

Stabilmente precari? Rapporto 2008 sui lavoratori parasubordinati iscritti alle Gestione Separata INPS

Patrizio Di Nicola¹, Isabella Mingo²
Zaira Bassetti³, Mariangela Sabato⁴

Giugno 2008

SINTESI DELLA RICERCA

1. Premessa: i lavoratori parasubordinati della Gestione Separata INPS

Va ricordato che i lavoratori parasubordinati sono costituiti di due grandi gruppi: da una parte vi sono i lavoratori "tipici" (amministratori, sindaci di società e partecipanti a commissioni), i quali costituiscono un terzo circa degli iscritti alla Gestione Separata INPS. Dall'altra vi è la galassia degli "atipici", in larga maggioranza titolari di contratti di collaborazione, che rappresentano i restanti due terzi dell'universo sotto esame. A rendere il quadro ancor più variegato, va ricordato che una quota non esigua di parasubordinati (32,2% nel 2007, in maggioranza amministratori) può contare anche su di un reddito da lavoro dipendente o da pensione che si aggiunge a quello prodotto dalle collaborazioni. In tal caso parleremo di "lavoratori con redditi concorrenti". Ovviamente, i soggetti con reddito "esclusivo" (come avviene in grande maggioranza tra i collaboratori le donne e i giovani), si trovano in condizioni di maggiore debolezza rispetto al primo gruppo.

Il presente rapporto, dedicato alla comparazione degli andamenti nel triennio 2005-2007, dedica particolare attenzione alla condizione dei **lavoratori a rischio di precarietà** (cioè coloro che hanno un contratto atipico, e nello stesso tempo possono contare esclusivamente su tale reddito, che nel proseguo del rapporto chiameremo anche "atipici esclusivi", o più brevemente "precari") e al **fenomeno della "flessibilità persistente"**, ossia la reiterazione negli anni, per uno stesso soggetto, dei contratti di lavoro parasubordinato. Si tratta di un

¹ Docente di Sociologia dell'Organizzazione e di Sistemi Organizzativi Complessi, Facoltà di Scienze della Comunicazione, Università degli Studi di Roma "La Sapienza".

² Docente di Fonti Statistiche e indicatori socio-culturali e di Metodologia e tecnica della ricerca sociale, Facoltà di Scienze della Comunicazione, Università degli Studi di Roma "La Sapienza".

³ Laureata in Scienze della Comunicazione, collabora con il Dipartimento di Sociologia e Comunicazione, Università degli Studi di Roma "La Sapienza".

⁴ Dottore di ricerca in Sociologia Economica e Processi della nuova economia, collabora con il Dipartimento di Sociologia e Comunicazione, Università degli Studi di Roma "La Sapienza".

fenomeno che riguarda nel triennio 2005-07 i due terzi dei parasubordinati ed oltre il 37% dei lavoratori precari.

2. Lavoro parasubordinato: un fenomeno in via di stabilizzazione, con indizi di declino

I lavoratori parasubordinati nel 2007 sono 1.566.978, con un aumento di poco più di 38 mila unità rispetto al 2006 (equivalenti a +2,4%; l'aumento 2005-06 era stato superiore: +54 mila persone, 3,5%), dei quali il 42,46% sono donne e il 57,54% sono uomini. **Il fenomeno del lavoro parasubordinato pare segnare negli ultimi anni una sostanziale stabilità**, almeno rispetto al periodo 1996-2004 in cui essi erano aumentati del 108% con un incremento medio annuo del 9,6%⁵. **Un ulteriore segnale positivo viene dalla riduzione, nell'ultimo anno, di oltre 20 mila unità dei lavoratori a rischio di precarietà⁶, che sono passati dai 858.388 del 2006 ai 836.493 del 2007.** Su tali risultati, molto probabilmente, hanno pesato tra fattori principali:

- 1) l'attenzione che il ministero del Lavoro ha attribuito nel 2006-07 alla lotta alla precarietà e alle "false collaborazioni", anche a seguito dei risultati di varie visite ispettive condotte dagli organi preposti;
- 2) l'aumento del contributo pensionistico di ben 5 punti percentuali rispetto al reddito, che ha reso meno conveniente per le aziende il ricorso alle collaborazioni;
- 3) gli incentivi alla stabilizzazione, che hanno introdotto una legislazione premiante per le aziende che trasformano le collaborazioni in lavoro dipendente.

Tuttavia, come vedremo nel rapporto, sono numerosi gli elementi che lasciano intendere che pur essendo diminuiti, i lavoratori precari non abbiano concretamente migliorato la propria condizione economica.

Sotto il profilo del genere, anche nel 2007 si conferma la polarizzazione che vede le donne crescere numericamente nei lavori atipici e meno retribuiti (+18 mila nel triennio), mentre i maschi aumentano di più tra gli amministratori (+27.486).

Il lavoro parasubordinato nel 2007 si conferma una tipologia per **"i giovani ma non troppo"**: l'età media totale è pari a 40,7 anni (con le donne che continuano ad essere mediamente più giovani di 4 anni), ma il gruppo dei collaboratori a rischio di precarietà è popolato soprattutto di giovani adulti, con età media di 34 anni (tabella 1).

⁵ INPS, *Il lavoro parasubordinato. Dal 1996 al 2004*, Roma, 2005, pag. 10.

⁶ Si tratta di titolari di un contratto di lavoro atipico, generalmente di collaborazione, con reddito esclusivo proveniente dal lavoro parasubordinato.

Tabella 1 – Variazione 2005-2007 dei lavoratori attivi nella Gestione Separata, per genere e tipologia contrattuale

	Totale Parasubordinati 2005	Di cui Precari nel 2005	Totale Parasubordinati 2007	Di cui Precari nel 2007	Variazione totale 2005-07	Variazione Precari 2005-07
Femmine	626.643	460.043	665.303	479.629	38.660	19.586
%	42,48	57,25	42,46	57,34	6,17	4,25
Età media F.	37,4	34,4	36,9	33,7		
Maschi	848.468	343.545	901.675	356.864	53.207	13.319
%	57,52	42,75	57,54	42,66	6,27	3,88
Età media M.	44,0	35,4	43,6	34,5		
Totale	1.475.111	803.588	1.566.978	836.493	91.867	32.905
Età media M+F	41,18	34,8	40,7	34,1		

2. Il rischio della precarietà: le due Italie

La massima concentrazione di parasubordinati la si trova in Lombardia (372.383, pari al 23,8% del totale nazionale) e nel Lazio (253.652, ossia il 16,2% del totale). In quest'ultima regione si registra anche il maggior incremento nel triennio 2005-07 (+ 27 mila unità). Ma va detto che, su base territoriale, esistono due "modelli" molto diversi di contratti flessibili:

- al Nord si ha una prevalenza di lavoratori tipici (amministratori di società ed Enti ed assimilati) e la quota di lavoro precario si colloca al di sotto del valore medio nazionale. Ad esempio, a fronte di un valore medio del 53,4% nel rapporto tra precari e parasubordinati, la percentuale di precari in Lombardia è al 50,7%, in Veneto al 37,7% e in Trentino ad appena il 29,5%
- nelle regioni del Centro-Sud, al contrario, la precarietà tra i parasubordinati è ai massimi livelli: **in Calabria e nel Lazio, sono precari tre parasubordinati su quattro (rispettivamente 75,7% e 72,9%), in Campania, Puglia e Sicilia lo sono due su tre.**

La "maglia nera della flessibilità" tra le province spetta a Reggio Calabria, dove sono precari l'82,2% dei parasubordinati. A Roma si concentrano ben 230.366 parasubordinati e, di questi, vive il rischio del precariato il 74,1%.

3. Collaboratori in crescita, ma non nel settore pubblico

I gruppi professionali che nel 2007 mostrano una maggiore crescita assoluta sono gli amministratori (che superano ormai le 507 mila unità, con un aumento del 7% rispetto al 2005) e i collaboratori a progetto (oltre 781 mila, con un aumento assoluto rispetto al 2005 di 35 mila unità, ma una contrazione, rispetto al 2006, di 13 mila).

Rimangono stabili nel triennio i collaboratori del settore pubblico: probabilmente le politiche intese a stabilizzare e a frenare il ricorso a tale tipologia contrattuale, se non hanno portato alla riduzione, almeno hanno contribuito a rallentarne l'espansione (tabella 2).

Tabella 2 - Variazione 2005-2007 dei lavoratori attivi nella Gestione Separata per tipologia professionale

	2007						Variazione 2005-2007			
	Femmine		Maschi		Totale		F.	M.	Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	N.	N.	%
Amministratore, sindaco società	114.686	17,24	392.871	43,57	507.557	32,39	8.078	27.486	35.564	7,53
Collab. Giornali	3.833	0,58	4.425	0,49	8.258	0,53	-933	-1.306	-2.239	-21,33
Partecipante a Commissioni	2.915	0,44	12.022	1,33	14.937	0,95	-9	-874	-883	-5,58
Amministratore Enti Locali	232	0,03	774	0,09	1.006	0,06	-10	-12	-22	-2,14
Dottorando, borsista MIUR	25.736	3,87	22.873	2,54	48.609	3,10	5.760	4.607	10.367	27,11
Co.co.co -pro	415.490	62,45	365.764	40,56	781.254	49,86	18.077	16.866	34.943	4,68
Venditore porta a porta	6.266	0,94	5.252	0,58	11.518	0,74	-248	-702	-950	-7,62
Collaboratori occasionali	10.982	1,65	10.781	1,20	21.763	1,39	548	631	1.179	5,73
Lavoro occasionale autonomo	3.487	0,52	5.341	0,59	8.828	0,56	583	898	1.481	20,16
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	5.334	0,80	18.602	2,06	23.936	1,53	474	1.628	2.102	9,63
Co.Co.Co nella PA	41.986	6,31	33.921	3,76	75.907	4,84	63	88	151	0,20
Co.Co.Co. prorogati	1.863	0,28	2.361	0,26	4.224	0,27	-5.908	-4.201	-10.109	-70,53
Associati in partecipazione	24.984	3,76	22.174	2,46	47.158	3,01	4.676	3.584	8.260	21,24
Formazione specialistica	7.509	1,13	4.514	0,50	12.023	0,77	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Totale	665.303	100	901.675	100	1.566.978	100	31.151	48.693	79.844	5,41

Il settore di attività maggiormente popolato da lavoratori parasubordinati è l'industria, seguito dal commercio e dai servizi professionali di consulenza alle imprese. **Tra i lavoratori a rischio di precarietà, le percentuali maggiori si trovano nelle comunicazioni (87,2%), nei servizi di consulenza (76,5%), nella ricerca e nella sanità (76,6% e 73,2%), seguiti dal settore dell'informatica e dell'istruzione (67,9% e 67,4%, quindi due lavoratori su tre sono a rischio).**

4. L'esposizione al rischio di precarietà: committenza, condizione contrattuale e redditi

La tipologia contrattuale (tipica od atipica), la committenza (che può essere unica o multipla) e la condizione di "esclusività" o di "concorrenza" del reddito dei lavoratori costituiscono indicatori affidabili della condizione di precarietà dei lavoratori parasubordinati. **Il 90% dei parasubordinati ha un solo committente e il 67,8% può contare su un'unica fonte di reddito (ma tra i collaboratori gli esclusivi sono l'84,4%),** spesso associato a contratti atipici, di durata limitata e con basse retribuzioni.

Tabella 3 – Committenza, esclusività del reddito e imponibile medio per tipologia professionale (in euro annuali). Confronto 2005-2006-2007

Tipo Rapporto	% Mono committenti	% Redditi esclusivi	Imponibile medio 2005	Imponibile medio 2006	Imponibile medio 2007	Differenza 2005-2007	%
Amministratore sindaco società	87,36	44,05	27.970,50	28.826,58	29.999,91	2.029,41	7,3
Collab. Giornali	82,50	73,70	6.776,01	6.965,40	7.427,30	651,29	9,6
Partecipante a Commissioni	86,55	12,43	5.273,89	6.206,62	7.362,80	2.088,91	39,6
Amministratore Enti Locali	86,48	40,26	10.713,86	12.215,39	13.726,60	3.012,74	28,1
Dottorando, borsista MIUR	87,59	88,41	11.060,83	11.297,24	11.583,37	522,54	4,7
Co.co.co -pro	89,13	84,42	8.404,21	8.409,82	8.809,58	405,37	4,8
Venditore porta a porta	96,51	89,24	8.736,51	8.992,49	9.720,48	983,97	11,3
Collaboratori occasionali	92,20	68,05	3.615,26	3.798,04	3.897,39	282,13	7,8
Lavoro occasionale autonomo	86,93	47,36	6.575,80	6.335,70	6.539,56	-36,24	-0,6
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	96,38	3,01	14.582,34	14.636,64	14.951,08	368,74	2,5
Co.Co.Co nella PA	96,17	66,74	7.996,56	8.267,24	8.744,60	748,04	9,4
Co.Co.Co. prorogati	98,30	72,56	7.542,49	9.565,71	10.524,61	2.982,12	39,5
Associati in partecipazione	97,12	89,88	8.383,70	8.692,52	8.655,98	272,28	3,2
Media generale			14.678	14.933	15.872,91	1194,91	8,1

Come si può notare dalla tabella precedente, il reddito imponibile medio nel 2007 si attesta a poco meno di 15.900 euro, con un aumento di circa l'8% rispetto al 2006; tuttavia **per i collaboratori a progetto, i cui redditi passano nel triennio da 8.400 a 8.800 euro, l'incremento è tanto limitato (4,8%, pari a 405 euro) da impedire il recupero dell'inflazione reale.** Per di più va ricordato che, nel periodo preso in considerazione, la quota pensionistica versata all'INPS è passata dal 18 al 23,5%, con un aumento, quindi, superiore a quello retributivo, mentre nel contempo i mesi contrattualizzati passano per i lavoratori atipici esclusivi da 7,1 del 2006 a 7,0 del 2007. Ciò indica inequivocabilmente, per i collaboratori a progetto e assimilati, un costante peggioramento delle condizioni economiche.

5. La "stabilità" contrattuale dei parasubordinati

Che il lavoro parasubordinato non rappresenti un evento "passeggero" nella vita di molte persone è testimoniato dal fatto che esso coinvolge stabilmente oltre 1 milione di lavoratori (7 lavoratori parasubordinati su 10) per un periodo consistente dell'anno, tra i 6 e i 12 mesi (tab.

4). Le differenze principali sono date dalla tipologia di contratto: tra i lavoratori tipici quasi 9 lavoratori su 10 hanno lavorato, nel 2007, da 6 a 12 mesi, mentre tra gli atipici sono circa 5 su 10. Da sottolineare è anche il fatto che oltre 632 mila parasubordinati ha lavorato nel 2007 per tutto l'anno senza soluzioni di continuità.

Tabella 4 - Parasubordinati 2007 per durata del contratto e tipologia (per 100 persone della stessa categoria)

	Insieme dei parasubordinati al 2007		TIPICO/ CONCOR- RENTE	TIPICO/ ESCLU- SIVO	ATIPICO/ CONCOR- RENTE	ATIPICO/ ESCLU- SIVO
	Frequenza	%	%	%	%	%
fino a 1 mese	136.619	8,72	4,78	3,38	9,05	11,48
di cui fino a 7 gg	8.399					
di cui fino a 15gg	23.483					
da 1 a 3 mesi	163.259	10,42	2,56	3,31	8,67	15,57
da 3 a 6 mesi	213.897	13,65	6,67	7,01	15,49	17,47
da 6 a 12 mesi	1.021.560	65,19	84,22	85,82	62,67	53,48
di cui 12 mesi	632.256					
Dati mancanti	31.643	2,02	1,76	0,48	4,11	2,01
Totale	1.566.978	100,00	100	100	100	100

6. Flessibili, precari e persistenti

La disponibilità di un database che si estende per il triennio 2005-07 permette di cogliere il fenomeno della *persistenza della flessibilità contrattuale*, intesa come percentuale di lavoratori oggetto di contratti estesi su più anni. A tal fine, nel periodo che va dal 2005 al 2007 è possibile calcolare due percentuali: la quota di lavoratori che hanno avuto contratti parasubordinati per due anni consecutivi (2006-2007), e quella che riguarda invece i tre anni consecutivi (2005-06-07). Il primo indice è quasi al 70%. Considerando invece la persistenza per tre anni consecutivi, essa interessa oltre la metà dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata al 2007, pari a 789.690 individui.

Tabella 5 – Indice di persistenza a due e tre anni

Totale Parasubordinati nel 2007	1.566.978		
Di cui avevano un contratto anche nel 2006	1.078.381 (68,8%)*		
Di cui avevano un contratto anche nel 2005	789.690 (50,4%)*		

* % sul totale degli iscritti nell'anno di riferimento

Le collaborazioni, dunque, per essere impieghi temporanei, sono decisamente stabili nel tempo. L'impressione è di essere di fronte ad una *flessibilità contrattuale di lunga durata*, in cui l'impegno lavorativo, seppur risulta essere intermittente nel corso dell'anno (solo il 41% dei contratti coprono 12 mesi) sono però rinnovati da un anno all'altro.

I diversi gruppi occupazionali hanno indici di persistenza diversi: nelle occupazioni tipiche è la norma avere contratti pluriennali (in oltre l'80% dei casi hanno contratti per due anni, in oltre il 70% per tre anni). Diverso è il caso dei lavoratori atipici monoreddito, i cui contratti dovrebbero essere contraddistinti da una maggiore dinamicità verso forme occupazionali stabili: per essi rimanere molto tempo alle dipendenze di un'azienda con un contratto di collaborazione indica una condizione di precarietà prolungata, specialmente considerando le basse retribuzioni e che i periodi contrattualizzati nell'anno non superano in media i sette mesi. Purtroppo questi casi sono molto frequenti: **6 precari su 10 rimangono nell'impiego atipico per due anni di seguito e oltre il 37% per l'intero triennio preso in considerazione** (tabella 6). E ciò pur rimanendo, in oltre il 95% dei casi, nella stessa tipologia contrattuale da un anno all'altro. Si tratta, evidentemente, di una condizione di "intrappolamento" nel lavoro flessibile.

**Tabella 6 – Indice di persistenza per tipologia
(persistenti/totale per 100 persone delle stesse caratteristiche. Valori percentuali)**

	Su 100 occupati nel 2007 avevano un contratto anche nel 2006	Su 100 occupati nel 2007 avevano un contratto anche nel 2005
TIPICO/CONCORRENTE	82,57	70,02
TIPICO/ESCLUSIVO	84,50	73,61
ATIPICO/CONCORRENTE	67,07	50,56
ATIPICO/ESCLUSIVO	60,13	37,10
Totale	68,82	50,40

I lavoratori "*flessibili di lunga durata*" sono 789.690, in prevalenza maschi con età media significativamente più elevata: 41 anni per le donne e 47 anni per gli uomini. La maggioranza sono lavoratori atipici (52,6% pari a 415.018 persone) ed in particolare atipici esclusivi monocommittenti (circa 33% pari a 268.452 lavoratori).

La quantità maggiore di lavoratori confermati nei contratti parasubordinati si trova nei settori tradizionali (industria, agricoltura, commercio, costruzioni, attività finanziarie e immobiliari e

nella pubblica amministrazione e ricerca). Al contrario, nei servizi alle imprese e nell'istruzione la quota di contratti su tre anni è minima, ad indicare un forte ricambio di personale che può essere letto sia come una strategia di flessibilità più marcata che contraddistingue tali settori, ma anche come un adattamento, tramite il lavoro parasubordinato, alla variabilità del mercato che in questi settori è maggiore che altrove. Per quanto riguarda le attività effettivamente svolte, si può notare che la maggior quota di lavoratori confermati tra un anno e l'altro li si trova tra gli addetti alla contabilità e fiscalità aziendale, i traduttori e i formatori; all'estremo opposto troviamo gli addetti ai call center, ai recapiti e alla pubblicità.

L'imponibile medio dei persistenti, di circa 23 mila euro, è più elevato rispetto a quello registrato nel complesso dei parasubordinati (meno di 15.900 euro), ma esistono forti disparità: il reddito di un lavoratore atipico esclusivo persistente è di circa 12 mila euro, mentre quello di un lavoratore tipico esclusivo è oltre il triplo, 40 mila euro.

Tra i persistenti dunque si rafforza la polarizzazione tra *flessibili forti* e *flessibili deboli*.

7. Lo svantaggio delle donne

La quota di donne iscritte alla gestione separata Inps che vive e lavora a rischio di precarietà, è pari a circa 480 mila unità, e la quasi totalità (430 mila) intrattiene rapporti di collaborazione con un solo committente. In pratica, **su 100 donne che svolgono un lavoro parasubordinato, più di 70 vivono una situazione di insicurezza dovuta alla mancanza di continuità del rapporto di lavoro e di un reddito adeguato su cui poter continuare per pianificare vita presente e futura.** In tre anni, le lavoratrici parasubordinate a rischio di precarietà sono cresciute di circa 20 mila unità (contro le 13 mila unità della componente maschile).

Le donne percepiscono compensi mediamente più bassi degli uomini del 50%; tali disparità, sia pure in misura più contenuta, si ripropongono anche se consideriamo solo il segmento dei lavoratori a rischio di precarietà all'interno del quale le donne guadagnano mediamente il 30% in meno degli uomini e ciò nonostante che le differenze in termini di tempo lavorato siano molto contenute, se non nulle (tabella 7).

Tabella 7 - Durata media del contratto in mesi e imponibile medio per condizione professionale e genere – Anno 2007 e variazione 2006-2007

		Imponibile medio	Durata media contratto in mesi	Variazioni 2006-2007	
				Imponibile medio	Durata media contratto in mesi
TIPICO/CONCORRENTE	Femmine	21357,18	10,36	1485,25	0,03
	Maschi	26235,28	10,34	2355,70	0,06
	Totale	25279,63	10,34	2177,26	0,05
TIPICO/ESCLUSIVO	Femmine	26576,69	10,35	664,38	-0,07
	Maschi	37751,08	10,38	1017,77	-0,08
	Totale	34806,70	10,37	870,00	-0,08
ATIPICO/CONCORRENTE	Femmine	9312,52	7,74	1295,11	-0,02
	Maschi	14124,76	8,37	773,23	0,00
	Totale	12549,12	8,16	752,22	-0,03
ATIPICO/ESCLUSIVO	Femmine	6822,74	6,99	240,13	-0,15
	Maschi	9857,11	7,02	202,11	-0,11
	Totale	8121,99	7,00	226,41	-0,13

Differenziali retributivi marcati si osservano soprattutto per i collaboratori (Co.co.co./pro.): a fronte di una durata contrattuale inferiore di soli 9 giorni rispetto a quello dello degli uomini, le donne guadagnano mediamente 4.655 euro in meno all'anno. Una situazione paradossale riguarda i lavoratori occasionali autonomi: nel 2007, le donne di questo segmento professionale lavorano mediamente 3 giorni in più dei loro colleghi uomini, ma continuano a guadagnare circa 1500 euro in meno.

Dunque, se le donne della Gestione Separata guadagnano di meno dei loro colleghi uomini, le ragioni non vanno cercate certamente nelle differenze dei periodi di contrattualizzazione, quanto nei fattori che sono alla base della segregazione occupazionale e verticale e delle discriminazioni di genere che persistono sui luoghi di lavoro e che interessano tanto l'universo dei parasubordinati quanto quello dei lavoratori in generale.