

Patrizio Di Nicola, *I lavoratori flessibili: una integrazione al ribasso?*

INDICE

1. Il rebus della flessibilità	2
1.1 Lavoro flessibile o precario?	2
1.2 La via alta e la via bassa alla flessibilità	4
2. Tra flessibilità e precarietà: i lavoratori parasubordinati	5
2.1 Quanti sono e cosa fanno i parasubordinati	6
2.2 Redditi e gruppi professionali	8
2.3. Atipici o precari? Un primo tentativo di modellizzazione.....	10
2.4 Verso un modello più raffinato di precarietà occupazionale.....	13
2.5 Tipi flessibili.....	14
3. Osservazioni conclusive: tra flessibilità scelta e subita	17
Riferimenti Bibliografici.....	20

Note sull'autore:

Patrizio Di Nicola, docente a contratto di Sociologia dell'Organizzazione e di Sistemi Organizzativi Complessi, Facoltà di Scienze della Comunicazione, Università di Roma La Sapienza. Membro dell'European Precarity Network, Institut für Soziologie, Politik und Sozialwissenschaften della Freie Universität Berlin. Responsabile Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia istituito tra l'Università di Roma La Sapienza, l'Ires Nazionale e il Nidil – CGIL Nazionale

Ringraziamenti

Si ringraziano, per l'assistenza prestata nella fase di elaborazione dei dati e di esposizione dei risultati, la collega Prof. Isabella Mingo del Dipartimento di Sociologia e Comunicazione dell'Università di Roma La Sapienza e le d.sse Flavia Bagni e Zaira Bassetti.

1. Il rebus della flessibilità

A partire dagli anni Ottanta, e ancor di più dalla metà del decennio successivo, la flessibilità del lavoro è diventato argomento centrale nei dibattiti economici e politici, nonché oggetto di regolamentazione, sia legislativa sia tra le parti sociali. In quanto argomento strategico delle politiche aziendali di organizzazione del lavoro, viene universalmente percepita come soluzione indispensabile per mantenere una posizione competitiva delle imprese nel panorama mondiale.

Ne consegue che il tema della flessibilità non ha più solo come contesto e oggetto la struttura interna dell'azienda; non è un fatto "privato" delle imprese, ma riguarda e chiama in causa la collocazione del lavoro nel quadro delle politiche nazionali. La domanda che molti si pongono è se il sistema economico e produttivo europeo non abbia altra possibilità, in materia di lavoro, che mutuare il modello americano, caratterizzato da un imponente ricorso alla flessibilità e da ridotte garanzie sociali. Altri, ragionano circa cosa fare per evitare che questo accada.¹

Il rebus della flessibilità ha due grandi anime al suo interno: una economica² e una sociale³. L'una è legata ai sistemi di miglioramento produttivo, alla efficiente gestione delle risorse umane al fine di una migliore accumulazione del capitale; l'altra incide sulle dinamiche macro e micro sociali dei soggetti coinvolti. E' importante considerare che i due aspetti, quello economico e quello sociale, sono interconnessi in modo inscindibile, così che gli spostamenti su un fronte generano ricadute sull'altro, e viceversa.

Il presente saggio ha l'ambizione di ragionare attorno al lavoro flessibile; in particolare, utilizzando quale base empirica l'universo dei lavoratori parasubordinati dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia istituito tra l'Università di Roma La Sapienza, l'Ires Nazionale e il Nidil – CGIL Nazionale, ci interrogheremo sul sottile confine che intercorre tra un lavoro flessibile e una vita precaria.

1.1 Lavoro flessibile o precario?

In letteratura si tende a dividere le forme lavorative in due grandi aree, che a partire dagli anni '80 hanno visto, anche in Italia, uno sviluppo in un certo senso parallelo⁴. Da una parte ha continuato a crescere il mercato del lavoro cosiddetto "standard", caratterizzato dalla compresenza di tre dimensioni classiche: forma di lavoro dipendente, orario full time,

¹ D. Albers, S. Haseler, H. Meyei, (a cura di), *Social Europe. A continent's challenge to market fundamentalism*, London Metropolitan University, 2006; F. W. Scharpf, "Employment and the Welfare State". In: René Cuperus, Karl Duffel und Johannes Kandel (a cura di), *Multiple Third Ways. European Social Democracy Facing the Twin Revolution of Globalisation and the Knowledge Society*, Amsterdam, Wiaardi-Beckman-Stichting, 65-76., 2001

² P. Iacci (a cura di), *La flessibilità nella gestione delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano, 2005.

³ L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma – Bari, 2003.

⁴ F. Piotet, *The changing face of work*, Dublino, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1988; J. Atkinson, "Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets", in R. Dahrendorf, E. Kohler, F. Piotet (a cura di), *New Forms of Work and Activity*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1986; J. O'Toole, *Work in America*, Cambridge, MA: MIT Press, 1973.

contratto a tempo indeterminato⁵. Dall'altra si sono affacciate condizioni occupazionali nuove, che si distinguevano dal lavoro standard anche solo per un unico aspetto, quale l'orario parziale, ovvero la temporaneità del rapporto contrattuale. Si è cominciato quindi ad usare per questo universo lavorativo nuovo il termine di "atipico", per sottolineare una condizione di negazione di alcune dimensioni, la diversità rispetto a una supposta condizione di normalità. Spesso il lavoro atipico è anche "flessibile", indicando in tal modo una vasta gamma di soluzioni contrattuali, ognuna con specifiche proprietà e aspetti distintivi. La parola "flessibile", in definitiva, sottintende un mondo di significati, non necessariamente negativi – si pensi alla modularità dell'orario - e passa per l'adozione di nuovi parametri organizzativi d'impresa.

In Italia, come del resto in molte altre Nazioni, sono state introdotte molte forme di flessibilizzazione dell'occupazione e di diversificazione delle condizioni di lavoro, principalmente attraverso l'ampliamento delle formule contrattuali previste dalla legge. Le quali, per inciso, non necessariamente sono egualmente ben accette dalle imprese: il ricorso a strumenti di flessibilità organizzativa avviene sulla base di specifiche necessità, in relazione al settore produttivo di appartenenza, al territorio di riferimento, alla storia dell'organizzazione⁶. Le forme di flessibilità più utilizzate si riassumono nel part-time, nelle collaborazioni parasudordinate e nei contratti a tempo determinato, un ventaglio tutto sommato piuttosto limitato di preferenze⁷.

Da un punto di vista esclusivamente statistico, va ricordato che nel secondo semestre del 2006 i lavoratori temporanei secondo l'Istat erano circa 2,7 milioni, mentre i collaboratori e prestatori d'opera poco più di 500 mila: quindi la flessibilità interessa circa il 14% degli occupati in Italia.⁸ Un numero in linea con gli altri Paesi europei, come nota A. Accornero⁹, ma che viene percepito in Italia con maggiore apprensione a causa del mancato adeguamento del sistema delle tutele ancora sagomate a misura dei lavoratori industriali¹⁰.

Da quanto detto pare chiaro che vi sia un equivoco che ruota attorno ai termini flessibilità e precarietà, spesso visti come alternativi, e altrettanto spesso come sinonimi: essi sono in realtà separati da una sottile linea di confine, sulla quale gli individui si muovono in equilibrio cercando di massimizzare i benefici derivanti dalla flessibilità del lavoro senza soffrire gli effetti della precarizzazione del lavoro. Compito arduo, dai risultati incerti, in quanto flessibilità e

⁵ Secondo l'Istat il numero degli occupati alle dipendenze è aumentato, tra il 1995 e il 2006, da 14,3 a 16,9 milioni, mentre le forze di lavoro, nello stesso periodo, sono aumentate di circa 1,9 milioni di unità (Istat, *Forze di lavoro. Media 2006*, Roma, 2007).

⁶ A. Accornero, G. Altieri, C. Oteri, *Lavoro flessibile*, Ediesse, Roma, 2001.

⁷ La ricerca dell'Isfol, *Plus*, del 2006, sulle caratteristiche e le aspettative dei lavoratori, sottolinea come siano state contate 42 forme contrattuali in Italia nel 2006.

⁸ Si veda: ISTAT 2006, *Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro*, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Luigi Biggeri, XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) – Camera dei Deputati).

⁹ A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006

¹⁰ A. Accornero, "Alternative e argini alla precarietà del lavoro" in *Quaderni Rassegna Sindacale – Lavori*, Anno VIII, n. 2, Aprile – Giugno 2007, pag. 7 – 21.

precarietà possono coesistere in uno stesso soggetto, e dipendono dagli eventi della vita, dal contesto lavorativo, dalle reti di protezione di cui si può godere.¹¹

Ai fini del presente studio, in definitiva, diremo convenzionalmente che la flessibilità si riferisce anzitutto a un modo di organizzare il proprio lavoro, e riguarda l'autonomia degli spazi, degli orari, delle procedure. La precarietà, invece, attiene a un'insicurezza di vita legata e condizionata dalle condizioni di lavoro, ma non solo.

1.2 La via alta e la via bassa alla flessibilità

E' noto che le imprese scelgono modi diversi per reagire alle oscillazioni del mercato. Alcune ripensano le proprie strategie ponendo l'accento sulla valorizzazione delle risorse umane e puntando a un loro coinvolgimento attivo sia per la gestione del lavoro, sia per la creazione di nuovi prodotti e servizi. Altre, al contrario, cercano di comprimere quanto più possibile il costo della manodopera, facendo leva sui contratti, come insegnato dai teorici dell'ECT (Economia dei Costi di Transazione)¹².

Se l'obiettivo aziendale è una produzione diversificata e di qualità, l'impresa punterà a divenire una sorta di comunità, all'interno della quale gli apporti dei singoli, più che sommarsi, si integrano. Il processo è ben rappresentato dal principio della "spirale della conoscenza"¹³, secondo cui i percorsi di crescita della conoscenza nelle organizzazioni sono il frutto di una combinazione di informazioni, socializzazione, clima culturale delle strutture, conoscenze tacite e esplicite difficile da codificare in modo sistematico, ma il cui risultato permette una crescita generale attraverso uno scambio continuo tra individuo, gruppo, organizzazione, ambiente di riferimento. In questo quadro, alle persone è richiesta flessibilità intesa come capacità di adattamento, di gestione di processi, di definizione e risoluzione di problemi, di condivisione e aggiornamento continuo delle conoscenze. In cambio, l'organizzazione concede ampi spazi di flessibilità intesa come autonomia gestionale, responsabilizzazione nella ricerca di soluzioni efficaci, retribuzione migliore. Il ruolo lavorativo si arricchisce così di senso e la condivisione degli obiettivi favorisce la formazione di gruppi di lavoro altamente coordinati, chiamati a sostituire la divisione gerarchica dei livelli decisionali. Ogni gruppo può essere visivamente rappresentato come un nodo in una rete, che funziona come un sistema autonomo di apprendimento. Questa tipologia di impresa si affida alla *flessibilità funzionale*¹⁴ e organizzativa, o *interna*, in cui i compiti e le mansioni possono variare a seconda delle necessità. I lavoratori devono dimostrare alta polivalenza di capacità, oltre alla disponibilità a continue riqualificazioni professionali. Per ottenere qualità ed efficienza, l'impresa fa leva su processi motivazionali volti al raggiungimento di uno stato di identificazione del lavoratore con il suo lavoro e con l'impresa stessa. Il coinvolgimento attivo dei dipendenti è prerequisito

¹¹ R. Sennett, *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton & Company, New York-London, 1998

¹² P. K. Rao, *The Economics of Transaction Costs: Theory, Methods and Applications*, Palgrave Macmillan, NY, 2003

¹³ I. Nonaka, H. Takeuchi, *The knowledge creating company*, Oxford University Press, New York, 1995.

¹⁴ E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2002.

indispensabile per il successo economico dell'organizzazione, ottenibile solo con una prospettiva di investimento nelle risorse umane a lungo termine. La sicurezza occupazionale, in tale contesto, favorisce la creazione di un clima aziendale di collaborazione e lealtà¹⁵.

Carlo Trigilia¹⁶ definisce l'adozione di strumenti di flessibilità organizzativa come una *via alta alla flessibilità*, in contrapposizione a una *via bassa*, attraverso cui l'impresa decide di rispondere ai mutamenti dell'ambiente puntando su variazioni retributive o numeriche della forza lavoro. In questi casi ci si affida a un modello di flessibilità *esterna*, che adatta la domanda di lavoro a fattori di tipo congiunturale dell'ambiente esterno all'impresa. I profitti sono perseguiti attraverso due strade parallele: l'abbattimento del costo del lavoro e la ricerca di economie taylor-fordiste, in cui la produzione si affida alla quantità per abbassare il prezzo unitario dei prodotti o dei beni, nell'assunzione di favorire in questo modo il consumo. L'utilizzo flessibile dei lavoratori genera alti turnover legati agli andamenti delle congiunture economiche in atto e vi è un ricorso massiccio a forme contrattuali "atipiche" a basso costo. L'orientamento è, nella maggior parte di queste aziende, di breve periodo, teso al profitto immediato.

I due modelli flessibili non sono, nella loro applicazione reale, del tutto contrapposti. I confini fra le nuove forme organizzative sono sfumati, così che è possibile incontrare situazioni in cui la flessibilità alta convive con forme di flessibilità bassa (come nel caso di funzioni della catena produttiva esternalizzate a imprese terze che usufruiscono al loro interno di mobilità occupazionale), o che da forme di flessibilità bassa si passi all'altra modalità, come nel caso delle situazioni di economia informale in fase di emersione.

Paolo Ceri¹⁷ suggerisce a questo proposito una distinzione analitica fra i concetti di "lavoro" e "lavoratore" e di conseguenza fra "flessibilità del lavoro" e "flessibilità del lavoratore". I due piani non necessariamente si trovano a coincidere, perché ad un'organizzazione rigida del lavoro può corrispondere un lavoratore con tipologia contrattuale flessibile; è il caso ad esempio dei lavori dequalificati e a basso costo del settore dei servizi, i cosiddetti "Mac Job"¹⁸ in cui mansioni semplici e standardizzate sono ricoperte da lavoratori che hanno contratti altamente flessibili. Viceversa, un'organizzazione del lavoro destrutturata, basata su innovative soluzioni tecnologiche e organizzative, può invece privilegiare manodopera a tempo pieno e contratto indeterminato.

2. Tra flessibilità e precarietà: i lavoratori parasubordinati

Nell'universo italiano dei lavoratori flessibili un ruolo importante lo rivestono i cosiddetti *parasubordinati*. Si tratta di persone che, se da una parte sono integrate in maniera funzionalmente stabile all'interno di una impresa, non lo sono invece sotto un profilo

¹⁵ Sennett suggerisce di considerare il concetto di lealtà come discriminante nella valutazione del capitale sociale delle organizzazioni, cioè la disponibilità volontaria dei lavoratori ad impegnarsi per l'istituzione. Il sociologo americano sostiene che le organizzazioni godono oggi di scarsa lealtà da parte dei loro dipendenti, nel momento in cui manca la sensazione di essere parte di un gruppo. (R. Sennett, *La cultura del nuovo capitalismo*, Il Mulino, Bologna, 2006)

¹⁶ C. Trigilia, *Sociologia economica*, Il Mulino, Bologna, 2002.

¹⁷ P. Ceri, *La società vulnerabile*, Laterza, Bari, 2003.

¹⁸ G. Ritzer, *Il mondo alla Mc Donald's*, il Mulino, Bologna, 1997

contrattuale. Il loro rapporto di impiego, generalmente detto "co.co.co." o recentemente "co.co.pro" prevede alcune forme tipiche del lavoro dipendente (ad esempio la subordinazione ad un superiore o la possibilità/necessità di lavorare presso la sede del committente) e del lavoro autonomo (quale la retribuzione e la durata contrattuale flessibile e contrattata individualmente) ed è pertanto di difficile catalogazione utilizzando le tradizionali categorie occupazionali. La figura del parasubordinato assume consistenza statistica a partire dal 1996, allorquando viene creata presso l'INPS, sulla scia della riforma pensionistica dell'anno precedente, una apposita "Gestione Separata", un fondo pensionistico destinato ai collaboratori che richiede una affidabile contabilità inerente i soggetti che ne fanno parte, il lavoro che svolgono, i periodi in cui sono attivi, e i compensi che ne ottengono¹⁹. Secondo l'istituto previdenziale, i parasubordinati che in quel primo anno si iscrissero al nuovo fondo furono poco meno di 839 mila. Nel 2004, erano raddoppiati: oltre 1, 7 milioni²⁰.

L'INPS, a partire dal gennaio 2005 ha istituito, per i datori di lavoro, l'obbligo del versamento mensile dei contributi per i lavoratori parasubordinati. Ciò ha permesso di raccogliere i dati con maggiore precisione e tempestività; le analisi del presente paragrafo, pertanto, si basano su circa 18 milioni di versamenti eseguiti nel 2005-2006, elaborati dall'*Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia* istituito tra l'Università di Roma La Sapienza, l'Ires Nazionale e il Nidil – CGIL Nazionale. Tale base dati, come vedremo, ci permetterà di indagare con un discreto livello di attendibilità la condizione dei lavoratori parasubordinati e, in particolare, di avanzare alcune ipotesi sul loro livello di precarietà occupazionale.

2.1 Quanti sono e cosa fanno i parasubordinati

I lavoratori parasubordinati nell'archivio Inps sono circa 1,5 milioni (erano 1.475.111 nel 2005 e 1.528.865 l'anno successivo)²¹, per oltre il 70% in condizioni di collaborazione esclusiva da una sola impresa, e che per il 65% svolgono lavori atipici. Concettualmente l'universo indagato è composto di due sub gruppi:

- Gli Amministratori e Sindaci di Società ed Enti ed assimilati, che costituiscono oltre un terzo del totale dei lavoratori iscritti alla gestione separata.
- I collaboratori e assimilati, quasi un milione di persone che compongono i restanti due terzi.

¹⁹ In realtà al fondo pensionistico non afferiscono solo i collaboratori, ma in virtù di varie modifiche ed estensioni legislative, anche figure simili ai lavoratori autonomi, come gli amministratori di condomini, di aziende, di enti pubblici, gli associati in partecipazione, nonché i professionisti con partita Iva ma senza albo professionale. Da ultimo sono entrati nel parterre della Gestione Separata anche i dottorandi di ricerca, che in realtà più che lavoratori in senso proprio sono studenti con borsa di studio. Questa composizione variegata, seppur funzionale sotto il profilo amministrativo, crea notevoli complessità interpretative per chi studia il fenomeno del lavoro parasubordinato.

²⁰ INPS, *Il lavoro parasubordinato. Dal 1996 al 2004*, Roma, 2006. Va detto che il rapporto prende in considerazione i soli "contribuenti attivi", cioè coloro che nell'arco dell'anno hanno effettivamente lavorato, e per i quali è stato registrato almeno un versamento contributivo. Il totale degli iscritti al fondo nel periodo considerato è invece di 3,3 milioni, per circa la metà ovviamente inattivi.

²¹ A questi si aggiungono circa 220 mila lavoratori autonomi titolari di partita IVA, non coperti da altre prestazioni pensionistiche di albi e associazioni professionali, che non prenderemo in considerazione nel presente paper.

Le differenze tra i due gruppi sono notevoli: i primi hanno un reddito medio imponibile nel 2005 pari a 26660 euro, i secondi appena di un terzo: 8334 euro. I primi hanno mediamente oltre 48 anni, mentre l'età dei secondi non supera i 37. Tra gli Amministratori le donne sono una minoranza (22,4%), tra i collaboratori la maggioranza. Le cose sono rese ancora più complicate dalla presenza, oltre che di persone che svolgono in via esclusiva una delle attività sopra viste, anche di un elevato numero di lavoratori (quasi 450 mila) per i quali l'attività di collaborazione è solo una delle fonti di reddito (tabella 1). Essi, infatti, sono titolari di altri redditi da pensione o da lavoro afferente altri fondi previdenziali (l'INPS li definisce "concorrenti", nel senso che queste retribuzioni concorrono, assieme ad un'altra occupazione o ad una pensione, alla formazione del reddito del lavoratore). Il fenomeno non è equamente distribuito, nel senso che gli Amministratori, che come abbiamo visto hanno l'imponibile più alto dichiarato nella gestione separata, in oltre il 50% dei casi sono anche titolari di altri redditi. All'opposto si trovano i collaboratori continuativi o a progetto, che invece hanno redditi aggiuntivi solo nel 15% dei casi.

Tabella 1 – Condizione esclusiva e concorrente per tipologia professionale

		Condizione 2005		Condizione 2006	
		Concorrente	Esclusiva	Concorrente	Esclusiva
Amministratore, sindaco società	N.	253.227	218.766	251.393	231.002
	%	53,65	46,35	52,10%	47,90%
Collaboratori Giornali	N.	2.844	7.653	2.117	7.062
	%	27,09	72,91	23,10%	76,90%
Partecipante a Commissioni	N.	13.670	2.150	10.619	2.258
	%	86,41	13,59	82,50%	17,50%
Amministratore Enti Locali	N.	623	405	582	470
	%	60,6	39,4	55,30%	44,70%
Dottorando, borsista MIUR	N.	3.884	34.358	3.469	38.064
	%	10,16	89,84	8,40%	91,60%
Co.co.co / pro	N.	115.560	630.751	105.365	688.882
	%	15,48	84,52	13,30%	86,70%
Venditore porta a porta	N.	1.200	11.268	1.065	11.043
	%	9,62	90,38	8,80%	91,20%
Collaboratori occasionali	N.	6.288	14.296	7.034	14.669
	%	30,55	69,45	32,40%	67,60%
Lavoro occasionale autonomo	N.	3.664	3.683	4.024	3.798
	%	49,87	50,13	51,40%	48,60%
Co.co.co pensionati e ultra 65 anni	N.	21.250	584	22.359	722
	%	97,33	2,67	96,90%	3,10%
Co.Co.Co nella PA	N.	24.793	50.963	23.346	52.011
	%	32,73	67,27	31,00%	69,00%
Co.Co.Co. prorogati	N.	2.615	11.718	1.457	3.847
	%	18,24	81,76	27,50%	72,50%
Associati in partecipazione	N.	0	38.898	3.917	38.290

	%	0	100	9,30%	90,70%
Totale	N.	449.618	1.025.493	436.747	1.092.118
	%	30,48	69,52	28,6	71,4

Un'altra variabile che differenzia in misura considerevole i lavoratori è rappresentata dalla unicità o meno dei committenti. I lavoratori della Gestione Separata, in larghissima maggioranza, hanno un unico rapporto di lavoro, assomigliando, in ciò, più a lavoratori dipendenti tradizionali che a free-lance d'impresa. Nel 2005 erano solo 156.857 gli individui (pari al 10,6% del totale) per i quali è stato effettuato un versamento da più di una azienda, e che sono pertanto definibili come "pluri committenti".

I detentori di più rapporti professionali sono tipicamente gli Amministratori, i dottorandi di ricerca e i borsisti del MIUR, i collaboratori di giornali, mentre i collaboratori nella PA e gli associati in partecipazione in misura superiore alla media sono titolari di un unico rapporto di lavoro.

2.2 Redditi e gruppi professionali

Nonostante il numero di iscritti alla Gestione Separata sia complessivamente cresciuto tra il 2005 e il 2006, non sono aumentati invece i redditi imponibili medi dichiarati, che ammontano mediamente a meno di 15 mila euro annui, con oltre la metà dei lavoratori parasubordinati (58%) che non supera i 10 mila euro.

L'inadeguatezza dei redditi da lavoro parasubordinato è particolarmente significativa se teniamo conto dei differenziali di genere. Approfondiremo in seguito la problematica delle diversa condizione di uomini e donne nel lavoro parasubordinato, ma qui vale sottolineare il dato che vede le lavoratrici con un reddito annuale inferiore di circa il 50% rispetto a quello dei loro colleghi uomini (9.515 euro vs 18.978 euro).

Esistono differenze sostanziali nei livelli di reddito delle diverse tipologie professionali. I collaboratori coordinati e continuativi o a progetto, con un imponibile medio pari a 8.400 euro circa (va notato che l'aumento rispetto al 2005 per questi lavoratori è stato di meno di 6 euro annuali), e ancor di più le donne (365 mila di esse hanno un reddito esclusivo medio di appena 6.173 euro annuali) mostrano una condizione di reale disagio e di esposizione al rischio di precarietà economica. All'opposto si situano gli amministratori, che dichiarano invece un imponibile superiore a quello dei collaboratori di ben 20 mila euro (28.826 euro, cresciuto di 800 euro rispetto al 2005). L'aumento più consistente si è verificato per gli amministratori di enti locali per i quali l'imponibile medio in un anno è cresciuto di 1.500 euro. Prendendo in esame i dati sull'inflazione²², che per il 2006 secondo l'Istat si è assestata al 2,2%, notiamo che il potere d'acquisto degli iscritti alla Gestione Separata, nell'anno preso in considerazione, è rimasto sostanzialmente invariato, seppur con notevoli variazioni, in quanto i circa 750 mila

²² Istat, *Rapporto annuale 2006*, Roma 2007.

collaboratori a progetto del settore privato, hanno visto diminuire il proprio potere d'acquisto di oltre 2 punti percentuali.

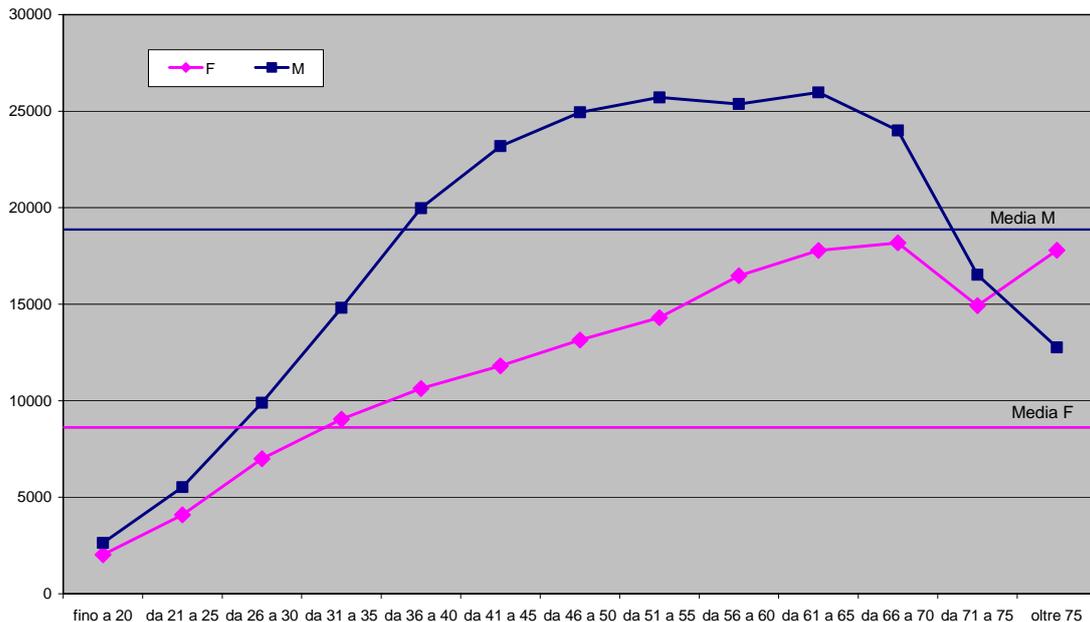
Tabella 2 – Imponibile medio per tipologia professionale (in euro annuali)

	Imponibile medio 2005 in Euro	Imponibile medio 2006 in Euro	Differenza 2005-2006	Differenza 2005-2006 (%)
Amministratore, sindaco società	27.970,5	28.826,58	+ 856	3,06
Collab. Giornali	6.776,01	6.965,40	+ 189,39	2,67
Partecipante a Commissioni	5.273,89	6.206,62	+ 932,73	17,68
Amministratore Enti Locali	10.713,86	12.215,39	+ 1501,53	14,01
Dottorando, borsista MIUR	11.060,83	11.297,24	+ 236,41	2,13
Co.co.co -pro	8.404,21	8.409,82	+ 5,61	0,06
Venditore porta a porta	8.736,51	8.992,49	+ 255,98	2,93
Collaboratori occasional	3.615,26	3.798,04	+ 182,78	5,05
Lavoro occasionale autonomo	6.575,8	6.335,70	- 240	-3,64
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	14.582,34	14.636,64	+ 54,3	0,37
Co.Co.Co nella PA	7.996,56	8.267,24	+ 270,68	3,38
Co.Co.Co. prorogati	7.542,49	9.565,71	+ 2023,22	26,82
Associati in partecipazione	8.383,7	8.692,52	+ 308,82	3,68
Totale	14.678	14.933	+ 255	1,7

Il fattore età, insieme al genere, costituisce la variabile fondamentale nella determinazione dei livelli di reddito: da un parte è vero che si registra una crescita lineare dei redditi all'aumentare dell'età; tuttavia sino ad un'età adulta l'imponibile è al di sotto della media. Ciò dimostra che l'obiezione che retribuzioni molto basse possono riferirsi alle situazioni di giovani che integrano con lavori saltuari le proprie entrate, è in parte contraddetta dal fatto che fino ai 35 anni i redditi siano comunque al di sotto della media. Ciò rappresenta un dato allarmante, anche in considerazione del fatto che in questa fascia d'età di solito emergono in modo più pressante le esigenze familiari.

Insomma, sinora, abbiamo scovato due tipologie di soggetti candidati, più che alla flessibilità, a forme di precariato: i giovani, e le donne. Non a caso tipologie considerate "deboli" anche nel mercato del lavoro tradizionale.

Figura 1 – Imponibile medio per fascia di età e genere (in euro annuali)



2.3. Atipici o precari? Un primo tentativo di modellizzazione

All'interno della Gestione Separata si possono individuare due gruppi professionali che l'INPS²³ suggerisce di differenziare, sulla base dell'attività svolta dai lavoratori, in *tipici* e *atipici*. Rientrano nel primo gruppo gli amministratori (di azienda ma anche di condominio), i sindaci e revisori di società, i componenti di collegi e commissioni, i collaboratori di giornali, riviste, enciclopedie e simili; nel secondo troviamo tutti gli altri, e quindi i dottorandi e borsisti, i collaboratori a vario titolo, i venditori porta a porta, i soci di cooperativa e gli associati in partecipazione.

Come si vede dalla tabella riportata di seguito tra i parasubordinati vi è una netta prevalenza dei lavoratori atipici. Essi sono il 67,5% del totale e sono aumentati, rispetto al 2005, di 68.105 unità. La presenza femminile è preponderante tra gli atipici, con una quota che è di circa 26 punti percentuali in più rispetto a quella maschile (83% vs 56%).

Tabella 3 - Lavoratori tipici e atipici nella Gestione Separata INPS 2006

		Lavoratori tipici	Lavoratori atipici	Totale
Femmine	N.	111331	542319	653650
	%	17,03	82,97	100,00%
Maschi	N.	384993	490222	875215
	%	43,99	56,01	100,00%
Totale	N.	496324	1032541	1.528.865
	%	32,46	67,54	100,00%

²³ INPS, *op. cit.*, pag. 46

Partendo dalla differenza tipologica tra *contratti e professioni tipiche e atipiche* e aggiungendo ad essa la variabile della *concorrenza* o dell'*esclusività* dell'attività svolta, abbiamo costruito un primo modello di riferimento attraverso cui leggere le condizioni di maggiore o minore esposizione al rischio di precariato.

Dalla tabella 4 sotto riportata si può vedere che oltre la metà dei lavoratori parasubordinati (858 mila soggetti, pari al 56% del totale) si trovano nella condizione di atipicità/esclusività. Essi sono caratterizzati dalla compresenza di due condizioni: hanno prevalentemente un contratto di collaborazione, ed hanno come unica fonte di reddito quella derivante dal lavoro parasubordinato. Il loro imponibile annuo molto è al di sotto della media (meno di 10 mila euro), e ciò li mette a serio rischio di precarietà. Il numero di questi soggetti, nel passaggio tra il 2005 e il 2006, è molto aumentato passando dalle 804.171 persone del 2005 ai 858.388 lavoratori del 2006 (+ 6,74%).

In questo gruppo le donne occupano una situazione ancor più svantaggiata poiché costituiscono la maggioranza dell'insieme degli atipici/esclusivi (57 % del gruppo a fronte di un 43% di maschi) e ciò pur se esse sono minoritarie numericamente tra i lavoratori parasubordinati nel complesso.

Tabella 4 – Consistenza del modello per genere del lavoratore (anno 2006)

	Femmine		Maschi		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%
Tipico/concorrente	50.925	19,39	211.669	80,61	262.594	17,18
Tipico/esclusivo	60.406	25,84	173.324	74,16	233.730	15,29
Atipico /concorrente	50.757	29,15	123.396	70,85	174.153	11,39
Atipico/esclusivo	491.562	57,27	366.826	42,73	858.388	56,15
Totale	653.650	42,75	875.212	57,25	1.528.862	100,00

La situazione reddituale dei diversi gruppi nel modello è riportata nella tabella 5. Come si vede la durata contrattuale media²⁴ è di poco superiore ai 10 mesi se si tratta di lavoratori tipici, di circa 8 per gli atipici con altri redditi e di soli 7 mesi per i lavoratori atipici esclusivi. Una condizione ovviamente difficile per tale categoria, in quanto proprio loro, non avendo altre fonti

²⁴ In merito alla durata contrattuale va notato che, seppur l'archivio INPS riporti per ciascun lavoratore l'indicazione delle date di inizio e fine contratto con uno specifico committente, nulla è invece dato sapere circa il numero delle giornate effettivamente lavorate e sull'orario giornaliero o mensile svolto. Ciò impedisce, di fatto, di creare una relazione diretta tra retribuzioni e tempo di lavoro, in quanto va tenuto conto che, realisticamente, una buona percentuale di parasubordinati svolge la propria attività part-time. Pertanto il nostro uso di tale variabile è inteso a mero scopo comparativo tra i diversi gruppi.

dichiarate di guadagno, sono quelli che più degli altri necessiterebbero di coperture contrattuali estese.

Anche sotto il profilo del reddito generato i lavoratori tipici, sia concorrenti che esclusivi, si trovano nella condizione più favorevole poiché a fronte di un numero di mesi contrattualizzati più elevato, dispongono di un reddito per mese discretamente elevato: oltre 2.200 euro per i tipici/concorrenti e oltre 3.200 euro per i tipici/esclusivi (ma le donne percepiscono redditi sensibilmente minori). I lavoratori atipici, al contrario, sono caratterizzati da un indice retributivo più modesto (inferiore sia a quella dei lavoratori tipici che rispetto alla media), che sembra di nuovo indicare una condizione di effettiva precarietà.

Tabella 5 – Redditi e durata contrattuale per condizione lavorativa e genere

	SESSO	Imponibile 2006	Durata contratto in mesi nel 2006	Indice retributivo
Tipico/concorrente	F.	19.871,92	10,33	1.924,55
	M.	23.879,58	10,28	2.323,19
	Totale	23.102,37	10,29	2.245,59
Tipico/esclusivo	F.	25.912,30	10,42	2.486,32
	M.	36.733,31	10,46	3.510,33
	Totale	33.936,69	10,45	3.246,47
Atipico/Concorrente	F.	8.017,41	7,76	1.033,30
	M.	13.351,53	8,37	1.595,64
	Totale	11.796,90	8,19	1.440,23
Atipico/esclusivo	F.	6.582,61	7,14	922,05
	M.	9.655,00	7,13	1.353,80
	Totale	7.895,57	7,14	1.106,44

Anche da questa prospettiva le donne appaiono come il soggetto più debole del mercato del lavoro parasubordinato: indipendentemente dalla propria condizione esse percepiscono compensi molto inferiori agli uomini. La distanza maggiore si registra nel segmento degli atipici/esclusivi dove le lavoratrici percepiscono mediamente il 32% in meno rispetto a quanto ricevuto dai lavoratori di sesso maschile. È un dato preoccupante poiché il loro ammontare retributivo calcolato su base mensile è pari a 922 euro, e viene erogato per soli 7 mesi all'anno.

2.4 Verso un modello più raffinato di precarietà occupazionale²⁵.

Il modello appena visto, seppur abbia il pregio della sinteticità, in quanto si basa su due sole variabili dicotomiche, pecca di eccesso di semplificazione. Ciascuna variabile infatti ci fornisce solo un'immagine parziale della condizione dei parasubordinati, mentre adottando un'ottica multidimensionale sarebbe possibile ottenerne una rappresentazione più adeguata. Purtroppo le variabili disponibili nell'archivio amministrativo INPS²⁶ – o calcolabili a partire da esse – non sono numerose e ovviamente si riferiscono a condizione oggettive dei lavoratori, quali età, sesso, contesto territoriale, settore di attività, tipologia di prestazione, durata del contratto nell'anno e indice di retribuzione media mensile, risultante dal rapporto tra il totale dell'imponibile dichiarato come lavoratore parasubordinato e il numero dei mesi in cui questo risulta essere sotto contratto, con uno o più committenti, anche contemporaneamente. Va ricordato che tale indicatore nulla ci dice rispetto all'effettivo numero delle ore o dei giorni o lavorati nel mese, né circa l'esistenza o meno di rapporti *part time*, che potrebbero giustificare almeno in parte i forti differenziali retributivi che vedremo esistere tra le diverse categorie di lavoratori. Ciononostante, esso rappresenta un proxy al fine di individuare situazioni di debolezza sociale se non di vera e propria precarietà.

Utilizzando gli indicatori anzidetti ed operando una analisi delle corrispondenze multiple seguita da una cluster analysis, è stato possibile individuare cinque tipi di lavoratori flessibili, contraddistinti da diversi livelli di vulnerabilità occupazionale²⁷.

Come si vede dalla figura 3 che segue, l'analisi fattoriale individua chiaramente i lavoratori forti e i lavoratori deboli in maniera coerente con quanto detto sinora. I primi, sul lato sinistro della figura, sono sostanzialmente lavoratori tipici (che svolgono compiti di amministratori di Enti e società) con redditi plurimi, caratterizzati da alti imponibili annui, contratti più lunghi, che coprono l'intero anno e alti indici di retribuzione mensile. I secondi sono atipici (Collaboratori coordinati e a progetto, dottorandi e borsisti) con redditi esclusivi, basso imponibile, basso indice retributivo e contratti di breve durata.

Caratterizzano queste due polarità il genere (maschile vs femminile, con le donne nettamente sovrarappresentate nelle fasce deboli) e l'età, che risulta crescente a mano a mano che si passa dai gruppi più deboli a quelli più forti. Anche i settori di attività risultano significativamente diversi: l'Industria e il Commercio caratterizzano i lavoratori forti, mentre i servizi alle imprese, e quelli pubblici (la P.A., l'Istruzione, la Ricerca, la Sanità) quelli più deboli. In questo scenario risultano coerenti anche i contesti territoriali: il Centro, il Sud e le Isole caratterizza questi ultimi, il Nord (ovest ed est) i lavoratori più forti. Di un certo interesse

²⁵ Le argomentazioni esposte nel paragrafo che segue sono state più ampiamente discusse nel paper: P. Di Nicola, I. Mingo, *Flessibilità e dintorni: dimensioni concettuali, empiriche e risultati a confronto*, presentato al Convegno della Sezione di Metodologia dell'Associazione Italiana di Sociologia, "Esplorare la coesione sociale: teorie, ipotesi, modelli, tecniche di analisi dei dati", Trento, Facoltà di Sociologia, 28-30 giugno 2007

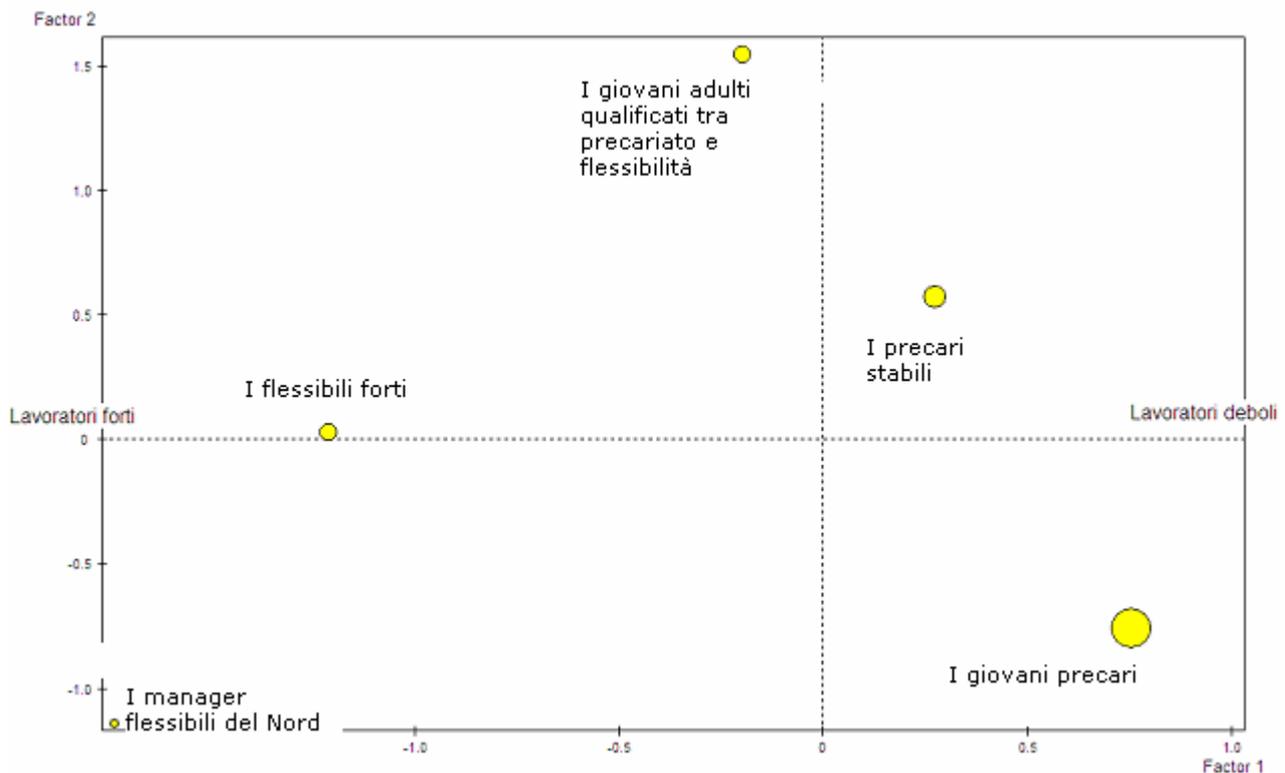
²⁶ Si ricorda che l'archivio di cui si parla è costituito, per ciascun anno preso in considerazione, di circa 9 milioni di versamenti contributivi eseguiti dalle imprese a favore dei parasubordinati alle loro dipendenze.

²⁷ Per la metodologia impiegata si rimanda a: P. Di Nicola, I. Mingo, *Flessibilità e dintorni: dimensioni concettuali, empiriche e risultati a confronto*, cit.

muovono agevolmente in questo speciale mercato del lavoro. Il rimanente gruppo si colloca in una posizione intermedia tra le due polarità.

Graficamente, i cinque gruppi si situano, nel continuum ideale flessibilità/precarietà, come indicato nel grafico successivo.

Figura 4: Tipi flessibili tra i parasubordinati



In sintesi, i gruppi che emergono dalla cluster analysis sono i seguenti (figura 5):

Cluster I : I giovani precari

Il primo e più grande cluster, che ammonta al 39,2% dei parasubordinati, è costituito in larga parte da lavoratori con un'unica fonte di reddito (esclusivi per il 77%) e quasi interamente monocommittenti (nel 94% dei casi). Il gruppo è caratterizzato da un'elevatissima presenza di atipici: i collaboratori a progetto sono il 75% del totale (mentre nell'intero universo costituiscono il 52%), con livelli di imponibile inferiori a 5 mila euro annui nel 99% dei casi. L'indice di retribuzione mensile - di circa 500 euro - e i mesi contrattualizzati, inferiori a 6 per oltre il 60% di essi, delineano un profilo di lavoratori deboli con contratti brevi e saltuari. Si tratta di soggetti di giovane età, inferiore a 30 anni (41%), prevalentemente donne (53%). Le ripartizioni geografiche prevalenti risultano il Centro e il Mezzogiorno; i settori di attività caratterizzanti sono quelli dei servizi, dell'istruzione, della sanità

Cluster II : I precari stabili

Anche il secondo cluster, che rappresenta il 21% dei parasubordinati, è costituito in larga parte da lavoratori esclusivi (75% dei casi) e con un solo committente ma tra di essi si colloca anche una percentuale superiore che nella popolazione totale, di pluricommittenti (13,3% vs l'10,7%). Si tratta in larga percentuale di Co.co.pro e assimilati (68,2%) con redditi superiori a quelli del gruppo precedente e compresi tra 5 e 20 mila euro nel 92,3% dei casi. L'indice di retribuzione mensile si colloca tra i 500 e i 1000 euro e si accompagna a contratti più duraturi: da 6 mesi a 1 anno con una prevalenza di questi ultimi (63,2%). Il profilo sembrerebbe quello di lavoratori che seppur deboli hanno comunque contratti più durevoli e dunque con una maggiore copertura temporale nell'occupazione. Si tratta di "giovani adulti" di età inferiore a 40 anni, prevalentemente maschi (51%). La ripartizione geografica in cui lavorano è prevalente è il Centro (32%); i settori di attività caratterizzanti sono quelli dei servizi, dell'informatica e della sanità.

Cluster III: I giovani adulti qualificati tra precariato e flessibilità

Il terzo cluster raggruppa il 16,3% dell'universo e si caratterizza per la presenza di lavoratori atipici (67,9%) ed in particolare di dottorandi e borsisti di ricerca (13% vs 3%), ma anche di Co.co.co della PA, di collaboratori di giornali e di associati in partecipazione. Si tratta di lavoratori molto spesso esclusivi (74,0%), giovani adulti di età compresa tra i 31 e i 40 anni nel 35% dei casi, che svolgono attività commissionate da più datori di lavoro nel 12% dei casi. E' realistico pensare che tra di essi vi siano in misura maggiore soggetti ad alta qualificazione, sottoposti ai lunghi percorsi di professionalizzazione che allungano i tempi di attesa di un lavoro stabile. L'imponibile, compreso tra i 10 e i 30 mila euro, si coniuga a rapporti di lavoro che coprono l'intero anno nell'85,4% dei casi. Coerentemente l'indice di retribuzione mensile va dai 1000 ai 2000 euro. I settori di attività sono diversificati: il commercio, l'istruzione, la PA, l'informatica, la ricerca. Le ripartizioni geografiche caratterizzanti risultano il Centro (30%) e il Nord-est (23%).

Cluster IV: I flessibili forti

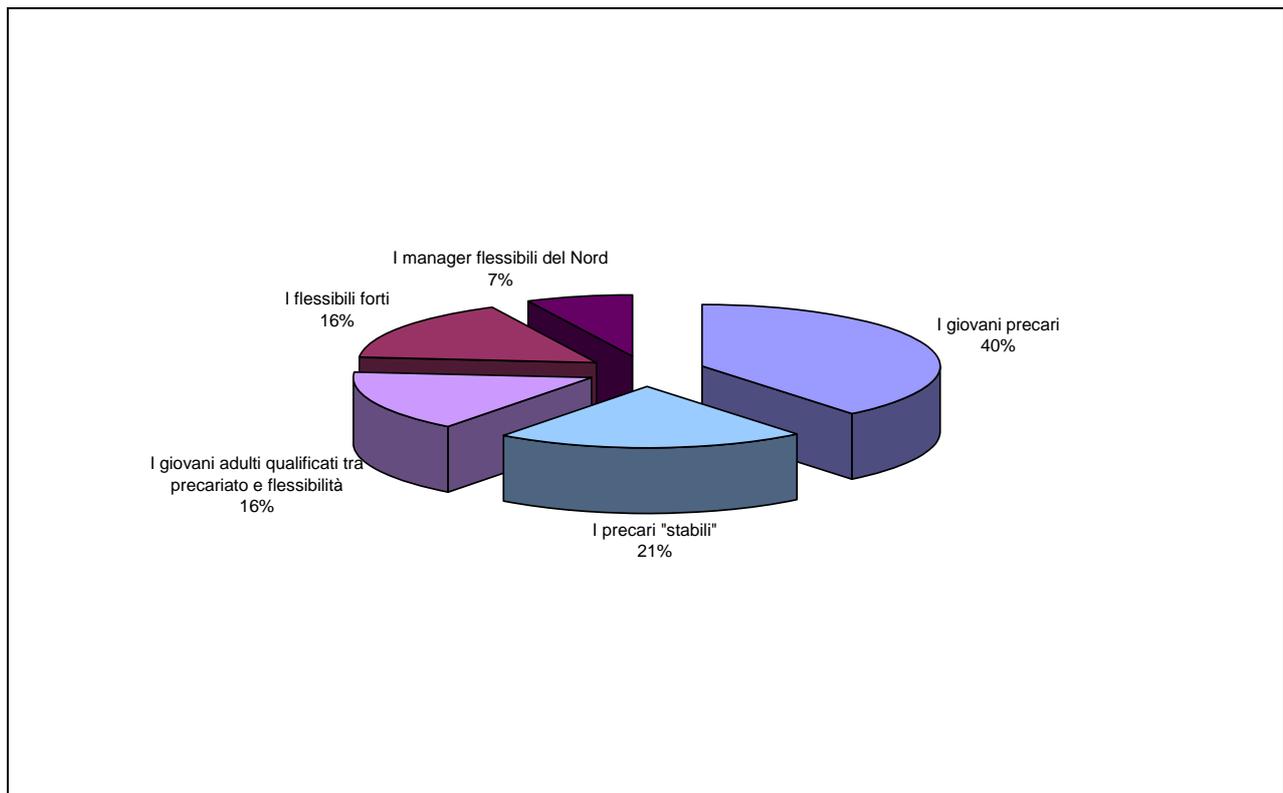
Raggruppa il 16,3% dei parasubordinati ed è costituito per il 67% da Amministratori, sindaci e revisoti di aziende e enti, dunque da lavoratori tipici, di età molto diversificata (da 30 a oltre 65 anni), in prevalenza uomini (76,8% vs 57,3%). Il rapporto con più committenti risulta essere una modalità caratterizzante (12,4%), mentre l'attività svolta come parasubordinati è concorrente con altri redditi nel 42,7% dei casi (vs 28,6% della media). I livelli di imponibile che caratterizzano il gruppo sono medio alti (da 30 a 50 mila euro nel 92,8% del gruppo), tanto che l'indice di retribuzione mensile supera i 2000 euro e, per il 32,5% di essi, i 3000 euro. Anche la durata contrattuale prefigura un'attività continuativa nel corso dell'anno (12 mesi nell'85% dei casi).

Il settore di attività prevalente, a differenza di quelli dei gruppi precedenti, è il secondario (l'industria nel 30,7% dei casi), anche se una quota considerevole lavora nel commercio (21,9%). La vocazione industrialista di questo gruppo è confermato anche dalla localizzazione geografica: il Nord (ovest ed est) è la ripartizione in cui si localizzano nel 67% dei casi.

Cluster V: I manager flessibili del Nord

E' il gruppo più piccolo, con solo il 7,2% dei parasubordinati ed è costituito quasi interamente (84,8%) da Amministratori di società di età superiore a 50 anni. Svolgono altre attività lavorative o sono pensionati nel 39,7% dei casi e hanno più di un committente nel 22,6%. Sono caratterizzati da alti livelli di imponibile, che arriva a superare la soglia dei 50 mila euro, e da alti indici di retribuzione mensile che si attesta oltre i 3000 euro per la totalità degli individui del gruppo (99,7%). Anche in questa coorte il settore di attività prevalente è l'industria (41,9%) e il commercio (21,3%) e le ripartizioni geografiche caratterizzanti sono quelle del Nord (75,1%).

Figura 5: Gruppi tipologici dei lavoratori parasubordinati



N=1.528.865

3. Osservazioni conclusive: tra flessibilità scelta e subita

Dall'analisi sin qui svolta si possono distinguere con chiarezza due grandi tipologie di lavoratori flessibili: quelli "deboli", che hanno competenze facilmente riproducibili e di facile

reperimento sul mercato del lavoro, che vivono una condizione di precarietà caratterizzata innanzitutto da una forte insicurezza retributiva e occupazionale, e che subiscono i processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro, e quelli "forti", che possono spendere sul mercato una professionalità elevata, e che scambiano minori sicurezze con più interessanti e stimolanti contenuti lavorativi, maggiore autonomia nella gestione di tempi e modi di lavoro, e non di rado con compensi maggiori.

Molti lavoratori flessibili si muovono nel mondo del lavoro come in un territorio straniero, indefinito e per questo generatore di ansie e paure²⁹. Per alcuni di loro, più avanti con l'età, l'incertezza rischia di non costituire più un'eccezione, bensì una condizione permanente. Anche per molte donne la flessibilità dei rapporti di lavoro è più una necessità che un'esigenza, e in vi è il rischio che il capitale sociale oggettivo che il soggetto è in grado di mettere in campo sia, dopo anni di lavori saltuari, troppo scarso.

E' chiaro che i giudizi sulla flessibilità possono cambiare profondamente a seconda che il lavoro flessibile sia *autonomo* o *eteronomo*, scelto o imposto. Le nuove tipologie lavorative possono fornire alle persone maggiore libertà di gestire la propria vita e i propri tempi in modo più conforme ai bisogni³⁰; senza contrappesi, però, dai nostri dati sembra che la flessibilità renda palesi e aumenti i livelli di disuguaglianza tra coloro che partono da situazioni positive, e chi invece non può contare su punti di partenza altrettanto buoni. E' la società che può essere visivamente rappresentata da una clessidra³¹, nella cui parte alta vige una "flessibilità buona", e nella parte bassa la "flessibilità cattiva", formata da lavori più esposti alle fluttuazioni del mercato³². Per fortuna la parte bassa della clessidra non è quella preponderante, e la cattiva flessibilità interessa una piccola percentuale di lavoratori. Ma ciò non è una buona giustificazione per disinteressarsene, tanto più che i perdenti di un gioco a somma positiva rischiano di essere sempre gli stessi: i giovani a bassa qualificazione e le donne .

Tra i ricercatori e gli esperti di mercato del lavoro non c'è concordanza sugli effetti della flessibilità. Le situazioni positive, di solito, sono quelle che si notano per prime, e molti mettono in risalto il positivo effetto della flessibilità sull'occupazione, che in Italia è molto cresciuta negli ultimi dieci anni³³. Ma i dati disponibili confermano anche un aumento dei rischi di esclusione sociale tra i lavoratori. A parere di chi scrive esiste oggi un *flexibility divide*³⁴, che discrimina tra i lavoratori *flessibili* e quelli *flessibilizzati*: i primi sono in grado di gestire in

²⁹ Z. Bauman, *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna, 2000.

³⁰ A. Accornero, *Era il secolo del Lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000

³¹ L'immagine della clessidra è ripresa da L. Gallino, *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale*, in G. Mari (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, 2004.

³² Bennett Harrison, in *Agile e snella*, Edizioni Lavoro, Roma, 1999, sottolinea l'affermarsi, in concomitanza con l'introduzione di modelli flessibili di organizzazione del lavoro, di un mercato del lavoro 'dualistico', in cui da una parte si troveranno i lavoratori interni alle aziende, con tutele, benefici e prospettive di carriera, e dall'altra gli esterni, senza tutele e senza garanzie. In questo modo, continua l'autore, il dualismo coinvolgerà anche i livelli retributivi dei lavoratori, creando situazioni di disparità. Anche M. Castells, parlando della "società informazionale" in cui acquistano sempre maggior peso le occupazioni dequalificate dei servizi, sottolinea il pericolo del formarsi di una struttura sociale polarizzata tra fascia alta e fascia bassa a discapito della fascia intermedia.

³³ Così, ad esempio, Natale Forlani, al vertice di Italia Lavoro, su *il Sole 24 Ore* del 31.8.2007 (pag. 15)

³⁴ P. Ceri, *La società vulnerabile*, Laterza, Roma - Bari, 2003.

modo autonomo la propria condizione lavorativa, grazie alla formazione accumulata, alle reti di relazioni attivate e su cui poter fare affidamento, ai mezzi materiali e simbolici di supporto. I secondi sono costretti ad affidare la gestione della propria flessibilità ad altri, e la loro capacità di afferrare le opportunità della globalizzazione dei mercati è seriamente compromessa da fattori oggettivi, che minano, o possono minare in partenza le condizioni di vita degli individui, incidendo sulla loro capacità di governare le situazioni di incertezza della società contemporanea³⁵.

Se è vero, come ricordano la maggior parte degli studiosi, che la flessibilità è necessaria per rimanere competitivi a livello globale e che essa è un fenomeno al quale è impossibile sottrarsi, è nondimeno necessario trovare una via per renderla sostenibile, di accompagnarla in modo imprescindibile a un sistema di protezione sociale che possa garantire la dignità delle persone. Intanto, però, e i dati in nostro possesso lo dimostrano, dietro la flessibilità, per una quota non insignificante di lavoratori parasubordinati, avanza la precarietà e un profondo disagio sociale.

Eppure la flessibilità non si identifica necessariamente con la precarietà, anzi ne è in qualche modo l'antitesi; in un tessuto sociale innervato di tutele e garanzie universali per i lavoratori, è possibile utilizzare la flessibilità per aumentare l'integrazione sociale, anziché l'esclusione. Al contrario, in una società disattenta può potenzialmente aumentare a dismisura la differenza fra chi ha i mezzi, reti sociali e familiari di supporto che gli permetteranno di affrontare e massimizzare gli aspetti positivi della flessibilità, e chi dall'altra parte si trova da solo a fronteggiare una condizione di perenne instabilità, di passaggio da un lavoro precario a un altro, senza possibilità di costruirsi un percorso lavorativo lineare di crescita e di identità sociale.

³⁵ P. Ceri, op. cit., pag 82.

Riferimenti Bibliografici

- AAVV, *La «legge Biagi» anatomia di una riforma*, Editori Riuniti, Roma, 2006.
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997/2000.
- Accornero A., G. Altieri, C. Oteri, *Lavoro flessibile*, Ediesse, Roma, 2001.
- Accornero, A. *Lavoro, mercato, regole: quando il difetto sta nel manico...*, in AAVV, *La «<< legge Biagi»>> anatomia di una riforma*, Editori Riuniti, Roma, 2006.
- Accornero A., *Il mondo della produzione*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Accornero A., *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006
- Albers D., Haseler S., Meyei H, (a cura di), *Social Europe. A continent's challenge to market fundamentalism*, London Metropolitan University, 2006
- Atkinson J., "Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets", in R. Dahrendorf, E. Kohler, F. Piotet (a cura di), *New Forms of Work and Activity*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1986
- Barbier J., Nadel H. *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma, 2002.
- Barman Z., *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna, 2000.
- Beck U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.
- Bologna S., A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano, 1997.
- Bonazzi G., *Come studiare le organizzazioni*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Butera F., *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni*, Franco Angeli, Milano, 1997.
- Butera F., M. La Rosa, *Formazione, sviluppo organizzativo e gestione delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano, 1998.
- Casagrande M., Cepollaro G., *Il lavoro senza confini*, Guerini e Associati, Milano, 2003.
- Castells M. *La nascita della società in rete*, Egea, Milano, 2002.
- Catania D., C. M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di), *Una vita tanti lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2004.
- Catania D., *La flessibilità situazionale: aspetti teorici del post-fordismo*, in D. Catania, C. M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di), *Una vita tanti lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2004.
- Ceri P., *La società vulnerabile*, Laterza, Bari, 2003.
- Coriat B., *Ripensare l'organizzazione del lavoro*, Dedalo, Bari, 1993.
- Davidow, W H and Malone, M S (1992) *The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century* HarperBusiness, New York
- De Masi D. (1999), *Il futuro del lavoro*, Laterza, Milano
- Di Nicola P., *Da Taylor a Ford. Appunti per lo studio dello «Scientific Management» e della catena di montaggio*, Ediesse, Roma, 2005.
- Di Nicola P., *I lavoratori nella net-economy tra dipendenza e autonomia*, in R. Fontana, B. Mazza (a cura di), *E-job*, Guerini, e Associati, Milano, 2001.
- Fontana R., Mazza B. (a cura di), *E-job*, Guerini, e Associati, Milano, 2001.
- Freni M., *Biografie rapsodiche*, in M. Casagrande, G. Cepollaro, *Il lavoro senza confini*, Guerini e Associati, Milano, 2003.
- Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma – Bari, 2003.
- Gallino L., *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale*, in G. Mari (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, 2004.
- Harrison B., *Agile e snella*, Edizioni Lavoro, Roma, 1999.
- Rao P. K., *The Economics of Transaction Costs: Theory, Methods and Applications*, Palgrave Macmillan, NY, 2003
- Iacci P. (a cura di), *La flessibilità nella gestione delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano, 2005.
- INPS, *Il lavoro parasubordinato. Dal 1996 al 2004.*
- Isfol, *PLUS Participation, Labour, Unemployment Survery*, 2005
- ISTAT 2006, Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Luigi Biggeri, XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) – Camera dei Deputati).
- Laubacher, R.J. and Malone, T.W. (1997) 'Flexible Work Arrangements and 21st Century Worker's Guilds', Working Paper No. 04, MIT Sloan School of Management, 21st Century Initiative, Cambridge.
- Malone, T.W. and Laubacher, R.J. (1998) 'The Dawn of the E-Lance Economy', *Harvard Business Review*, 76(10): 145-152.
- Marazzi C., *Il posto dei calzini*, Bollati Boringhieri, Torino, 1999.
- Mari G. (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, 2004.
- Marrani A., *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, La Giuntina, Firenze 1980.
- Mingione E., E. Pugliese, *Il lavoro*, Carocci, Roma, 2003.
- Nonaka I., Takeuchi H. *The knowledge creating company*, Oxford University Press, New York, 1995.

- O'Toole J., *Work in America*, Cambridge, MA: MIT Press, 1973.
- Piotet F., *The changing face of work*, Dublino, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1988;
- Ranci C., *Le nuove disuguaglianze in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Rifkin J., *La fine del lavoro*, Baldini & Castaldi, Milano, 1997.
- Scharpf F. W., "Employment and the Welfare State". In: Cuperus, Duffek, e Kandel (a cura di), *Multiple Third Ways. European Social Democracy Facing the Twin Revolution of Globalisation and the Knowledge Society*, Amsterdam, Wiaardi-Beckman-Stichting, 65-76., 2001
- Sennett R., *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 2003.
- Sennett R., *La cultura del nuovo capitalismo*, Il Mulino, Bologna, 2006.
- Sennett R., *Rispetto*, Il Mulino, Bologna, 2004.
- Trigilia C., *Sociologia economica*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Zucca, G. *Vite a (o per il) lavoro: tipologie dell'atipicità e vulnerabilità sociale*, in D. Catania, C. M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di), *Una vita tanti lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2004.

Fonti

INPS, Gestione separata: archivio contribuenti 2006 e 2005 (file dati)