partite IVA	occupati	365.000	
	non più occupati	38.000	
Totale lavoratori precari	occupati	2.809.000	12,2♠
	non più occupati	948.000	36,3♥
	Totale	3.757.000	14,7♦
Fonte: Elaborazioni degli autori su dati ISTAT-RFL e ISFOL-PLUS			
Note: (♣) valore medio tra RFL e PLUS; (♠) sull'occupazione complessiva; (♥) sulle persone non più occupate ma in cerca di un nuovo lavoro o immediatamente disponibili a lavorare; (♦) sulla platea di riferimento complessiva			

NOTE

* L'articolo e le opinioni in esso contenute sono presentate dagli autori a titolo personale e non sono pertanto necessariamente attribuibili ai rispettivi enti di appartenenza, Isfol e Istat.

(1) Informazioni relative alle due indagini sono contenute in [La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione](#), Istat, Metodi e Norme n. 32, 2006.

E in *Plus, Participation Labour Unemployment Survey*, Rubettino Editore, 2006, a cura di E. Mandrone e D. Radicchia [disponibile anche on line all'indirizzo](#).

- (2)** Nel lavoro temporaneo dipendente sono inclusi: i dipendenti a tempo determinato, i Cfl (contratti formazione-lavoro), gli apprendisti (vecchia e nuova forma), i lavoratori interinali, i Cil (contratti inserimento lavorativo) e le più recenti forme contrattuali introdotte dalla Legge 30 (lavoro ripartito, lavoro a chiamata) oltre agli stage, tirocini e pratiche professionali retribuite.
- (3)** I motivi per cui si è disposti ad accettare volontariamente un lavoro a tempo determinato possono rispecchiare le situazioni più disparate: dagli studenti che lavorano per mantenersi gli studi ai dirigenti d'azienda, dalle casalinghe che lavorano saltuariamente ai pensionati che arrotondano la pensione.
- (4)** Vedi P. Di Nicola, I. Mingo (a cura di), *I lavoratori attivi iscritti alla Gestione separata Inps. Consistenza e caratteristiche. Anno 2005*, in Nidil Cgil, 1° Rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, anno 2006, Nuove Identità di lavoro-Cgil, gennaio 2007, pp 11-32 e pp. 57-63.
- (5)** La rilevazione Plus dalla quale sono desunte le stime qui riportate è stata condotta tra febbraio e aprile 2005.
- (6)** Vedi M. Albisinni , F. Pintaldi (a cura di), *Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro. I, II, III e IV trimestre 2004*, Istat, Statistiche in breve, marzo 2005.
- (7)** I primi cinque quesiti sono stati definiti in base all'analisi delle sentenze di trasformazione di contratti di lavoro autonomo in lavoro dipendente desunti dai verbali del giudice del lavoro del tribunale di Torino, uno dei più informatizzati del paese; l'ultimo quesito invece è stato inserito come controllo sulla volontarietà o meno della forma contrattuale.
- (8)** Limitatamente al dato di fonte Isfol Plus abbiamo verificato che il reddito netto annuo per un lavoratore temporaneo è nettamente inferiore al guadagno di un lavoratore permanente. I dipendenti a termine hanno percepito in media 12.438€ e i collaboratori parasubordinati hanno avuto 10.191€; mentre il dipendente permanente ha avuto 15.342€ e l'autonomo 23.277€, confermando l'ipotesi di redditi (sia rispetto alla media che alla mediana) inferiori per i lavoratori temporanei.
- (9)** Le informazioni individuali raccolte dalla Rfl sono riferite a una specifica settimana, detta "di riferimento". Il dato trimestrale è ottenuto come media dei risultati delle settimane che lo compongono e non, secondo il meccanismo di tipo contatore che caratterizza

il database Inps, come sommatoria delle persone che nel corso di un trimestre lavorano come collaboratori, anche per pochi giorni.