

# Precari, scade il contratto. E il lavoro

## Gli «atipici» sono 4 milioni. Il 43% lo è da più di tre anni Oltre 300 mila rischiano il posto con la fine dell'anno

«Precario» è una parola generica. Il termine tecnico è «lavoratore atipico». Che già contiene qualcosa di poco accattivante. Discriminante, quasi. Gli atipici esistono in Italia dal '96, da quando si è cominciato a parlare di «flessibilità». Sono oltre 4 milioni gli atipici attualmente o recentemente occupati. E sono nei guai.

Parliamo di circa 800 mila collaboratori a progetto, 600 mila lavoratori «a somministrazione» (una volta si chiamavano interinali), 2 milioni e 250 mila lavoratori a tempo determinato, 125 mila collaboratori occasionali, 190 mila professionisti con partita Iva, che spesso svolgono attività in una sola azienda, in modo esclusivo, tanto da essere chiamati «finti autonomi». Totale, 15 per cento della forza lavoro.

Un'ampia rassegna stampa dell'ultimo mese dimostra che la tempesta della crisi incrocerà per primo il mondo «atipico». Semplicemente, i contratti che finiscono potranno non essere rinnovati. Nella pubblica amministrazione è stato stabilito che dal 1° luglio 2009 chi ha oltre tre anni di precariato alle spalle non potrà più essere «stabilizzato».

L'economista Tito Boeri calcola che vadano a scadenza 350 mila contratti atipici ogni mese, per Francesco Giavazzi sono un po' di meno, 200 mila al mese. Secondo la Cgil, entro la fine dell'anno, ovvero tra 48 ore, non saranno rinnovati 400 mila contratti a tempo determinato. Secondo Giavazzi, entro il 2009 svaniranno almeno un milione di posti di lavoro atipici.

Per ora, effetto della crisi, il governo ha messo in campo una piccola rete di protezione per circa 80 mila collaboratori a progetto, che riceveranno fra i 700 e i 1.200 euro. Una tantum. E una forma di estensione della cassa integrazione per i contratti a tempo determinato.

Emiliano Mandrone, ricercatore Isfol, il Centro studi del ministero del Lavoro, ha da poco ultimato un approfondito esame sul settore. Mandrone ha scritto: «Il lavoratore atipico sale su una scala mobile che scende: fa molta fatica di solito senza raggiungere alcun obiettivo. Questo sforzo determina un presente di rinunce (casa, figli, indipendenza) e un futuro incerto sia come carriera sia come guadagni. Il percorso verso il contratto a tempo determinato spesso è un viaggio troppo lungo con lunghe soste in contratti inferiori per qualità».

Nel 40 per cento dei casi l'occupazione atipica perdura per oltre 3 anni. Stiamo parlando di oltre un milione e mezzo di persone. Continua Mandrone: «Per chi resta atipico oltre i tre anni, questa condizione di lavoro si configura come una sorta di trappola».

Il 13% lavora «a scadenza» da oltre 10 anni. Gli atipici di lunga durata hanno fra i 30 e i 40 anni, ma ci sono anche alcuni over 50 fuoriusciti da imprese in crisi. Più donne che uomini. Più meridionali che settentrionali. Occupati in media sei mesi l'anno. Per dire: i collaboratori sono il 4,1% degli occupati, l'incidenza tra le donne è del 5,7%. Il lavoro a termine riguarda 10 persone su 100, queste diventano 24 su 100 tra i giovani, 12 su 100 tra i residenti nel Mezzogiorno e 13 ogni 100 fra le donne. Più atipici nelle imprese fra gli 11 e i 15 addetti e fra i laureati.

In realtà, la parola «precario», secondo gran parte degli addetti, è l'atipico con oltre dodici mesi di atipicità sulle spalle e un solo datore di lavoro. In questo senso (dati Inps) il record del precariato spetta a Reggio Calabria, con l'82,2% di precari sul totale dei lavoratori «instabili». A Roma siamo al 74,1%, mentre a Sondrio i precari sono il 25,91% e a Bolzano il 26,94%. Il reddito lordo annuo di un co.co.co-pro, lavoratore a progetto, è stato nel 2007 di 8.809,58 euro, qualcosa come

734 euro al mese. Lordi. Un venditore porta a porta ne guadagna 9.720 all'anno, un collaboratore occasionale 3.897. Quanto ai diritti, per fare qualche esempio, un co.co.co. in caso di malattia ha diritto a un'indennità fra i 9 e i 18 euro al giorno fino a un massimo di 60 giorni a partire dal quarto giorno, mentre i lavoratori a tempo determinato hanno le stesse tutele degli assunti in pianta stabile su malattia, maternità, infortuni.

Se andate a chiedere a un interinale perché fa quel tipo di lavoro,

il 76% (ricerca Isfol 2006) risponde: «Impossibilità di trovare un lavoro fisso». E un altro 18% dice: «È una buona opportunità per trovare un lavoro stabile». Solo il 3,5% parla di «esigenze personali di flessibilità per motivi di studio» e il 2,3% di «esigenze personali di flessibilità per motivi familiari».

Fra le motivazioni dell'assunzione a termine ce ne sono alcune che rientrano pienamente nella logica «atipica», come «sostituzione di personale temporaneamente assente» (10%), «lavoro stagionale o picchi di produttività» (17%), «il contratto è legato a un progetto o a una commessa» (12%). Ma c'è anche un 24% che dice: «Nessun motivo particolare», o «periodo di prova in vista di un'assunzione a tempo determinato» (29%).

«Va fatto ordine nella sfera dell'atipicità. La flessibilità ha senso quando ha motivazioni legate al ciclo economico o alle stagionalità. In molti casi invece serve soltanto a far risparmiare l'impresa o a creare un esercito di riserva, utile a tenere bassi il costo del lavoro e le rivendicazioni salariali (l'Italia ha i salari più bassi d'Europa)», dice Mandrone.

Le ricerche Isfol, che finiscono sul tavolo del ministro, offrono alcuni suggerimenti: meglio far pagare la flessibilità a chi la usa, con una maggiorazione economica per le imprese, in cambio dei costi fissi che non sosten-

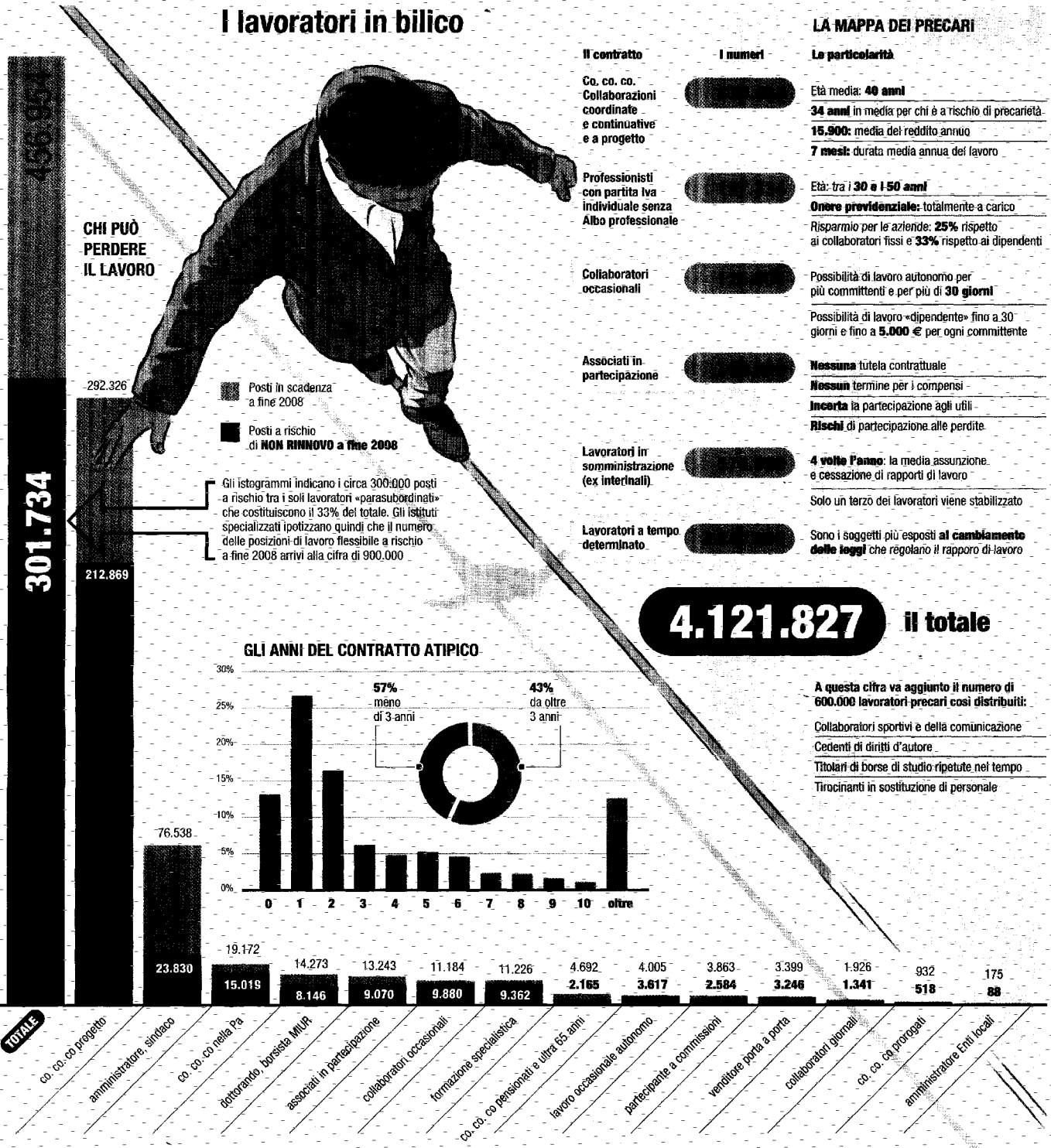
gono; meglio spendere soldi pubblici per incentivare la stabilizzazione dei contratti temporanei piuttosto che pagare sussidi. Non si tratta di tornare indietro ma di fare un passo verso quella che in Europa si chiama *flexicurity*, la flessibilità coniugata a

forme di sicurezza. Pietro Ichino, sul *Corriere*, ha fatto una proposta per superare i lavori di serie B o C: contratti a tempo indeterminato per tutti, ma non «ingessati»; indennizzi; agevolazioni per la ricollocazione. Mandrone propone di «passare (tor-

nare) a principi universalistici ed assicurativi invece di continuare a segmentare il mondo del lavoro», dice. La crisi, tuttavia, non aiuta a veleggiare verso tali lidi.

**Andrea Garibaldi**

## I lavoratori in bilico



Fonte: Impa, Inail, Istat, Isfol, Associazione 20 maggio