



Il lavoro atipico

Hanno realizzato l'indagine:
Fausto Anderlini (coordinamento)
Paola Varini
Tommaso Gennari
Fabio Boccafogli
Michele Zanoni

Il lavoro atipico nel Circondario di Imola

Questa relazione presenta i risultati di una indagine telefonica realizzata dal Medec per conto della Circondario di Imola nei giorni 30 ottobre-2 novembre 2000. La popolazione di riferimento dell'indagine sono i lavoratori atipici, intesi come «collaboratori coordinati e continuativi», del circondario imolese di età compresa tra i 18 e i 45 anni. Gli obiettivi di questa indagine sono a) l'ampliamento della base conoscitiva relativamente a questa fascia di lavoratori fino ad oggi poco studiati anche sul piano nazionale, b) la valutazione dei ruoli ricoperti dai lavoratori atipici nel territorio imolese sia da un punto di vista oggettivo che da un punto di vista soggettivo.

Attraverso la descrizione delle attività svolte in collaborazione coordinata e continuativa e attraverso il profilo socioprofessionale dei *collaboratori* è emerso che il lavoro atipico, nella realtà imolese, non rappresenta una sostanziale novità come categoria sociale in sé e per sé, essendo interpretabile in termini di categorie già note in sociologia del lavoro. È inoltre emerso come una definizione stretta di *parasubordinazione* poco si adatti alla realtà dei *collaboratori*, che si distribuisce piuttosto su una scala di differenti situazioni che comprende sia situazioni di reale *subordinazione*, sia situazioni di reale *autonomia*.

1. Il lavoro atipico: risorsa per l'economia o degrado del mercato del lavoro?

Nel corso dell'ultimo decennio è emersa con forza l'esigenza, sia da parte delle imprese sia da parte del legislatore nazionale, di meglio definire e organizzare la fascia di lavoratori *flessibili* sempre più richiesti dal mercato del lavoro. Inizialmente questo sforzo è stato volto a superare le rigidità del lavoro subordinato inteso come lavoro a tempo indeterminato. Sono state quindi individuate nuove figure di lavoro quali i contratti a tempo determinato, il part-time, il lavoro interinale, introdotte a vario titolo anche nella pubblica amministrazione, oltre ovviamente che nel settore privato (si veda ad esempio la legge 196/97, il cosiddetto pacchetto Treu).

Inizialmente, parlando di lavori atipici venivano intesi tutti questi *nuovi* tipi di contratto diversi dal contratto a tempo indeterminato. Attualmente invece come lavoratori atipici vengono intesi comunemente alcune categorie più ristrette di contratti, dato che i profili contrattuali appena citati hanno ormai una caratterizzazione propria ben definita. La definizione attuale di lavoratore atipico corrisponde alla definizione data per legge di lavoratore che è obbligato al versamento del 10% (oggi fino al 13%) del reddito all'Inps¹.

All'interno di questa categoria individuata *per legge* vi ricadono però profili di lavoratori ben diversi tra loro; in effetti la normativa è in stato di aggiornamento e modifica². Dopo una prima fase di introduzione del contributo obbligatorio al 10% studi empirici hanno confermato che i destinatari del provvedimento non corrispondevano all'immagine che il legislatore aveva

¹ Le persone che sono tenute al versamento del contributo, previsto dalla legge 335/95, sono a) i professionisti sprovvisti di cassa previdenziale, b) i professionisti con cassa previdenziale, limitatamente ai redditi di natura autonoma esclusi dal contributo della cassa previdenziale, c) gli amministratori, i sindaci e i revisori di società, associazioni ed altri enti, d) i collaboratori a giornali, riviste, enciclopedie e simili, tranne i casi in cui si rientri nel diritto d'autore, e) i partecipanti a collegi e commissioni, f) coloro che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa senza vincolo di subordinazione, g) coloro che svolgono attività sportiva, quando non rientrano nell'obbligo contributivo all'Enpals, h) gli incaricati alla vendita a domicilio, i) i residenti all'estero, obbligati alla presentazione della dichiarazione dei redditi in Italia, sui redditi di lavoro autonomo derivanti da attività esercitate nel territorio dello Stato, l) i pensionati e lavoratori dipendenti che svolgono attività professionale non altrimenti soggetta ad assicurazione pensionistica, m) gli spedizionieri doganali, dal 1.1.1998, a seguito della soppressione del fondo di previdenza (Direzione centrale organizzazione pianificazione e controllo di gestione, *Il lavoro parasubordinato*, Inps, Roma, 2000).

² Attualmente in Parlamento è in discussione il disegno di legge Smuraglia (progetto di legge n. 5651), ma non è chiaro se verrà approvato entro il termine della legislatura.

in mente. Altieri e Carrieri³ hanno mostrato come sia effettivamente improprio parlare di un *popolo del 10%* ponendo l'accento su un insieme di lavoratori autonomi di seconda generazione giovani, consulenti, appartenenti soprattutto al terziario avanzato. Questi autori sostengono invece l'esistenza di più *tribù del 10%*, ovvero di categorie di *parautonomi*, nuova realtà sociale che si inserisce nell'orizzonte socioprofessionale esistente.

Il dibattito attorno a questo tipo di realtà oscilla fundamentalmente tra *due estremi* interpretativi: *lasciar fare* al mercato del lavoro individuale in modo che possa esprimere al massimo le potenzialità del lavoro *libero*, oppure cercare di tutelare una fascia di lavoratori che, se lasciati a se stessi, rischierebbero di *sprofondare* nel baratro di un crescente degrado delle condizioni di lavoro e di dignità destinato a produrre, sul medio termine, conseguenze ancor più gravi sul piano della convivenza civile. Sottesa a questa dicotomia interpretativa, e alle sue implicazioni *propositive*, sta la convinzione che comunque il lavoro atipico è una risorsa *nuova* e determinante per lo sviluppo economico, soprattutto ora che la *nuova economia* e i modi di produrre e vendere improntati alla massima *competitività* stanno prendendo sempre più peso nei cicli produttivi.

Nonostante questi notevoli *pregiudizi* sul ruolo del lavoro atipico vi è una notevole *confusione* definitoria e molte *carenze conoscitive*⁴. L'indagine che andiamo a presentare difficilmente può inquadrarsi in un'ottica di *confronto* tra la situazione imolese e il resto del territorio circostante in quanto non esistono basi di dati che coprano in modo sufficientemente coerente altre aree geografiche. La nostra indagine ha altresì due ruoli: a) cercare, sia pure a livello locale, di colmare il vuoto conoscitivo esistente in questo campo e contribuire così a *esplorare* le dimensioni del lavoro atipico in un'ottica complessiva; b) fornire ai decisori pubblici locali il *polso* della situazione riguardante questo settore del lavoro presentando una descrizione attendibile sia delle realtà economiche sia degli orientamenti soggettivi di cui sono portatori i lavoratori atipici stessi.

La struttura di questa relazione prevede una prima sezione (sez. 3) in cui si analizzeranno gli indicatori *oggettivi* che descrivono *chi sono* e *cosa fanno* le persone gli atipici intervistati. In una seconda sezione (sez. 4) si analizzeranno le loro posizioni *soggettive* riguardo il ruolo *atipico* e riguardo gli aspetti normativi della questione. La prossima sezione (sez. 2), invece, descrive la tecnica di indagine utilizzata e il significato delle statistiche prodotte.

2. Metodo di rilevazione e significato delle statistiche

La popolazione di riferimento della presente indagine campionaria è l'insieme dei lavoratori collaboratori coordinati e continuativi con età inferiore o uguale ai 45 anni residenti a Imola e circondario. Questa indagine è stata svolta per studiare il ruolo dei lavoratori atipici nell'economia del circondario di Imola, ma questo studio va inteso anche come l'occasione per ritagliare un profilo delle caratteristiche descrittive e motivazionali di queste *tribù del 10%* che tanto sollecitano l'immaginario sociologico.

L'oggetto dell'indagine si è presentato di alquanto difficile individuazione. La predisposizione di un piano di campionamento accurato è stata resa ardua da due fattori: a) non è disponibile una lista da cui estrarre il campione, b) gli individui stessi che hanno rapporti di lavoro regolati da contratti di collaborazione spesso non sanno bene di cosa si tratti, e quindi non sono in grado di giudicare la loro posizione lavorativa dal punto di vista normativo.

Nonostante questi vincoli, si è adottata la tecnica dell'intervista telefonica, predisponendo una domanda *filtro* iniziale che permettesse di individuare velocemente se l'intervistato avesse

³ Altieri, G. e Carrieri, M., *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli editore, Roma, 2000.

⁴ Paolo Soglia ha tracciato chiari e intuitivi profili di questi lavoratori mediante interviste ad alcuni atipici della zona bolognese (*A caccia di orologi*, Edizioni Pendragon, Bologna, 1998).

al momento, o avesse avuto nell'ultimo anno, un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. A chi ha risposto in modo affermativo a questa domanda iniziale è stato poi somministrato un questionario con domande sulla posizione sociale individuale, il *curriculum* formativo, la storia lavorativa, l'attuale posizione socioprofessionale, la descrizione del rapporto di collaborazione in oggetto e, infine, le opinioni sui rapporti di collaborazione sia in merito all'esperienza vissuta sia come fatto legislativo. La rilevazione è stata effettuata nei giorni 30-31 ottobre e 2 novembre presso le strutture del Medec da 10 intervistatori mediante un sistema Cati⁵.

Dati questi vincoli di campionamento, e dato il basso numero di casi intervistati (158), le statistiche prodotte vanno lette con particolari avvertenze, in quanto: a) è possibile che le statistiche stesse, se proiettate sulla popolazione di riferimento, siano affette da livelli di distorsione non controllabili; b) il basso numero di casi rende non applicabile un'analisi esplicativa molto spinta.

Nonostante queste difficoltà, intrinseche peraltro all'oggetto di studio, l'indagine svolta ha un elevato valore *esplorativo* non indifferente. Le statistiche hanno certo un valore indicativo, ma l'analisi delle associazioni tra le diverse variabili, seppure non in grado di restituire indicazioni precise dal punto di vista probabilistico, fornisce *segnali* significativi circa relazioni causali effettivamente esistenti.

3. Descrizione oggettiva del mondo atipico

In questa sezione si illustreranno i risultati dell'indagine relativamente agli aspetti più propriamente *oggettivi* del mondo atipico. Descriveremo quali attività vengono svolte mediante contratti di collaborazione coordinata e continuativa dagli intervistati e posizioneremo gli stessi sia lungo le coordinate sociodemografiche di base (par. 3.1), sia nel contesto lavorativo in cui vivono (par. 3.2). Ci occuperemo inoltre del problema del posizionamento di questi incarichi su una scala variabile tra subordinazione e autonomia (par. 3.3), questione aperta nel dibattito in corso sulla normativa che deve regolare questi rapporti di lavoro.

3.1. Chi sono i collaboratori e quali lavori svolgono

Uno dei più grandi problemi riguardanti il lavoro atipico è la «oggettiva» definizione di 1) quali lavori vengono svolti grazie a questi contratti, 2) chi sono le persone che lavorano grazie a questa modalità contrattuale. Questo paragrafo risponderà a queste domande, relativamente agli *atipici collaboratori* imolesi, descrivendo le caratteristiche di base del lavoro svolto mediante contratto di collaborazione e le caratteristiche sociodemografiche dei lavoratori che vi sono coinvolti.

Al fine di ben comprendere quale tipo di lavoro sia effettivamente svolto, la domanda *chiave* che abbiamo posto agli intervistati è stata «Potrebbe descrivermi sinteticamente le mansioni pratiche che svolge relativamente al contratto di collaborazione?», in riferimento al contratto attuale svolto oppure all'ultimo in senso temporale. Questa domanda, aperta, era essenziale in quanto una classificazione *a priori* delle attività secondo le classiche categorie in uso in statistica sociale avrebbe faticato a cogliere le eterogeneità e le sfumature del caso. Si è quindi provveduto a classificare le risposte date a queste domande, anche con l'aiuto del ramo di attività del committente e della forma giuridica dell'impresa, secondo il criterio di appartenenza ad un set-

⁵ Interviste telefoniche assistite dall'ausilio di software per la corretta esecuzione dell'intervista e l'immediata registrazione su file dei dati (*Computer assisted telephone interview*).

Classificazione delle attività svolte in collaborazione coordinata e continuativa

Servizi alle imprese	Contabilità, consulenze, gestione servizi, progettazione, amministrativi, impaginazione, addetti vendite, programmazione, inserimento dati, responsabili di settore, grafici, management, contatti con i fornitori
Formazione e cultura	Attività con i bambini, organizzazione eventi artistici, organizzazione e gestione corsi, insegnanti, giornalisti, istruttori di nuoto, educatori sociali
Piccoli servizi	Maschere, animazione, bagnini, lettura contatori, associazioni volontariato, tuttofare, commessi, vendita al dettaglio, camerieri, baristi, pulizie
Industria e lavori manuali	Operai meccanici, agricoltori, manutenzione parchi, magazzinieri, restauro
Amministratori	Amministratori, amministratori delegati, dirigenti

tore produttivo piuttosto che ad un determinato status professionale (nel riquadro nella pagina successiva abbiamo riportato i criteri classificatori).

In fig. 1 possiamo leggere la distribuzione del tipo di attività svolta regolata da contratto di collaborazione tra gli intervistati. La maggioranza dei lavoratori intervistati (il 42%) svolge attività di servizi vari alle imprese, che possono andare da consulenze o gestione di interi settori alle più semplici attività di contabilità ordinaria o inserimento dati. Una quota rilevante (24%) è occupato in attività educative o culturali di vario genere, che vanno dallo sport al vero e proprio insegnamento fino alla gestione di eventi culturali. Una quota non trascurabile degli intervistati (18%) si dedica ad attività che abbiamo definito di *piccoli servizi*: sono attività che non richiedono generalmente una professionalità particolare (lettura contatori, tuttofare) o legate al mondo della rivendita al dettaglio come commessi o baristi. Infine, abbiamo un 11% degli intervistati che dichiarano di svolgere (o aver svolto) attività manuali o legate al mondo dell'industria (operai meccanici e contadini, ma anche restauratori)⁶: si tratta di una quota piccola ma significativa dal punto di vista qualitativo.

Tra i lavoratori intervistati vi è una leggera prevalenza di maschi (53% contro il 47% di femmine). L'età media non è bassissima (32 anni) e la quota di intervistati di età superiore ai 30 anni⁷ è leggermente superiore a quella degli intervistati *più giovani* (54% contro 46%) (cfr. tab. 2). Questi numeri ci fanno ragionare in due direzioni: da una parte, la presenza femminile, anche se di poco minoritaria, è una presenza molto forte; la presenza giovanile, per contro, non è così preponderante come ci si poteva attendere avendo come immagine di riferimento un popolo *dinamico* e per certi versi *estremo*.

Per quanto riguarda il titolo di studio (tab. 3), gli intervistati mostrano una presenza di titoli di studio mediamente elevata: l'80% di loro ha un titolo di studio uguale o superiore al diploma di maturità, mentre solo l'11% ha solo la licenza di scuola media inferiore. In particolare, si riscontra che le donne sono più istruite degli uomini: il 30% delle donne possiede una laurea contro il 12% degli uomini, mentre sono quasi assenti donne con solo la licenza media.

In tab. 4 possiamo leggere come variano le caratteristiche sociodemografiche degli intervistati secondo il settore di attività. La presenza femminile è predominante nel settore «formazione e cultura» (60% femmine contro 40% maschi) mentre la presenza maschile è predominante nel settore «industria e lavori manuali» (94% contro 6%). Il settore più *giovane* è il settore dei

⁶ L'indagine non era predisposta per la descrizione della situazione degli amministratori o alti dirigenti delle società ma un piccolo numero di essi è comunque stato intervistato (il 4,4% dei casi, cfr. fig. 1).

⁷ Ricordiamo che l'età massima degli intervistati è 45 anni.

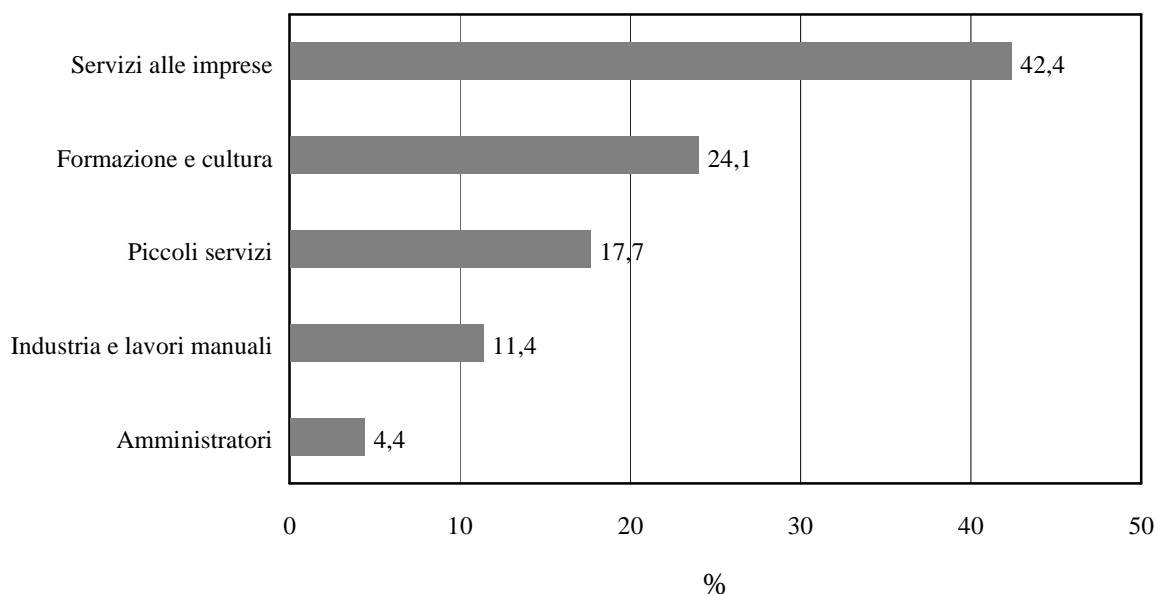


Fig. 1. Tipo di attività svolta con contratto di collaborazione coordinata e continuativa dai lavoratori imolesi intervistati (N=158).

«piccoli servizi» (61% gli intervistati di età compresa tra i 18 e i 30 anni), mentre il settore a più elevato titolo di studio è il settore «formazione e cultura»: è qui evidente che la posizione predominante delle donne e laureate (caratteri già associati tra di loro a livello di campione, cfr. tab. 3) è il settore «formazione e cultura», mentre gli altri settori presentano connotazioni sociodemografiche particolari meno forti⁸.

Abbiamo finora descritto quali attività svolgono i collaboratori della zona di Imola e quali caratteristiche sociodemografiche abbiano. È emerso che la maggior parte dei contratti intrattenuti dagli intervistati riguardava il settore economico produttivo in senso stretto, riguardando servizi per le imprese (più del 40%) ma anche operai e contadini (11%). Nei restanti casi le mansioni svolte appartenevano a quello che abbiamo chiamato «cultura e formazione» e «piccoli servizi», attività del comparto ricreativo culturale o piccole attività a basso contenuto professionale. Dal punto di vista della caratterizzazione sociodemografica, il settore «formazione e cultura» si caratterizza per una alta presenza femminile e ad elevati titoli di studio, il settore «piccoli servizi» si caratterizza come a più forte presenza giovanile e di diplomi di maturità, il settore «industria e lavori manuali» si caratterizza per una più ampia presenza maschile e a bassi titoli di studio, mentre nel settore «servizi alle imprese» soltanto per i titoli di studio si può leggere una leggera predominanza di laureati rispetto alle altre categorie. Queste considerazioni sono riassunte in modo intuitivo in fig. 2, dove riportiamo le proiezioni delle modalità delle variabili di struttura realizzate mediante analisi delle corrispondenze multiple sui primi due assi fattoriali⁹.

⁸ Il settore «industria e lavori manuali», nella sua esiguità di casi, è il secondo per differenziazione sociodemografica, presentando quote consistenti di maschi, di età più elevata e meno istruiti.

⁹ L'analisi delle corrispondenze multiple è stata realizzata con la funzione *homals* di Spss. Il risultato dell'analisi delle corrispondenze multiple sono le proiezioni su assi fattoriali (che massimizzano la variabilità) delle modalità delle variabili analizzate: la vicinanza delle proiezioni indica la presenza di associazione statistica tra le variabili. Per una introduzione all'analisi delle corrispondenze si veda, per esempio, Benzécri, F. e Benzécri, J. P., *Analyse des correspondances exposé élémentaire*, Parigi, Dunod, 1984.

Tab. 1. Ramo di attività dei committenti nei rapporti di collaborazione intrattenuti degli intervistati, per settore di attività

	Industria e					Totale
	Servizi alle imprese	Formazione e cultura	Piccoli servizi	lavori manuali	Amministra-tori	
Altri servizi	28,4	57,9	46,4	16,7	14,3	36,7
Industria	16,4	2,6	10,7	50,0	71,4	18,4
Servizi professionali	19,4	13,2	10,7	5,6	-	13,9
Commercio al dettaglio	4,5	-	21,4	-	-	5,7
Agricoltura	6,0	-	-	22,2	-	5,1
Pubblica amministrazione	7,5	7,9	-	-	-	5,1
Commercio all'ingrosso	9,0	-	-	-	14,3	4,4
Istruzione	-	15,8	-	-	-	3,8
Sanità	3,0	2,6	7,1	-	-	3,2
Edilizia	3,0	-	-	-	-	1,3
Credito	1,5	-	3,6	-	-	1,3
Non so	-	-	-	5,6	-	0,6
Non risponde	1,5	-	-	-	-	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Numero casi	67	38	28	18	7	158

Tab. 2. Genere ed età degli intervistati (N=158, valori percentuali)

	18-30	31-45	Totale	Totale	Età media
Maschio	45,2	54,8	100,0	53,2	32,7
Femmina	45,9	54,1	100,0	46,8	31,3
Totale	45,6	54,4	100,0	100,0	32,0

Tab. 3. Titolo di studio degli intervistati, per genere (N=158, valori percentuali)

	Maschi	Femmine	Totale
Laurea	11,9	29,7	20,3
Diploma universitario o laurea breve	1,2	5,4	3,2
Diploma di scuola media superiore (4-5 anni)	59,5	52,7	56,3
Diploma professionale (2-3 anni)	8,3	9,5	8,9
Licenza di scuola media inferiore	17,9	2,7	10,8
Non risponde	1,2	-	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Numero casi	84	74	158

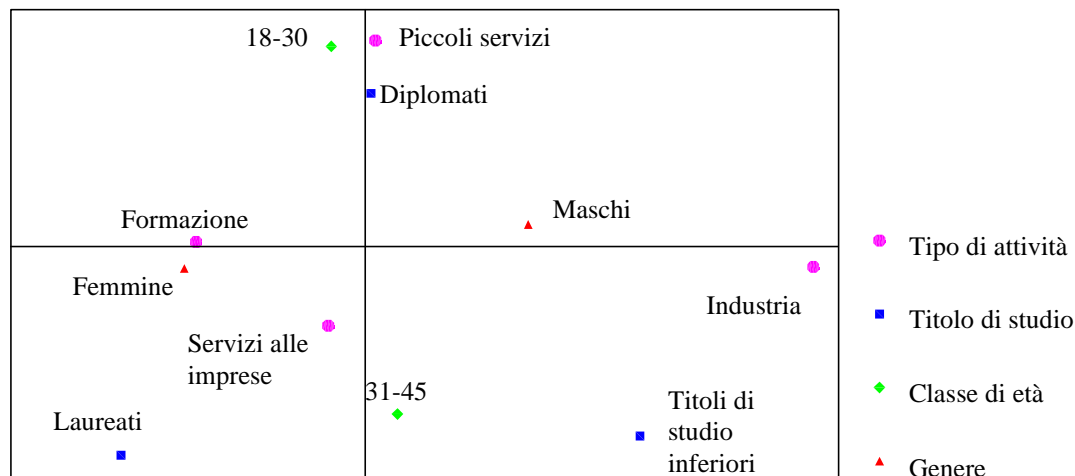


Fig. 2. Proiezioni sul primo e secondo asse fattoriale delle modalità di genere, età, titolo di studio e settore di attività, realizzate mediante analisi delle corrispondenze multiple.

Nota: l'analisi delle corrispondenze multiple è stata realizzata con la funzione *homals* di Spss (cfr. nota 9).

Tab. 4. *Genere, età e titolo di studio per settore di attività. Valori percentuali di colonna*

		Servizi alle imprese e cultura		Industria e lavori manuali Ammini-stratori			<i>Totale</i>
Genere	Maschio	49,3	39,5	46,4	94,4	85,7	53,2
	Femmina	50,7	60,5	53,6	5,6	14,3	46,8
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Classe di età	18-30	43,3	47,4	60,7	38,9	14,3	45,6
	31-45	56,7	52,6	39,3	61,1	85,7	54,4
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Titolo di studio*	Laurea	28,4	34,2	14,3	-	14,3	23,4
	Diploma	52,2	57,9	60,7	55,6	71,4	56,3
	Inferiore*	19,4	7,9	25,0	44,4	14,3	20,3
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Numero casi		67	38	28	18	7	158

Tab. 5. Numero di ore medie lavorate alla settimana per genere, età e titolo di studio per settore di attività

		Media	Numero casi
Genere	Maschio	42,7	84
	Femmina	25,8	74
Classe di età	18-30	31,9	72
	31-45	37,2	86
Tipo di attività	Piccoli servizi	41,5	28
	Industria e lavori manuali	47,9	18
	Formazione e cultura	19,7	38
	Servizi alle imprese	35,9	67
	Amministratori	45,7	7
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	25,5	37
	Diploma superiore (4-5 anni)	34,0	89
	Inferiore (diploma professionale 2-3 anni, medie, NR)	47,8	32
Totale		30,4	148

Passiamo ora a descrivere il tipo di lavoro svolto, analizzandone alcune dimensioni *chiave* per comprenderne appieno le caratteristiche, quali le ore di lavoro effettivamente svolte, il grado di autonomia, le capacità impiegate, la descrizione soggettiva che ne dà il *collaboratore*.

Il carico medio orario tra tutti gli intervistati è di 30 ore alla settimana, ma varia molto al variare del tipo di lavoro e di impegno professionale (cfr. tab. 5). Riguardo al settore di attività è visibile un ben distinto carico orario: se le mansioni nel settore formativo impegnano mediamente i collaboratori per 20 ore a settimana, nei servizi alle imprese l'impegno è di 36 ore, di 42 nei piccoli servizi e di ben 48 a settimana nei lavoratori dell'industria.

Abbiamo inoltre chiesto agli intervistati di giudicare la misura in cui, nello svolgimento delle loro mansioni, sono necessarie capacità di tipo organizzativo, operativo e creativo. In fig. 3 possiamo leggere che la quasi totalità degli intervistati giudica molto o abbastanza importanti sia le capacità operative che quelle organizzative (il 97% e il 91% rispettivamente) con una grande maggioranza che le giudica addirittura *molto* importanti (il 73% e il 66% rispettivamente). Le capacità creative sono giudicate *relativamente* meno importanti ma la maggioranza (il 71%) le giudica comunque molto o abbastanza importanti¹⁰.

¹⁰ Considerando le graduazioni «molto», «abbastanza», «poco», «per niente» come quasi metriche (con punteggi da 1 a 4) e calcolando la correlazione di Pearson le capacità organizzative risultano correlate significativamente sia con le capacità operative sia con quelle creative con valori di r uguali rispettivamente a 0,21 e 0,26, mentre le capacità operative e creative non risultano significativamente correlate.

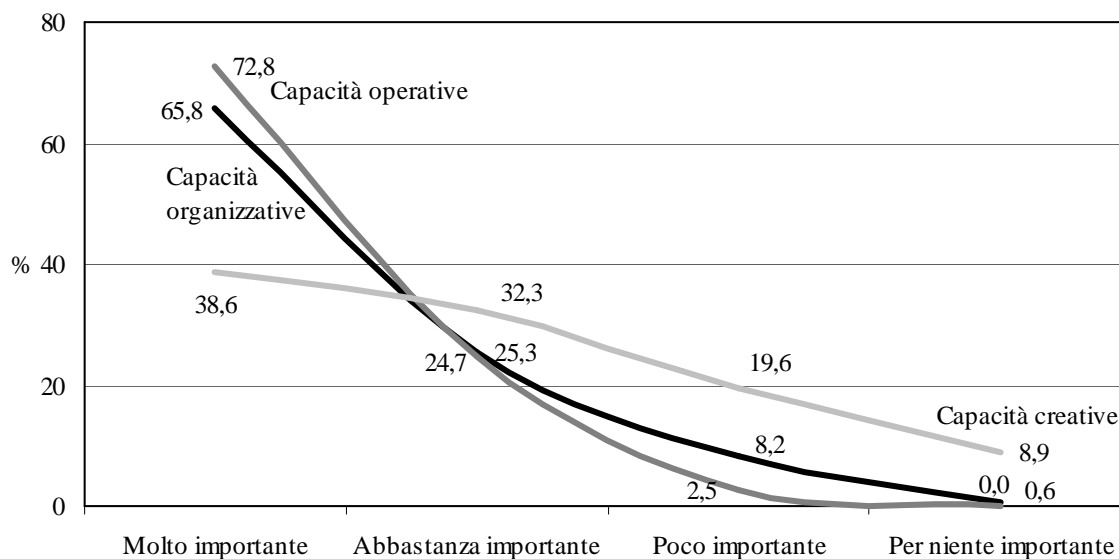


Fig. 3. Valutazione dell'importanza delle capacità operative, organizzative e creative nello svolgimento delle mansioni regolate da contratto di collaborazione tra gli intervistati (N=158).

In tab. 6 abbiamo riportato altri indicatori soggettivi descrittivi delle mansioni svolte, ovvero la descrizione mediante aggettivi del carattere della mansione svolta come collaborazione. Nel leggere questi dati bisogna tenere conto del fatto che, difficilmente, soprattutto poi in una intervista telefonica, un lavoratore parla male del lavoro che svolge, e quindi, le alte percentuali di *contrattisti* che tessono le lodi del loro lavoro non devono colpire particolarmente. La cosa più interessante è quindi analizzare come varia il livello di gradimento o di buona descrizione del lavoro al variare del settore di attività. E, in questo caso, vediamo come sono i lavoratori nel settore «formazione e cultura» ad essere i più *coinvolti* nel lavoro di collaborazione, arrivando ad essere più del 70% che descrivono come «interessante» il proprio lavoro, contro percentuali decisamente più basse negli altri settori. In tab. 7 abbiamo riportato la distribuzione del grado di autonomia nello svolgimento delle mansioni svolte nell'ambito del contratto riferito dagli stessi intervistati: il 49% di essi dichiara di svolgerle con ampia o buona autonomia.

Tab. 6. Percentuali di intervistati che giudicano i seguenti aggettivi buoni descrittori* delle mansioni svolte mediante contratto di collaborazione secondo gli intervistati

	Piccoli servizi	Industria e lavori manuali	Formazione e cultura	Servizi alle imprese	Totale
Interessante	53,6	44,4	71,1	58,2	58,9
Intenso	35,7	11,1	31,6	28,4	30,4
Vario	10,7	22,2	21,1	14,9	17,1
Semplice	14,3	5,6	7,9	14,9	11,4
Complesso	-	11,1	15,8	9,0	8,9
Pesante	17,9	11,1	5,3	6,0	8,9
Noioso/ripetitivo	10,7	11,1	10,5	6,0	8,2
Frustrante	3,6	5,6	2,6	-	1,9
Non sa	-	5,6	-	-	0,6
Numero casi	28	18	38	67	158

Nota: la tabella non mostra la distribuzione degli aggettivi per gli amministratori perché sono solo 7 casi.

* La tabella riporta le risposte alla domanda «Quale modalità descrive meglio il suo lavoro?», che ammetteva due possibili risposte.

Tab. 7. Grado di autonomia* nello svolgimento delle mansioni regolate da contratto di collaborazione tra gli intervistati, per genere, età, tipo di lavoro e titolo di studio (percentuali di riga)

		Grado di autonomia						
		Assente	Discreta	Buona	Ampia risponde	Non Totale	Numero casi	
Genere	Maschio	11,9	34,5	28,6	23,8	1,2	100,0	84
	Femmina	17,6	37,8	27,0	17,6	-	100,0	74
Classe di età	18-30	16,7	33,3	31,9	18,1	-	100,0	72
	31-45	12,8	38,4	24,4	23,3	1,2	100,0	86
Tipo di attività	Piccoli servizi	25,0	39,3	21,4	14,3	-	100,0	28
	Industria e lavori manuali	11,1	38,9	22,2	22,2	5,6	100,0	18
	Formazione e cultura	5,3	44,7	18,4	31,6	-	100,0	38
	Servizi alle imprese	17,9	31,3	37,3	13,4	-	100,0	67
	Amministratori	-	14,3	28,6	57,1	-	100,0	7
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	16,2	32,4	35,1	16,2	-	100,0	37
	Diploma superiore (4-5 anni)	16,9	33,7	24,7	24,7	-	100,0	89
	Inferiore**	6,3	46,9	28,1	15,6	3,1	100,0	32
Totale		14,6	36,1	27,8	20,9	0,6	100,0	158

* Risposta alla domanda «Come si svolge il suo lavoro?»; le modalità di risposta possibili erano «su precisi ordini ricevuti da altri», «con una discreta autonomia», «con una buona autonomia», «decide con ampia autonomia».

** La terza classe del titolo di studio contiene diplomi professionali di 2-3 anni, medie inferiori e i valori mancanti (un caso).

In questo primo paragrafo descrittivo dei risultati dell'indagine abbiamo analizzato le posizioni sociodemografiche degli intervistati e le mansioni svolte nell'ambito dei contratti di collaborazione nel territorio imolese. Ne è emerso che in maggioranza (42% delle mansioni svolte) si tratta di mansioni svolte nell'ambito di servizi accessori al funzionamento delle imprese (o enti

pubblici) che vanno dal semplice inserimento dati o dalle semplici funzioni amministrative fino alla progettazione, gestione vendite o responsabilità di settore. Praticamente, attraverso questi contratti si vedono ricoperte molte delle posizioni lavorative di una azienda, fino al settore dirigenziale (amministratori, 4% delle mansioni). Ma anche altre attività legate al mondo della produzione economica in senso stretto sono realizzate mediante contratti di collaborazione: anche se in modo molto sporadico, persino operai meccanici, magazzinieri o agricoltori (l'11% delle mansioni). Le restanti quote di intervistati sono stati occupati in settori riguardanti attività formative, ricreative o culturali (24%) oppure in attività a basso contenuto professionale come tutotare, maschere, rivendite al dettaglio, ecc.

3.2. Il ruolo dei contratti di collaborazione nelle posizioni lavorative dei *collaboratori*

Nel paragrafo precedente abbiamo *scoperto* chi sono i *collaboratori* imolesi e quali attività svolgono nel contesto del contratto di collaborazione. In questo paragrafo inseriremo le loro figure in un contesto lavorativo più ampio. Lo scopo di questa operazione è di *capire* se e in che forme il contratto di collaborazione si può profilare come l'attività prevalente dell'intervistato e controllare qual è la relazione esistente tra le aspettative lavorative dell'intervistato e il contratto, per controllare il ruolo che quest'ultimo riveste nella traiettoria professionale dei *contrattisti*.

Tab. 8. Numero di contratti in corso a fine ottobre* dichiarati dagli intervistati, per genere, età, tipo di lavoro e titolo di studio (percentuali di riga)

		0	1	2 o più	Non risponde	Totale	Numero casi
Genere	Maschio	29,8	66,7	2,4	1,2	100,0	84
	Femmina	39,2	55,4	5,4	-	100,0	74
Classe di età	18-30	40,3	56,9	2,8	-	100,0	72
	31-45	29,1	65,1	4,7	1,2	100,0	86
Tipo di attività	Piccoli servizi	46,4	50,0	3,6	-	100,0	28
	Industria e lavori manuali	27,8	66,7	-	5,6	100,0	18
	Formazione e cultura	23,7	68,4	7,9	-	100,0	38
	Servizi alle imprese	40,3	58,2	1,5	-	100,0	67
	Amministratori	-	85,7	14,3	-	100,0	7
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	27,0	70,3	2,7	-	100,0	37
	Diploma superiore (4-5 anni)	41,6	53,9	4,5	-	100,0	89
	Inferiore**	21,9	71,9	3,1	3,1	100,0	32
<i>Totale</i>		<i>34,2</i>	<i>61,4</i>	<i>3,8</i>	<i>0,6</i>	<i>100,0</i>	<i>158</i>

* Risposta alla domanda «Attualmente quanti contratti di collaborazione coordinata e continuativa ha in corso?».

** La terza classe del titolo di studio contiene diplomi professionali di 2-3 anni, medie inferiori e i valori mancanti (un caso).

Fermo restando che tutti gli intervistati (158) hanno avuto almeno un rapporto di lavoro regolato da contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'ultimo anno, al momento dell'intervista un terzo di loro non ha più in corso un contratto di questo tipo (cfr. tab. 6). Questo dato sottolinea la *volatilità* intrinseca in questo tipo di contratti, in quanto questa quota di perso-

ne non si ritrova in realtà disoccupata (cfr. tab. 7), ma sono in maggioranza occupati come quadri o impiegati (35%) oppure dirigenti, imprenditori, liberi professionisti (30%). Una quota rilevante di queste persone, che hanno svolto un lavoro tramite contratto nell'ultimo anno ma attualmente non ne sono più coinvolti, dichiarano di essere casalinghe o studenti (13%). Pensiamo che questi dati indichino come una buona parte di chi lavora tramite questo tipo di contratti non li usa come strumenti di lavoro principali ma come una modalità contrattuale tra le tante, nel caso dei liberi professionisti, oppure come contratto per i secondi lavori, nel caso degli impiegati.

Considerando la percentuale di intervistati con nessun contratto al momento dell'intervista come un indicatore della *volatilità*¹¹ del mercato del lavoro, possiamo leggere che sono le donne e i più giovani ad utilizzare in questo modo i contratti (il 39% delle donne contro il 30% di uomini e il 40% di appartenenti alla fascia d'età 18-30 contro il 29% dei 31-45enni hanno avuto un contratto nell'ultimo anno ma non ce l'hanno al momento dell'intervista).

Tab. 9. *Posizione professionale degli intervistati attualmente non impegnati in contratti di collaborazione*

Occupato, dirigente, imprenditore, libero professionista	29,6
Occupato, lavoratore in proprio, contadino	7,4
Occupato, quadro, impiegato	35,2
Occupato, operaio	3,7
In attesa di altro contratto	1,9
Disoccupato	3,7
Lavoro occasionale	1,9
Casalinga, studente, altro	13,0
Non risponde	3,7
Totale	100,0
Numero casi	54

* Risposta alla domanda «Qual è la sua posizione professionale?», rivolta solo a chi al momento dell'intervista non aveva contratti di collaborazione in corso.

Dopo aver *scoperto* che un terzo di chi ha lavorato con contratto di collaborazione nell'ultimo anno non lavora più attualmente con questa modalità, sorge la necessità di sapere se gli intervistati lavorano in modo esclusivo mediante i contratti, o se oppure li utilizzano come strumento *integrativo* di altre modalità lavorative. In tab. 10 mostriamo le risposte alla domanda «Nell'ultimo anno ha svolto attività retribuite diverse da collaborazioni (coordinate e continuative)?». Scopriamo così che in quasi il 60% degli intervistati il rapporto di lavoro regolato da contratto è l'unica modalità contrattuale, mentre nel 25% dei casi si tratta di persone in realtà *dipendenti* e nel 15% dei casi di persone che lavorano anche con altre modalità (né dipendenti, né contrattisti).

Nel quasi 60% di casi di lavoratori che nell'ultimo anno hanno lavorato solo mediante contratti di collaborazione, abbiamo *testato* le loro aspettative per il futuro e il loro *contare su* questo tipo di modalità contrattuale mediante due domande: «Quali sono le sue aspirazioni per il futuro?» e «Lei si augura di continuare a lavorare con contratti di collaborazione coordinata e continuativa?». La prima domanda tendeva ad esplorare quale tipo di modalità lavorativa, tra lavoro dipendente e autonomo, sia effettivamente la *preferita*, mentre la seconda, dando per scontato che la situazione di *collaboratore a contratto* non sia una prospettiva sostenibile in una prospet-

¹¹ Forse qui il termine più utilizzato è *instabilità* o *precarietà*, ma in questo momento non vogliamo dare a questo termine la connotazione negativa che già è invalsa nell'uso per questi ultimi due termini.

tiva per il futuro, mirava a stabilire se questa modalità lavorativa fosse percepita come uno strumento *temporaneo* ma utile ad *ottimizzare* un percorso professionale o familiare, oppure come una sgradevole situazione dalla quale uscire il prima possibile. I risultati sono mostrati in tab. 11.

Tab. 10. Percentuale di intervistati che non ha svolto altri lavori oltre alla collaborazione nell'ultimo anno e che ha svolto altri lavori*, per genere, età, tipo di lavoro e titolo di studio (percentuali di riga)

		Ha svolto altri lavori nell'ultimo anno?				Totale	Numero casi
		No	Lavoro dipendente	Altra modalità di lavoro	Non risponde		
Genere	Maschio	65,5	22,6	10,7	1,2	100,0	84
	Femmina	51,4	28,4	20,3	-	100,0	74
Classe di età	18-30	55,6	27,8	16,7	-	100,0	72
	31-45	61,6	23,3	14,0	1,2	100,0	86
Tipo di attività	Piccoli servizi	71,4	21,4	7,1	-	100,0	28
	Industria e lavori manuali	83,3	11,1	5,6	-	100,0	18
	Formazione e cultura	52,6	31,6	15,8	-	100,0	38
	Servizi alle imprese	50,7	26,9	20,9	1,5	100,0	67
	Amministratori	57,1	28,6	14,3	-	100,0	7
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	67,6	16,2	13,5	2,7	100,0	37
	Diploma superiore (4-5 anni)	53,9	30,3	15,7	-	100,0	89
	Inferiore**	62,5	21,9	15,6	-	100,0	32
<i>Totale</i>		<i>58,9</i>	<i>25,3</i>	<i>15,2</i>	<i>0,6</i>	<i>100,0</i>	<i>158</i>

* Risposta alla domanda «Nell'ultimo anno ha svolto attività retribuite diverse da collaborazioni (coordinate e continuative)?».

** La terza classe del titolo di studio contiene diplomi professionale di 2-3 anni, medie inferiori e i valori mancanti (un caso).

Ricordando che i risultati in tab. 11 si riferiscono solamente agli intervistati che hanno dichiarato di *non aver svolto* altra attività lavorativa al di fuori dei contratti di collaborazione nell'ultimo anno, e quindi alle persone *potenzialmente* ascrivibili come alla categoria dei *puri* collaboratori¹², possiamo constatare che un 54% di loro vede effettivamente il *contratto* come uno strumento facente parte di una strategia professionale e/o familiare, mentre però un terzo dichiara di volerne uscire il prima possibile. Le speranze rispetto ad un futuro lavorativo dipendente o autonomo differiscono tra questi due gruppi *motivazionali*, ma non in modo eccessivo¹³. Circa un 45% di tutti e due i gruppi desidera un futuro lavorativo come dipendente, mentre per quanto ri-

¹² Abbiamo escluso quindi i *doppiolavoristi* (i collaboratori contemporaneamente anche dipendenti) e le persone che hanno svolto altre attività non da dipendenti (i collaboratori *non puri*, tra i quali è più facile trovare professionisti o lavoratori con *più risorse* a disposizione).

¹³ Soprattutto per il fatto che si sta ragionando su un basso numero di casi, non è possibile essere *troppo certi* delle evidenti differenze numeriche mostrate in tab. 11.

guarda il lavoro *autonomo*¹⁴, sembra che siano più quelli che vogliono uscire subito dalla condizione di collaboratore che desiderino una tale condizione, mentre chi desidera restarvi ancora per qualche anno è meno indirizzato in questa direzione (52% contro 38%).

Tab. 11. Aspirazioni per il futuro dei lavoratori che hanno svolto attività esclusivamente mediante contratto di collaborazione nell'ultimo anno*, per le aspettative sul futuro di «collaboratore»

Quali sono le sue aspirazioni per il futuro?	Lei si augura di continuare a lavorare con contratti di collaborazione coordinata e continuativa?				Totale
	Sì, per qualche anno	No, spero di trovare al più presto una soluzione alternativa	Non mi pongo il problema /altro**	Non risponde**	
Lavoro dipendente	46,0	41,9			44,1
Imprenditore /professionista/dirigente	38,0	51,6			40,9
Altro/non lavorare/mai pensato/qualsiasi lavoro	12,0	6,5			11,8
Non risponde	4,0	-			3,2
Totale	100,0	100,0	-	-	
Numero casi	50	31	10	2	93
Percentuale di riga	53,8	33,3	10,8	2,2	100,0

Nota: la tabella riporta le risposte alla domanda «Quali sono le sue aspirazioni per il futuro», che prevedeva le risposte «Lavoro dipendente che garantisca sicurezza», «Lavoro dipendente con orari flessibili», «Lavoro dipendente solo se con buona professionalità e retribuzione» (classificate in tabella come «Lavoro dipendente»), «Attività in proprio», «Libero professionista», «Carriera manageriale o dirigenziale» (classificate in tabella come «Imprenditore/professionista/dirigente»), «Altro», «Niente, non lavorare», «Non ci ho mai pensato», «Va bene qualsiasi lavoro» (classificate in tabella come «Altro/non lavorare/mai pensato/qualsiasi lavoro»).

La variabile «Quali sono le sue aspirazioni per il futuro?» è controllata dalla variabile risposta alla domanda «Lei si augura di continuare a lavorare con contratti di collaborazione coordinata e continuativa?», che ammetteva le risposte «Sì, per qualche anno per le mie esigenze di professionalizzazione», «Sì, per qualche anno per le mie esigenze personali e familiari», «Sì, per qualche anno sia per le mie esigenze di professionalizzazione sia per le mie esigenze personali e familiari» (classificate in tabella come «Sì, per qualche anno»), «No, spero di trovare al più presto una soluzione alternativa», «Non mi pongo il problema», «Altro».

* Le statistiche riportate in tabella sono basate sui 93 intervistati che hanno dichiarato di *non aver svolto* altra attività lavorativa al di fuori dei contratti di collaborazione nell'ultimo anno.

** Gli incroci per le modalità «Non mi pongo il problema/altro», e «Non risponde» non vengono riportati in tabella perché basati su un numero troppo basso di casi.

In questo paragrafo abbiamo descritto la situazione degli intervistati sia da un punto di vista oggettivo, individuando le diverse posizioni lavorative occupate, sia da un punto di vista soggettivo, cercando di capire in che modo essi ritengano di utilizzare i contratti di collaborazione e quali aspettative abbiano rispetto al loro futuro lavorativo. Ne è emerso che ben un terzo degli intervistati ha utilizzato il contratto in questo ultimo anno ma al momento dell'intervista ne risulta sprovvisto. Queste persone non risultano però essere disoccupate in quanto sono in mag-

¹⁴ In accezione estesa, in termini sia di imprenditoria, libera professione o dirigenza privata o pubblica.

gioranza lavoratori dipendenti o autonomi (rispettivamente 35 e 30% dei senza contratto); studenti e casalinghe sono una piccola parte di loro (13%). Sono però in maggioranza donne e giovani a ritrovarsi in questa situazione.

Si è scoperto inoltre che il 40% degli intervistati ha svolto altri lavori durante l'anno appena trascorso (il 25% come dipendenti, il restante 15% con altre modalità): i *collaboratori puri*, quindi, ovvero le persone che lavorano esclusivamente mediante contratti di collaborazione, sono il 60% degli intervistati. Come giudicano queste persone il ruolo dei contratti di collaborazione nella loro strategia lavorativa? Un terzo di loro spera di trovare al più presto una soluzione alternativa, ma più della metà si augura invece di lavorare ancora qualche anno in questo modo, per esigenze sia professionali che familiari. Se è vero quindi che una buona parte dei *collaboratori* mal sopporta questo tipo di rapporto di lavoro, è anche vero che la maggioranza lo inquadra in una strategia di sviluppo professionale oppure di strategia di ottimizzazione familiare.

E dopo, cosa sperano di fare, i *collaboratori*? Tra gli intervistati che nell'ultimo anno hanno lavorato solo mediante contratti, quelli che abbiamo chiamato i *collaboratori puri*, le speranze di un lavoro futuro si equiripartiscono tra lavoro dipendente (44%) e lavoro autonomo (imprenditore, professionista, dirigente) (41%).

3.3. Collaborazioni tra subordinazione e autonomia

Uno dei punti più caldi nel dibattito sui lavori atipici è la discussione sul fatto se i collaboratori siano o meno, nella pratica quotidiana, lavoratori dipendenti oppure no. Questa discriminazione è determinante in quanto il progetto di legge Smuraglia prevede, allo stato attuale, l'automatica conversione in rapporto di lavoro dipendente di un rapporto di collaborazione dove sia appurata l'effettiva subordinazione. Ancora, questo fatto è importante anche ai fini di *progettazione legislativa*, in quanto, tutta la regolamentazione ad oggi esistente si basa sul presupposto che il rapporto di *parasubordinazione* sia effettivamente esistente nella realtà delle cose: se invece risultasse all'osservazione che le posizioni lavorative esistenti fossero classificabili come *lavoro autonomo* da una parte e *lavoro subordinato* dall'altra, senza sfumature intermedie, la posizione di *parasubordinato* vedrebbe cadere il motivo di esistere.

Gli indicatori più *stretti* di un rapporto di dipendenza sono la *proprietà* degli strumenti di lavoro e l'obbligo del rispetto di un *orario*. Facendo riferimento ai contratti di collaborazione individuati dalla presente indagine, abbiamo chiesto agli intervistati di chi fosse la proprietà degli strumenti utilizzati nello svolgimento delle sue mansioni e se il contratto prevedesse esplicitamente il rispetto di un orario di lavoro, due indicatori molto forti dell'esistenza di un rapporto di subordinazione (cfr. tab. 12). Abbiamo riscontrato che, in effetti, nella maggior parte dei casi gli strumenti di lavoro sono di proprietà del committente (77%), mentre il rispetto esplicito di un orario di lavoro è richiesto nel 44% dei casi: la maggioranza parte quindi i «collaboratori» non sono esplicitamente vincolati ad un orario, ma la quota di chi lo è non è comunque bassa. Leggendo la tavola a doppia entrata in tab. 12, in più, si può constatare che il 34% degli intervistati intratteneva un rapporto di lavoro a forte *sospetto* di subordinazione, essendo gli strumenti utilizzati di proprietà del committente e essendogli richiesto esplicitamente il rispetto di un orario di lavoro. Il 42% degli intervistati invece ha vissuto probabilmente una vera e propria situazione di *parasubordinazione*, utilizzando strumenti di proprietà del committente ma non essendo obbligato in modo esplicito ad un orario di lavoro. Il 10% degli intervistati, invece, ha vissuto una situazione contrattuale molto *strana*: ha utilizzato strumenti di sua personale proprietà (o di altri) con orari stabiliti dal contratto. Questa situazione potrebbe profilare un vero e proprio *sfruttamento* da parte del committente, che obbliga il *collaboratore* ad una gestione del lavoro di questo tipo, oppure potrebbe essere che il lavoro in sé comporti obblighi temporali imprescindibili tanto da essere definiti nel contratto mentre in realtà il lavoratore stesso appartiene ad una fascia ad elevata professionalità; il basso numero di casi che ricade in questa categoria ci impedisce di

approfondire la questione. Infine, un 13% di casi si presenta effettivamente in una situazione di non subordinazione, utilizzando strumenti suoi (o di altri) e non avendo espliciti obblighi temporali.

Tab. 12. Tavola di contingenza a due entrate tra la proprietà degli strumenti di lavoro e orario di lavoro imposto dal contratto. Valori percentuali sul totale dei casi e percentuali di riga e di colonna (N=158)

		Gli strumenti che utilizza nello svolgimento delle sue mansioni sono					Totale
		proprietà del committente	proprietà personale	proprietà committente sia personali	di altri	non risponde	
Il contratto prevede il rispetto di un orario?	Si'	34,2	5,7	3,8	0,6	-	44,3
	No	41,8	7,0	5,7	-	0,6	55,1
	Non risponde	0,6	-	-	-	-	0,6
Totale		76,6	12,7	9,5	0,6	0,6	100,0

Il profilo che abbiamo individuato ci permette di tracciare una tipologia a 3 modalità che va dalla situazione di *quasi subordinazione* (34,2% dei casi, strumenti del committente e orario definito dal contratto) alla *quasi autonomia* (22,8% dei casi, strumenti di proprietà personale o di terze parti¹⁵), passando per una situazione che sembra essere descritta meglio dal termine *parasubordinazione*¹⁶ (41,8% dei casi, strumenti del committente e orario non definito dal contratto). In tab. 13 abbiamo riportato sinteticamente questa classificazione¹⁷.

Tab. 13. Classificazione degli intervistati per grado di subordinazione derivato dalla proprietà degli strumenti di lavoro e dell'obbligo esplicito di un orario

Quasi subordinati	34,6
Parasubordinati	42,3
Quasi autonomi	23,1
Totale	100,0
Numero casi	156

Nota: abbiamo nominato «quasi subordinati» coloro che utilizzano strumenti di proprietà del committente e sono tenuti in modo esplicito al rispetto di un orario di lavoro, «parasubordinati» coloro che utilizzano strumenti di proprietà del committente e ma *non* sono tenuti in modo esplicito al rispetto di un orario di lavoro e «quasi autonomi» coloro che utilizzano strumenti propri (eventualmente anche in concomitanza con strumenti del committente) o di terze persone. Per una spiegazione più dettagliata del significato di queste classi si veda nel testo.

¹⁵ In questa classe non ci è possibile separare sulla base della presenza di un orario esplicito in quanto il numero dei casi è esiguo. Questa classe si configura quindi come quella ipoteticamente più professionalizzata e forte, ma è da tenere comunque in considerazione che, come scrivevamo poco sopra, potrebbe anche contenere situazioni di *sfruttamento* da parte del committente (quando il «collaboratore» utilizza suoi strumenti sotto il vincolo di un orario imposto dal contratto).

¹⁶ È da sottolineare che utilizziamo qui questo termine in modo *convenzionale* e non col significato della definizione Inps di lavoratore parasubordinato.

¹⁷ Questa classificazione è basata su 156 casi invece che su 158 in quanto in tab. 12 abbiamo due non risposte.

Tab. 14. Grado di autonomia* delle mansioni per tipologia subordinazione/autonomia**

	Quasi subordinati	Parasubordinati	Quasi autonomi
Su precisi ordini ricevuti da altri	20,4	13,6	8,3
Con una discreta autonomia	38,9	34,8	36,1
Con una buona autonomia	22,2	34,8	22,2
Decide con ampia autonomia	18,5	15,2	33,3
Non risponde	-	1,5	-
Totale	100,0	100,0	100,0
Numero casi	54	66	36

* Le modalità in tabella sono le possibili risposte alla domanda «Come si svolge il suo lavoro?».

** Per la definizione di tipo di subordinazione/autonomia si veda alle pagine precedenti.

In tab. 14 possiamo vedere come varia il livello di autonomia sul lavoro al variare della tipologia della scala subordinazione/autonomia da noi adottata nelle pagine precedenti. Vediamo come le persone che abbiamo classificato come «quasi subordinati» (strumenti di proprietà del committente e orari di lavoro stabiliti dal contratto) nel 20% dei casi non dispongono di gradi di autonomia, mentre questa percentuale cala di molto tra i «parasubordinati» e i «quasi autonomi». Anche a livello di autonomia decisionale, quindi, i «parasubordinati» si confermano essere una *via di mezzo* tra la quasi subordinazione e la quasi autonomia. Ci sembra anche degno di nota che il 18% dei «quasi subordinati» decide comunque con *ampia* autonomia lo svolgimento del suo lavoro: quindi, una situazione di orario esplicitamente determinato e la proprietà del committente degli strumenti di lavoro non impedisce lo svolgersi del lavoro in questa modalità.

Tab. 15. Luogo di lavoro* per tipologia di subordinazione/autonomia

	Quasi subordinati	Parasubordinati	Quasi autonomi	Totale
Presso il committente	83,3	77,3	41,7	71,2
Presso i clienti	9,3	13,6	16,7	12,8
Altro	5,6	4,5	11,1	6,4
In studio (proprio)	1,9	3,0	16,7	5,8
A casa	-	-	13,9	3,2
Non risponde	-	1,5	-	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Numero casi	54	66	36	156

* Risposte alla domanda «Dove svolge, principalmente, il lavoro?».

Tab. 16. Modalità di retribuzione * per tipologia di subordinazione/autonomia

	Quasi subordinati	Parasubordinati	Quasi autonomi	Totale
A ore	46,3	33,3	44,4	40,4
Fissa	38,9	48,5	25,0	39,7
In percentuale	1,9	7,6	11,1	6,4
Altro	5,6	6,1	8,3	6,4
Alla consegna	5,6	3,0	11,1	5,8
Non risponde	1,9	1,5	-	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Numero casi	54	66	36	156

* Risposte alla domanda «Come sono stabilite le modalità di retribuzione?».

Per quanto riguarda il luogo di svolgimento del lavoro, la fondamentale differenza quanto a grado di subordinazione sta tra «quasi subordinati» e «parasubordinati» da una parte e «quasi autonomi» dall'altra: se una percentuale attorno all'80% dei primi lavora presso il committente/datore di lavoro, solo il 42% dei secondi lo fa, rivelando la differenza di rapporto di lavoro esistente (cfr. tab. 15). Quanto a modalità di pagamento, invece, c'è più somiglianza, probabilmente per motivi opposti, tra «quasi autonomi» e «quasi subordinati»: circa il 45% di essi è pagato *a ore* mentre solo 1/3 dei «parasubordinati» lo è; tra questi ultimi la modalità di pagamento più diffusa è il pagamento a quota *fissa* (cfr. tab. 16). Evidentemente il fatto di non avere orario di lavoro esplicitamente definito è strettamente connesso al pagamento a quota fissa indipendente, appunto, dalle ore di lavoro¹⁸.

Tab. 17. Tipo di subordinazione/autonomia, per genere, età, tipo di lavoro, titolo di studio e compresenza di altri tipi di contratti lavorativi (percentuali di riga)

		Quasi subordinati	Para-subordinati	Quasi autonomi	Totale	Numero casi
Genere	Maschio	34,9	41,0	24,1	100,0	84
	Femmina	34,2	43,8	21,9	100,0	74
Classe di età	18-30	46,5	36,6	16,9	100,0	72
	31-45	24,7	47,1	28,2	100,0	86
Tipo di attività	Piccoli servizi	48,1	40,7	11,1	100,0	28
	Industria e lavori manuali	50,0	38,9	11,1	100,0	18
	Formazione e cultura	37,8	29,7	32,4	100,0	38
	Servizi alle imprese	26,9	46,3	26,9	100,0	67
	Amministratori	-	85,7	14,3	100,0	7
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	27,0	43,2	29,7	100,0	37
	Diploma superiore (4-5 anni)	43,7	37,9	18,4	100,0	89
	Inferiore*	18,8	53,1	28,1	100,0	32
Posizione lavorativa	Solo collaborazioni	32,6	45,7	21,7	100,0	93
	Anche altri tipi di contratto	37,5	37,5	25,0	100,0	65
Totale		34,6	42,3	23,1	100,0	158

* La terza classe del titolo di studio contiene diplomi professionali di 2-3 anni, medie inferiori e i valori mancanti (un caso).

In tab. 17 possiamo leggere le caratterizzazioni *strutturali* della tipologia di subordinazione/autonomia che abbiamo individuato: se il genere non è correlato a questo profilo, tutte le altre variabili invece lo sono. I «quasi subordinati» sono in prevalenza giovani, lavoratori nei «piccoli servizi» o nel lavoro manuale e con diploma di maturità. La fascia intermedia dei «parasubordinati» è invece caratterizzata dalla fascia di età più *anziana* (31-45 anni), lavoratori nei servizi alle imprese e basso titolo di studio. La posizione lavorativa dell'intervistato non ha un effetto statisticamente significativo¹⁹ ma indica una direzione forse non priva di ogni fondamento: tra i

¹⁸ Questo fatto però non è connesso ad una differenza effettiva delle ore lavorate, che sono, in media, 29,8 tra i «quasi subordinati», 33,1 tra i «parasubordinati» e 33,6 tra i «quasi autonomi».

¹⁹ Il p-valore del chi quadrato è 0,60.

collaboratori puri sono più diffusi i «parasubordinati», mentre tra i lavoratori che hanno anche altri rapporti contrattuali sono più diffusi i «quasi subordinati» e i «quasi autonomi».

In questo paragrafo abbiamo provato a dare risposta a quello che forse è il principale interrogativo inerente la forma di lavoro che stiamo studiando. Abbiamo individuato nella proprietà degli strumenti di lavoro e nell'obbligo esplicito di un orario stabilito entro il quale svolgere il lavoro stesso gli indicatori di base su cui ragionare per individuare il *continuum* tra vera subordinazione e vera autonomia nel rapporto di lavoro. Mentre la proprietà degli strumenti di lavoro ci sembra un indicatore *sufficientemente* oggettivo, è l'orario di lavoro che potrebbe sollevare più critiche a questo proposito: il problema sta nel fatto che potrebbe essere che tale orario non sia esplicitamente definito a livello di contratto, sia esso scritto o verbale, ma che il *collaboratore*, sia *forzato* in modi diversi al rispetto di un orario: sia dall'organizzazione del lavoro, sia da una propria autodisciplina, fino ad arrivare ad una imposizione più o meno *implicita*, e comunque extracontrattuale, da parte del datore di lavoro/committente²⁰. In questo senso, la categoria *intermedia* che abbiamo individuato e abbiamo *nominato* «parasubordinati»²¹ potrebbe in realtà nascondere le complessità dovute appunto a queste sfumature sull'esistenza di orari entro cui svolgere il lavoro regolato da contratto.

Nonostante i limiti che abbiamo riconosciuto²², è emerso comunque un quadro sufficientemente chiaro delle condizioni di subordinazione o autonomia relativamente alle posizioni contrattuali stabilite come collaborazioni coordinate e continuative tra gli intervistati. L'indicatore da noi individuato, basato sulla proprietà degli strumenti di lavoro e della richiesta esplicita del committente del rispetto di un orario di lavoro, si è rivelato particolarmente *valido* in quanto è correlato nel modo atteso con tutti gli altri indicatori *oggettivi* di subordinazione/autonomia. Possiamo quindi affermare con buona sicurezza che esistono realmente situazioni di *effettiva subordinazione* inquadrare invece come contratti di collaborazione, e la stima che ne abbiamo proposto di aggira attorno ad un terzo del totale dei contratti campionati. Ma, oltre questo dato, abbiamo anche rilevato l'esistenza di una *fascia* di lavoratori che si muove in uno spazio intermedio dove effettivamente può risultare improprio parlare sia di subordinazione ma anche di autonomia, e abbiamo quantificato questa fascia di contratti come circa il 40% del totale.

Abbiamo poi mostrato che la situazione di *sospetta subordinazione* è più probabile nella fascia d'età più giovane (18-30 anni), tra i lavoratori manuali o a basse competenze, in possesso di diploma di maturità, mentre la situazione di «parasubordinazione» è più probabile nei lavoratori più *anziani* (31-45 anni), che lavorano nei «servizi alle imprese», e con basso titolo di studio.

4. *Descrizione soggettiva: l'autocollocazione e le opinioni*

Nella sezione precedente abbiamo visto *cosa sono* i lavori svolti mediante contratti di collaborazione e *chi sono* coloro i quali ci lavorano. Nel presente paragrafo cercheremo di capire *cosa ne pensano* del tipo di lavoro o di lavori che hanno svolto o stanno svolgendo grazie a questa modalità contrattuale sia dal loro punto di vista soggettivo, sia dal punto di vista delle loro opinioni sulle implicazioni normative in senso più stretto. È vero che questo tipo di contratti è applicato per lavori spesso troppo impegnativi ma ad elevato grado di autorealizzazione? Come si autodefiniscono? È vero che c'è una esigenza, da parte dei *destinatari* dei contratti, di un miglioramento legislativo?

²⁰ A livello di progettazione del questionario abbiamo riflettuto molto su questo punto, ma lo strumento dell'intervista telefonica mal si prestava ad una rilevazione di sfumature così fini.

²¹ In senso convenzionale, ricordiamo ancora, dato dalla nostra definizione di lavoratori che utilizzano strumenti di lavoro di proprietà del committente ma non sono tenuti in modo esplicito al rispetto di un orario.

²² Inevitabili in qualsiasi indagine quantitativa.

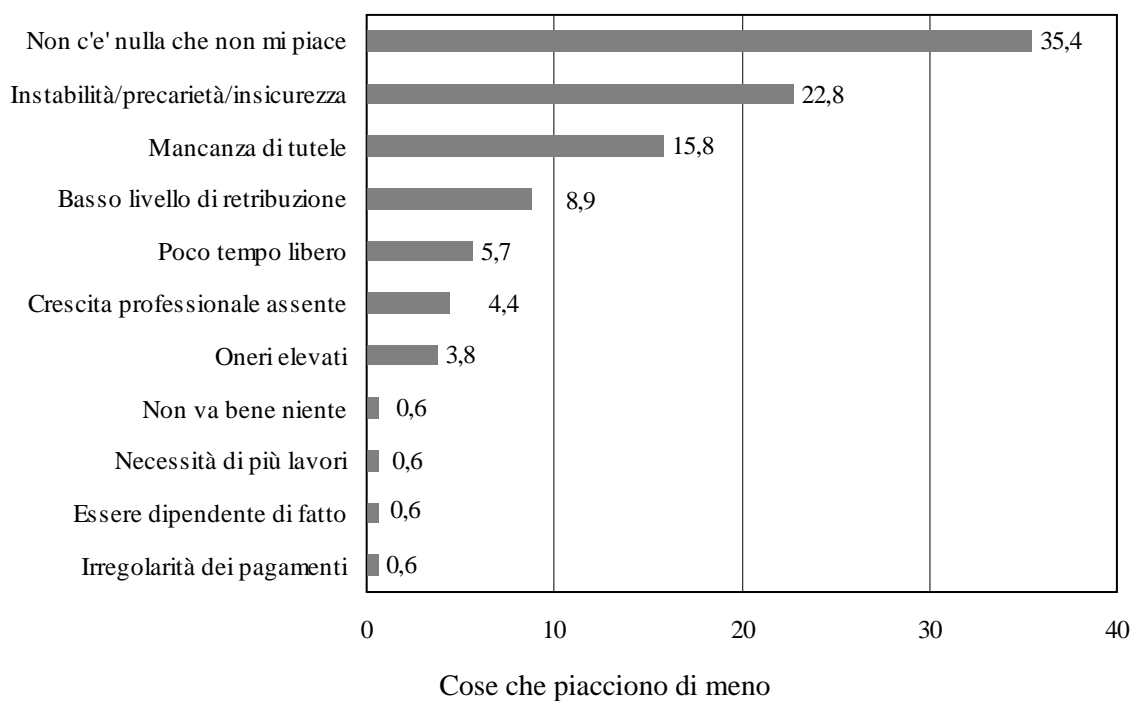
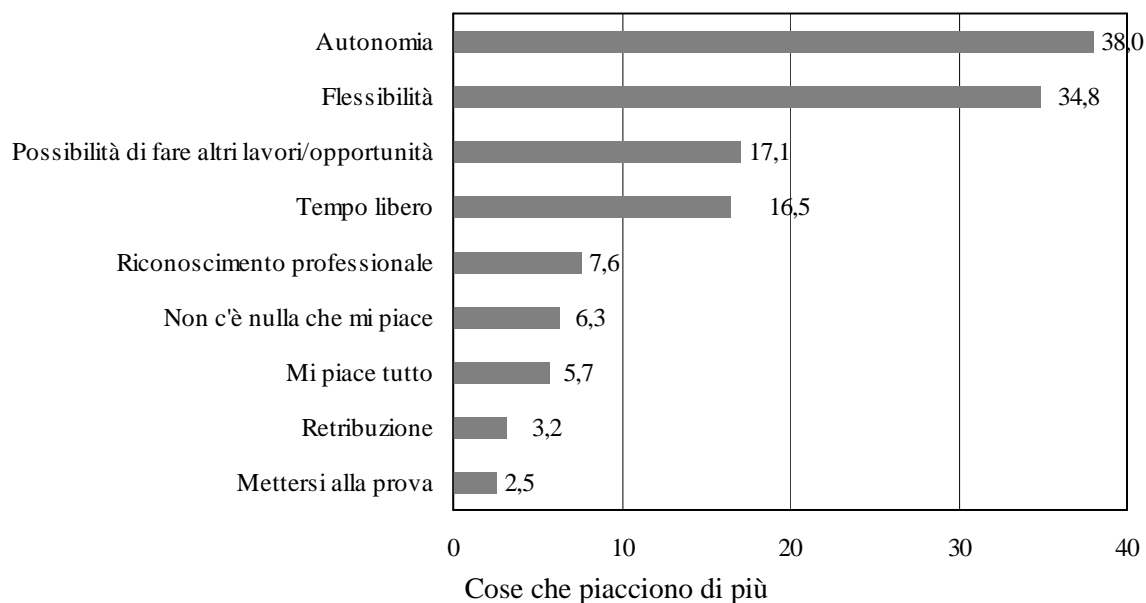
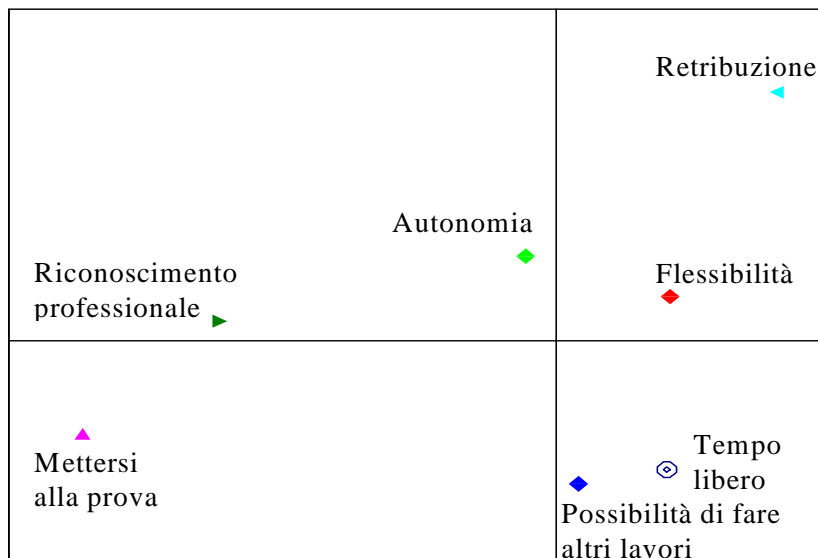
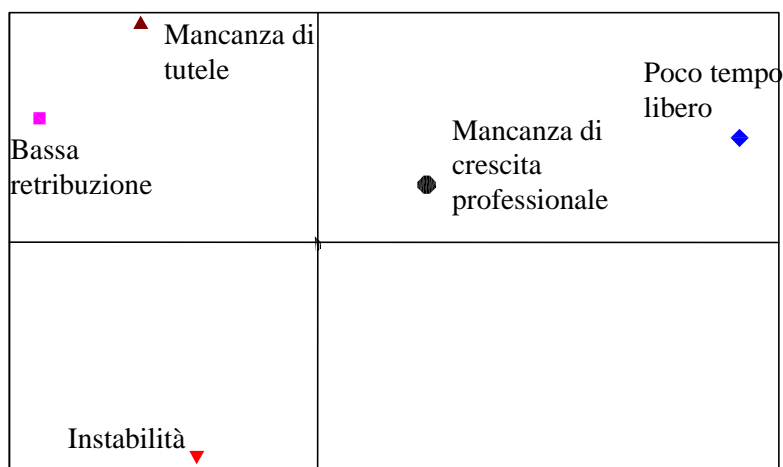


Fig. 4. Percentuale di intervistati che indicano le qualità nelle figure come quelle che piacciono di più e quelle che piacciono di meno nel lavoro di collaboratore.

Nota: la domanda proposta era «Cosa le piace di più (meno) del lavoro coordinato e continuativo?»; l'intervistatore doveva attendere una risposta e codificare secondo le modalità predisposte fino a tre risposte. Le non risposte alla domanda sono il 4,4% dei casi per le cose che piacciono di più e il 7,0% dei casi per le cose che piacciono di meno.



Cose che piacciono di più



Cose che piacciono di meno

Fig. 5. Proiezioni sui primi due assi fattoriali delle cose che piacciono di più e delle cose che piacciono di meno nel lavoro coordinato e continuativo secondo gli intervistati, realizzata col metodo delle corrispondenze multiple.

Nota: per una descrizione sintetica del metodo delle corrispondenze multiple e del significato delle proiezioni in figura si veda la nota 25.

Per prima cosa è stato chiesto agli intervistati quali sono le cose che piacciono loro di più e quali sono le cose che piacciono loro di meno nei rapporti di collaborazione²³. Ne è emerso che sono molto apprezzate l'autonomia e la flessibilità (rispettivamente apprezzate dal 38 e dal 35% degli intervistati); la possibilità di fare altri lavori (17%) e il tempo libero a disposizione (16%) sono altre qualità che qualificano in modo positivo questa modalità contrattuale. Chiedendo invece che cosa piaccia di meno in questi contratti spicca subito il fatto che più di un terzo degli intervistati dichiara che non c'è nulla di particolare che non piace²⁴; un 23 e un 16% degli intervistati però dichiara invece che l'instabilità e l'assenza di tutele di questo tipo di contratti come cose che *non piacciono* (cfr. fig. 4).

Abbiamo cercato di evidenziare le relazioni esistenti tra le cose che piacciono e quelle che non piacciono mediante un'analisi multivariata, per individuare in modo intuitivo le associazioni esistenti tra queste caratteristiche²⁵ (cfr. fig. 5). Per quanto riguarda le cose che piacciono di più, la maggior variabilità è catturata del primo asse, dove si evidenzia la differenza tra chi vede il lavoro più come una sfida in sé («riconoscimento professionale» e «mettersi alla prova») rispetto a chi invece vede il lavoro in modo più strettamente *funzionale*. Il secondo asse invece differenzia tra chi vede il lavoro in modo molto più *leggero* e in relazione alle altre sfere della vita («tempo libero», «fare altri lavori», «mettersi alla prova») contro chi invece è più attento alle specifiche dimensioni dell'attività stessa («retribuzione», «autonomia», «flessibilità»). Ci sembra poi importante notare come ci sia associazione tra «tempo libero» e «possibilità di fare altri lavori», e che questa coppia sia in associata negativamente a «retribuzione», «autonomia», «riconoscimento professionale». Per quanto riguarda le proiezioni delle cose che piacciono di meno, il primo asse differenzia tra chi è particolarmente sensibile ai difetti dell'attività lavorativa («bassa retribuzione», «mancanza di tutele», «instabilità») rispetto a chi invece è attento più ai contenuti («mancanza di crescita professionale») o è comunque molto impegnato («poco tempo libero»). Il secondo asse discrimina tra «instabilità» e tutti gli altri.

In tab. 18 mostriamo come le caratteristiche che piacciono di più e quelle che piacciono di meno²⁶ variano al variare delle variabili strutturali socioprofessionali. La flessibilità è gradita in modo molto elevato dalle donne e tra i «parasubordinati». L'autonomia invece è maggiormente gradita dai giovani, dai lavoratori dei «servizi alle imprese», chi svolge solo collaborazioni e chi ha bassi titoli di studio. Quelli invece che dichiarano di non esserci cose che piacciono poco sono più diffusi tra i lavoratori manuali e quelli a basso contenuto di competenze dei «piccoli servizi», tra chi fa solo collaborazioni e tra i «parasubordinati». Chi si lamenta dell'instabilità sono invece in prevalenza le donne, giovani, laureati e che lavorano nel settore «formazione e cultura».

²³ Questa domanda è stata ripresa dalla ricerca Ires pubblicata in Altieri, G. e Carrieri, M., *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli editore, Roma, 2000. Nella domanda da noi posta l'intervistatore attendeva una o più risposte libere e le riconduceva allo schema prefissato.

²⁴ Abbiamo già fatto notare (par. 3.1) che questa risposta, specie nelle interviste telefoniche, è molto comune e non deve sorprendere.

²⁵ È stata realizzata una analisi delle corrispondenze multiple mediante il comando *homals* di Spss. Il risultato dell'analisi delle corrispondenze multiple sono le proiezioni su assi fattoriali (che massimizzano la variabilità) delle modalità delle variabili analizzate: la vicinanza delle proiezioni indica la presenza di associazione statistica tra le variabili. In questo caso particolare, trattandosi di variabili dicotomiche, abbiamo visualizzato solamente le proiezioni delle modalità indicanti *presenza* dell'attributo specificato (le proiezioni delle modalità opposte sono in posizione simmetrica rispetto all'origine ma ad una distanza da essa inversamente proporzionale al numero di casi rappresentato). Per una introduzione all'analisi delle corrispondenze si veda, per esempio, Benzécri, F. e Benzécri, J. P., *Analyse des correspondences exposé élémentaire*, Parigi, Dunod, 1984.

²⁶ In tab. 19 mostriamo solamente le prime due per *livello di gradimento* tra quelle che piacciono di più e quelle che piacciono di meno.

Tab. 18. Percentuale di intervistati che dichiarano che la flessibilità e l'autonomia sono cose tra quelle che piacciono di più, che non c'è nulla che non piace e che l'instabilità è una delle cose che piace di meno nei contratti di collaborazione coordinati e continuativi per genere, età, tipo di lavoro, titolo di studio, compresenza di altri tipi di contratti lavorativi e grado di dipendenza (percentuali di riga)

		Cose che piacciono di più		Cose che piacciono di meno		Numero casi
		Flessibilità	Autonomia	Nulla	Instabilità	
Genere	Maschio	26,2	39,3	36,9	11,9	84
	Femmina	44,6	36,5	33,8	35,1	74
Classe di età	18-30	37,5	41,7	33,3	26,4	72
	31-45	32,6	34,9	37,2	19,8	86
Tipo di attività	Piccoli servizi	35,7	28,6	42,9	21,4	28
	Industria e lavori manuali	33,3	27,8	44,4	5,6	18
	Formazione e cultura	39,5	39,5	21,1	34,2	38
	Servizi alle imprese	34,3	44,8	35,8	23,9	67
	Amministratori	14,3	28,6	57,1	-	7
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	37,8	35,1	27,0	40,5	37
	Diploma superiore (4-5 anni)	32,6	37,1	38,2	22,5	89
	Inferiore*	37,5	43,8	37,5	3,1	32
Posizione lavorativa**	Solo collaborazioni	37,6	40,9	40,9	24,7	93
	Anche altri tipi di contratto	30,8	33,8	27,7	20,0	65
Grado di subordinazione**	Quasi subordinati	22,2	37,0	29,6	22,2	54
	Parasubordinati	43,9	39,4	40,9	24,2	66
	Quasi autonomi	38,9	33,3	33,3	19,4	36
<i>Totale</i>		<i>34,8</i>	<i>38,0</i>	<i>35,4</i>	<i>22,8</i>	<i>158</i>

* La terza classe del titolo di studio contiene diplomi professionale di 2-3 anni, medie inferiori e i valori mancanti (un caso).

** La posizione lavorativa e il grado di subordinazione sono le variabili che abbiamo costruito nei parr. 3.2 e 3.3.

Abbiamo cercato di capire se e quanto sia diffusa un qualche tipo di *coscienza di classe* degli atipici in quanto tale, chiedendo agli intervistati di classificarsi in un termine tra «parasubordinati», «precari», «atipici», «autonomi» o altro. Ne è emerso che il termine più utilizzato è appunto «autonomo» (46% dei casi), termine a più elevata anzianità d'uso nel linguaggio comune. Il termine «atipico» ha trovato il *favore* solamente del 12% dei casi. Il termine «autonomo» è il preferito da diplomati o con titolo di studio ancora più basso e dalle persone che svolgono mansioni che abbiamo definito «parasubordinate» o «quasi autonome». Il termine «atipico» è invece preferito dalle donne, dalle persone che lavorano nei settori a più elevato contenuto culturale *formalizzato* quali «formazione e cultura» e «servizi alle imprese» e dai laureati. Il termine «parasubordinato» è invece preferito dai maschi e dai lavoratori nei servizi a basse competenze o manuali («piccoli servizi» e «industria manuale»). Ancora, al variare della posizione lavorativa,

ovvero del fatto di essere, un *collaboratore puro*²⁷, oppure no, questa autodefinizione subisce delle variazioni di rilievo: una percentuale maggiore dichiara di essere un parasubordinato (definizione data dall'Inps ai «collaboratori») tra chi ha svolto nell'ultimo anno esclusivamente lavori in collaborazione, mentre tra gli altri è maggiore la percentuale di chi si *autodefinisce* «atipico», segno che comunque l'*atipicità* non è direttamente connessa a questa modalità contrattuale, ma piuttosto al *miscuglio* di posizioni contrattuali diverse che si ritrovano nelle situazioni attuali della traiettoria lavorativa di questa categoria di persone.

Tab. 19. Autodefinizione degli intervistati*, per genere, età, tipo di attività, titolo di studio, grado di subordinazione e posizione lavorativa (percentuali di riga)

		Parasubor- dinato	Precario	Atipico	Autonomo	Altro	Non risponde	Totale	Numero casi
Genere	Maschio	15,5	9,5	9,5	52,4	2,4	10,7	100,0	84
	Femmina	10,8	20,3	14,9	39,2	5,4	9,5	100,0	74
Classe di età	18-30	13,9	16,7	11,1	40,3	4,2	13,9	100,0	72
	31-45	12,8	12,8	12,8	51,2	3,5	7,0	100,0	86
Tipo di attività	Piccoli servizi	17,9	28,6	7,1	35,7	3,6	7,1	100,0	28
	Industria e lavori manuali	22,2	16,7	5,6	44,4	-	11,1	100,0	18
	Formazione e cultura	13,2	21,1	13,2	42,1	2,6	7,9	100,0	38
	Servizi alle imprese	10,4	6,0	16,4	49,3	6,0	11,9	100,0	67
	Amministratori	-	-	-	85,7	-	14,3	100,0	7
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	13,5	21,6	29,7	29,7	5,4	-	100,0	37
	Diploma superiore (4-5 anni)	14,6	13,5	6,7	46,1	4,5	14,6	100,0	89
	Inferiore*	9,4	9,4	6,3	65,6	-	9,4	100,0	32
Grado di subor- dinazione**	Quasi subordinati	13,0	20,4	14,8	29,6	7,4	14,8	100,0	54
	Parasubordinati	12,1	12,1	12,1	50,0	1,5	12,1	100,0	66
	Quasi autonomi	13,9	8,3	8,3	66,7	2,8	-	100,0	36
Posizione lavorativa**	Solo contratti nell'ultimo anno	16,1	12,9	9,7	47,3	4,3	9,7	100,0	93
	Anche altri lavori	9,2	16,9	15,4	44,6	3,1	10,8	100,0	65
<i>Totale</i>		<i>13,3</i>	<i>14,6</i>	<i>12,0</i>	<i>46,2</i>	<i>3,8</i>	<i>10,1</i>	<i>100,0</i>	<i>158</i>

* La terza classe del titolo di studio contiene diplomi professionali di 2-3 anni, medie inferiori e i valori mancanti (un caso).

** La posizione lavorativa e il grado di subordinazione sono le variabili che abbiamo costruito nei parr. 3.2 e 3.3.

Per quanto riguarda le opinioni sull'iter di legge della normativa riguardante le collaborazioni, abbiamo posto due domande, per sondare il *gradimento* dell'attuale legge in vigore e per sapere se l'intervistato era a conoscenza del fatto che attualmente questa legge è in discussione in Parlamento.

²⁷ Avere cioè lavorato nell'ultimo anno esclusivamente mediante contratti di collaborazione.

Quasi 3 intervistati su 10 ignorano del tutto la normativa attuale, ma la maggioranza, il 56% pensa che vada rivista (cfr. tab. 20). L'ignoranza della legge è più diffusa tra le donne, i giovani, i contrattisti *non puri*, ovvero coloro che nel corso dell'ultimo anno hanno lavorato anche con altre modalità e tra i «quasi subordinati». Il livello di *disapprovazione* della legge, ovvero la quota di coloro che tale legge vada rivista, è maggiore tra i *più anziani* (31-45 anni) e tra le persone a più elevato grado di autonomia sulla scala di subordinazione. In particolare, è interessante notare come si comporta la nostra classificazione di grado di subordinazione/autonomia rispetto a questa risposta: i «parasubordinati» e «autonomi» hanno comportamenti simili, ma è comunque presente una *graduazione*, che fa sì che i più subordinati siano meno coscienti dell'esistenza della legge e, viceversa, meno convinti della necessità di un suo cambiamento.

Tab. 20. Opinione sull'adeguatezza della normativa riguardante le collaborazioni coordinate e continuative* espressa dagli intervistati, per genere, età, tipo di attività, titolo di studio, grado di subordinazione e posizione lavorativa. Valori percentuali di riga

		Pensa che vada rivista	Non la conosce	Pensa che vada bene	È indifferente	Non risponde	Totale	Numero casi
Genere	Maschio	56,0	26,2	9,5	7,1	1,2	100,0	84
	Femmina	55,4	31,1	10,8	2,7	-	100,0	74
Classe di età	18-30	33,3	43,1	13,9	9,7	-	100,0	72
	31-45	74,4	16,3	7,0	1,2	1,2	100,0	86
Tipo di attività	Piccoli servizi	53,6	21,4	17,9	7,1	-	100,0	28
	Industria e lavori manuali	38,9	33,3	5,6	16,7	5,6	100,0	18
	Formazione e cultura	52,6	34,2	10,5	2,6	-	100,0	38
	Servizi alle imprese	59,7	28,4	9,0	3,0	-	100,0	67
	Amministratori	85,7	14,3	-	-	-	100,0	7
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	59,5	21,6	13,5	5,4	-	100,0	37
	Diploma superiore (4-5 anni)	51,7	34,8	9,0	4,5	-	100,0	89
	Inferiore**	62,5	18,8	9,4	6,3	3,1	100,0	32
Grado di subordinazione***	Quasi subordinati	40,7	38,9	13,0	7,4	-	100,0	54
	Parasubordinati	60,6	24,2	9,1	4,5	1,5	100,0	66
	Quasi autonomi	69,4	22,2	8,3	-	-	100,0	36
Posizione lavorativa***	Solo contratti nell'ultimo anno	55,9	22,6	14,0	6,5	1,1	100,0	93
	Anche altri lavori	55,4	36,9	4,6	3,1	-	100,0	65
Totale		55,7	28,5	10,1	5,1	0,6	100,0	158

* Risposta alla domanda «Ritiene che la normativa attuale riguardante la collaborazione coordinata e continuativa sia adeguata oppure pensa che vada rivista?».

** La terza classe del titolo di studio contiene diplomi professionali di 2-3 anni, medie inferiori e i valori mancanti (un caso).

Se 3 intervistati su 10 non conoscono la normativa che regola il loro contratto di lavoro, di molto è maggiore la percentuale di intervistati che non è a conoscenza del dibattito parlamentare sulla riforma di questa legge: il 71%. Solo il 20% ne ha sentito parlare e un restante 8% dichiara di esserne al corrente (cfr. tab. 21). I più informati risultano essere i lavoratori dei «piccoli servizi» e coloro che hanno lavorato solo con contratti nell'ultimo anno.

Tab. 21. Livello di conoscenza del dibattito parlamentare sulla legge riguardante le collaborazioni tra gli intervistati, per genere, età, tipo di attività, titolo di studio, grado di subordinazione e posizione lavorativa. Valori percentuali di riga

		Non conosce	Ne ha sentito parlare	Conosce	Non risponde	Totale	Numero casi
Genere	Maschio	69,0	19,0	10,7	1,2	100,0	84
	Femmina	73,0	21,6	4,1	1,4	100,0	74
Classe di età	18-30	68,1	26,4	4,2	1,4	100,0	72
	31-45	73,3	15,1	10,5	1,2	100,0	86
Tipo di attività	Piccoli servizi	64,3	28,6	7,1	-	100,0	28
	Industria e lavori manuali	72,2	16,7	5,6	5,6	100,0	18
	Formazione e cultura	73,7	18,4	5,3	2,6	100,0	38
	Servizi alle imprese	70,1	20,9	9,0	-	100,0	67
	Amministratori	85,7	-	14,3	-	100,0	7
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	70,3	21,6	8,1	-	100,0	37
	Diploma superiore (4-5 anni)	70,8	18,0	10,1	1,1	100,0	89
	Inferiore**	71,9	25,0	-	3,1	100,0	32
Grado di subordinazione***	Quasi subordinati	75,9	18,5	5,6	-	100,0	54
	Parasubordinati	66,7	22,7	7,6	3,0	100,0	66
	Quasi autonomi	69,4	19,4	11,1	-	100,0	36
Posizione lavorativa***	Solo contratti nell'ultimo anno	65,6	22,6	9,7	2,2	100,0	93
	Anche altri lavori	78,5	16,9	4,6	-	100,0	65
Totale		70,9	20,3	7,6	1,3	100,0	158

* Risposta alla domanda «È a conoscenza del dibattito parlamentare sulla riforma della legge riguardante le collaborazioni coordinate e continuative?».

** La terza classe del titolo di studio contiene diplomi professionali di 2-3 anni, medie inferiori e i valori mancanti (un caso).

*** La posizione lavorativa e il grado di subordinazione sono le variabili che abbiamo costruito nei parr. 3.2 e 3.3.

Abbiamo poi proposto agli intervistati una serie di affermazioni riguardanti gli orientamenti che le politiche dedicate agli *atipici* potrebbero prendere, per *saggiare* il loro valore e controllare i differenti orientamenti presenti nei diversi strati socioprofessionali (cfr. tab. 22). Il 90% degli intervistati si è dichiarato molto o abbastanza d'accordo con la frase «occorre regolare il lavoro atipico in modo da tutelare di più i lavoratori»; percentuali particolarmente alte sono state espresse dalle donne, dai lavoratori manuali e dei «piccoli servizi» e dai «quasi subordinati». È evidente che il bisogno di tutela è espresso dalle fasce più deboli per genere o per basso profilo professionale del lavoro svolto.

L'85% degli intervistati si è dichiarato molto o abbastanza d'accordo con la frase «il rapporto di lavoro tra committente e incaricato dev'essere lasciato alla libera contrattazione delle parti». Qui le fasce più *d'accordo* sono evidentemente quelle più forti, o che si credono tali, oppure quelle più esposte all'ideologia *liberistica*: ed infatti sono i maschi, i laureati e i «quasi autonomi» che sono maggiormente d'accordo con questa affermazione. Anche i lavoratori manuali (del settore industriale) e quelli dei «servizi alle imprese» e coloro che hanno lavorato solo con contratti nell'ultimo anno sono maggiormente d'accordo con questa affermazione.

Tab. 22. Percentuale di intervistati che si dichiarano molto o abbastanza d'accordo con le seguenti affermazioni, per genere, età, tipo di attività, titolo di studio, grado di subordinazione e posizione lavorativa

		Occorre regolare il lavoro atipico in modo da tutelare di più i lavoratori	Il rapporto di lavoro tra committente e incaricato dev'essere lasciato alla libera contrattazione delle parti
Genere	Maschio	85,7	89,3
	Femmina	94,6	79,7
Classe di età	18-30	90,3	87,5
	31-45	89,5	82,6
Tipo di attività	Piccoli servizi	96,4	78,6
	Industria e lavori manuali	94,4	88,9
	Formazione e cultura	86,8	76,3
	Servizi alle imprese	92,5	89,6
	Amministratori	42,9	100,0
Titolo di studio	Laurea o diploma universitario	89,2	89,2
	Diploma superiore (4-5 anni)	91,0	85,4
	Inferiore*	87,5	78,1
Grado di subordinazione**	Quasi subordinati	96,3	79,6
	Parasubordinati	83,3	86,4
	Quasi autonomi	91,7	91,7
Posizione lavorativa**	Solo contratti nell'ultimo anno	88,2	90,3
	Anche altri lavori	92,3	76,9
<i>Totale</i>		89,9	84,8

In questo paragrafo abbiamo controllato il giudizio sulla qualità del lavoro coordinato e continuativo tra gli intervistati, la loro autodefinizione, la loro opinione sulla legge che regola il loro contratto. Ne è emerso che le qualità apprezzate sono la flessibilità e l'autonomia, mentre quelle meno apprezzate sono l'assenza di tutele e regolamentazioni. Evidentemente due facce della stessa realtà che riguardano questa categoria di lavoratori.

L'autodefinizione con un termine sintetico non è una *banalità*, in quanto *possedere* un termine denotativo del proprio *essere lavoratore* è senz'altro uno dei fondamenti di quella coscienza di sé come classe che è un carattere importante, se verificata, nella definizione dello statuto

sociale di questa categoria, soprattutto in relazione, o antagonismo, rispetto alle altre *categorie* sociali. A questo riguardo, la maggioranza dei lavoratori intervistati si definisce «autonomo», ma questa autoconnotazione non è indifferente alla reale situazione lavorativa: le persone che sono più *invischiate* in una reale situazione di subordinazione di autodefiniscono più spesso «precari» o «atipici». Il termine «atipico» è comunque poco usato in assoluto (12% degli intervistati); tra gli strati socioprofessionali è più utilizzato tra i lavoratori effettivamente impegnati su più fronti lavorativi o tra i titoli di studio più elevati.

Infine, per quanto riguarda la conoscenza della normativa in vigore, è molto vasta in realtà la sua *ignoranza*: il 28% degli intervistati ignora la normativa attuale e il 71% ignora il fatto che sia in corso un dibattito parlamentare per modificarla. Anche rispetto al parere sugli orientamenti che una simile legge potrebbe apportare, è evidente che l'insieme dei collaboratori si divide tra una fascia di lavoratori *più deboli*, o che si reputano tali, e una di lavoratori *più forti*, o che si reputano tali.

5. Conclusioni: atipici e eterogenei

Le indicazioni che abbiamo tratto da questa indagine hanno autentico significato descrittivo per quanto riguarda la realtà imolese, ma sono anche emerse diverse suggestioni empiriche di carattere globale sulla natura e la struttura dei *lavori* svolti sotto contratto di collaborazione e sulle caratteristiche dei *lavoratori* che a questi contratti ricorrono.

In questa relazione abbiamo inizialmente descritto quali lavori vengono svolti mediante i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, sia come tipo di lavoro sia come caratteristiche descrittive (orari, grado di autonomia, ecc.) e chi sono le persone che li utilizzano (par. 3.1). Successivamente abbiamo analizzato la posizione lavorativa delle persone che utilizzano i contratti, descrivendo il *punto* attuale della loro *traiettoria* lavorativa in modo multidimensionale da un punto di vista sia oggettivo (quali *lavori* stanno svolgendo?) sia soggettivo (quali sono le loro aspettative e progetti?) (par. 3.2). Abbiamo inoltre affrontato il problema della descrizione del grado di *subordinazione* presente nei lavori regolati da contratti di collaborazione (par. 3.3). Infine, abbiamo *ascoltato* l'opinione dei *contrattisti* riguardo il loro lavoro e riguardo alla legge che lo regola e, soprattutto, sul loro modo di *autodefinirsi* nell'ambito delle posizioni lavorative atipiche.

Ne è emerso che la maggioranza di questi lavori riguarda servizi per le imprese che vanno dall'inserimento dati fino a funzioni più tecniche o specializzate (42% degli intervistati) o lavori manuali legati al mondo dell'industria, dell'artigianato o dell'agricoltura (11%). I restanti lavoratori si occupano di «piccoli servizi» a basso contenuto professionale (tuttofare, maschere, bagnini, ecc.) (24%) o sono addetti ad enti che si occupano di attività formative, culturali o ricreative. Queste collaborazioni sono una attività esclusiva nel 60% dei casi, ma nel restante 40% si tratta di persone che, nell'ultimo anno, hanno effettuato attività lavorative mediante altro tipo di contratti (lavoro dipendente o altro). Al momento dell'intervista il 33% delle persone era sprovvista di contratto ma non si trovava disoccupata: si tratta di dipendenti o di lavoratori autonomi, solo nel 13% dei casi studenti o casalinghe.

Il ruolo del contratto di collaborazione nelle strategie lavorative delle persone che nell'ultimo anno hanno utilizzato solo questo tipo di contratti presenta due facce: da un lato una metà di loro si augura di continuare ad utilizzarlo per *massimizzare* le proprie esigenze professionali e/o familiari, dall'altro un terzo di loro spera di trovare al più presto una sistemazione lavorativa alternativa.

Per quanto riguarda il grado di subordinazione esistente nel rapporto di lavoro, abbiamo potuto individuare un *continuum* che varia tra posizione di sospetta subordinazione a posizioni più dichiaratamente di lavoro non subordinato, comprendenti quindi una *zona grigia* di lavoro effettivamente «parasubordinato» che si pone a mezza via tra i due estremi. Ciò non vuol dire che il

lavoro «parasubordinato» sia effettivamente percepito con un proprio *status* anche dai lavoratori. La maggioranza di loro, data l'*anomia* definitoria esistente circa la loro posizione si dichiara come «autonomo», ma tra quelli che noi abbiamo definito «quasi subordinati» la percentuale di coloro che si definiscono «parasubordinati», «precari» o «atipici» è del 48%.

I problemi di definizione e di *decodifica* del «problema atipici» nasce proprio qui. Il collocamento dell'*insieme dei collaboratori* nell'universo degli attori sociali, in modo da renderlo un gruppo al quale, se non proprio l'appellativo di *popolo*, si possa fare riferimento almeno come *tribù*, o, in altri termini, come classe *in sé*, richiede un insieme di condizioni al contorno necessarie affinché ciò possa avvenire. In particolare, lo stereotipo dell'atipico prevede una figura *anomala* rispetto a tutte le *vecchie* definizioni socioprofessionali, definibile non per quello che fa in un istante di tempo lungo la sua traiettoria lavorativa, ma per il suo *modo d'essere* entro questa traiettoria stessa. Ma questo modo d'essere (dinamico, legato al mondo della nuova economia e dell'informazione, leggero e adattabile alle esigenze del mercato), per trasformarsi appunto in *aggettivo delimitante* una precisa categoria sociale, ha bisogno appunto di uscire dall'immaginario sociologico per trasferirsi, dandosi realtà, su un insieme di persone reali che lo *incarnino*.

Data la natura della nostra indagine, limitata alla realtà imolese, la nostra *ricerca* della definizione degli *atipici* come categoria sociale non può ovviamente tenere conto del fatto che Imola non è il centro di un sistema metropolitano bensì una sua periferia. E sono probabilmente i *centri* di queste realtà che più attraggono e concentrano queste nuove figure.

In conclusione, è emersa una forte eterogeneità degli ambiti di applicazione del contratto di collaborazione e coordinativa, che vanno dall'amministratore delegato al bagnino, passando però per strumento a volte utilizzato anche per figure classiche dell'economia come operai meccanici o agricoltori. All'interno di questa forte eterogeneità, quindi, è evidente che la definizione di *atipico* mediante i contratti di collaborazione non è una definizione *precisa* di ciò che comunemente si intende con questo termine. Non ci è parso però di cogliere fondamentali elementi di *novità* nelle posizioni socioprofessionali dei *collaboratori-atipici*: una sorta di *precariato* nel mondo del lavoro è sempre esistito, forse con altri nomi, forse rappresentato da altre categorie sociodemografiche. Ciò non vuol dire che questo *precariato* non rappresenti, diventando un *vicolo cieco*, un problema sociale notevole, data le direzioni *liberiste* e che sta prendendo il mercato del lavoro in generale. Nella realtà imolese ci è stato però difficile trovare le tracce di situazioni *croniche* associate alle collaborazioni coordinate e continuative: a parte la natura di periferia metropolitana dell'imolese, l'Emilia Romagna è comunque attualmente una zona a piena occupazione dove certi fenomeni possono essere meno evidenti.