

# **Il lavoro contemporaneo: nuove dimensioni delle relazioni e dei contratti di lavoro**

**Un commento di Giovanna Altieri**

Roma, 15 marzo, 2007



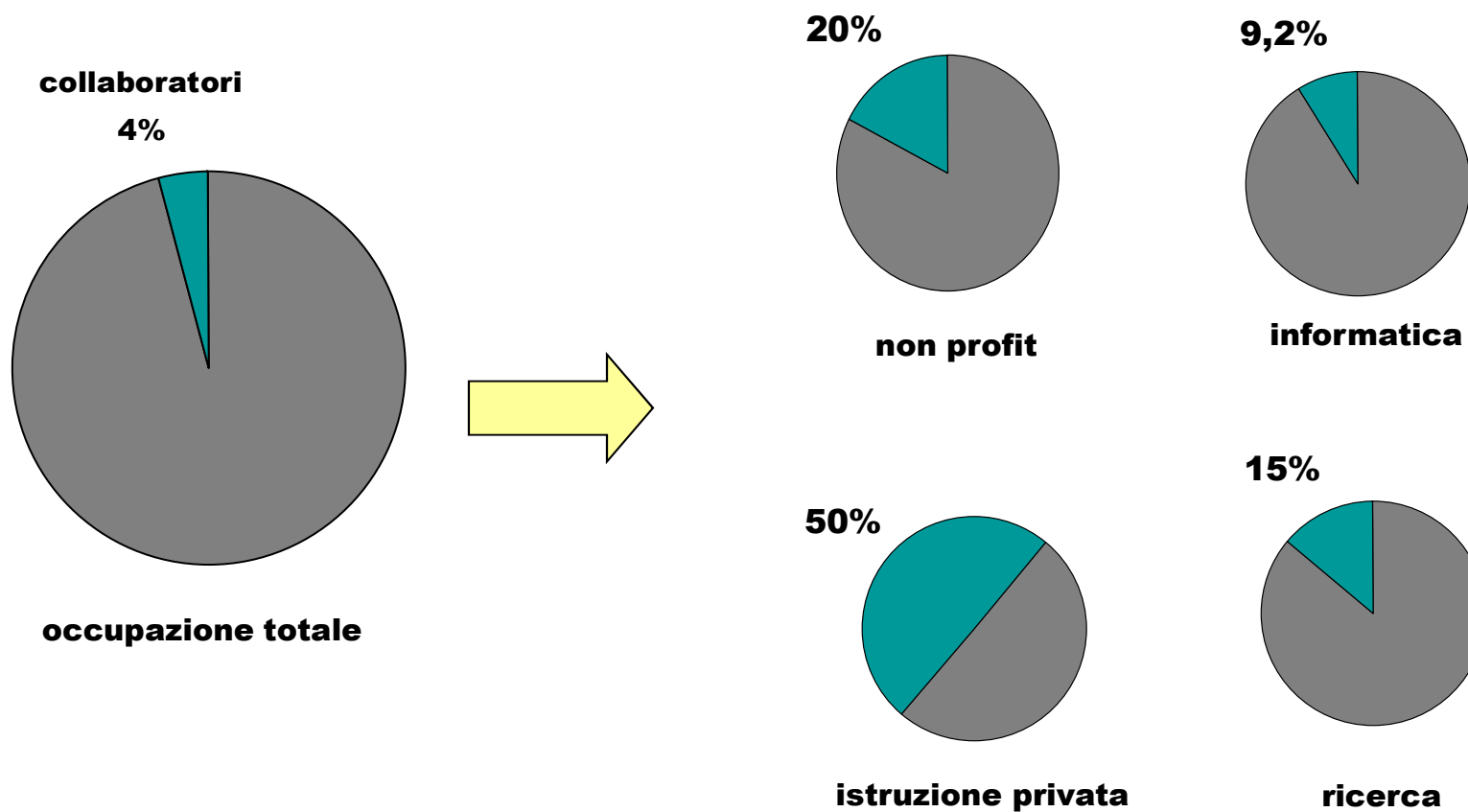
- ✓ **La flessibilità è molto internalizzata**
- ✓ **La flessibilità più conveniente è quella data da CFL tempo determinato pieno e part-time, tra gli indipendenti viene preferita la collaborazione**
- ✓ **Anche i lavoratori indipendenti lavorano nella sede dell'azienda**

## Uso proprio ed “improprio” del lavoro indipendente

	8-20	21-100	> 100	Totale
Aziende con autonomi puri	42,2	42,4	25,8	38,5
Aziende con simil- dipendenti	24,4	25,4	42,0	28,9
Aziende con indipendenti molto interni	17,8	16,9	16,1	17,0
Aziende con quasi autonomi	15,6	15,3	16,1	15,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES, “Lavoro Flessibile”, campione 500 imprese

# La probabilita' di essere assunto come collaboratore nei diversi settori



Fonte: Istat, censimento

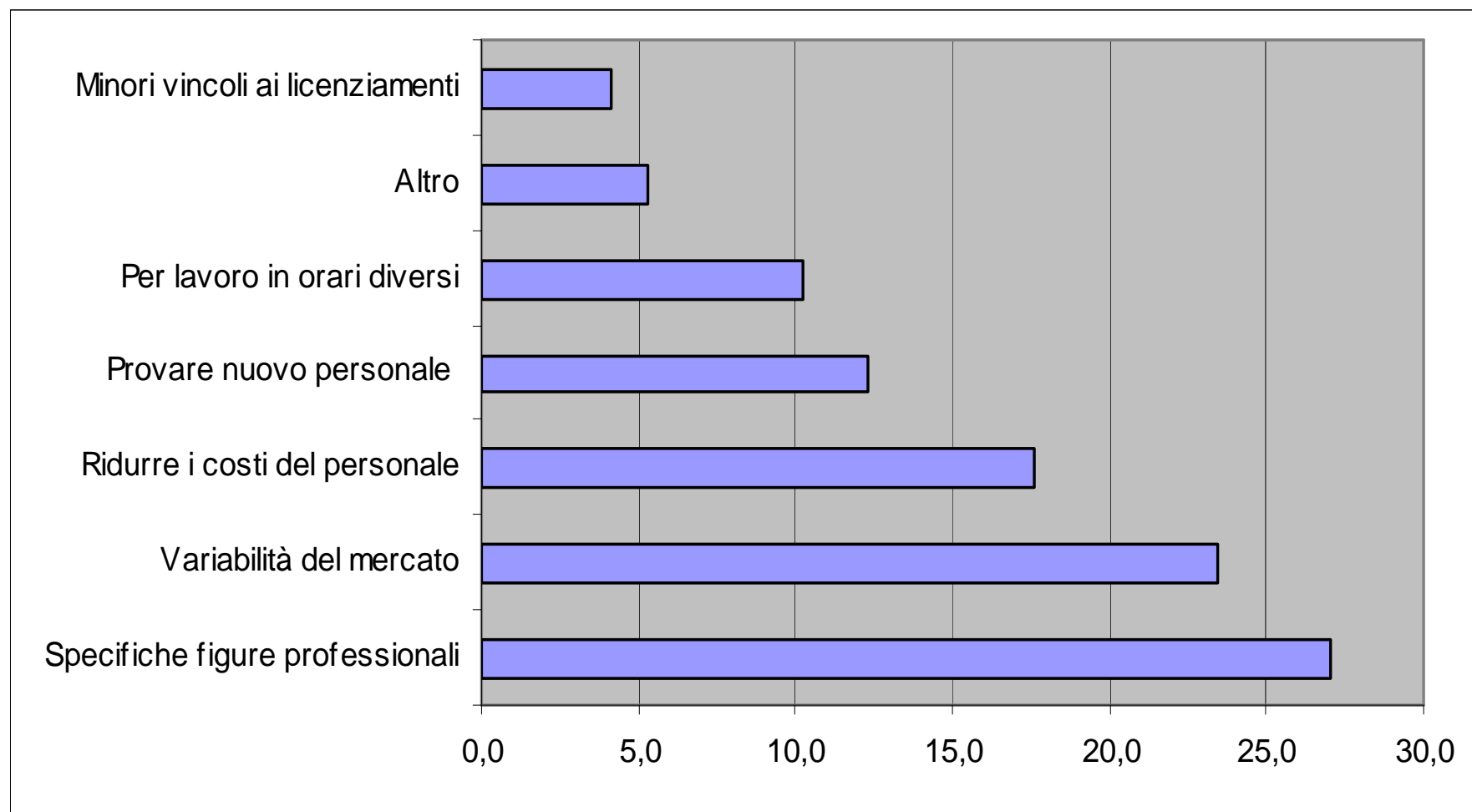
## Il percorso lavorativo dei collaboratori a secondo della professione

	scientifiche	tecniche	meno qualificate	tirocini, borse studio, stage, dottorati	totale
hanno avuto altre esperienze di collaborazione	70	63,2	49,3	57,5	64,3
mai lavorato come collaboratori	30	36,8	50,7	42,5	35,7
<b>totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

valori %

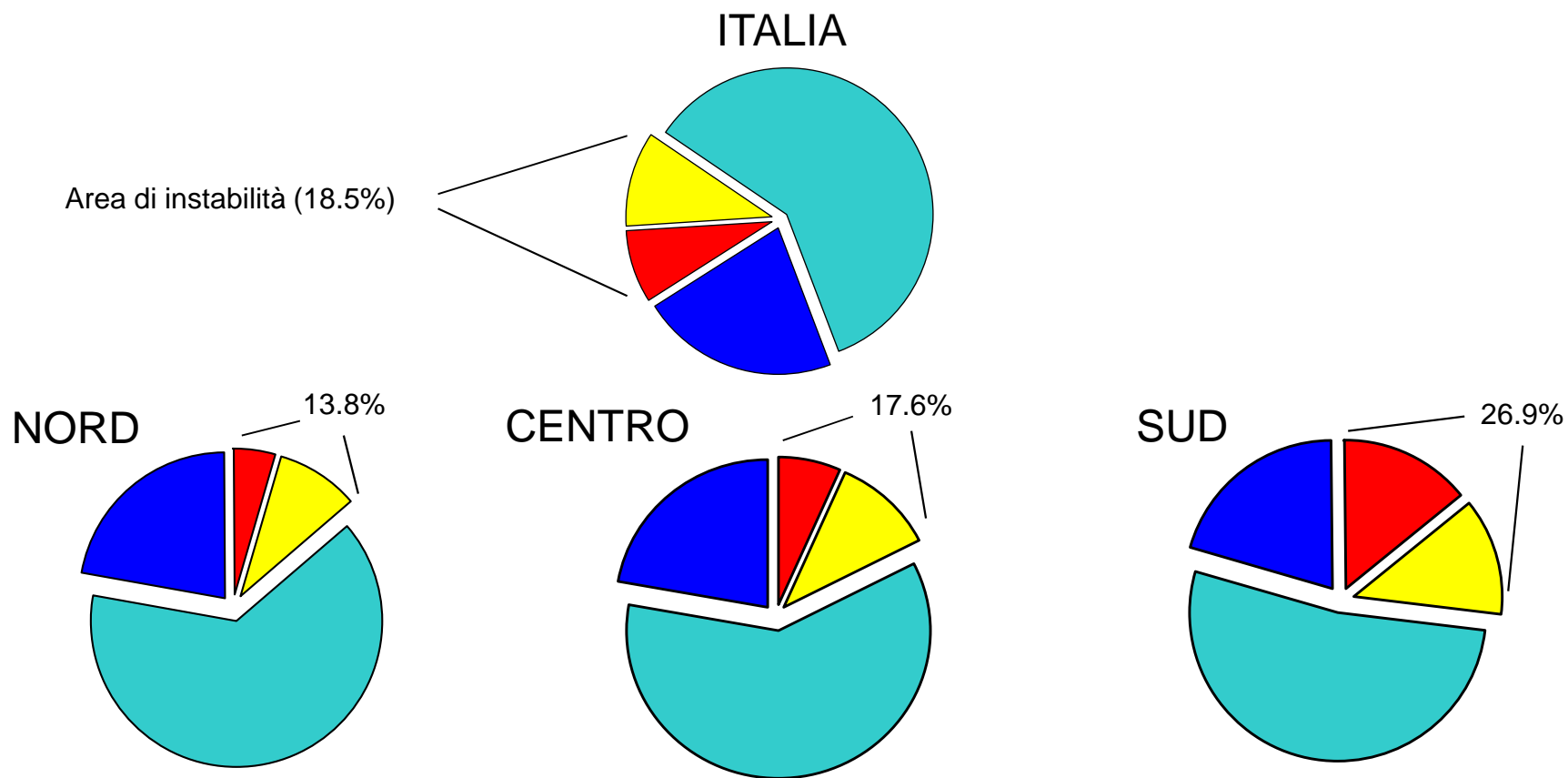
Fonte: IRES, indagine diretta

## Motivi dell'introduzione di lavoro flessibile



Fonte: IRES, "Lavoro Flessibile", campione 500 imprese

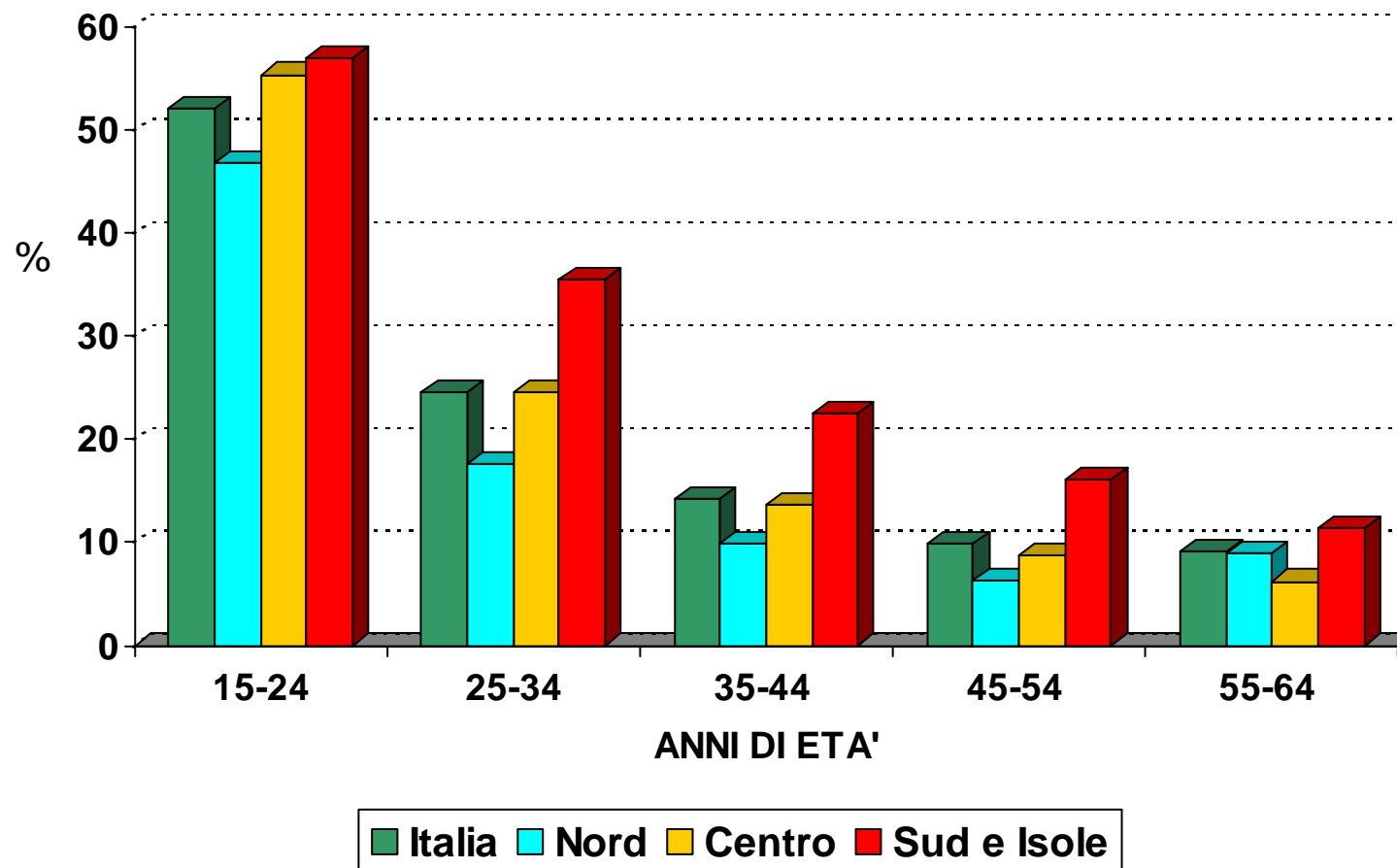
# Modalità di lavoro per ripartizione geografica



**■ In cerca di occupazione**      **■ Temporaneo\***  
**■ Dipendente a tempo indeterminato**      **■ Autonomo**

*\*Collaboratori e dipendenti a tempo determinato*

# Percentuale di soggetti in condizione lavorativa "non stabile"\* per classi di età e ripartizione geografica

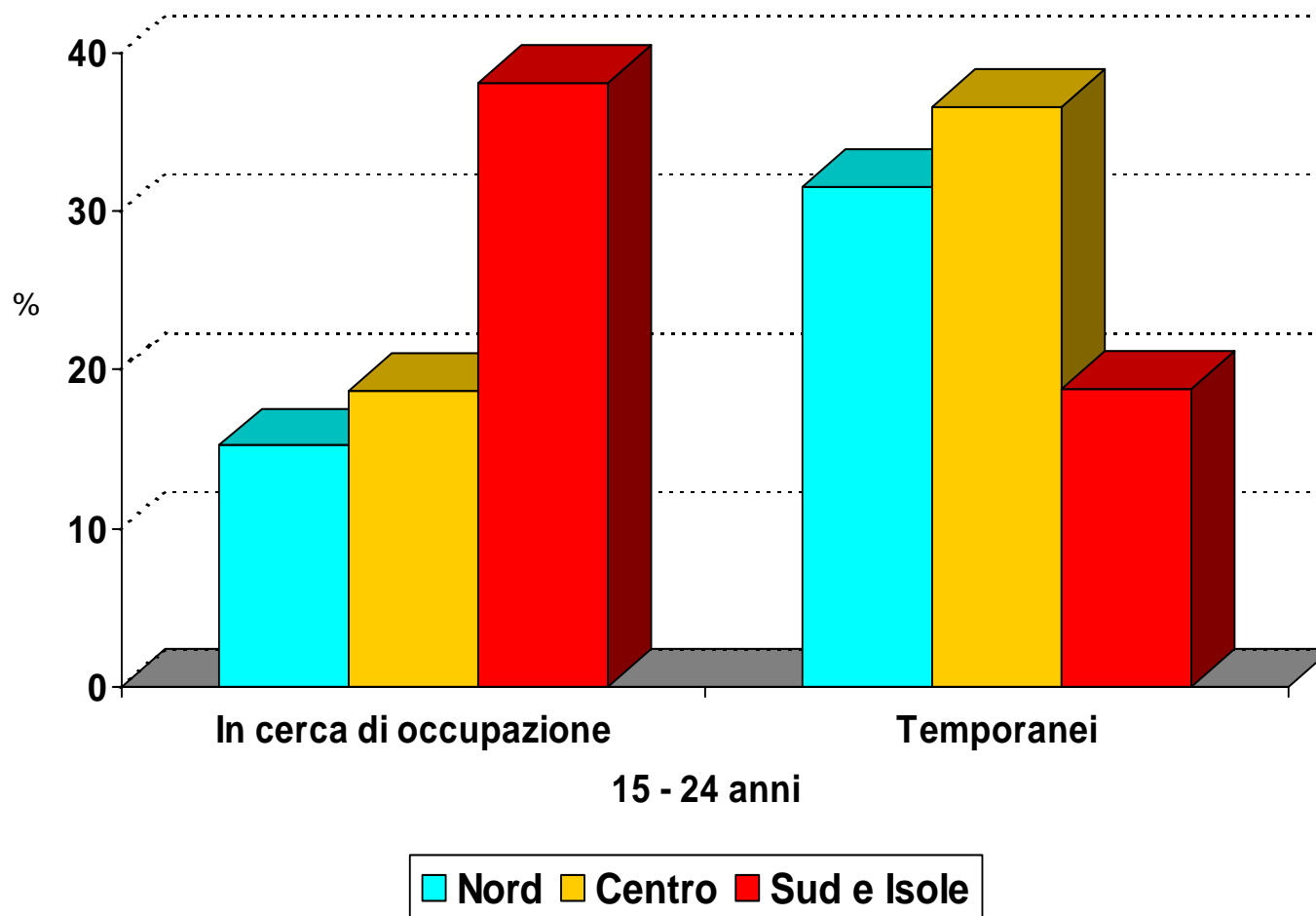


Fonte: Istat Rilevazione Forze di lavoro

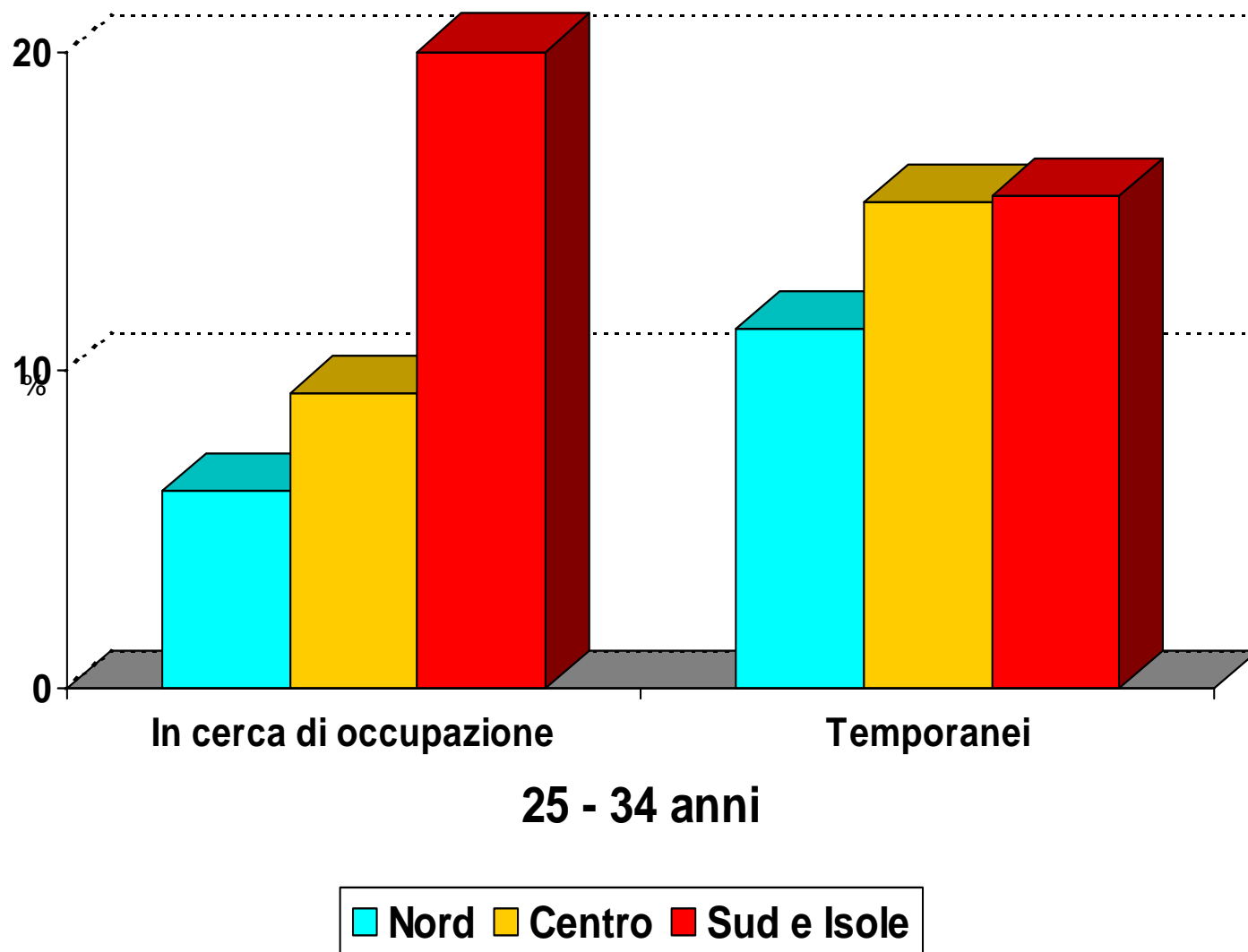
*\*Temporanei e in cerca di occupazione*



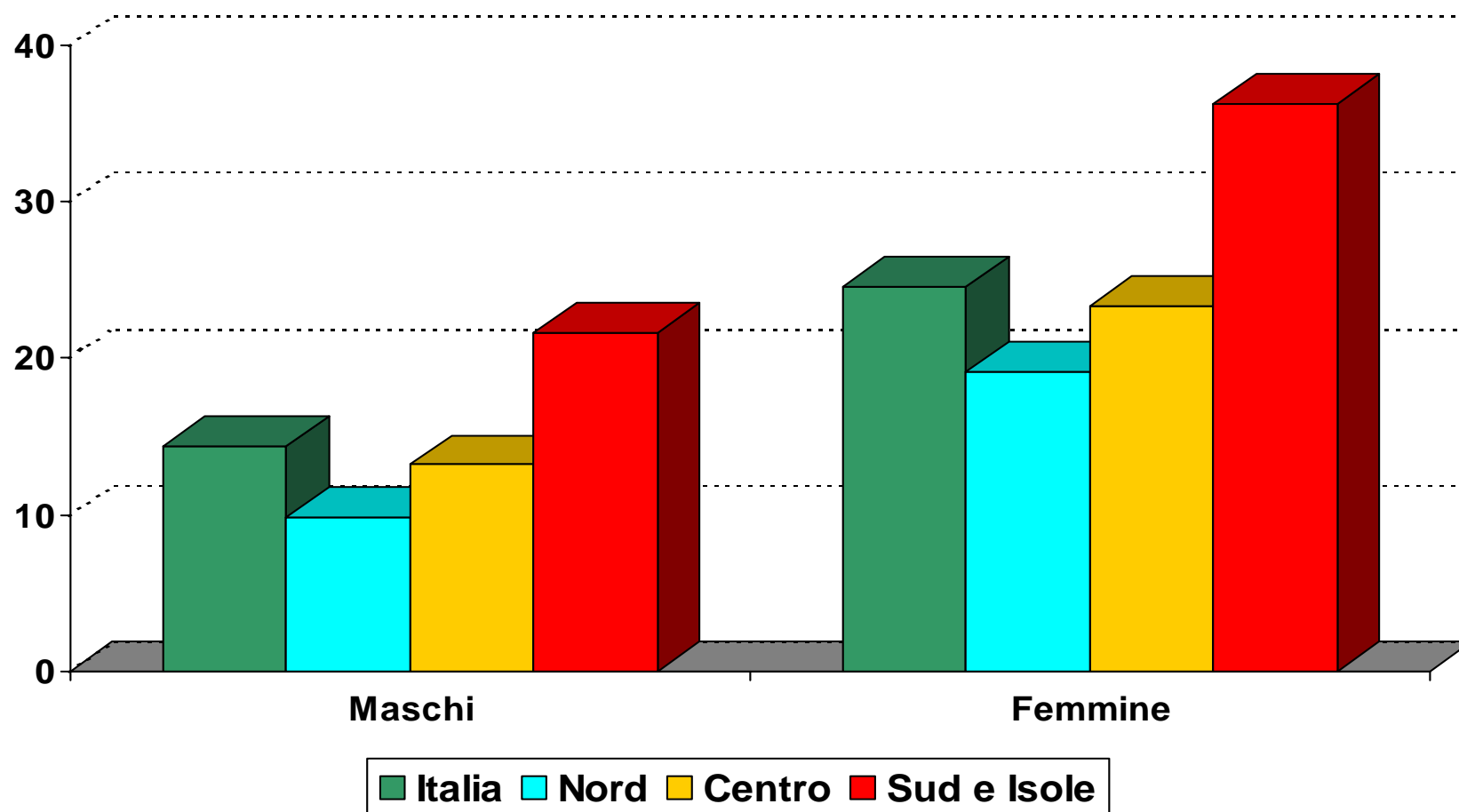
## Percentuale di soggetti giovani (15-24 anni) tra disoccupazione e lavoro "instabile"



## Percentuale di adulti giovani (25-34 anni) tra disoccupazione e lavoro "instabile"



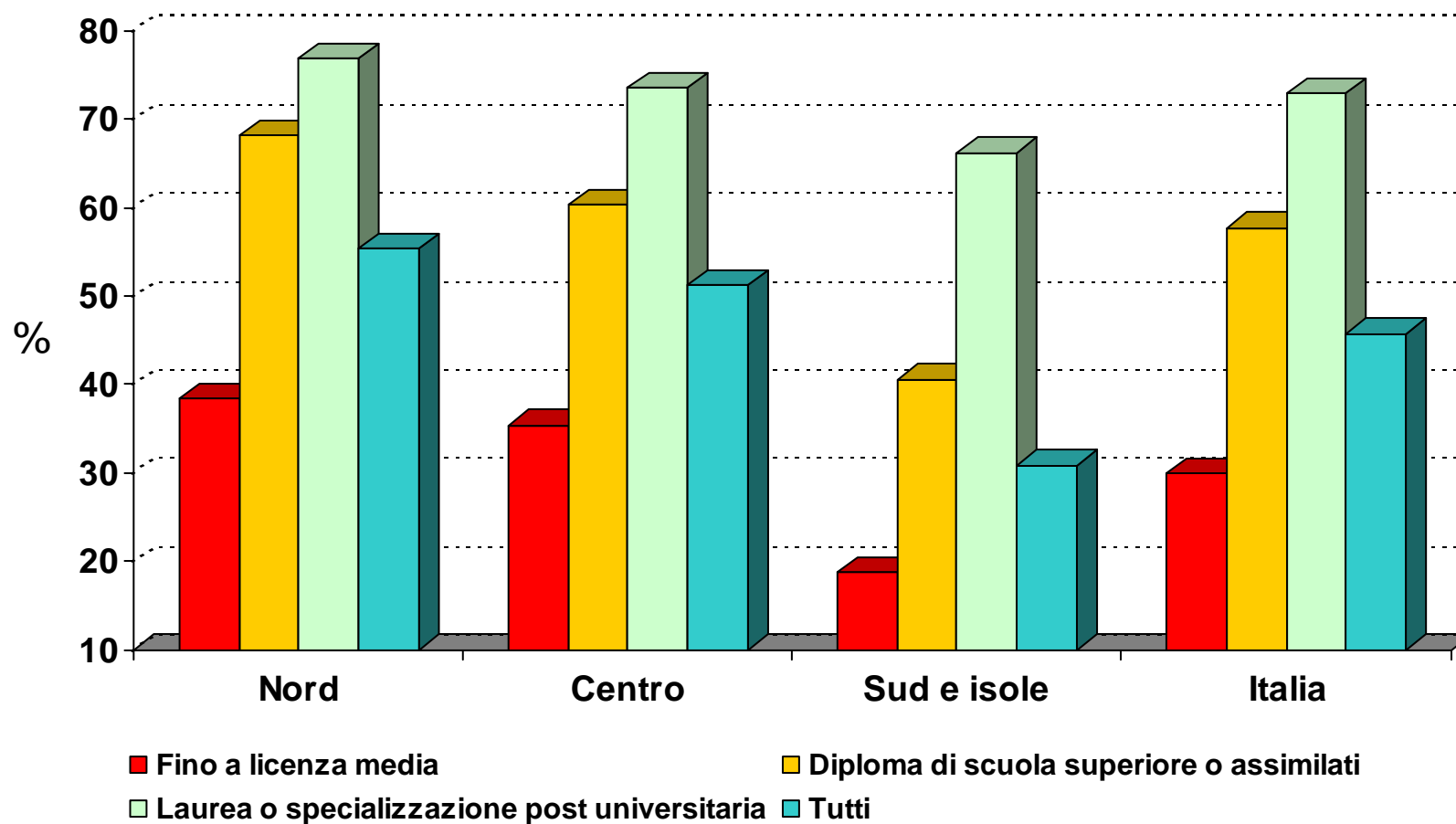
## Percentuale di soggetti in condizione lavorativa “non stabile”\* per sesso e ripartizione geografica



Fonte: Istat Rilevazione Forze di lavoro

*\*Temporanei e in cerca di occupazione*

# Tassi di occupazione femminile per titolo di studio e ripartizione geografica



## L'instabilità prolungata

	25-34		35-44	
	Temporanei	Totale occupati	Temporanei	Totale occupati
Lic. media	25.3	32.8	44.0	41.4
Diploma	45.1	49.8	36.9	43.9
Laurea e spec.	29.6	17.3	19.2	14.6
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0

# La prospettiva di carriera nelle professioni scientifiche

il rapporto (inversamente proporzionale) tra prospettive di carriera e durata della collaborazione presso lo stesso datore di lavoro

	< 1 anno	2-3 anni	> 4 anni	totale
buone opportunità presso questo datore di lavoro	14,9	23,4	11,8	17
buone opportunità ma non presso questo datore di lavoro	50	45,7	37,6	44,3
nessuna chance	35,1	30,9	50,6	38,7
totale	100	100	100	100

## ... alcune differenze

<b>Categoria lavoratore</b>	<b>Guadagno netto mensile (€ ) (valore medio)</b>	<b>Differenza %</b>
<i>Lavoratore dipendente standard</i>	<b>1109</b>	
<i>Lavoratore del Mezzogiorno</i>	<b>960</b>	<b>- 13,4</b>
<i>Lavoratore di genere femminile</i>	<b>910</b>	<b>- 17,9</b>
<i>Lavoratore immigrato (extra-UE)</i>	<b>881</b>	<b>- 25,9</b>
<i>Lavoratore di piccola impresa (meno di 15 dipendenti)</i>	<b>879</b>	<b>- 20,7</b>
<i>Lavoratore con rapporto di lavoro non standard</i>	<b>809</b>	<b>- 27,0</b>
<i>Lavoratore giovane (15-24 anni)</i>	<b>788</b>	<b>- 28,9</b>

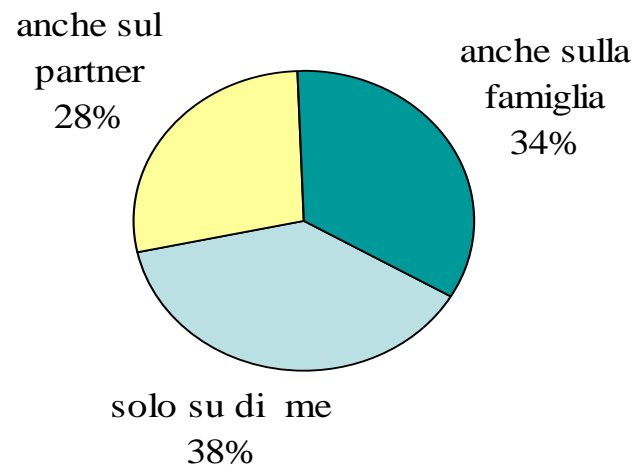
Fonte: elaborazioni su dati indagine Ires CGIL

# L'APPOGGIO DELLE FAMIGLIE

- **Dati ISTAT e Banca d'Italia:**
  - è bassa la quota di lavoratori atipici che non ha alle spalle una famiglia con almeno un lavoratore dipendente
- **Indagine Ires:**

**Conseguenze sociali  
difficile autonomia  
economica**

**Per mantenersi fa affidamento:**





# Gestione flessibilità orari

*Nel tuo lavoro la flessibilità dell'orario è:*

<b>Gestita unilateralmente dal datore</b>	<b>34,3</b>
<b>Contrattata collettivamente</b>	<b>26,8</b>
<b>Contrattata individualmente tra le parti</b>	<b>26,3</b>
<b>Scelta individualmente dal lavoratore</b>	<b>12,6</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

- Il 36,5% delle donne
- Il 33% degli uomini

- Il 28% degli uomini
- Il 24,9% delle donne

- Il 13,4% degli uomini
- L'11,3% delle donne

# Preferenze orari di lavoro

Avere flessibilità nell'orario di entrata e di uscita	28,5
Mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero ( <i>part-time orizzontale</i> )	25,3
Ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere ( <i>part-time verticale</i> )	18,2
Possibilità recuperi compensativi scelti individualmente	16,7
Avere la possibilità di lavorare anche da casa	8,7
Ridurre ore settimanali e disponibile lavorare feste e notte	2,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Preferenza maggioritaria tra gli uomini

Preferenza maggioritaria tra le donne

Contro ogni luogo comune è preferito dal 7,5% delle donne e dal 9,5% degli uomini

## La flessibilità ...

<b>Può essere utile se è accompagnata da diritti e tutele</b>	<b>28,6</b>
<b>Impedisce di formulare progetti per il futuro</b>	<b>26,2</b>
<b>Accettabile se riguarda una fase transitoria della vita</b>	<b>16,0</b>
<b>E' una causa di insicurezza e ansie</b>	<b>15,1</b>
<b>Opportunità, mi fa sentire più libero nei miei progetti</b>	<b>14,1</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

**IL 58.7%  
NE COGLIE  
ASPETTI  
POSITIVI**

**IL 41,3 %  
NE COGLIE  
ASPETTI  
NEGATIVI**

## **Opinioni a confronto**

- ✓ **Un'opinione negativa prevale tra i gruppi professionali meno qualificati e tra i lavoratori alla soglia dei 50 anni**
- ✓ **Le potenzialità positive, ma condizionate dalla garanzia di tutele e diritti, sono colte soprattutto dai lavoratori più qualificati**
- ✓ **È di questa opinione il 42% degli specialisti ad elevata professionalità, nonostante il 60% di essi abbia un rapporto di lavoro non standard**
- ✓ **Sono soprattutto i più giovani ad accettarla se riguarda una fase transitoria della vita**

## Per un lavoro stabile

### non rinuncerei...

	scientifiche	tecniche	meno qualificate	tirocini, borse studio, stage, dottorati	totale
al livello di reddito attuale	8,2	9,5	2,8	2,7	7,5
alla flessibilità dell'orario	14,3	13,1	18,1	16,2	14,6
all'autonomia nel lavoro	13,5	14,9	4,2	13,5	12,6
alla mia professione	33,5	26,8	11,1	32,4	28,2

### rinuncerei...

a tutto	30,6	35,6	63,9	35,1	37,2
totale	100	100	100	100	100

# Le maggiori preoccupazioni

## ... le condizioni materiali

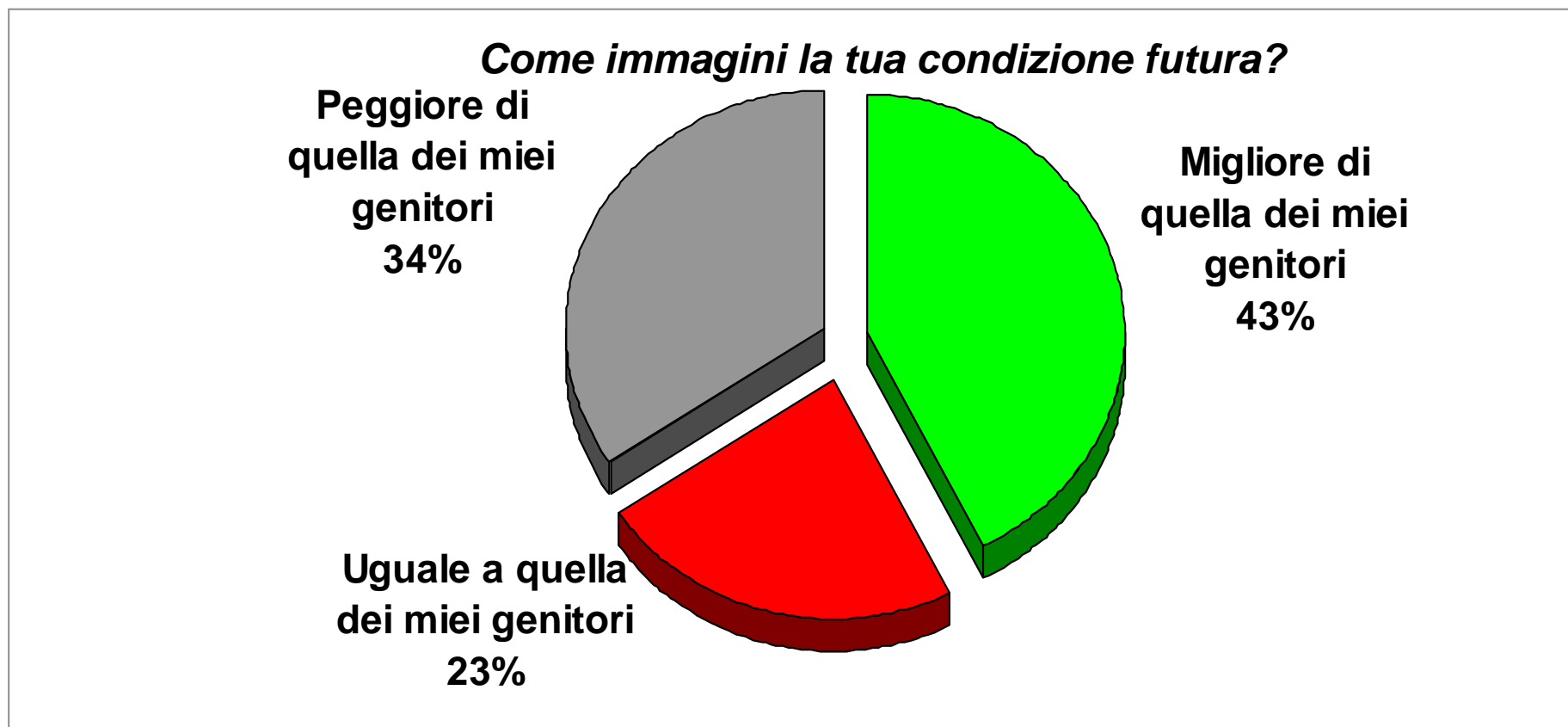
Il rischio di non avere una pensione adeguata	29,9
Il rischio di non avere continuità di lavoro, reddito	26,5
Il rischio di non mantenere l'attuale tenore di vita	19,6
Il rischio di perdere il posto di lavoro	19,8
Il rischio di non tenere il passo con la propria professione	4,2
Totale	100,0

- Non avere una pensione adeguata preoccupa soprattutto i lavoratori più avanti negli anni (il 51% di quanti hanno dai 55 ai 64 anni e il 39% di quanti hanno dai 45 ai 54 anni) e gli occupati nella P.A. (44%)
- È tra i lavoratori atipici che si teme di più di non avere continuità di reddito (69%), o addirittura di perdere il proprio posto di lavoro (43%)

Fonte: elaborazioni su dati indagine Ires CGIL

# Mobilità sociale: la percezione

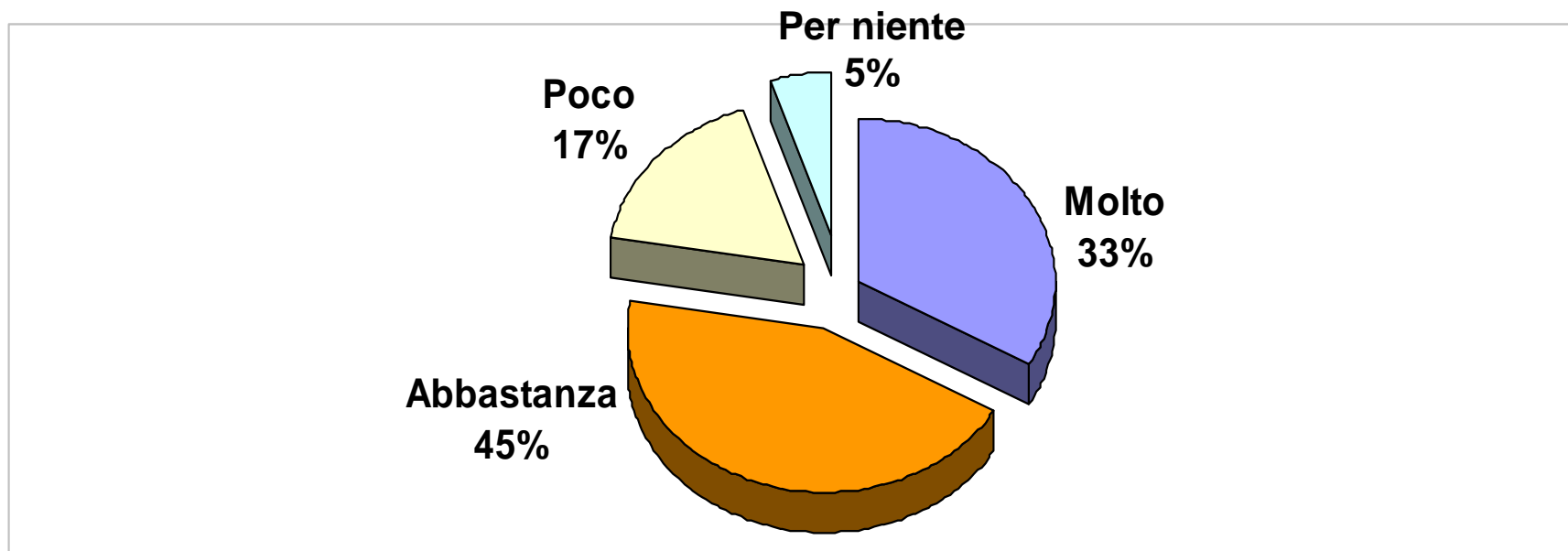
- Il 60% dei lavoratori immagina la propria condizione futura *peggiore o uguale* a quella dei propri genitori
  - Ben il 68% degli “atipici”



Fonte: elaborazioni su dati indagine Ires CGIL

# Gradimento del proprio lavoro

- Nonostante le maggiori criticità (stabilità contrattuale e reddito), il proprio lavoro *piace molto*:
  - al 68% degli specialisti ad elevata professionalità e al 66% degli insegnanti
  - al 43,4% di quanti svolgono un lavoro che richiede elevate competenze professionali non riconosciute
- I livelli di soddisfazione sono più elevati se *iter* formativo e percorso di lavoro sono coerenti



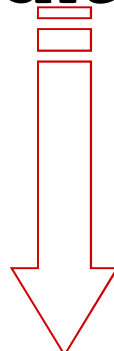
Fonte: elaborazioni su dati indagine Ires CGIL



## **I rischi e la sostenibilita' sociale**

---

- @ discontinuità del lavoro**
- @ poche garanzie contrattuali**
- @ redditi attuali bassi**
- @ futuri redditi pensionistici bassi**



**Le difficoltà economiche e la mancanza di tutele finiscono per bloccare la progettualità a medio e lungo termine e per abbassare le “aspirazioni professionali” effetto “sfiancamento” ( il posto come obiettivo)**

# L'IMPATTO SOCIALE SULLE DONNE

Le occupazioni flessibili/temporenee sono state uno strumento di passaggio dal modello familiare del **bread winner** a quello delle **famiglie a due carriere**

Tuttavia:

- strumento di penalizzazione
- difficile progettare la maternità
- rischi di intrappolamento (scarsa diffusione di flessibilità amica e garantita)
- alta probabilità di trovare soltanto un lavoro temporeneo al rientro dalla maternità



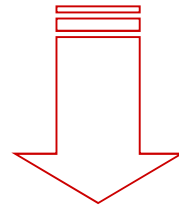
E' dunque assai incerto l'impatto della flessibilità numerica sul tasso di attività delle donne italiane

## **Le ricadute sulla competitività**

- ✓ **Questo modello di flessibilità ha in parte favorito un ricambio della manodopera nelle imprese verso una forza lavoro più istruita e con maggiore professionalità**
- ✓ **Fino a che punto questa forza lavoro si trasforma in know how capace di far crescere la competitività del sistema?**
- ✓ **Non è piuttosto un modo per puntare sulla competizione da costi scaricando sui lavoratori il costo dell'incertezza del nuovo modo di produrre?**

## **Promuovere la stabilità / Ricomporre la frammentazione degli statuti (diritti del lavoro e di welfare)**

**@ Anche le imprese hanno bisogno di stabilità, oltre che di flessibilità**



**@ “Tutelare il lavoro dalle conseguenze della flessibilità potrebbe calmierare le conseguenze perverse della flessibilità sulla logica d’impresa”. (Accornero)**