

RETRIBUZIONE E LAVORO ATIPICO IN ITALIA. ANALISI ECONOMICA E POLITICA DEL DIRITTO

Luglio 2017

Sommario

OBIETTIVI E PROBLEMI POSTI ALLA BASE DELLA RICERCA.....	5
ANALISI SULLE RETRIBUZIONI	6
Introduzione	6
1. L'analisi delle retribuzioni: i dati.....	7
2. I risultati dell'analisi.....	9
3. Le conclusioni.....	26
L'INDAGINE SUL CAMPO.....	28
1. Il disegno dell'indagine e la struttura del questionario adottato	28
2. La riclassificazione delle variabili e la metodologia adottata ai fini dell'analisi inferenziale	32
3. Le difficoltà incontrate nell'analisi dei dati	33
4. Caratteristiche demografiche	35
4.1 Distribuzione per genere	35
4.2 Distribuzione per fasce di età	35
4.3 Distribuzione per regione di residenza	36
4.4 Distribuzione per titolo di studio	37
5. Profilo economico-sociale	38
5.1 Ripartizione per condizione occupazionale.....	38
5.2 Ripartizione per settore occupazionale.....	39
5.3 Ripartizione per forma contrattuale applicata nel principale rapporto di lavoro	40
5.4 I redditi dei lavoratori atipici	44
5.5 Partecipazione ad attività formative.....	47
5.6 Rapporti economici con la famiglia	48
6. Grado di soddisfazione rispetto alla propria occupazione	52
7. Prospettive e preoccupazioni per il futuro	55
7.1 Previsioni sul reddito futuro rispetto al reddito attuale.....	55
7.2 Preoccupazioni rispetto al prossimo futuro lavorativo	56
7.3 Lavoratori atipici e scelte di consumo	59
8. Conclusioni	61

SPUNTI RICOSTRUTTIVI DI DIRITTO DEL LAVORO.....	64
1. Introduzione. Sul concetto di “peri-subordinazione” nel lavoro autonomo eterorganizzato. Sulla dinamica sanzionatoria del lavoro somministrato.	64
2. Lavoro autonomo etero-organizzato e lavoro somministrato. Focus su alcuni problemi applicativi.....	68
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	85
Allegato I - QUESTIONARIO	91

OBIETTIVI E PROBLEMI POSTI ALLA BASE DELLA RICERCA

Il presente rapporto è stato elaborato dalla Fondazione Giacomo Brodolini con il supporto di EBITEMP- Ente bilaterale per il lavoro temporaneo.

Il rapporto intende fornire un'analisi esaustiva sulle dimensioni del lavoro flessibile in Italia da un punto di vista interdisciplinare.

Il rapporto si articola in tre sezioni. La prima è dedicata allo studio delle retribuzioni dei lavoratori atipici. Un primo aspetto ha riguardato l'analisi dei redditi da lavoro dipendente in Italia mentre nella seconda parte ci si è soffermati sui differenziali retributivi tra lavoratori standard e lavoratori atipici. La banca dati utilizzata per l'analisi dei redditi imponibili a seconda della tipologia contrattuale di assunzione dei lavoratori dipendenti è rappresentata da una estrazione (pari a un quindicesimo) dell'archivio INPS relativo a tutti i rapporti di lavoro subordinato nel periodo 2008-2012.

La seconda è caratterizzata da un'indagine sul campo di tipo qualitativo, che ha previsto la somministrazione a livello nazionale di circa 1000 questionari ad-hoc.

Quest'ultima metodologia di ricerca si è rivelata particolarmente utile in questo momento di profonda modifica del diritto del lavoro e delle stesse regole che disciplinano le diverse tipologie contrattuali, in quanto ha permesso di studiare gli impatti concreti sulle vite dei lavoratori, andando oltre la descrizione normativa delle diverse forme di lavoro precario.

Si propone, infine, una riflessione sulla deregolamentazione del mercato e le varie forme contrattuali, cercando di comprendere se il ricorso a tali forme atipiche abbia determinato una modifica dei fattori che storicamente hanno influito sulla sicurezza del lavoratore all'interno del mercato del lavoro. Si è cercato, di capire come e in quale misura le diverse forme contrattuali atipiche abbiano inciso sulle posizioni sociali delle persone intervistate.

L'ultima sezione riporta sinteticamente i profili giuridici del lavoro autonomo etero-organizzato e del lavoro somministrato nella logica di riforma del Jobs Act.

ANALISI SULLE RETRIBUZIONI

Introduzione

Il presente elaborato vuole fornire innanzitutto un'analisi della dinamica che ha caratterizzato i redditi da lavoro dipendente in Italia nel periodo appena successivo la crisi economica. L'obiettivo è quello di comprendere se e con quale intensità i redditi imponibili dei dipendenti italiani sono diminuiti nel periodo considerato a causa dell'avversa congiuntura economica, nonché individuare le categorie di lavoratori interessate maggiormente dal fenomeno. Tuttavia, un altro obiettivo, peraltro non secondario, che si è voluto perseguire riguarda la quantificazione del gap retributivo che sussiste fra i lavoratori dipendenti con un contratto "atipico" e i lavoratori a tempo indeterminato e quali sono le differenze nei livelli retributivi a seconda, in particolare, delle caratteristiche socio anagrafiche dei lavoratori.

Si tratta di dimensioni di analisi di grande rilevanza nel dibattito non solo accademico, ma anche dal punto di vista delle politiche pubbliche. In Italia si assiste in media ad un progressivo rallentamento della crescita (in taluni anni perfino ad una decrescita) dei redditi da lavoro dipendente già a partire dagli anni appena precedenti la crisi (Regione Emilia-Romagna, 2009; Istat, 2015). Secondo il Rapporto annuale sul mercato del lavoro della Regione Emilia-Romagna (2009), il motivo della prolungata stazionarietà dei redditi da lavoro è imputabile, oltre che all'avversa congiuntura economica, a una frenata nella dinamica nazionale della produttività. Un'ulteriore ragione dell'immobilismo o calo dei redditi negli ultimi anni è da ricercare nelle condizioni lavorative dei dipendenti italiani. Il rapporto "In It Together" dell'OCSE (2015) fa osservare, a tal proposito, che in Italia lo sviluppo di forme di occupazione atipica nel 2013 è risultato maggiore rispetto alla media OCSE, rilevando, in particolare, un'elevata incidenza dei rapporti di lavoro atipici tra gli occupati in generale (40%) e soprattutto tra i principali percettori di reddito delle famiglie (57%), evidenziando inoltre un significativo gap salariale tra questa categoria di lavoratori e gli occupati "standard" (lavoratori dipendenti full-time a tempo indeterminato).

Sono diversi, inoltre, gli studi che evidenziano negli ultimi anni una diversità di trend nella crescita/decrecita dei redditi da lavoro a seconda delle condizioni di povertà

monetaria del lavoratore. Anastasia et al. (2012), con l'ausilio dei dati sulle dichiarazioni dei redditi nella regione Veneto nel periodo 2005-2010, mostra che l'aumento del reddito rilevato tra il 2004 e il 2009 interessa esclusivamente i lavoratori dipendenti che si ritrovano nella parte centrale e destra della distribuzione dei redditi da lavoro, mentre il reddito dei working poor veneti mostra un lieve calo nello stesso periodo di riferimento. Similmente Forte & Gallo¹, attraverso i microdati della componente italiana dell'indagine EU-SILC, fanno osservare che tra il 2008 e il 2014 il reddito annuo da lavoro, a parità di intensità lavorativa, è diminuito molto più tra gli occupati già a rischio di povertà (-11,3%) rispetto a quelli non poveri (-2,9%).

Le recenti "asimmetriche" dinamiche dei redditi da lavoro dipendente sembrano, dunque, scardinare parzialmente l'idea che il lavoro rappresenti sempre una garanzia contro il rischio di povertà o esclusione sociale. Ciò è vero in particolar modo nel nostro Paese, in cui nell'ultimo decennio si è assistito a un significativo sviluppo del fenomeno dei working poor, ossia individui che non riescono a raggiungere adeguati standard di vita pur essendo occupati². Un fenomeno, quest'ultimo, che coinvolge anche lavoratori a tempo indeterminato (ma con una bassa qualifica professionale), ma è innegabile che esso riguardi prevalentemente chi ha un contratto di natura diversa.

1. L'analisi delle retribuzioni: i dati

La banca dati utilizzata per effettuare l'analisi dei redditi imponibili a seconda della tipologia contrattuale di assunzione dei lavoratori dipendenti è rappresentata da una estrazione (pari a un quindicesimo) dell'archivio INPS relativo a tutti i rapporti di lavoro subordinato nel periodo 2008-2012. Questa banca dati, denominata "DIPENDENTI", contiene importanti informazioni: innanzitutto il codice del lavoratore, il quale, essendo unico, permette di identificare tutti i rapporti di lavoro che fanno ad esso riferimento; l'anno di competenza, ovvero l'anno in cui la prestazione lavorativa è stata profusa; il

¹ Forte, G. e Gallo, G. (2016), "Le persone maggiormente a rischio di esclusione sociale in Italia", in G. Dente e G. Fiorani (a cura di), *Povertà ed Inclusione sociale in Italia: sfide e cambiamenti all'inizio della nuova programmazione dei fondi strutturali*, I Quaderni, n. 54, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma, p. 67 e ss.

² Si vedano Forte, G. e Gallo, G. (2016), op. cit., e Saraceno, C. (2015), *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*, Feltrinelli, Milano.

tipo di contratto (“tempo indeterminato”, “tempo determinato”, “inserimento”, “apprendistato”, “somministrazione”, “a chiamata o intermittente”); la tipologia di orario di lavoro (“full-time”, “part-time orizzontale”, “part-time verticale”, “part-time misto orizzontale e verticale”); la qualifica professionale, distinta in “dirigente”, “quadro”, “impiegato”, “operaio”, “apprendista”, “altro”; l'imponibile previdenziale, il numero di settimane e di giornate retribuite nell'anno; il codice dell'azienda, il quale, essendo anch'esso unico, permette di individuare tutti i lavoratori che hanno prestato un'attività lavorativa presso di essa.

L'archivio INPS si compone di ulteriori banche dati, alcune delle quali sono state “agganciate” alla banca dati “DIPENDENTI” per recuperare le informazioni indispensabili per dettagliare l'analisi che di seguito si propone. In particolare, attraverso il codice identificativo del lavoratore, si è effettuata un'operazione di linkage con la banca dati “ANAGRAFICA”, che contiene dettagli sulle caratteristiche socio-anagrafiche del lavoratore quali il genere, l'anno di nascita (da cui, per differenza con l'anno di competenza, si è ricostruita l'età del lavoratore al momento della prestazione lavorativa), la regione di residenza. Allo stesso modo, operando un linkage con la banca dati “IMPRESE” attraverso il codice identificativo dell'azienda, si è ricavata l'indicazione relativa alla classe dimensionale³.

Prima di presentare i risultati dell'analisi, occorre effettuare alcune considerazioni preliminari. Infatti, confrontare i redditi annuali dei lavoratori sarebbe alquanto fuorviante per una ragione più che evidente: il reddito imponibile dipende dallo sforzo lavorativo effettuato, ossia da quante ore ciascun lavoratore ha profuso nel corso dell'anno. Tuttavia, la banca dati INPS non contiene l'informazione relativa al numero di ore (che avrebbe permesso di costruire, senza dubbio, la misura più corretta per confrontare i livelli reddituali: infatti, ciò che in essa contenuta, come abbiamo precedentemente specificato, è l'informazione relativa al numero di giorni lavorati. Si tratta di un'informazione meno puntuale del numero di ore lavorate per una molteplicità di motivi: infatti un lavoratore può lavorare un diverso numero di ore al

³ In realtà, la banca dati “IMPRESE” contiene anche l'informazione relativa al settore di attività economica dell'impresa. Purtroppo, essa non è stata utilizzata nell'analisi in quanto codificata secondo l'ATECO 81, una classificazione delle attività produttive basata (anche se non coincidente) sulla nomenclatura generale delle attività economiche nella Comunità europea, ma che oramai può essere considerata obsoleta.

giorno a seconda del datore di lavoro (pubblico o privato) e del tipo di contratto a cui aderisce, del fatto di lavorare a tempo ridotto (come è noto esistono diversi tipi di part-time orizzontale), e ancora a seconda che faccia o meno degli straordinari. Tuttavia, già la possibilità di rapportare i livelli retribuitivi al numero di giorni in cui effettivamente un lavoratore ha prestato la propria opera rappresenta una “buona” misura, che non preclude affatto la bontà delle analisi che ci appresta a presentare. Peraltro, proprio la necessità di disporre di una misura di reddito che consenta un confronto non distorto dal diverso sforzo lavorativo profuso dai lavoratori ha comportato di limitare l’analisi al solo lavoro dipendente. Infatti, la banca dati INPS, in un’altra sezione, contiene pure i redditi percepiti dai collaboratori a progetto, ma per essi, e piuttosto ovvie sono le ragioni, non è disponibile il numero di giorni lavorati.

Inoltre, poiché i redditi si riferiscono ad anni differenti (dal 2008 al 2012 per l’appunto), per poterli confrontare adeguatamente, sono stati “indicizzati” a prezzi 2014 per tener conto dell’inflazione che, seppure contenuta, si è manifestata negli ultimi anni.

2. I risultati dell’analisi

Iniziamo con l’analisi dei livelli del reddito (medio) per giornata di lavoro, a seconda del contratto con il quale il lavoratore viene assunto. L’ammontare più elevato si riscontra, come nelle aspettative, per i contratti a tempo indeterminato con un valore di 91,2 euro. Al secondo posto si colloca il contratto a tempo determinato con 71,7 euro, ma subito seguito da quello di somministrazione con 70,7 euro. In tutti gli altri casi si guadagnare molto meno, soprattutto quando si è apprendisti (56,7 euro) o si lavora a chiamata (49,5 euro). Solamente per i contratti di inserimento si raggiunge un reddito medio giornaliero lievemente inferiore a quello che percepiscono i lavoratori delle suddette categorie.

Tabella 1: Reddito imponibile giornaliero per tipologia contrattuale. Anni 2008-2012.

	2008	2009	2010	2011	2012	Media 2008- 2012

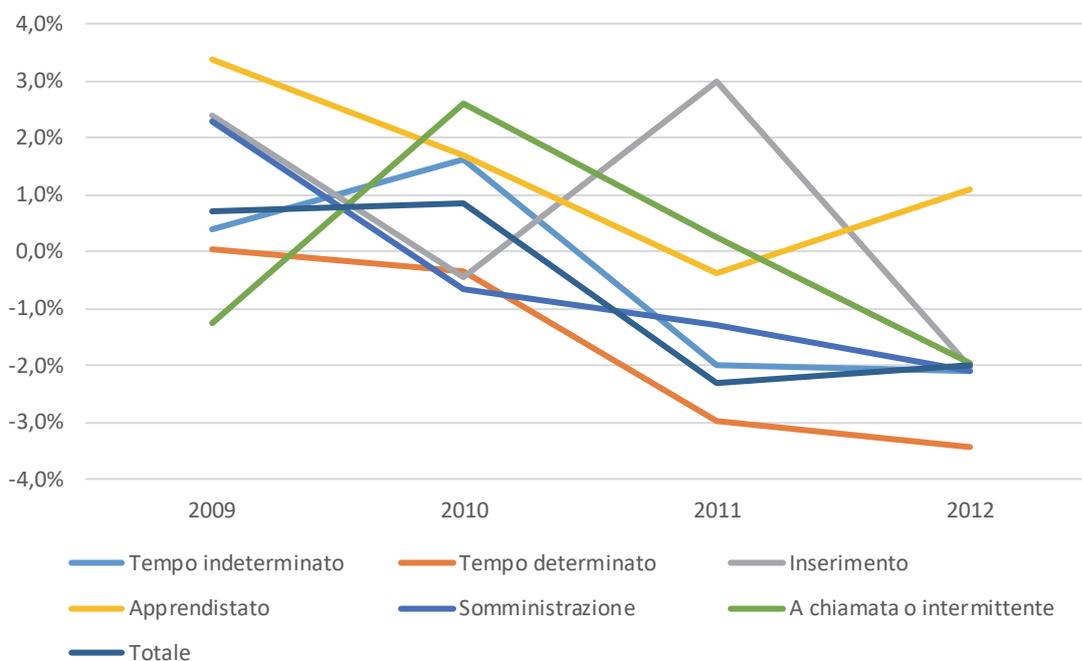
Tempo indeterminato	91,2	91,5	93,0	91,2	89,2	91,2
Tempo determinato	73,2	73,2	73,0	70,8	68,4	71,7
Inserimento	62,9	64,4	64,1	66,0	64,7	64,4
Apprendistato	54,8	56,6	57,6	57,4	58,0	56,9
Somministrazione	70,4	72,1	71,6	70,6	69,2	70,8
A chiamata o intermittenti	49,4	48,7	50,0	50,1	49,1	49,5
Totale	84,0	84,6	85,3	83,4	81,7	83,8

Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

In termini di variazione media annua (Grafico 1), i redditi dei lavoratori per giornata di lavoro sono diminuiti dello 0,7% nel periodo 2008-2012. Quasi per tutte le forme contrattuali si osserva un trend in decrescita: a volte il decremento è più consistente della media complessiva, come accade per i lavoratori a tempo determinato (-1,7%), altre volte invece è meno marcato, ad esempio si ha un -0,5% per i contratti standard e un -0,4% per quelli di somministrazione. Al contrario, i contratti a natura mista, per i quali la formazione rappresenta uno degli aspetti caratterizzanti ed imprescindibili, fanno registrare una dinamica opposta, con una crescita che raggiunge il valore massimo, pari a un +1,4% in media annua, in relazione al contratto di apprendistato.

A ben vedere, la contrazione media che si osserva in tutto il periodo si deve a quanto accaduto nell'ultimo biennio. Infatti, se si analizza la variazione percentuale media fra il 2008 e il 2010, i redditi evidenziano una fase, seppure modesta, di espansione (+0,8%) con un picco pari a un +2,5% per l'apprendistato; solamente il tempo determinato fa segnare un segno negativo, quantunque assai contenuto. A partire del 2011 si assiste a un deciso peggioramento delle condizioni reddituali dei lavoratori dipendenti, che si acutizza nel corso dell'anno successivo. Prendendo in considerazione tutto l'ultimo biennio, a livello complessivo si registra una decrescita del 2,1% con una variazione negativa che diventa ancora più rilevante, pari a un -3,2%, per i contratti a termine.

Grafico 1: Variazione % annua del reddito imponibile giornaliero per tipologia contrattuale. Anni 2008-2012.



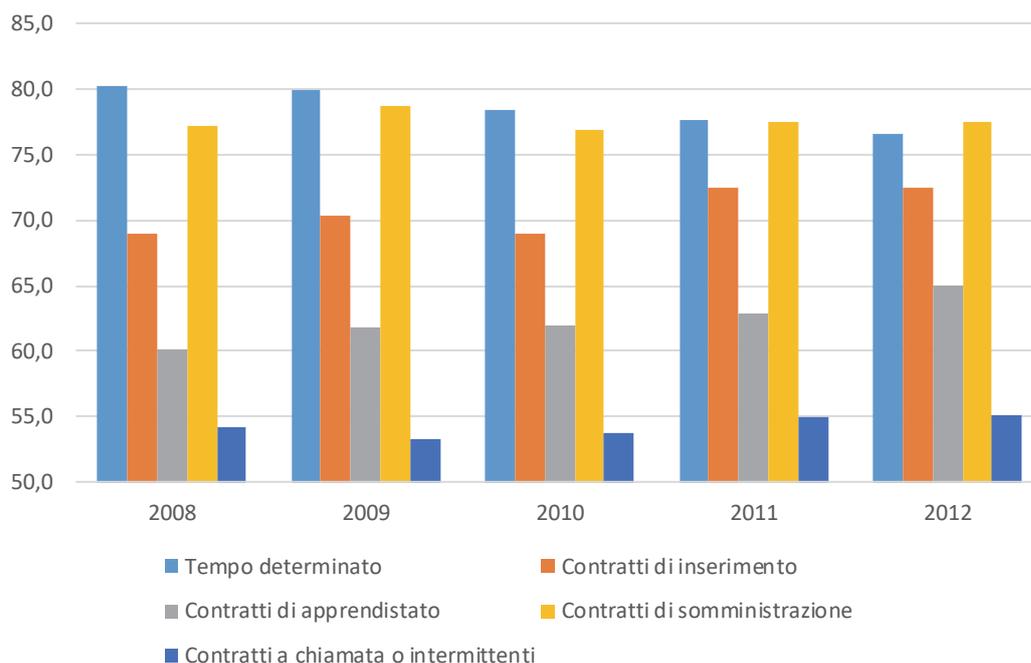
Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

In precedenza, si è mostrato come ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato fanno riferimento, in tutto il periodo preso in esame, i redditi imponibili più alti. Il Grafico 2 permette di apprezzare meglio la distanza che separa i redditi che scaturiscono dai rapporti a tempo indeterminato da quelli derivanti dalle altre forme contrattuali. Da esso si desume come il reddito di un lavoratore a termine corrisponde, in media, al 78,6% di quello di un lavoratore a tempo indeterminato, con un valore che diminuisce lievemente quando si va a considerare il contratto di somministrazione (77,6%). Per i contratti di inserimento il relativo reddito incide per circa il 70% di quello del tempo indeterminato, un peso che cala sensibilmente in corrispondenza dell'apprendistato e che crolla per l'intermittente: in quest'ultimo caso, infatti, il valore monetario del reddito è pari a poco più della metà di quello di un lavoro a tempo indeterminato.

Nel corso del periodo 2008-2012, la quota di reddito derivante da un rapporto di lavoro a tempo determinato, rapportato a quello di un lavoratore a tempo indeterminato, si riduce in maniera peraltro significativa, passando progressivamente da un valore

dell'80% circa nel 2008 e nel 2009 a uno del 76,6% nel 2012. Viceversa, un andamento crescente caratterizza il contratto tanto di inserimento quanto di apprendistato: nel primo caso si passa da un 68,9% nel 2008 a un 72,5% nel 2012, mentre nel secondo si evidenzia una crescita più sostenuta, andando da un 60,1% a un 65,0%. Pure per le restanti tipologie contrattuali, la dinamica riscontrata è positiva, sebbene più modesta rispetto a quanto visto per i contratti a natura mista. Da segnalare tuttavia come per il contratto di somministrazione nel biennio 2009 2010 il reddito percepito dai lavoratori, se raffrontato con quello dei lavoratori con contratti standard, abbia raggiunto i picchi massimi attestandosi poco al di sotto dell'80%.

Grafico 2: % di reddito imponibile delle forme contrattuali diverse dal tempo indeterminato sul reddito da tempo indeterminato. Anni 2008-2012.



Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

La Tabella 2 riporta alcune statistiche descrittive sulla distribuzione del reddito imponibile per giornata di lavoro, dalle quali si possono evincere interessanti informazioni. Per tre tipologie contrattuali si registra una varianza - un parametro che fornisce un'idea di quanto i redditi si distribuiscano intorno al valore medio -

praticamente identica e pari a circa 30 euro per giornata di lavoro. Negli altri casi, invece, si osservano valori molto più eterogenei e anche più consistenti (ad evidenza di un'elevata sperequazione dei redditi), che raggiungono la punta massima in corrispondenza del tempo indeterminato.

Molto importante anche l'analisi del primo quartile. Se si considera il tempo indeterminato, un quarto dei redditi si colloca al di sotto dei 58 euro per giornata di lavoro, mentre per tutte le altre tipologie il valore del primo quartile ammonta a meno di 50 euro, con i valori minimi relativi all'apprendistato e soprattutto per il contratto a chiamata o intermittente (rispettivamente, 41 euro e 29,8 euro). Da questo punto di vista, merita sicuramente attenzione quanto si osserva in relazione al contratto di somministrazione: il valore del primo quartile, pari a 54,9 euro, è lievemente più basso di quello che fa registrare la contrattualistica standard e, pertanto, ben al di sopra dei valori che si riscontrano per le altre tipologie. Medesimo ordinamento vale anche quando si prendono in esame il secondo e il terzo quartile: infatti, il tempo indeterminato continua a detenere i livelli reddituali più elevati, seguito, ancora una volta, dal contratto che prevede il lavoro somministrato.

Tabella 2: Statistiche descrittive sulla distribuzione del reddito imponibile giornaliero per tipologia contrattuale. Anni 2008-2012.

	Media	SD	p25	p50	p75
Tempo indeterminato	91,2	65,7	58,4	77,6	104,2
Tempo determinato	71,8	51,9	49,1	65,6	81,6
Inserimento	64,3	40,3	42,8	60,8	77,2
Apprendistato	56,7	33,1	41,0	53,9	65,6
Somministrazione	70,7	30,7	54,9	69,6	82,9
A chiamata o intermittente	49,6	31,7	29,8	45,0	62,6

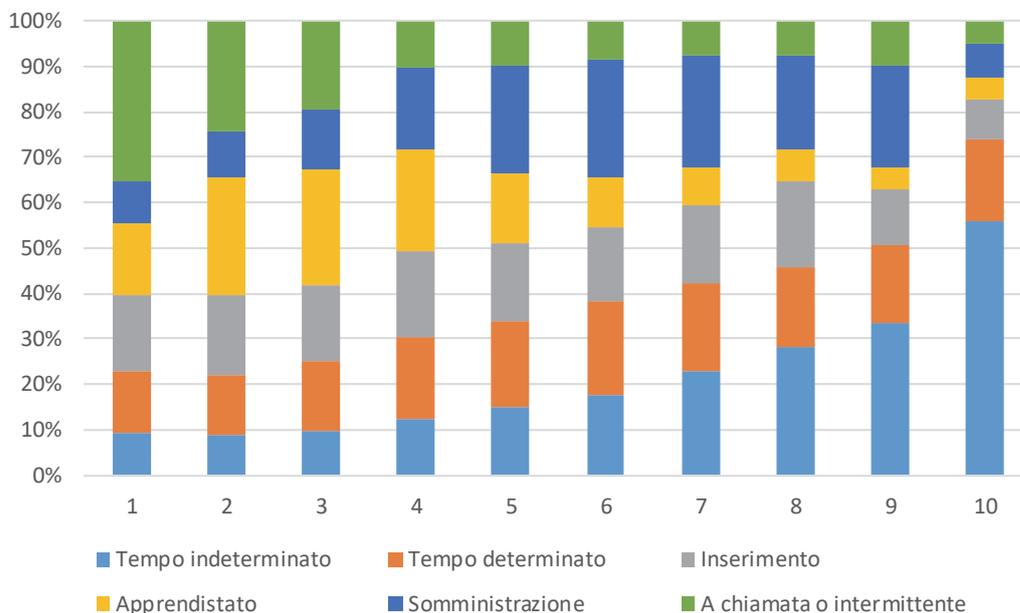
Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

Passiamo ora ad analizzare la distribuzione per decile, verificandone la composizione per tipologia contrattuale (Grafico 3). Fatto 100 il numero dei rapporti di lavoro a chiamata o intermittente, quasi un terzo ha un reddito che rientra nel primo decile, vale

a dire in quello “più povero”, mentre per tutte le altre tipologie contrattuali si registra una percentuale decisamente più contenuta: per i contratti di inserimento, di apprendistato e a termine il valore rilevato è compreso fra il 12% circa e il 15% circa, mentre per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e per quelli di somministrazione si scende al di sotto della soglia del 10%. I redditi più bassi caratterizzano, dunque, i contratti a chiamata; ciò è ancora più evidente se si considera che i primi tre decili includono ben il 70,4% dei rapporti di lavoro che fanno ad essi capo. Anche per il contratto di apprendistato si profila un’elevata concentrazione nei primi tre decili con il 59,1%, un valore che invece diminuisce per le altre tipologie, e che raggiunge il livello minimo ancora una volta per i contratti di somministrazione e per quelli a tempo indeterminato.

La quota di rapporti di lavoro con un reddito collocato nel decile più alto, vale a dire quello più “ricco”, viene osservata – e non poteva essere altrimenti – per i contratti a tempo indeterminato (13,1%). D’altra parte, questa elevata percentuale, soprattutto se confrontata con quella rilevata per le altre tipologie contrattuali (per le quali si oscilla dall’1,1% dell’apprendistato al 4,3% del tempo determinato), è connessa – come vedremo a breve – al fatto che i redditi più alti fanno riferimento alla qualifica dei dirigenti, i quali difficilmente vengono assunti con contratti diversi dal tempo indeterminato (al massimo attraverso contratti a termine).

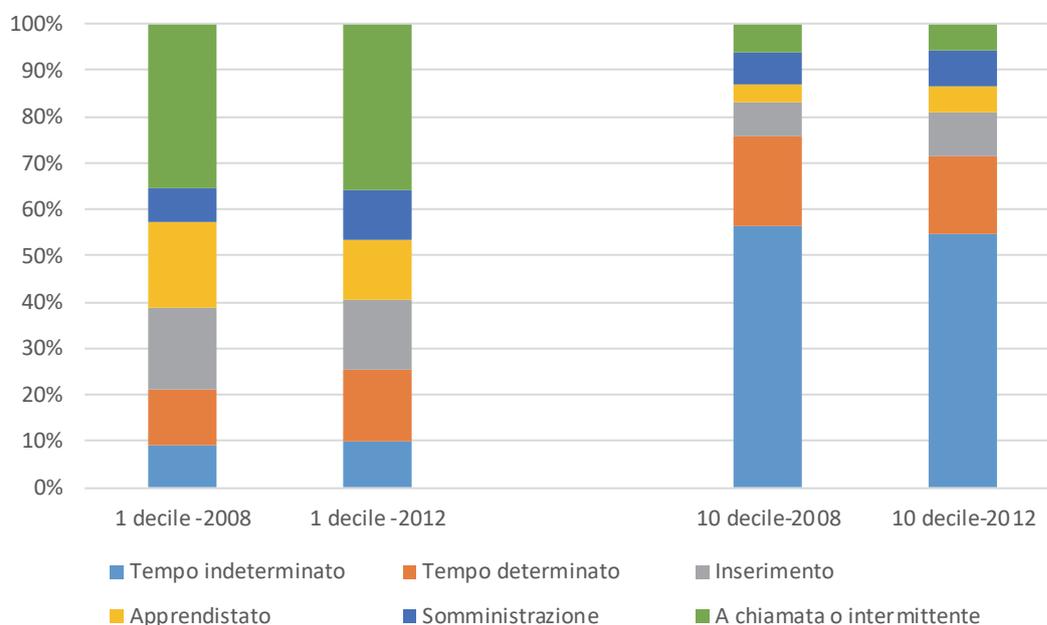
Grafico 3: Distribuzione del reddito imponibile giornaliero per decile e per tipologia contrattuale. Anni 2008-2012.



Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

La Figura 4 mostra invece il cambiamento in termini di proporzione del primo e dell'ultimo decile fra il 2008 e il 2012. Durante questo intervallo di tempo, la quota di lavoratori aventi un contratto a chiamata o di apprendistato con un reddito presente nel primo decile cala in modo sensibile ed esattamente di 4,2 punti percentuali; una dinamica analoga, ma ancora più sostenuta, la si riscontra per gli apprendisti, per i quali la proporzione di rapporti di lavoro ad essi riferibili e presenti nel decile più "povero" subisce una contrazione di 7,0 punti percentuali. Rispetto al passato, più spesso i redditi derivanti dal contratto a tempo determinato e da quello di somministrazione ricadono nel primo decile, tuttavia l'incremento che si registra risulta piuttosto contenuto. Per quanto riguarda il decimo decile, invece, si evidenziano variazioni di modesta intensità: infatti, si va da un -0,5 punti percentuali per il tempo determinato a un +0,7 punti per quello di apprendistato.

Grafico 4: Distribuzione del reddito imponibile giornaliero (decili) per tipologia contrattuale. Anni 2008 e 2012.



Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

L'analisi finora effettuata dimostra come il reddito imponibile per ogni giorno di lavoro dipenda dalla tipologia contrattuale con la quale il lavoratore viene assunto. A questo fattore, tuttavia, se ne potrebbero aggiungere altri, che riguardano le caratteristiche tanto del lavoratore quanto del contratto medesimo o dell'azienda presso cui viene eseguita la prestazione lavorativa. Per questo, verranno ora esaminati i livelli di reddito imponibile a seconda delle caratteristiche socio-anagrafiche del lavoratore (sesso, età, opportunamente ricodificata in classi, ripartizione geografica di residenza), dell'orario di lavoro previsto dal contratto, della qualifica professionale ricoperta dal lavoratore e, infine, della classe dimensionale dell'impresa.

Iniziamo dal considerare i livelli di reddito a seconda del genere del lavoratore nel periodo 2008-2012. É evidente, e questo purtroppo non rappresenta certo una novità, il minor reddito che percepiscono le donne, indipendentemente dalla tipologia contrattuale. In media, una lavoratrice guadagna 70,8 euro per ogni giornata di lavoro, vale a dire circa 22 euro in meno degli uomini. I gender gap più importanti si riferiscono al tempo indeterminato e al contratto di inserimento: nel primo caso il

reddito imponibile delle donne per giornata lavorativa è mediamente più basso di 25,1 euro di quello della componente maschile, uno scarto che, pur rimanendo comunque importante, si riduce nel secondo caso (20,2 euro). Eccezion fatta per il tempo determinato, negli altri casi la differenza fra la componente femminile e quella maschile nei livelli retributivi scende al di sotto dei 10 euro, per raggiungere il minimo in corrispondenza del contratto di apprendistato (4,8 euro).

Tabella 3: Reddito imponibile giornaliero per tipologia contrattuale e per genere.

Anni 2008-2012.

	M	F	Totale
Tempo indeterminato	100,7	75,5	91,2
Tempo determinato	77,1	66,1	71,8
Inserimento	77,0	56,8	64,3
Apprendistato	58,7	53,8	56,7
Somministrazione	75,0	65,3	70,7
A chiamata o intermittente	53,1	46,4	49,6
Totale	92,8	70,8	83,8

Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

Un'altra caratteristica rilevante in grado di spiegare, almeno in parte, i differenti livelli retributivi è data dall'età, specie in un mercato del lavoro come quello italiano in cui gli aumenti di reddito sono connessi più che altro all'anzianità aziendale del lavoratore piuttosto che a fattori legati alla produttività del lavoro. Se si è giovani il reddito imponibile per giornata di lavoro ammonta a 62,1 euro, un livello che tende a crescere con l'età, superando la soglia dei 90 euro in corrispondenza dei lavoratori 35-44 anni e quella dei 100 euro per la classe successiva. Per i lavoratori più anziani si riscontra il reddito più elevato, che è pari a 113,5 euro; in altre parole, essi guadagnano quasi il doppio di quanto percepiscono i giovani. Pure per le altre tipologie contrattuali risulta una dinamica crescente del reddito all'aumentare dell'età, quantunque meno intensa rispetto a quanto si è evidenziato per i contratti a tempo indeterminato. Se si concentra l'attenzione sulla differenza fra l'ultima e la prima classe di età, essa ammonta a poco

più di 20 euro per i contratti a termine, mentre scende a circa 10 euro per i contratti di inserimento.

Tabella 4: Reddito imponibile giornaliero per tipologia contrattuale e per classi di età. Anni 2008-2012.

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
Tempo indeterminato	62,1	76,8	90,5	102,6	113,5	91,2
Tempo determinato	62,7	70,5	72,9	74,5	84,9	71,8
Inserimento	62,3	67,5	53,8	61,6	72,8	64,3
Apprendistato	52,9	62,7	52,1	-	-	56,7
Somministrazione	70,2	72,2	70,1	68,8	68,5	70,7
A chiamata o intermittente	46,6	49,6	50,6	51,5	53,4	49,6
Totale	59,2	73,4	85,7	96,5	107,0	83,8

Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

Nel complesso, prendendo in esame tutte le tipologie contrattuali, i redditi imponibili dei lavoratori in media sono più elevati nel Nord del Paese, specie nell'area Nord-occidentale (89,9 euro), mentre nel Sud sono decisamente più bassi (76,2 euro). A ben vedere, l'analisi per singola tipologia contrattuale evidenzia una maggiore articolazione dei livelli reddituali su base territoriale. Infatti, nel caso del contratto di apprendistato, il reddito imponibile fa osservare un campo di variazione piuttosto contenuto, andando dai 54,7 euro del Sud ai 57,9 euro del Nord-Ovest. In riferimento al contratto di somministrazione non si riscontra alcuna differenza territoriale, dato che il valore che si registra nel Nord-Est e nel Centro è solamente un euro circa più grande del reddito percepito dai lavoratori con una medesima tipologia contrattuale ma residenti nelle regioni meridionali e insulari. Nel contratto a chiamata poi si ha poi una vera e propria "anomalia": contrariamente al trend generale, in questo caso sono i lavoratori del Sud a percepire un maggior reddito con 55,6 euro, mentre nelle restanti ripartizioni si scende al di sotto dei 50 euro.

In sostanza, la differenza delineatasi a livello di ripartizione nei redditi complessivi è fondamentalmente dovuta a due forme contrattuali. Da una parte il tempo

indeterminato: nel Nord-Ovest si sfiorano i 100 euro per ogni giornata di lavoro, con un livello che scende nell'area Nord-orientale e in quella centrale, pur attestandosi al di sopra dei 90 euro, mentre si arriva a 80 euro nelle regioni meridionali e insulari. Dall'altra il contratto di inserimento: un lavoratore del Nord-Ovest percepisce circa 10 euro in più di uno che invece è residente nel Sud del Paese.

Tabella 5: Reddito imponibile giornaliero per tipologia contrattuale e per ripartizione geografica dei lavoratori. Anni 2008-2012.

	Nord- Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Tempo indeterminato	98,1	91,8	92,5	80,3	91,2
Tempo determinato	72,6	69,2	74,2	71,3	71,8
Inserimento	71,4	67,0	63,4	61,7	64,3
Apprendistato	57,9	56,9	56,7	54,6	56,7
Somministrazione	70,7	71,1	71,1	69,8	70,7
A chiamata o intermittente	47,6	48,1	49,9	55,6	49,6
Totale	89,9	82,9	84,9	76,2	83,8

Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

Dalla Tabella 6 emerge con chiarezza la profonda sperequazione dei redditi a seconda della qualifica professionale ricoperta dal lavoratore: se si è un dirigente, una giornata di lavoro fa guadagnare poco meno di 400 euro, mentre se si è un quadro il livello reddituale praticamente si dimezza. Decisamente distante il reddito imponibile che si riferisce alle altre due qualifiche: 99,6 euro per gli impiegati e 72,2 euro per gli operai. All'interno di ciascuna qualifica professionale si osserva, in aggiunta, un'elevata variabilità del reddito quando se ne va ad analizzare la dimensione contrattualistica. Sicuramente, la sperequazione più rilevante è quella che riguarda i dirigenti: mentre chi lavora per mezzo di un contratto a tempo indeterminato percepisce oltre 400 euro, i lavoratori a termine ottengono un reddito assai meno elevato (quasi 115 euro in meno). Pure ai quadri la contrattualistica standard garantisce il reddito più alto; questa volta, tuttavia, la differenza rispetto al contratto di somministrazione e a quello a

termine non è così consistente come osservato in precedenza: infatti, nel primo caso si ha un reddito di 197,4 euro, mentre nel secondo di 189,1 euro. Per le restanti qualifiche professionali, quella di impiegato e quella di operaio, se si esclude il contratto a chiamata o intermittente, la sperequazione è molto più limitata: in tutti e due i casi il reddito più elevato fa riferimento al tempo indeterminato (rispettivamente, 99,6 euro e 72,2 euro), mentre quello più basso concerne il contratto di inserimento e questo vale tanto per la qualifica di operaio (70,8 euro) quanto per quella di impiegato (58,5 euro).

Tabella 6: Reddito imponibile giornaliero per tipologia contrattuale e per qualifica dei lavoratori. Anni 2008-2012.

	Dirigente	Quadro	Impiegato	Operaio	Altro	Totale
Tempo indeterminato	403,1	209,2	99,6	72,2	125,2	91,3
Tempo determinato	289,2	189,1	80,5	64,2	103,8	71,8
Inserimento	-	-	70,8	58,5	-	64,3
Somministrazione	-	197,4	74,8	69,8	23,3	70,7
A chiamata o intermittente	-	-	58,7	48,7	-	49,6
Totale	396,2	208,8	93,9	69,4	110,0	85,2

Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

La Tabella 7 riporta l'esame dei redditi imponibili, per tipologia contrattuale, a seconda delle diverse forme in cui viene strutturato l'orario di lavoro (tempo pieno e tempo parziale, distinto quest'ultimo in orizzontale, verticale e misto), dalla quale emerge – come ci si aspettava – che il lavoro full-time assicura redditi più elevati, mentre al part-time orizzontale fanno riferimento redditi più bassi, in virtù del minor numero di ore di lavoro effettuate nel corso della giornata lavorativa. Si tratta evidentemente di risultati piuttosto scontati, e tuttavia affianco ad essi ve ne sono alcuni non del tutto attesi. Infatti, eccezion fatta per l'attività lavorativa a tempo pieno, in tutti gli altri casi il valore più alto fa riferimento, in modo costante, al contratto di somministrazione. Nel caso del part-time orizzontale il reddito medio imponibile che ad esso di riferisce è di 50,7 euro, mentre al secondo posto si colloca il tempo indeterminato con 46 euro (per i contratti a

tempo determinato, di inserimento e di apprendistato ci si attesta attorno ai 40 euro). Medesima considerazione vale per le altre due forme di tempo parziale: con un part time verticale, attraverso il contratto di somministrazione, si guadagnano 68 euro a giornata, a cui seguono i 65,5 euro che percepiscono gli apprendisti. Infine, se si guarda al part time misto, il reddito medio è pari a quasi 56 euro a giornata, vale a dire 6 euro circa in più di quello che si ricava lavorando con le stesse modalità di orario, ma con un contratto a tempo indeterminato.

Tabella 7: Reddito imponibile giornaliero per tipologia contrattuale e per orario di lavoro. Anni 2008-2012.

	Full time	Part-time orizzontale	Part-time verticale	Part-time misto	Totale
Tempo indeterminato	103,9	46,0	59,5	50,1	91,2
Tempo determinato	83,0	41,1	54,7	46,3	71,8
Inserimento	77,2	40,3	65,5	42,5	64,3
Apprendistato	60,7	39,8	48,7	43,4	56,7
Somministrazione	79,2	50,7	68,0	55,9	71,3
A chiamata o intermittente	49,6				49,6
Totale	95,3	44,6	58,5	49,6	83,8

Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

Passiamo ora ad esaminare i redditi imponibili percepiti nel periodo 2008-2012 a seconda della dimensione dell'impresa presso la quale l'attività del lavoratore è stata prestata. Dalla Tabella 8 si desume un risultato importante: infatti, per la maggior parte delle tipologie contrattuali, il salario giornaliero non sembra essere influenzato dalla grandezza dell'impresa. A volte nella classe dimensionale più ampia vengono espressi i redditi più elevati, ma la differenza rispetto ai redditi che percepiscono i lavoratori che sono occupati in imprese di piccole dimensioni, come per il tempo determinato e il contratto di inserimento, risulta piuttosto modesta. Solamente in relazione al contratto di somministrazione emerge una chiara differenziazione fra i redditi percepiti dai lavoratori appartenenti alle imprese più grandi (95,5 euro) e quelli di chi lavora presso

attività produttive di piccole dimensioni (70,9 euro). Nel caso del contratto di apprendistato e di quello a chiamata i redditi percepiti nelle due classi dimensionali agli estremi della distribuzione sono praticamente identici e pari, rispettivamente, a 56,6 euro e a 49,6 euro. Infine, in riferimento al contratto a tempo indeterminato, succede che è il reddito di chi lavora nelle imprese più piccole ad essere lievemente più elevato di quello che percepiscono i lavoratori che invece sono occupati nelle imprese di grandi dimensioni.

Tabella 8: Reddito imponibile giornaliero per tipologia contrattuale e per classe dimensionale dell'impresa. Anni 2008-2012.

	1-10	11-20	21-50	51-200	201+	Totale
Tempo indeterminato	90,9	91,9	92,8	94,5	89,3	91,2
Tempo determinato	72,1	70,3	69,8	72,7	72,6	71,8
Inserimento	64,1	66,8	60,1	65,0	68,4	64,3
Apprendistato	56,6	57,3	55,8	57,7	56,6	56,7
Somministrazione	70,9	70,5	70,6	65,7	95,5	70,7
A chiamata o intermittente	49,6	49,7	49,2	48,0	49,6	49,6
Totale	83,7	83,5	84,3	87,2	83,1	83,8

Fonte: elaborazioni su Archivi INPS

L'analisi descrittiva finora proposta ha mostrato un'estrema variabilità dei redditi imponibili a seconda della tipologia contrattuale con la quale sono stati avviati i lavoratori dipendenti nel periodo 2008-2012. Il reddito più elevato si riscontra per i contratti a tempo indeterminato, a cui segue quello a tempo determinato e, subito dopo, quello di somministrazione. Con tutti gli altri contratti di lavoro diversi da quelli da appena esposti, i lavoratori guadagnano molto meno e questo vale soprattutto per la contrattualistica dell'apprendistato e per quella a chiamata o intermittente. In seconda battuta, sono state considerate alcune caratteristiche del lavoratore, dello stesso rapporto di lavoro e dell'impresa presso cui viene eseguita l'attività lavorativa. Attraverso questa analisi è stato appurato come siano gli uomini a percepire un reddito più alto, così come chi risiede nelle regioni del Nord-Ovest e i lavoratori in età adulta.

Inoltre, a guadagnare di più sono i lavoratori a tempo pieno in virtù del maggior numero di ore lavorate, mentre chi lavora a tempo parziale, soprattutto se di tipo orizzontale, percepisce una retribuzione più bassa. I dirigenti ottengono un reddito notevolmente superiore rispetto agli impiegati e agli operai, mentre la classe dimensionale dell'impresa si rileva praticamente ininfluenza.

Tuttavia, per isolare il contributo di ciascun fattore che abbiamo esaminato, a parità di tutti gli altri (*ceteris paribus*), di seguito si propongono i risultati di un'analisi di regressione lineare multipla, utilizzando come variabile dipendente il logaritmo naturale del reddito giornaliero e come variabili indipendenti, le cosiddette covariate, le dimensioni relative al lavoratore (sesso, età e regione di residenza), del rapporto di lavoro (natura contrattuale, tipologia di orario e qualifica professionale), dell'impresa (classe dimensionale).

Essa conferma sostanzialmente quanto già si è evidenziato con l'analisi descrittiva, tuttavia, come accennato, consente di "stimare" il contributo di ciascun fattore a parità di tutti gli altri. Infatti, dall'analisi descrittiva sappiamo che le donne guadagnano meno, ma ora possiamo quantificare il gap che le separa dalla componente maschile: il 16,7% in meno. Chi ha meno di 55 anni percepisce i redditi meno elevati: la differenza è particolarmente alta per i giovani 15-24 anni (-17,7%), anche se rimane assai consistente per la classe successiva (-13,4%), mentre si riduce per la terza e soprattutto per la quarta fascia. A livello territoriale, rispetto alla Lombardia presa come regione di riferimento, solamente in due casi il coefficiente è positivo, ad evidenza di un livello reddituale maggiore: Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige. Mentre per la Liguria e l'Emilia-Romagna si riscontra un reddito del tutto identico a quello della Lombardia, nelle altre regioni si osservano coefficienti negativi, che assumono forza soprattutto nelle regioni meridionali: in tutte, infatti, il reddito è più basso di almeno il 5,5% e si arriva a un 11,3% in meno in Calabria.

Come nelle aspettative, è il lavoro full time a garantire il maggior reddito imponibile per giornata di lavoro; le altre forme evidenziano un gap importante che va da un 5,1% in meno per il tempo parziale verticale a un 6,7% in meno per il tempo parziale orizzontale.

Tabella 9: Risultati delle stime ottenute con il modello di regressione lineare

logred	Coeff.	Std. Err.	P>t	[95% Conf. Interval]	
Femmine	-0.16736	0.00048	0.000***	-0.16831	-0.16642
15-24	-0.17723	0.00115	0.000***	-0.17948	-0.17499
25-34	-0.13440	0.00087	0.000***	-0.13611	-0.13270
35-44	-0.07273	0.00085	0.000***	-0.07439	-0.07106
45-54	-0.02415	0.00087	0.000***	-0.02586	-0.02244
Piemonte	-0.01201	0.00087	0.000***	-0.01372	-0.01030
Valle d'Aosta	0.05099	0.00751	0.000***	0.03628	0.06571
Trentino-Alto Adige	0.08386	0.00143	0.000***	0.08106	0.08665
Veneto	-0.01952	0.00080	0.000***	-0.02108	-0.01796
Friuli Venezia Giulia	-0.01140	0.00145	0.000***	-0.01424	-0.00856
Liguria	-0.00695	0.00154	0.000***	-0.00997	-0.00394
Emilia-Romagna	0.00327	0.00077	0.000***	0.00176	0.00478
Toscana	-0.01757	0.00096	0.000***	-0.01945	-0.01568
Umbria	-0.05359	0.00187	0.000***	-0.05726	-0.04992
Marche	-0.05386	0.00139	0.000***	-0.05659	-0.05114
Lazio	-0.01554	0.00079	0.000***	-0.01708	-0.01400
Abruzzo	-0.05475	0.00144	0.000***	-0.05758	-0.05193
Molise	-0.06987	0.00329	0.000***	-0.07632	-0.06342
Campania	-0.06769	0.00105	0.000***	-0.06974	-0.06564
Puglia	-0.07595	0.00104	0.000***	-0.07800	-0.07391
Basilicata	-0.08042	0.00226	0.000***	-0.08486	-0.07598
Calabria	-0.11384	0.00144	0.000***	-0.11666	-0.11101
Sardegna	-0.06649	0.00160	0.000***	***-0.06963	-0.06336
Sicilia	-0.07778	0.00103	0.000***	-0.07980	-0.07576
Tempo determinato	-0.10744	0.00055	0.000***	-0.10851	-0.10637
Inserimento	-0.09312	0.00289	0.000***	-0.09878	-0.08745
Apprendistato	0.00000	(omitted)			
Somministrazione	0.00647	0.00113	0.000***	0.00425	0.00869
A chiamata o intermittente	-0.55728	0.00213	0.000***	-0.56146	-0.55311

Part time orizzontale	-0.67489	0.00061	0.000***	-0.67609	-0.67370
Part time verticale	-0.51505	0.00306	0.000***	-0.52104	-0.50906
Part time misto	-0.62806	0.00268	0.000***	-0.63332	-0.62280
Quadro	-0.15217	0.00361	0.000***	-0.15925	-0.14509
Impiegato	-0.77444	0.00353	0.000***	-0.78137	-0.76752
Operaio	-1.08502	0.00352	0.000***	-1.09192	-1.07812
1-10	0.02236	0.00206	0.000***	0.01832	0.02639
11-20	0.03199	0.00213	0.000***	0.02781	0.03617
21-50	0.03251	0.00219	0.000***	0.02821	0.03681
51-200	0.02867	0.00235	0.000***	0.02406	0.03328
2009	0.00528	0.00064	0.000***	0.00402	0.00653
2010	0.01299	0.00064	0.000***	0.01173	0.01426
2011	0.00057	0.00064	0.378	-0.00070	0.00183
2012	-0.02879	0.00067	0.000***	-0.03009	-0.02748
_cons	5.54174	0.00410	0.000	5.53371	5.54977

L'analisi per anno di contribuzione evidenzia il fatto che i redditi dei lavoratori dei dipendenti sono sostanzialmente stabili nel tempo, con coefficienti quasi nulli nel triennio 2009-2010 e con una tendenza al peggioramento nell'ultimo anno, quando esso assume addirittura un segno negativo (2,8% in meno).

L'aspetto più interessante riguarda senza dubbio la natura contrattuale. Il tempo indeterminato rappresenta la modalità di impegno che garantisce il maggior reddito imponibile, a parità di tutti gli altri fattori. Il gap che si riscontra per le restanti tipologie, peraltro, assume un'elevata importanza: chi lavora a tempo determinato guadagna il 10,7% in meno e chi con un contratto di inserimento il 9,3% in meno. Più che dimezzato poi il reddito dei lavoratori a chiamata o intermittente. Tuttavia, emerge un risultato forse sorprendente: un lavoratore somministrato percepisce, in sostanza, quanto un lavoratore a tempo indeterminato.

3. Le conclusioni

L'analisi dei redditi all'interno del panorama dipendente nel periodo 2008-2012, realizzata attraverso la banca dati INPS, mostra alcuni risultati interessanti. Infatti, da essa scaturiscono evidenze empiriche che forse contrastano con ciò che comunemente si pensa e si afferma. Ci si riferisce, in particolare al contratto di somministrazione. In genere, si ritiene che questo contratto sia "sfavorevole" nei confronti del lavoratore non solo perché "assicura" al lavoratore una eccessiva frammentarietà della carriera lavorativa, ma anche dal punto di vista reddituale: in altre parole, si potrebbe ritenere che chi lavora con un contratto di somministrazione mediamente percepisce meno reddito rispetto a chi lavora con altre tipologie contrattuali. L'analisi che è stata effettuata e riportata in precedenza mostra invece che le cose stanno un po' diversamente. Infatti, a parità di ogni altro fattore, non vi è alcuna differenza fra il reddito imponibile giornaliero di un lavoratore somministrato e quello di un lavoratore a tempo indeterminato. Se ci si pone dal lato dell'impresa, il salario che un lavoratore con un contratto di somministrazione percepisce è sostanzialmente identico a quello di un lavoratore che può contare su un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. D'altra parte, l'azienda sostiene un onere aggiuntivo nel ricorrere a tale forma contrattuale dato il corrispettivo che viene versato all'agenzia di somministrazione. Questo sembrerebbe avvalorare la tesi secondo cui le imprese ricorrono al contratto di somministrazione non tanto per "risparmiare", bensì per usufruire di una maggiore flessibilità contrattuale.

Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoratore, due sono gli aspetti che bisogna menzionare. Infatti, da un lato si conferma l'esistenza di un marcato gender gap: esse guadagnano molto di meno rispetto agli uomini, anche quando ricoprono incarichi di media ed alta responsabilità (quadro e dirigente). Dall'altro, con altrettanta evidenza, si riconosce un profondo gap generazionale, i cui gli adulti guadagnano assai di più dei lavoratori con meno di 30 anni. Tale divario tende ad allargarsi nel caso del contratto a tempo indeterminato, un risultato che appare tuttavia scontato se tiene conto che gli aumenti salariali - i cosiddetti "scatti" - sono ancorati più all'anzianità aziendale che alla produttività espressa.

In linea generale, e questo vale indipendentemente dalla natura contrattuale del

rapporto di lavoro, si è di fronte a una dinamica salariale stagnante con un tasso di crescita che mediamente si colloca a un -0,7% annuo. A salvaguardarne il potere di acquisto, e questo deve sicuramente far riflettere, è stato proprio il fenomeno di deflazione che sta caratterizzando non solo l'Italia, ma l'Europa nel suo complesso, tant'è che le politiche attuate recentemente dalla Banca Centrale Europea vanno in direzione opposta, vale a dire sono indirizzate ad un progressivo e controllato aumento dei prezzi. Ciò nonostante, solamente la stabilità dei prezzi, oltre che il ricorso al risparmio accumulato dalle famiglie negli anni addietro, ha evitato ai consumi di diminuire ancora più massicciamente di quanto i dati a disposizione mostrano.

La questione reddituale in Italia sicuramente merita più attenzione. Bassi redditi, associati a continue interruzioni della carriera lavorativa, oltre che a generare pensioni basse pensioni future, comportano oggi una difficoltà oggettiva dei lavoratori italiani (e quindi delle famiglie italiane) ad "arrivare a fine mese". Lo dimostra in modo inequivocabile un recente studio⁴, che, oltre a confermare quanto già messo in evidenza dalle statistiche ufficiali, ossia il vertiginoso aumento in tutte le regioni italiane dei fenomeni di povertà in qualunque modo essa sia misurata (reddito, consumi, deprivazione materiale), ha posto una particolare attenzione sui working poor, ossia su coloro che, pur essendo occupati, percepiscono un reddito che non gli permette di superare la soglia di rischio di povertà. Ciò che sembra venir fuori dunque è che la probabilità di essere povero, benché occupato, non dipenda tanto da quanto si lavora, ma piuttosto dal reddito da lavoro (orario) che si percepisce. Se si fa riferimento ad un reddito annuo da lavoro "potenziale", calcolato ipotizzando un'intensità lavorativa pari al 100%, risulta che i working poor sono caratterizzati da un reddito da lavoro mediamente molto più basso di quello percepito dagli occupati non poveri. Si assiste ad un aggravamento delle condizioni dei lavoratori italiani, costretti a lavorare più di prima per accedere a livelli retributivi comunque mediamente in calo e quindi sempre meno in grado di contrastare il rischio di povertà.

⁴ Forte. G. e Gallo, G. (2016), op. cit.

L'INDAGINE SUL CAMPO

1. Il disegno dell'indagine e la struttura del questionario adottato

Il presente capitolo espone i risultati di una indagine sul campo realizzata ai fini del presente lavoro e mirata ad analizzare le condizioni economico sociali e la soddisfazione sul lavoro dei lavoratori atipici italiani.

A tal fine è stato realizzato un questionario ad-hoc che accanto ad informazioni di tipo demografico ed economico (tra le quali, genere, età, regione di residenza, titolo di studio, settore occupazionale, livello di reddito mensile, quota di contribuzione al bilancio familiare, orario di lavoro settimanale, settore di attività), ha previsto domande sui giudizi individuali rispetto alla formazione svolta, alla propria occupazione, alle aspettative economiche e alle scelte di consumo.

L'analisi ottenuta per mezzo di analisi descrittive ed inferenziali su tali informazioni ha permesso di restituire un quadro sufficientemente articolato della realtà del lavoro atipico.

Il questionario è stato costruito prendendo spunto da alcune rilevazioni ufficiali esistenti, principalmente la Rilevazione Continua sulle Forze di lavoro Istat, l'Indagine Istat sulle spese delle famiglie e l'indagine Isfol PLUS⁵ ed includendo aspetti extra-lavorativi di rilievo tra i quali: i carichi di cura familiare e il beneficio di sostegni al reddito (incluso il rapporto tra questi aspetti).

La fase di somministrazione del questionario è iniziata a novembre 2015 per concludersi nel novembre 2016. Sotto un profilo operativo, la Fondazione Giacomo Brodolini si è avvalsa della collaborazione degli uffici territoriali della UIL. Gli addetti del sindacato, dopo aver seguito uno specifico training, si sono occupati di somministrare il questionario al target group dei soli lavoratori atipici.

La ricerca è stata svolta in 12 regioni che riflettono le differenze socio-economiche che attraversano il territorio nazionale. Gli individui raggiunti sono stati 771 residenti in:

⁵ La rilevazione campionaria sulle forze di lavoro è la principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano; la rilevazione sulle spese delle famiglie rileva i comportamenti di spesa e i movimenti turistici delle famiglie residenti in Italia (<http://www.istat.it/it/archivio/8263>) mentre l'indagine Isfol PLUS (Participation, Labour, Unemployment, Survey) è una rilevazione campionaria nazionale ricorrente che analizza la composizione di alcuni target del mondo del lavoro (<http://www.isfol.it/attivita/indagini-e-ricerche/indagini-campionarie/plus>).

Sardegna, Sicilia, Calabria, Puglia, Basilicata, Campania, Molise, Abruzzo, Lazio, Emilia Romagna, Lombardia e Piemonte. È opportuno segnalare che all'interno di questo campione, una quota rilevante degli intervistati ha dichiarato di non essere occupato al momento dell'intervista.

I lavoratori atipici coinvolti, infatti, sono nella maggioranza dei casi persone con rapporti di lavoro discontinuo che tra la fine di una prestazione lavorativa e l'inizio di un'altra intraprendono percorsi di formazione o si rivolgono al sindacato per ottenere una migliore tutela dei propri interessi.

Per la natura stessa dei contratti atipici, i lavoratori flessibili attraversano periodi di alternanza lavoro/non lavoro. Ciò accade ogniqualvolta il contratto si estingue, per cessazione dei termini ovvero per mancata proroga, oppure nei periodi di ricerca di un nuovo impiego. Ai fini della classificazione dei partecipanti per tipologia di lavoro si è cercato di tener conto anche di specifiche situazioni soggettive, importanti ai fini di un'analisi completa delle varie dimensioni connaturate al lavoro atipico inclusa la temporanea assenza di occupazione.

Il questionario proposto agli intervistati si compone di quattro moduli che si dettagliano qui di seguito.

Il primo modulo include aspetti anagrafici e familiari degli intervistati (età, genere, comune e regione di residenza, composizione del nucleo familiare, livello di istruzione e tipologia di diploma, reddito mensile degli intervistati e la fruizione delle prestazioni assistenziali e previdenziali (es. NASPI) godute nell'ultimo anno, contributo dell'intervistato al bilancio familiare, e presenza di persone a carico). Si noti che si sono qui inseriti quesiti circa la fruizione delle prestazioni assistenziali e previdenziali con l'intento di indagare in quale misura i lavoratori flessibili beneficino del sistema di ammortizzatori sociali, profondamente riformato nel 2012 e, da ultimo, nel 2015.

Da un'iniziale analisi dei dati relativi a questo modulo si evidenzia come la maggior parte degli intervistati sono giovani (17-24 e 25-34).

Tra le ragioni che spiegano questa forte polarizzazione vanno certamente annoverate la maggiore incidenza dei contratti di lavoro atipici tra i più giovani e la maggiore esposizione dei lavoratori interessati a tagli del personale in luogo di misure volte a trattenere in azienda la manodopera in eccesso (ad esempio per mezzo di contratti di

solidarietà) generalmente rivolte a lavoratori con maggiore esperienza e impiegati con contratti a tempo indeterminato⁶.

Un altro risultato generale degno di nota riguarda la scolarizzazione: la maggior parte degli intervistati possiede il diploma, solitamente conseguito presso un Istituto Tecnico o Professionale e una quota inferiore ha conseguito la laurea triennale o magistrale.

Il secondo modulo si sofferma sugli aspetti lavorativi, indagando lo stato occupazionale al momento dell'intervista, la professione e altri aspetti relativi alle proprie condizioni di lavoro e alla conciliazione vita-lavoro (come l'orario di lavoro, il tempo dedicato alle cure familiari o alla vita extra-lavorativa). Tra i fattori considerati in questa parte del questionario si ricorda: la forma contrattuale dell'occupazione principale (le opzioni possibili includono: contratto a tempo determinato con specificazione della durata, contratto di somministrazione; collaboratore co.co.co o progetto, lavoro accessorio; lavoro a partita iva e altro); alcune caratteristiche dell'azienda per cui si lavora (si noti che i settori sono stati raggruppati secondo una versione semplificata della classificazione ATECO cui le risposte sono state ricondotte in sede di codifica dei questionari); le condizioni di lavoro (orario di lavoro e, specularmente, il tempo che l'intervistato riesce a dedicare alla propria vita extra-lavorativa).

Il terzo modulo affronta il tema della formazione, indagando la copertura dei relativi costi e la soddisfazione per l'ultimo corso di formazione svolto, con riferimento alla conseguente opportunità di lavoro e di crescita economica e professionale, misurata per mezzo di variabili dicotomiche di tipo Sì/No.

Il quarto e conclusivo modulo raccoglie le valutazioni personali degli intervistati in relazione a due aspetti: il Grado di soddisfazione rispetto alla propria occupazione e le Prospettive e preoccupazioni per il futuro. Tali dinamiche riguardano principalmente la soddisfazione per il proprio lavoro, con particolare attenzione agli aspetti della remunerazione, delle aspettative professionali, delle preoccupazioni relative al proprio posto di lavoro e della valutazione del proprio trattamento relativamente a quello dei

⁶ Cfr. Gualtieri, V. (a cura di) (2016), Andamenti e modifiche nei contratti con orario ridotto e nelle forme contrattuali durante la crisi economica, in *La qualità del lavoro durante la crisi economica. Alcuni approfondimenti*, I Libri del Fondo Sociale Europeo n. 218, ISFOL, pp. 83 e ss.

propri colleghi, nonché alcune scelte di consumo (beni primari, spese domestiche, spese sanitarie, spese culturali, istruzioni e altri svaghi). Generalmente si tratta di variabili binarie di tipo Sì/No, o che adottano scale Likert a 4 modalità di risposta per misurare quanto l'intervistato sia d'accordo con alcune affermazioni (per niente, poco, abbastanza, molto).

Considerando le difficoltà vissute dal lavoratore atipico, quest'ultimo modulo si è rivelato di particolare interesse nel chiarire le aspettative ed i bisogni degli intervistati.

Dall'indagine risulta che gli aspetti più problematici ineriscono le dinamiche extracontrattuali, come ad esempio la crisi del settore del mercato del lavoro in cui si opera. Su quest'ultimo punto si potrebbe fare una precisazione: il dato sulla "Distribuzione per regione di residenza" ci indica come la maggior parte degli intervistati provenga dalla Campania e dal Piemonte (466 intervistati su un totale di 771); due regioni collocate agli estremi opposti del nostro Paese e dalle caratteristiche socio-economiche profondamente diverse. I risultati dell'analisi indicano chiaramente che se da un lato la crisi economica ha contribuito ad aumentare il divario tra il mercato del lavoro dell'Italia meridionale e quello settentrionale, dall'altro ha anche intaccato zone che fino al 2008 hanno conosciuto un lineare aumento dell'occupazione. Il lavoro atipico è ormai, con dovute differenziazioni intrinseche, una costante che attraversa l'intero Paese.

Un altro risultato interessante riguarda il reddito dei lavoratori atipici. Nell'ultimo decennio la letteratura si è focalizzata in particolar modo sulle questioni retributive dei soggetti appartenenti a categorie "marginali" del mercato del lavoro⁷, concentrandosi in primo luogo sulle disuguaglianze di reddito tra lavoratori "standard" e atipici.

Ci si è chiesti se tale diversità di contratto oltre ad incidere sulla sfera privata dei lavoratori atipici (si pensi alla variabilità delle mansioni o delle sedi di lavoro) incida visibilmente anche sul reddito e quindi sulle scelte di consumo degli intervistati.

A questo tema sono dedicate le domande conclusive del questionario, che hanno permesso di approfondire i profili retributivi degli intervistati in relazione a diverse

⁷ Tra gli altri, Cutuli, G. (2008), Lavoro atipico e salari: una discriminazione nascosta nel mercato del lavoro italiano, *Polis* n. 3, pp. 403 e ss.; Lucidi, F. e Raitano, M. (2009), Molto flessibili, poco sicuri: lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano, *Economia & Lavoro*, n.2, pp. 99 e ss.

angolature.

Le risposte, così ottenute, sono state codificate e caricate in un apposito file di calcolo, permettendo un'analisi descrittiva e inferenziale di quanto pervenuto.

2. La riclassificazione delle variabili e la metodologia adottata ai fini dell'analisi inferenziale

Un lavoro preliminare necessario ai fini dell'analisi sia descrittiva sia inferenziale ha riguardato la codifica dei questionari e la ricodifica di alcune variabili chiave: età (raggruppamento in classi); residenza (distinguendo tra Nord, Centro e Mezzogiorno); i settori economici (aggregati nei macrosettori ATECO: Agricoltura, Costruzioni, Industria e Servizi); istruzione (Scuola media inferiore, Licei, Istituti tecnici, Istituti professionali, altre scuole superiori, Laurea triennale e Laurea specialistica); tipologia di contratto di lavoro (contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione, co.co.co./co.co.pro., lavoro a "partita iva", lavoro accessorio, altre tipologie).

L'analisi svolta utilizzando in particolare quest'ultima categorizzazione ha permesso di isolare le forme contrattuali più vicine al lavoro standard dalle altre tipologie di impiego.

A tal fine sono state create due variabili di comodo. La prima ha suddiviso il campione tra gli intervistati coperti dalle principali forme di lavoro subordinato atipico (contratto a tempo determinato o di somministrazione) e quelli con altre tipologie. Nella successiva esposizione gli appartenenti al primo gruppo vengono definiti come i "dipendenti", sebbene non siano ricompresi i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (esclusi dall'indagine), né quelli con contratti di lavoro subordinato che, per la loro minore diffusione, sono riconducibili nel questionario alla categoria "altro" (come l'apprendistato o il lavoro a chiamata).

Tale operazione è servita ad esplorare in che misura le principali forme subordinate atipiche comportino condizioni di lavoro e aspettative differenti rispetto a forme di impiego meno tutelate, prevalentemente di tipo parasubordinato, attività accessorie, o ad altre tipologie di rapporti, che gli intervistati spesso riconducono a stage, contratti a chiamata o lavoro nero.

La seconda variabile ha separato invece i soli lavoratori somministrati da tutte le altre forme di impiego osservate al fine di identificare le specificità della somministrazione e come esse si riflettono nelle condizioni di lavoro e nelle percezioni degli intervistati.

Le analisi inferenziali sono state svolte comparando le osservazioni relative alle condizioni economiche e sociali, alla soddisfazione sul lavoro e alle scelte di consumo in ragione delle differenze di età, genere, macroregione di residenza, settore occupazionale, e tipologia contrattuale. I risultati ottenuti hanno permesso di evidenziare risultati interessanti corroborati dalla significatività dei test utilizzati⁸. In particolare, si sono adottati quattro differenti test di ipotesi a seconda delle caratteristiche delle variabili da analizzare.

Nel caso in cui il confronto ha riguardato variabili con valori ordinabili discreti (distribuzione dell'età rispetto alle forme contrattuali), si è utilizzato il test parametrico "t di Student" (t).

Per i confronti tra il comportamento di due gruppi in merito a variabili ordinabili, come le classi di reddito, o le scale Likert adottate per misurare la soddisfazione sul lavoro, si è utilizzato il test di Mann Whitney-U ad una coda.

Per confronti tra due gruppi relativi a variabili binomiali - di tipo Sì/No - si è adottato il test esatto di Fisher (F).

Infine, si è utilizzato il test del chi-quadrato (χ^2) per confrontare tutte le ipotesi in cui i gruppi fossero due o più di due e le distribuzioni da analizzare prendessero valori non ordinabili, come nei casi dell'area geografica o delle diverse modalità abitative.

3. Le difficoltà incontrate nell'analisi dei dati

La valutazione statistica dell'entità del lavoro precario presenta non poche difficoltà.

Un problema rilevante è che accanto al lavoro precario, per così dire contrattualizzato, si collocano a vari livelli zone grigie come ad esempio lavoratori che effettuano in nero una parte del loro orario di lavoro, o che hanno competenze più elevate rispetto alle mansioni svolte.

⁸ I risultati delle analisi sono stati considerati come "statisticamente significativi", quando il test utilizzato ha restituito una probabilità inferiore al 5% ($p < 0.05$).

Per ragioni di sinteticità generalmente non si sono riportati i valori dei test quando il valore di p è risultato uguale o superiore a 0.05. I risultati delle elaborazioni sono descritti nei paragrafi che seguono.

Questa potrebbe essere la prima interpretazione di un'incidenza maggiore delle mancate risposte alla domanda relativa al reddito dell'intervistato⁹ e, nell'ultimo modulo del questionario, ad alcune domande concernenti le condizioni di lavoro. Si sottolinea che sono state escluse dall'analisi le elaborazioni relative a variabili con tassi di risposta giudicati troppo ridotti (inferiori al 55% dei potenziali rispondenti) effettuando eccezioni solo quando tali variabili si presentavano in stretta connessione con altre dai tassi di risposta più elevati. Per quanto riguarda il reddito si sono utilizzati accorgimenti ben noti in letteratura per limitare il tasso delle mancate risposte, come ad esempio quello di chiedere agli intervistati di posizionarsi rispetto a delle classi di reddito. In questo modo si sono limitate le mancate risposte al 31,5% del campione (771). Tra i risultati dell'analisi di questa sezione si richiama quello su reddito mensile percepito, non superiore ai 450 euro nel 44,9% dei casi, e le previsioni sulla sua evoluzione nei 12 mesi successivi all'intervista, che suggeriscono una stabilità o un peggioramento del reddito nella maggioranza dei casi.

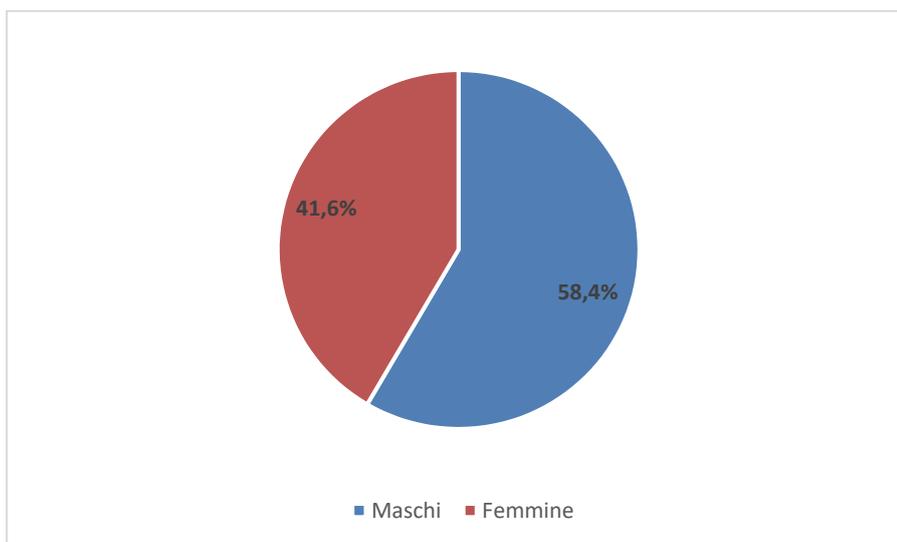
⁹ La resistenza degli intervistati a condividere informazioni ritenute personali circa la propria condizione economica è fenomeno noto in letteratura ed infatti si è utilizzato l'accorgimento di chiedere agli intervistati non le cifre esatte ma solo di posizionare la propria risposta all'interno di specifiche classi di reddito.

4. Caratteristiche demografiche

4.1 Distribuzione per genere

Al netto di uno 0,8% di non rispondenti, il 58,4% del campione è di genere maschile, a fronte di un 41,2% di genere femminile.

Grafico 1: Intervistati secondo il genere



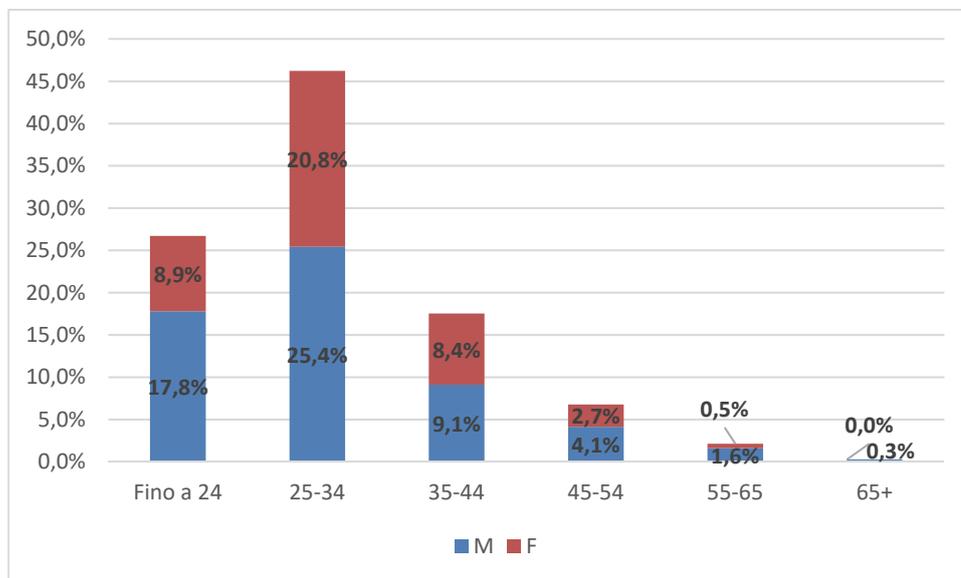
4.2 Distribuzione per fasce di età

Quasi la totalità degli intervistati (97,3%) ha fornito indicazioni sulla propria età, che mostra valori compresi tra un minimo di 17 anni e un massimo di 70. Il valore mediano risulta pari a 28 anni¹⁰, suggerendo uno schiacciamento della distribuzione verso i valori più bassi (Grafico 2). L'aggregazione del dato in sei distinte fasce di età (17 – 24, 25 – 34, 35–54, 55+) conferma tale intuizione, mostrando valori decrescenti per le classi di età più anziane. In particolare, i rispondenti si collocano principalmente tra i 17 e i 24 anni (26,7%) e tra i 25 e i 34 anni (46,5%). Il 24,5% degli intervistati ha tra i 35 e i 54 anni mentre poco più del 2% supera i 55 anni. Non emergono differenze

¹⁰ La mediana, restituendo il valore dell'individuo che si colloca al centro della distribuzione, risulta preferibile alla più comune media nell'analisi della variabile età, in quanto non influenzata dalla presenza di valori posti agli estremi. Nel caso in questione la mediana ci permette di affermare che almeno il 50% del campione non supera i 28 anni di età.

significative dall'incrocio delle classi di età con il genere.

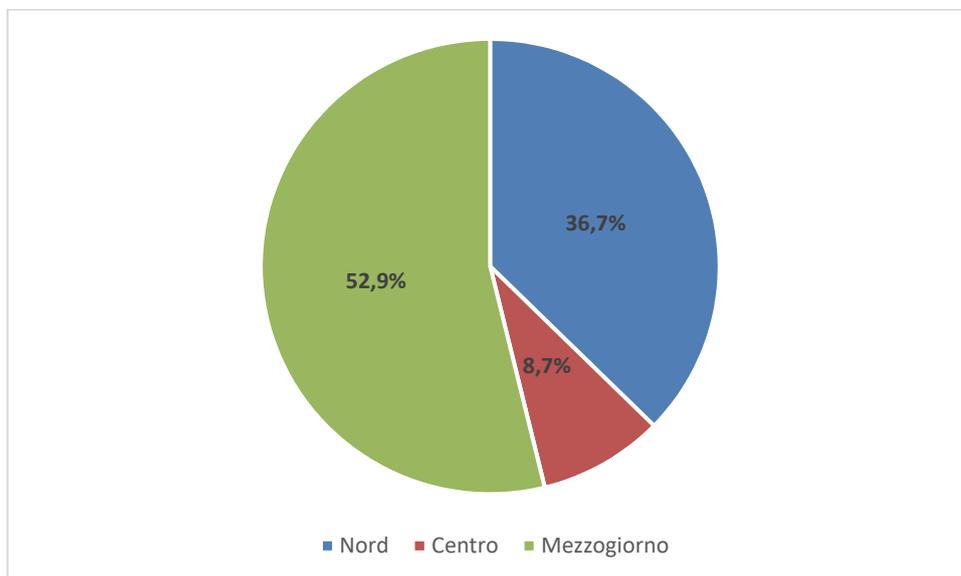
Grafico 2: Intervistati secondo età e genere



4.3 Distribuzione per regione di residenza

Il dato aggregato per macro-regioni (Nord, Centro, Mezzogiorno) mostra una prevalenza di residenti nel Mezzogiorno (52,9%), seguito dal Nord (36,7%) e dal Centro (8,7%). Le regioni con la percentuale maggiore di intervistati risultano la Campania ed il Piemonte. Per questa domanda si ha un tasso di non risposta limitato al 1,7%.

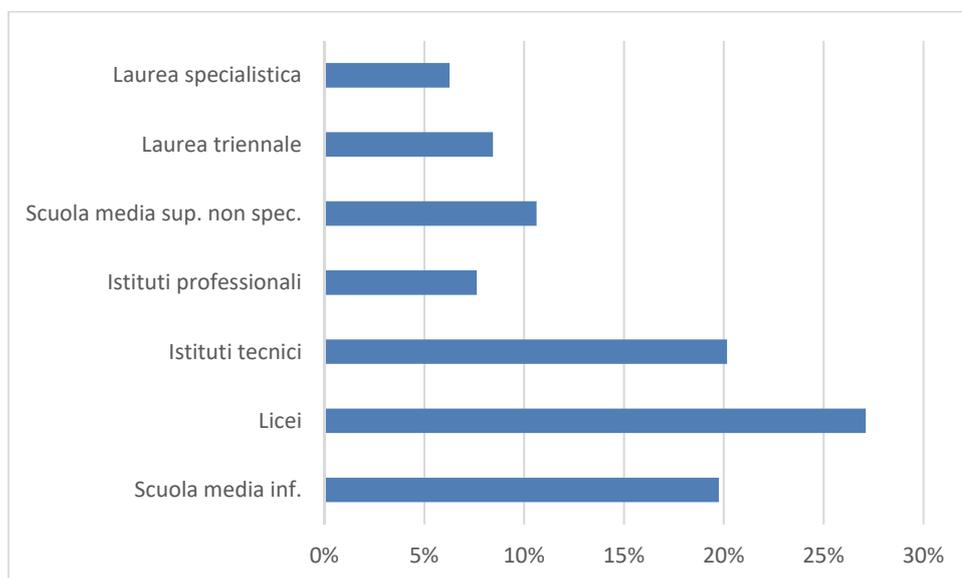
Grafico 3: Intervistati per macro-regioni di residenza



4.4 Distribuzione per titolo di studio

Al netto di un 4,8% di intervistati che non rispondono alla domanda, la maggior parte del campione possiede un titolo di studio di scuola media superiore (61,3%). Appare ridotta la quota di intervistati in possesso di laurea (al di sotto del 20%), con prevalenza della laurea specialistica. Una quota analoga di rispondenti ha conseguito la sola licenza media (19,8%), un gruppo che non è limitato alle coorti più anziane, essendo composto per il 53,3% da under 35.

Grafico 4: Intervistati secondo il titolo di studio

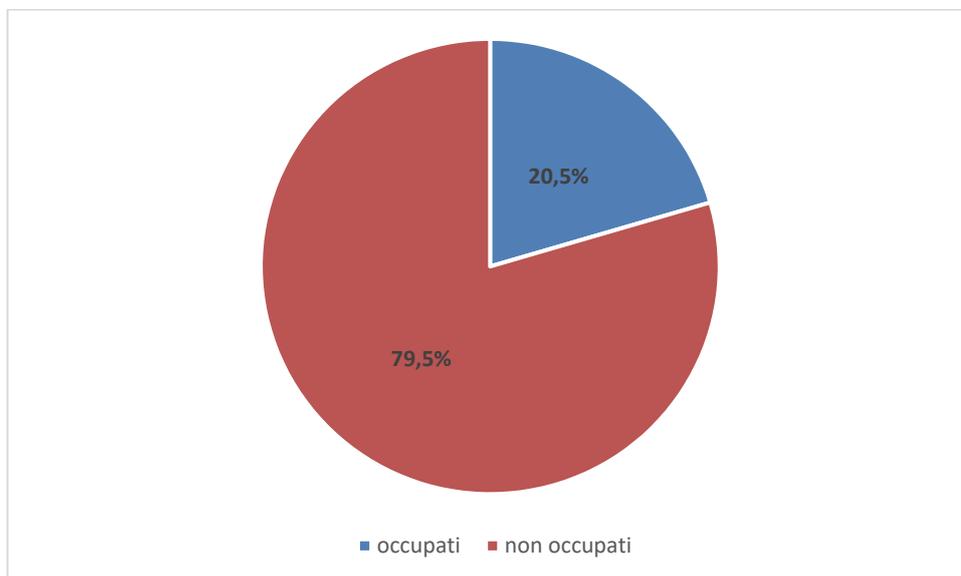


5. Profilo economico-sociale

5.1 Ripartizione per condizione occupazionale

Il 96,3% del campione ha risposto alla domanda inerente la propria condizione occupazionale, risultando nella grande maggioranza dei casi privo di un'occupazione al momento della rilevazione (79,5%).

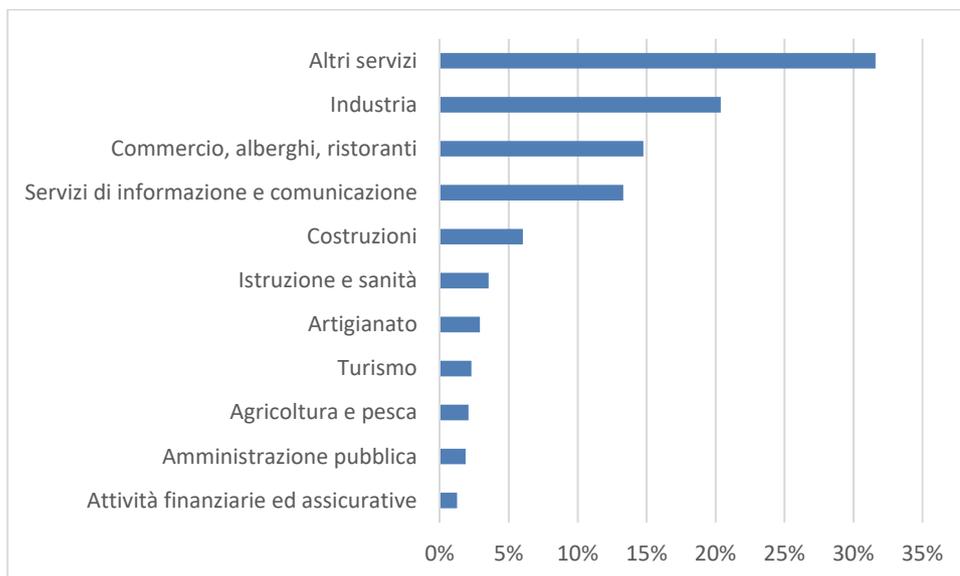
Grafico 5: Intervistati per condizione occupazionale



5.2 Ripartizione per settore occupazionale

I rispondenti lavorano prevalentemente nell'industria (20,4%), nel settore del commercio, alberghi e ristorazione (14,8%), e nei servizi di informazione e comunicazione (13,3%). La restante quota si distribuisce in maniera relativamente omogenea negli altri macro-settori indicati. Le percentuali sono calcolate al netto di un 33,7% che non fornisce alcuna indicazione.

Grafico 6: Intervistati per settore occupazionale

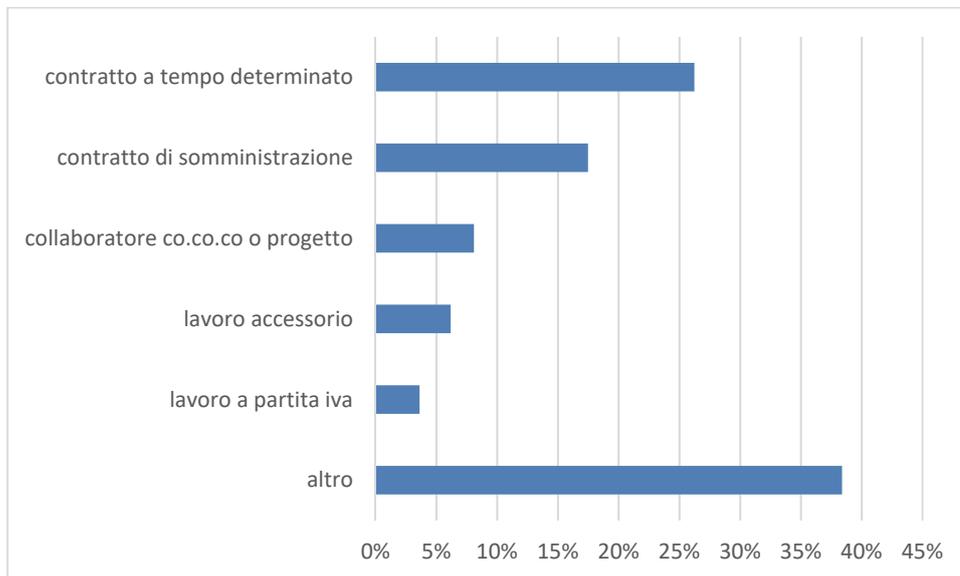


5.3 Ripartizione per forma contrattuale applicata nel principale rapporto di lavoro

Il 60,8% del campione ha indicato la tipologia contrattuale applicata al principale rapporto di lavoro. Come spiegato nel paragrafo introduttivo, la discrepanza con il numero di persone che si dichiara occupato è da ricondurre presumibilmente alla marcata temporaneità e flessibilità del lavoro atipico, nonché alla possibilità che i lavoratori coinvolti siano in una fase di non occupazione.

In particolare, più del 40% dei rispondenti ha indicato come principale rapporto un contratto di tipo dipendente (contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione); meno del 10% dei rispondenti ha dichiarato di avere un rapporto di lavoro parasubordinato o autonomo (co.co.co/co.co.pro e a partita IVA), mentre una percentuale consistente ha scelto la tipologia altro (36,8%). Le poche occorrenze in cui viene specificata la diversa tipologia contrattuale applicata segnalano tirocini, contratti di lavoro a chiamata, lavoro autonomo occasionale o “lavoro non dichiarato”.

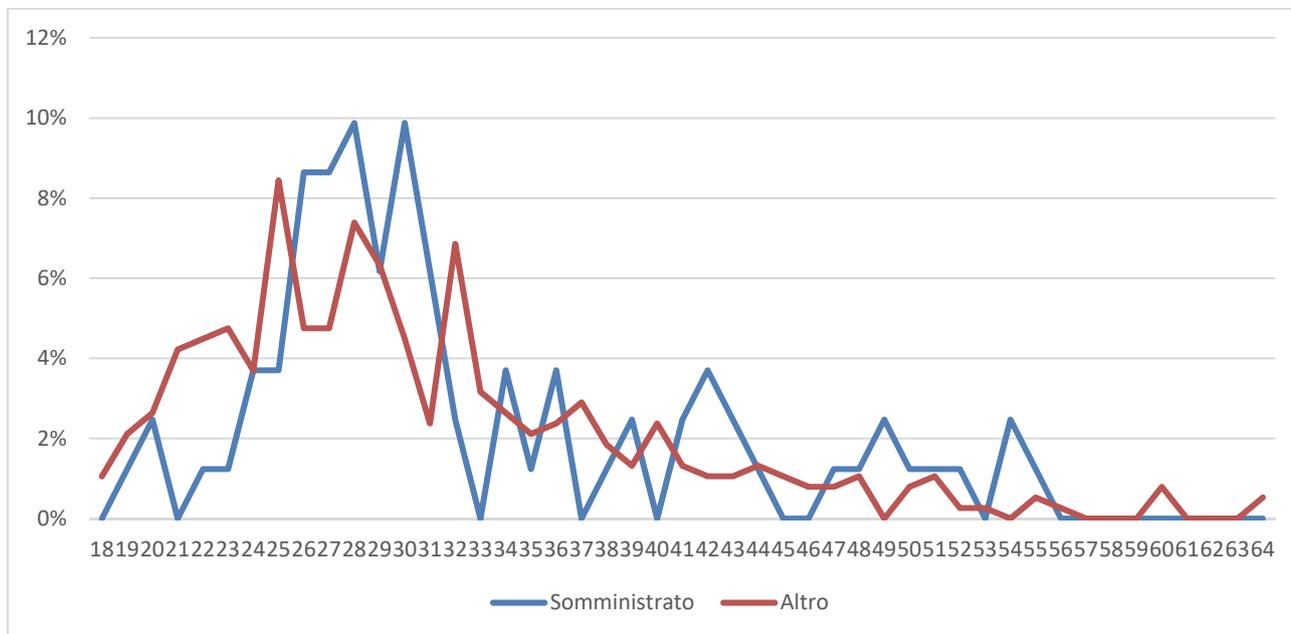
Grafico 7: Intervistati per forma di impiego



L'incrocio tra tipologia di contratto ed età mostra una differenza tra la categoria dei lavoratori somministrati e le altre tipologie contrattuali suggestiva ($p = .053$) e una differenza non significativa tra il sotto-campione dei lavoratori dipendenti con le altre categorie.

Come evidenziato nel grafico che segue, i somministrati presentano frequenze relative maggiori alla media per i giovani adulti, in particolare per quelli compresi tra i 26 e i 31 anni, mentre presentano valori tendenzialmente più bassi nelle altre fasce d'età.

Grafico 8: Intervistati per forma di impiego ed età – Confronto tra lavorato somministrato e altre tipologie



I test di ipotesi sulla distribuzione condotti per genere, area geografica, titolo di studio e settore di occupazione restituiscono differenze statisticamente significative esclusivamente per il settore di occupazione, con una maggiore concentrazione dei lavoratori dipendenti e somministrati nel settore dell'industria e dell'artigianato e valori inferiori nelle costruzioni e nei servizi¹¹ (p=.000 per i lavoratori dipendenti e p=.016 per i somministrati).

¹¹ Si è escluso dal test il settore agricolo in ragione del bassissimo numero di osservazioni nel settore (10, di cui 1 con contratto a tempo determinato, 2 con co.co.co./co.co.pro, 1 somministrato, 2 con altri rapporti di lavoro e 4 non indicano la tipologia adottata). Le osservazioni relative agli altri settori sono state invece aggregate nelle categorie: Industria e artigianato, Costruzioni, Servizi.

Grafico 9: Intervistati per settore di attività e forma di impiego -Confronto tra lavoro dipendente e altre tipologie

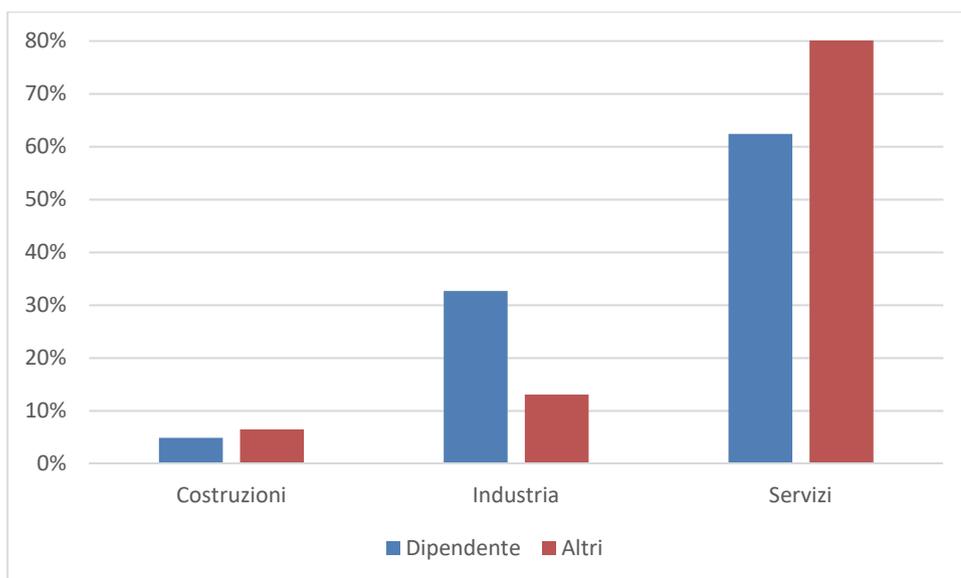
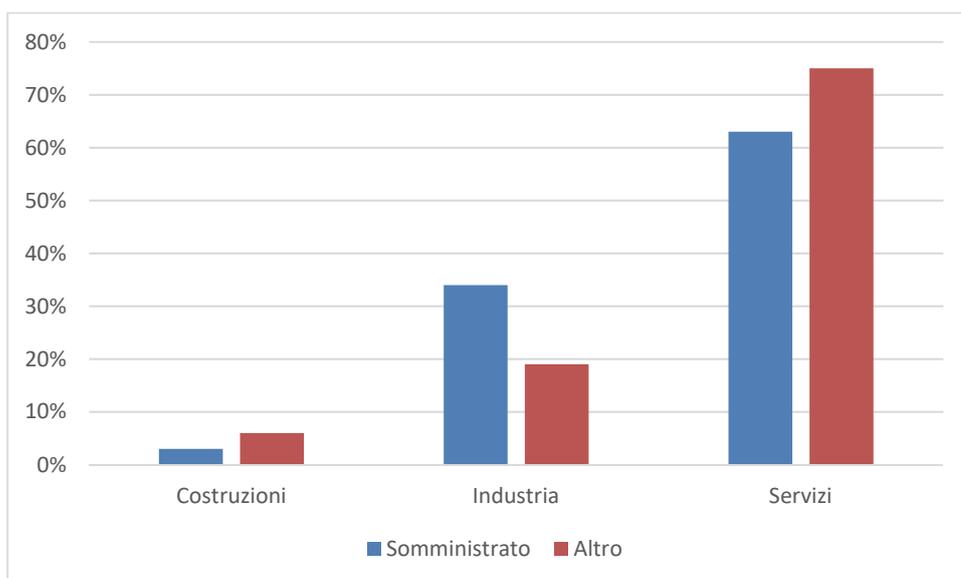


Grafico 10: Intervistati per settore di attività e forma di impiego – Confronto tra lavoro somministrato e altre tipologie



Va segnalato, tuttavia, che i dati settoriali disaggregati evidenziano una presenza dei lavoratori somministrati maggiore degli altri lavoratori nel settore dell'informazione e comunicazione, controbilanciata dalla esigua diffusione nelle altre attività di servizi.

5.3.1 Ripartizione per dimensione d'impresa

Il 78,2% dei lavoratori atipici ha indicato la dimensione dell'azienda in cui lavora. Tra costoro la maggioranza si concentra in aziende con un numero di dipendenti non superiore a 15 (46,6%), mentre il 19,4% è impiegato in società che occupano più di 250 persone. Tale distribuzione non mostra differenze significative per la categoria dei dipendenti.

Restringendo il campo di osservazione ai soli lavoratori somministrati, invece, il 67% ha indicato la dimensione dell'azienda. Tra costoro la grande maggioranza lavora prevalentemente per imprese medie (34,5%) o grandi (49,1%), a conferma del maggiore appeal del lavoro in somministrazione per le aziende di maggiori dimensioni.

5.3.2 Ripartizione per orario di lavoro

Il numero di ore lavorative settimanali degli intervistati appare estremamente differenziato. Al netto di un 30,3% che, pur indicando una tipologia contrattuale, non fornisce indicazioni in merito al proprio impegno lavorativo settimanale, solo il 13,1% dei rispondenti può vantare un orario standard (36-40 ore). Al di sopra di tale classe il 26% si colloca entro il limite massimo delle 48 ore settimanali, mentre il 23,9% supera addirittura le 48 ore. Le classi inferiori si attestano invece su percentuali più fisiologiche, con un 18,7% impiegato tra le 25 e le 36 ore e il rimanente 8,2% distribuito nelle fasce più basse.

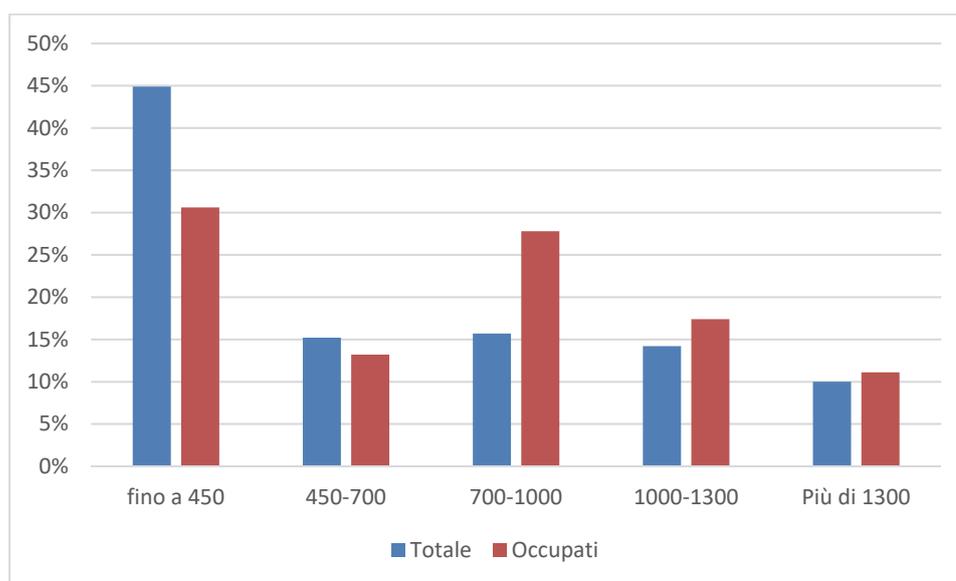
Il focus sui soli lavoratori dipendenti e somministrati suggerisce una prevalenza di occupazioni full-time, con punte del 36,1% dei lavoratori somministrati nella classe 40-48 ore e con un 62% di lavoratori dipendenti equamente distribuiti tra le classi "40-48 ore" e "più di 48 ore".

5.4 I redditi dei lavoratori atipici

I redditi dei lavoratori atipici risultano estremamente concentrati nelle classi inferiori.

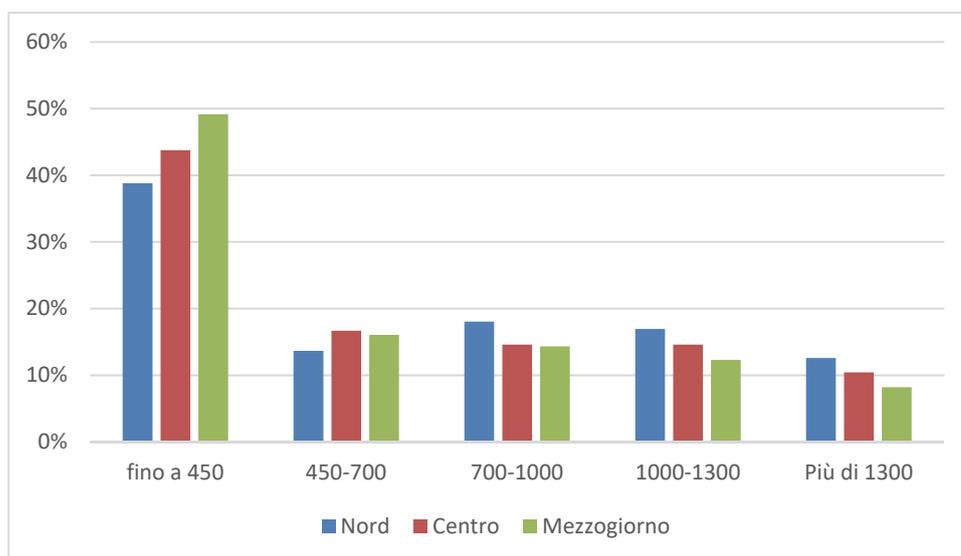
Con riferimento ai soli intervistati che hanno fornito una indicazione in merito (68,5% del campione), il 44,9% si concentra nella fascia di reddito non superiore a 450 euro al mese, il 15,2% nella fascia compresa tra i 450 euro e i 700 euro, il 15,7% tra i 700 euro e i 1000 euro, mentre le categorie successive presentano valori progressivamente inferiori. I redditi dei soli rispondenti che si dichiarano occupati mostrano una distribuzione meno compressa, totalizzando comunque un 31% di osservazioni valide nella classe di reddito più bassa e un 13% in quella compresa tra i 450 euro e i 700 euro.

Grafico 11: Intervistati per classe di reddito mensile – Confronto tra il totale e i soli intervistati occupati



Il confronto tra aree geografiche evidenzia differenze statisticamente significative tra il Nord e il Mezzogiorno del paese, con la quota di lavoratori che guadagnano meno di 450 euro al mese che sale al 49,1% nel Meridione contro il 38,1% del Nord del paese ($p=.007$). Il Centro mostra invece valori intermedi, con un tasso del 43,8% nella fascia di reddito inferiore.

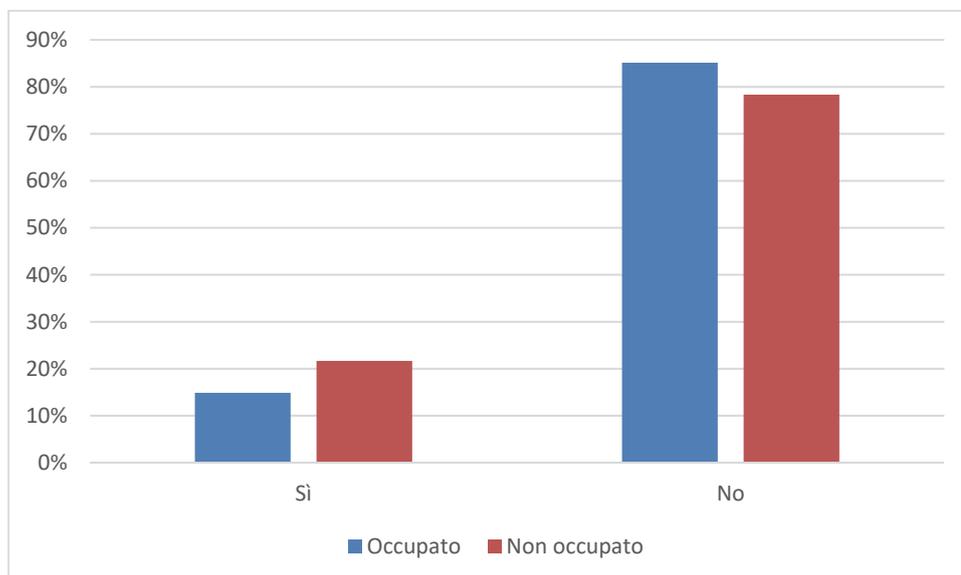
Grafico 12: Intervistati per classe di reddito mensile – Confronto per macro-regione di residenza



La possibilità che il reddito dichiarato faccia riferimento a quello percepito successivamente all'interruzione dell'ultimo rapporto di lavoro, o sia eventualmente integrato da proventi di natura non lavorativa, suggerisce di non sottoporre tale variabile al test di ipotesi. Si preferisce, pertanto, rimandare al capitolo sull'analisi dei dati amministrativi per un quadro preciso delle relazioni tra il reddito percepito e la tipologia contrattuale.

A tal riguardo, si segnala che il 20,1% del campione di prestazioni assistenziali o previdenziali nell'ultimo anno al netto di tasso di mancata risposta dell'8,3%. Tale percentuale non mostra differenze significative tra occupati e non occupati, un dato che può essere letto da un lato come una conferma della precarietà dell'occupazione atipica, dall'altro della nota ridotta copertura del sistema di ammortizzatori sociali del nostro paese.

Grafico 13: Intervistati per accesso a prestazioni assistenziali o previdenziali nell'anno precedente l'intervista e status occupazionale



5.5 Partecipazione ad attività formative

Pressoché la totalità del campione ha risposto alla domanda relativa alla partecipazione a corsi di formazione negli ultimi due anni (97,9%). Come prevedibile, in ragione della metodologia di campionamento adottata, il 66,4% dei rispondenti risponde positivamente, una percentuale che non subisce scostamenti significativi quando limitata ai soli lavoratori somministrati e dipendenti. Il 70,4% dei partecipanti dichiara di non aver sostenuto autonomamente i costi della formazione, una percentuale che sale al 76,6% e all'81,1% per i lavoratori somministrati. Tali differenze, tuttavia, non risultano statisticamente significative.

Il giudizio fornito sull'utilità della formazione è sostanzialmente positivo, sebbene le domande al riguardo scontino tassi di risposta leggermente inferiori a quelli della domanda precedente.

In particolare l'83,8% dei partecipanti ritiene il corso utile per il proprio lavoro (tasso di risposta: 87,6%) e l'86,3% afferma che ha permesso un miglioramento delle proprie competenze (tasso di risposta: 90%). Tuttavia solo il 28,6% ha tratto giovamento dal corso svolto in termini di miglioramento della propria posizione professionale, incluso il proprio compenso economico (tasso di risposta: 78%).

Tabella 1: Giudizio degli intervistati rispetto all'ultimo seminario o corso di formazione effettuato

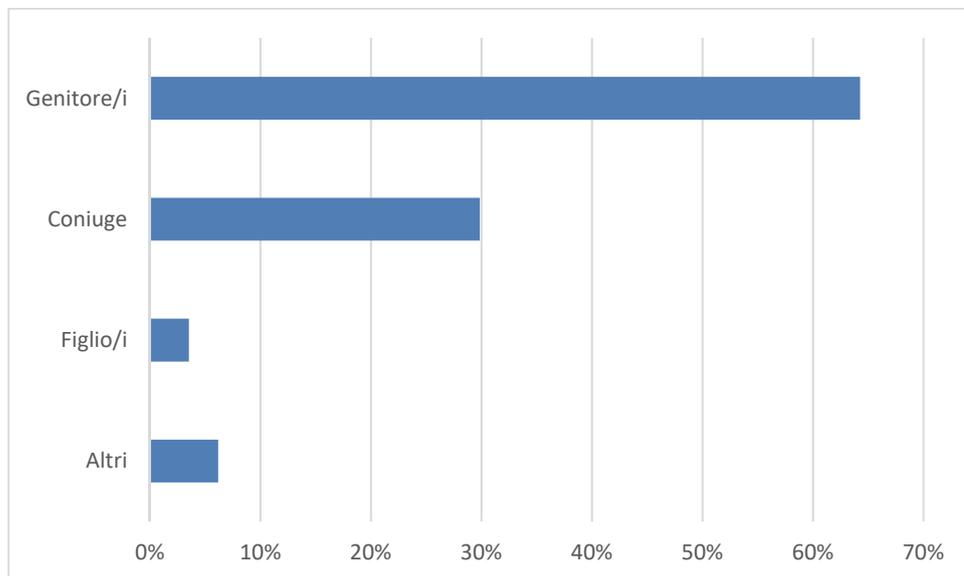
INDICATORI	SI	NO
E' stato utile ai fini lavorativi	83,8%	16,2%
Ha permesso un miglioramento delle competenze professionali	86,3%	13,7%
Ha permesso un miglioramento della posizione professionale, incluso il compenso economico	28,6%	71,4%

5.6 Rapporti economici con la famiglia

Importante ai fini della ricerca sottolineare come, alla domanda relativa a chi partecipa principalmente al sostentamento economico della famiglia, molti degli intervistati dichiarino che il sostentamento proviene principalmente dai genitori (64,3%). Segue, a larga distanza, il supporto economico del coniuge (29,9%), mentre i figli o altre persone contribuiscono in casi limitati (totalizzando rispettivamente il 3,5% e il 6,2%)¹². Anche in questo caso i risultati sono riportati al netto del tasso di mancata risposta (11,8%).

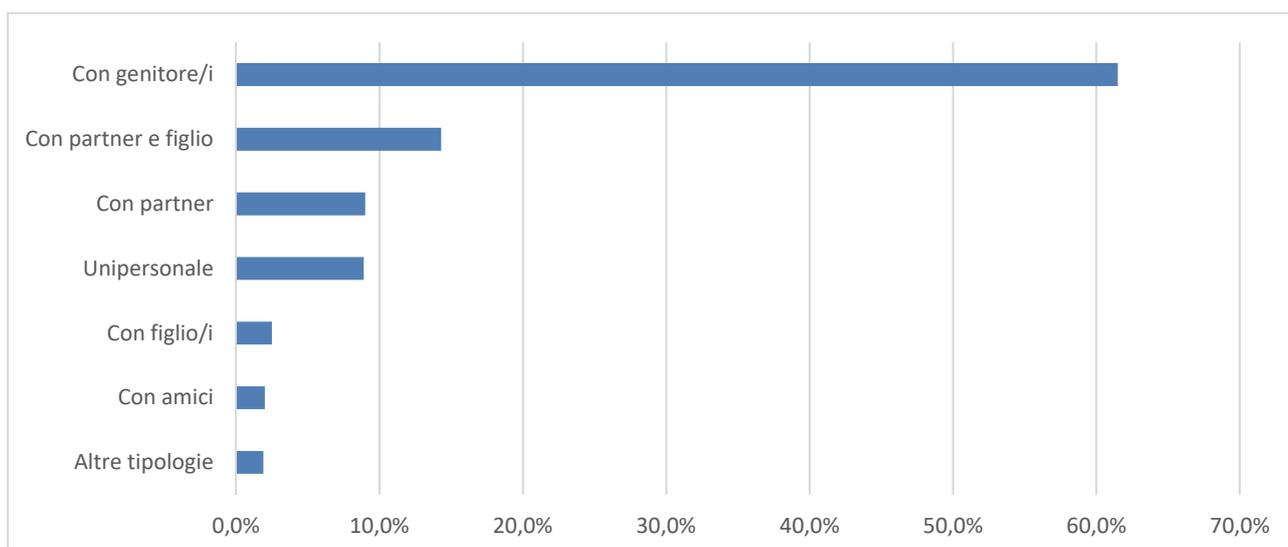
¹² Il 3,8% dei rispondenti ha fornito più di una risposta.

Grafico 14: Intervistati per componente che più spesso contribuisce al sostentamento economico del nucleo familiare



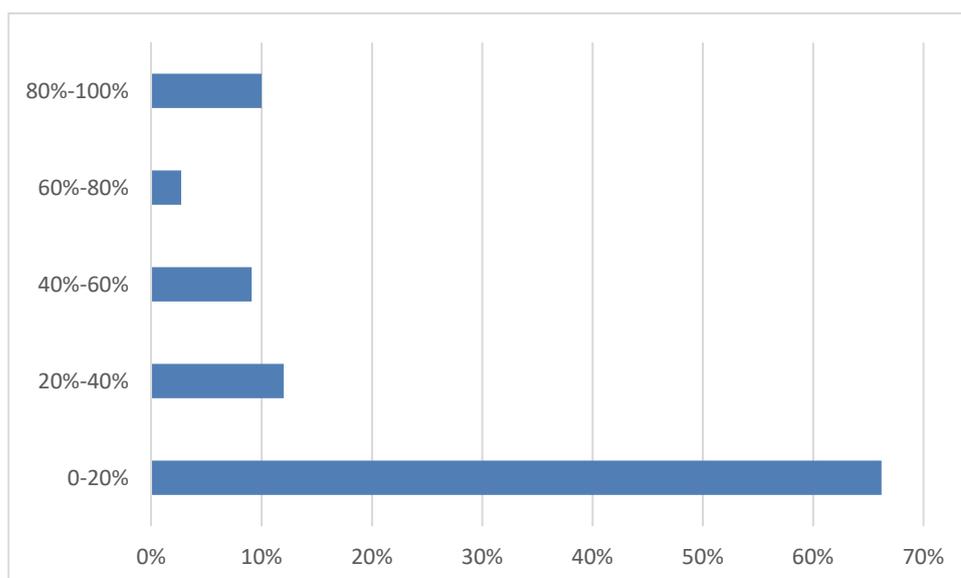
Al netto di un 1,9% che non risponde, ben il 61,5% del campione abita con la propria famiglia d'origine, mentre solamente il 22,8% vive con il partner o con il partner e i propri figli. Risiede da solo l'8,9% dei rispondenti, mentre le altre modalità (solo con i figli, con amici conviventi o con altre tipologie) totalizzano il 6,4%.

Grafico 15: Intervistati per tipologia familiare



La percentuale di rispondenti che vive con la propria famiglia di origine raggiunge valori particolarmente elevati per i maschi rispetto alle femmine (66,6% contro il 54,5%) e per i residenti nel Mezzogiorno (65,6%) rispetto agli abitanti del Nord (56,1%) del Centro Italia (57%). Il test di uniformità della distribuzione conferma la significatività delle differenze per il sesso ($p=.000$) e tra Mezzogiorno e Nord ($p=.007$). Tali dati si riflettono in una netta polarizzazione dei rispondenti nella fascia di contribuzione al reddito familiare compresa tra lo 0% e il 20% (66,2% delle osservazioni valide) a cui si contrappongono un 10% che contribuisce tra l'80% e il 100% e percentuali inferiori per le classi centrali. Circa un intervistato su 10 preferisce non rispondere (9,1%).

Grafico 16: Intervistati per classe di contribuzione al reddito familiare



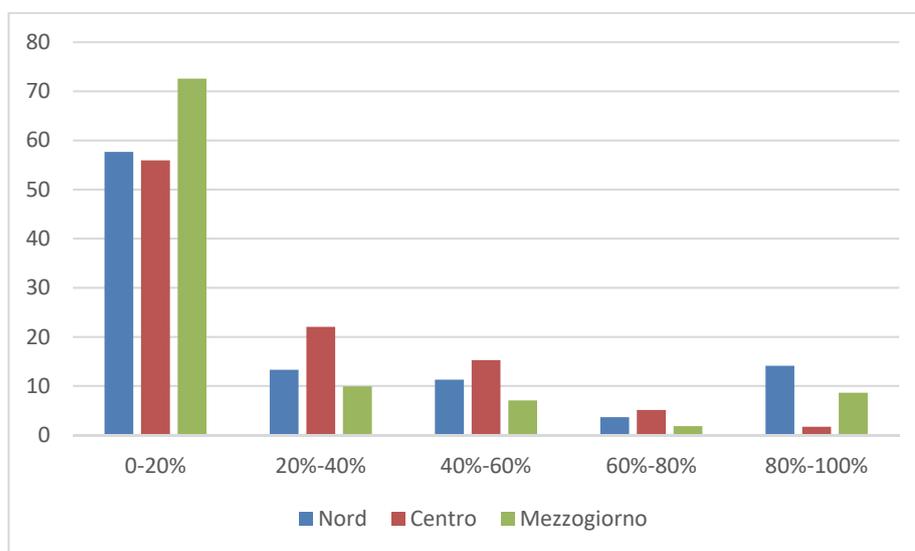
Nel complesso l'accentuata prevalenza della quota di persone che vive con la propria famiglia d'origine va comunque letta anche alla luce della bassa età media del campione.

L'analisi inferenziale effettuata incrociando il reddito, il sesso, l'area di residenza e la tipologia contrattuale con le variabili descritte nel presente paragrafo evidenzia alcune differenze statisticamente significative.

I residenti nel Mezzogiorno presentano probabilità più elevate di contribuire in misura

ridotta al bilancio familiare. In particolare, ben il 72,6% dei rispondenti contribuisce in proporzione compresa tra lo 0% e il 20% alle spese familiari contro il 57,7% del Nord Italia e il 55,9% del Centro Italia. La difformità tra le distribuzioni dei residenti al Nord e al Mezzogiorno è confermata dal test di ipotesi ($p=.000$).

Grafico 17: Intervistati per classe di contribuzione al reddito familiare e macro-regione di residenza

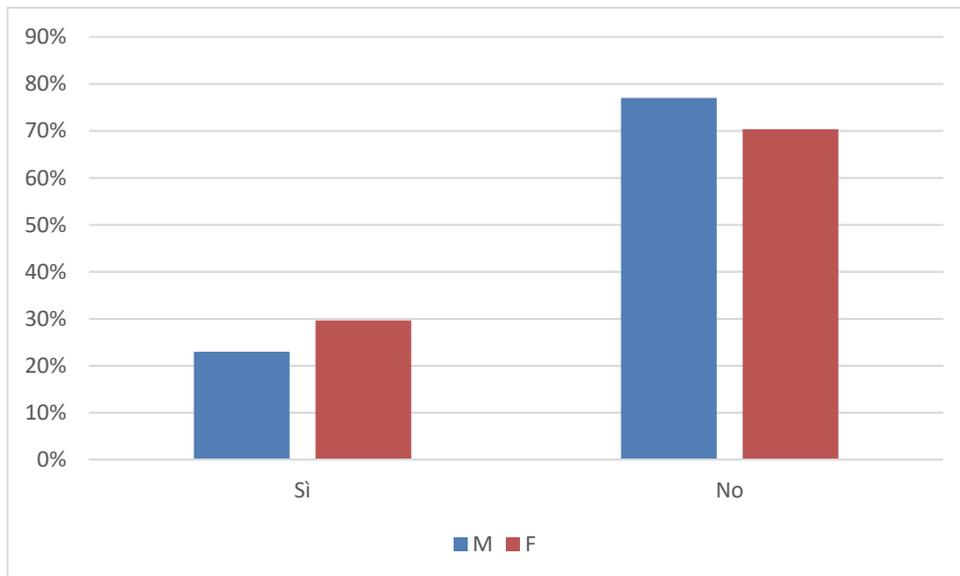


Il dato relativo all'area di residenza va letto anche alla luce dei pattern migratori interni al paese. Le differenze osservate potrebbero essere spiegate, almeno in parte, dalla prevalenza al Nord e al Centro di ragazzi che si sono trasferiti per motivi di studio e di lavoro.

Infine, la distribuzione della effettiva contribuzione al reddito familiare secondo la tipologia di contratto mostra come i lavoratori dipendenti e quelli somministrati sembrano contribuire maggiormente al bilancio familiare, sebbene tali differenze non siano statisticamente significative.

In merito ai rapporti familiari, i dati, al netto di un tasso di non risposta pari al 3,8%, evidenziano altresì che circa un quarto del campione si prende cura di un familiare minore, anziano o con disabilità (25,74%), una percentuale che sale al 29,6% per le donne. Nella maggior parte dei casi il lavoro di cura è rivolto ad un convivente (69,3%) ed è svolto senza il sostegno di servizi alla cura (79,6%).

Grafico 18: Intervistati per svolgimento di attività di cura rivolte a familiari e genere



6. Grado di soddisfazione rispetto alla propria occupazione

Con riferimento al grado di soddisfazione rispetto all'occupazione degli intervistati, l'indagine ha previsto quattro principali indicatori: a) adeguatezza della retribuzione rispetto al lavoro svolto; b) adeguatezza delle mansioni rispetto alle competenze possedute; c) soddisfazione rispetto alla condizione economica attuale; d) soddisfazione rispetto al grado di autonomia nello svolgimento del lavoro.

Il tasso di risposta presenta valori relativamente bassi, attestandosi su valori compresi tra il 54% e il 60%, presumibilmente in ragione dell'"invasività" della stessa in un ambito personale e valutativo.¹³

Ad eccezione dell'ultima variabile, tutti gli indicatori riportano una prevalenza di risposte negative, in particolare per quanto riguarda l'adeguatezza della retribuzione e, più in generale, della propria condizione economica.

¹³ Nell'ordine delle domande, i tassi sono pari rispettivamente a: 59,7%, 54,9%, 56,5%, 54,7%.

Tabella 2: Giudizio degli intervistati rispetto alla propria occupazione

INDICATORI	SI	NO
La retribuzione è proporzionata al lavoro svolto	39,1%	60,9%
Le mansioni sono adeguate alle competenze	45,1%	54,9%
La condizione economica è soddisfacente alla luce del lavoro attuale	25,7%	74,3%
Il grado di autonomia organizzativa è soddisfacente rispetto all'insieme delle attività svolte	56,9%	43,1%

L'analisi inferenziale evidenzia una maggiore soddisfazione dei lavoratori dipendenti per la retribuzione (47,7%, $p=.005$) e la propria condizione economica (35,4%, $p=.005$), e tendenze analoghe per i lavoratori somministrati, con percentuali di risposte positive pari rispettivamente al 51.7% ($p=.026$) e al 37.9% ($p=.043$).

Grafico19: Intervistati che esprimono un giudizio positivo rispetto alla propria occupazione per forma di impiego– Confronto tra lavoro dipendente e altre tipologie

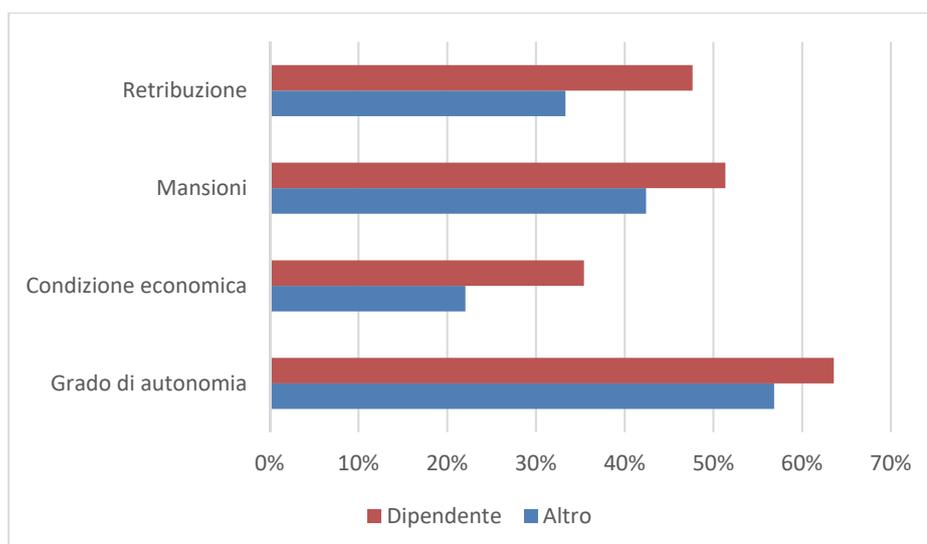
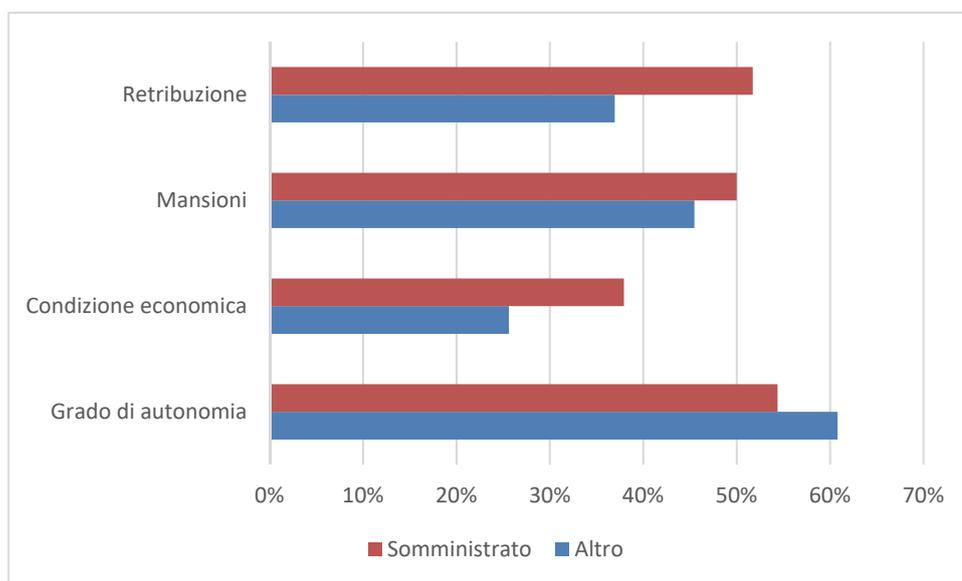
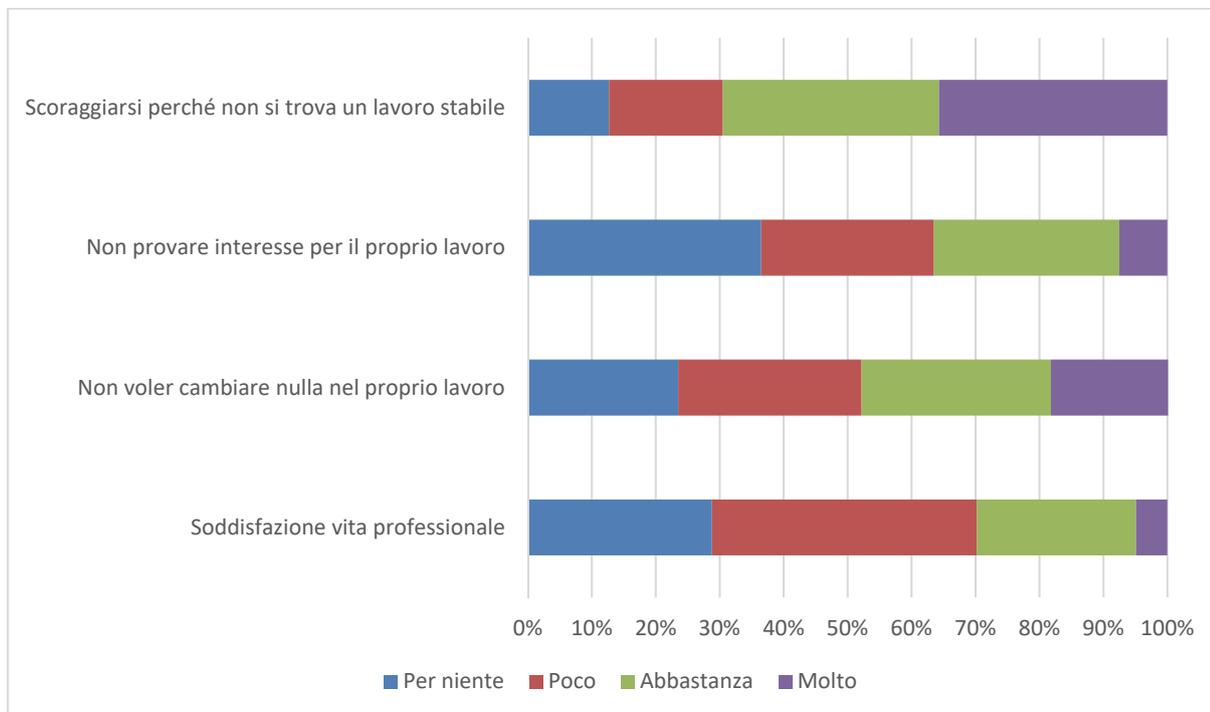


Grafico 20: Intervistati che esprimono un giudizio positivo rispetto alla propria occupazione per forma di impiego – Confronto tra lavoro somministrato e altre tipologie



La sezione relativa alla soddisfazione per il proprio lavoro ha previsto anche una valutazione soggettiva su quanto i rispondenti si trovassero d'accordo con le seguenti affermazioni: "Sono soddisfatto della mia vita professionale", "Se potessi cambiare qualcosa del mio lavoro non cambierei nulla", "Non provo interesse per il lavoro che svolgo", "Mi scoraggio se penso che non troverò mai un lavoro stabile". La percentuale dei rispondenti è più elevata per la prima (66,7%) e l'ultima affermazione (61,1%), mentre si ferma al 57,5% e al 50,5% per le due affermazioni intermedie. Tali discrepanze sono da considerare anche alla luce di una elevata quota di non occupati al momento della rilevazione, i quali possono aver preferito non rispondere con riferimento alla soddisfazione per l'ultimo lavoro svolto.

Grafico 21: Grado di accordo degli intervistati circa enunciati relativi alla loro condizione occupazionale



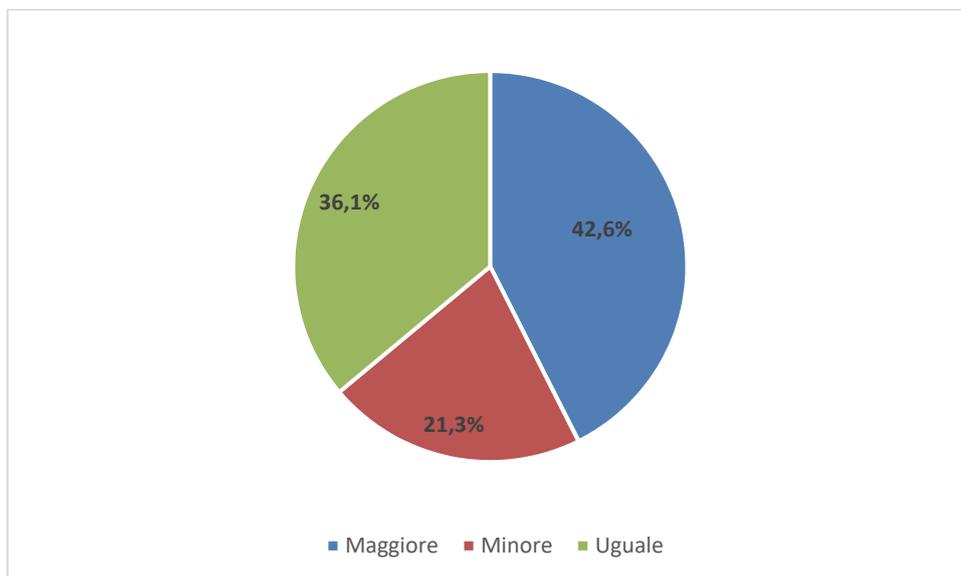
Le analisi inferenziali non evidenziano differenze significative con riferimento alle diverse tipologie contrattuali. Il valore del test di ipotesi raggiunge i valori più prossimi alla soglia convenzionalmente adottata per ritenere le differenze statisticamente significative per i soli lavoratori dipendenti. In particolare, in merito alla soddisfazione per la propria vita professionale, la somma delle risposte “molto” e “abbastanza” raggiunge il 38,3% nel sottogruppo dei dipendenti contro il 26,4% degli altri lavoratori ($p = .010$).

7. Prospettive e preoccupazioni per il futuro

7.1 Previsioni sul reddito futuro rispetto al reddito attuale

Sul totale degli intervistati, un numero consistente non risponde alla domanda sulle aspettative rispetto al proprio reddito futuro (36,1%). Dei restanti il 42,6% dichiara una previsione positiva, il 21,3%, una previsione negativa e il 36,13, non prevede alcuna variazione di reddito nei 12 mesi successivi all'intervista.

Grafico 22: Intervistati per previsioni sul proprio reddito nei prossimi 12 mesi



7.2 Preoccupazioni rispetto al prossimo futuro lavorativo

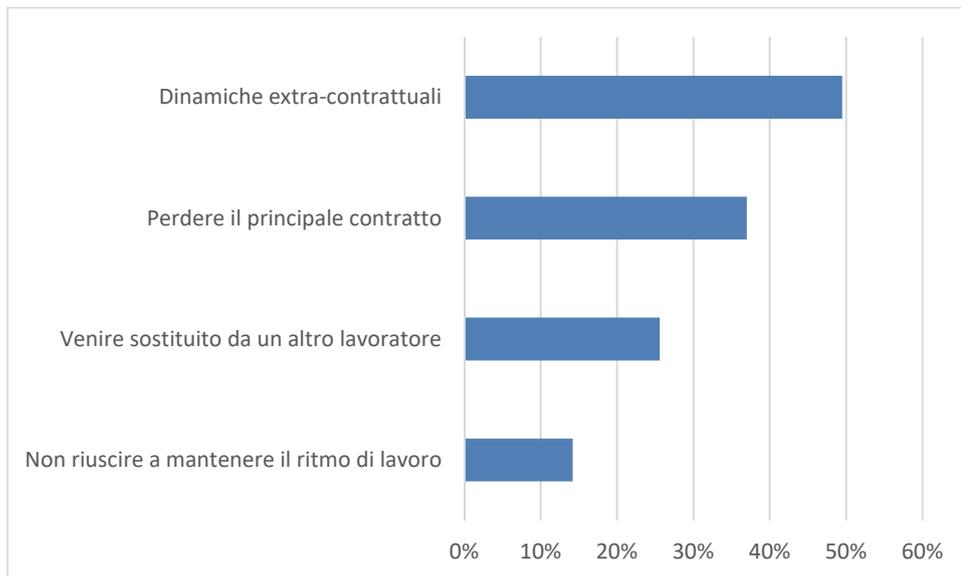
Le percentuali di risposta alle domande sulle preoccupazioni per il prossimo futuro lavorativo sono pari al 79% per il campione, al 87,3% per i dipendenti e all' 85,4% per i somministrati.

In particolare, l'89,8% dei rispondenti si dichiara preoccupato. Il confronto per aree geografiche, sesso e tipologie di contratto non evidenzia differenze statisticamente significative. Al contrario, le frequenze osservate suggeriscono una certa trasversalità delle preoccupazioni alle variabili oggetto del test.

Il 59,4% del campione specifica anche la motivazione delle proprie preoccupazioni. Nell'ordine esse riguardano: dinamiche extracontrattuali (ad esempio perdita di commesse, crisi del settore in cui si lavora) (49,5% sul totale dei rispondenti che ha indicato almeno una opzione), la perdita del principale contratto di lavoro (37%), il rischio di essere sostituito da un altro lavoratore (25,6%) e l'impossibilità di mantenere il ritmo di lavoro richiesto (14,2%)¹⁴.

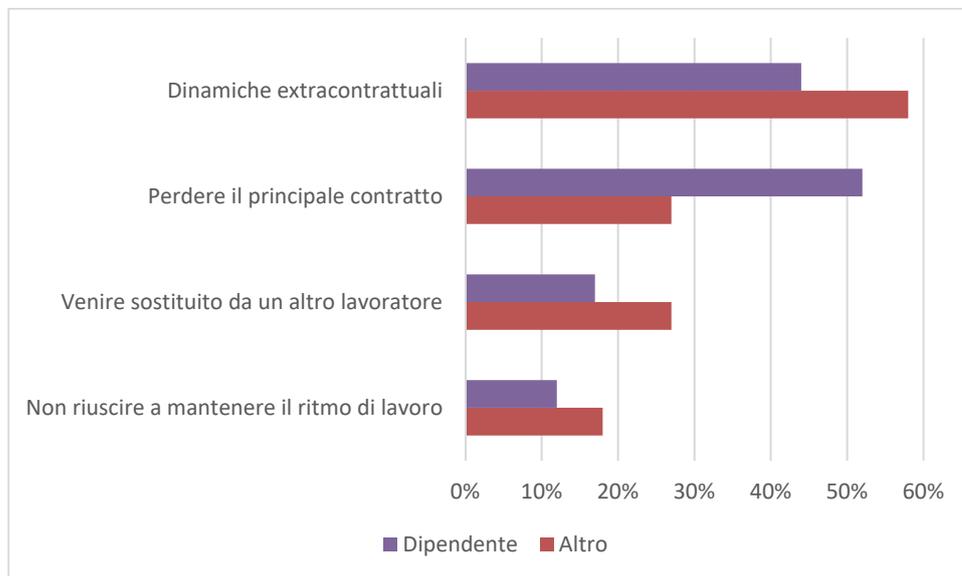
¹⁴ La domanda prevedeva la possibilità di risposta multipla.

Grafico 23: Intervistati per tipo di preoccupazione circa il futuro lavorativo



L'analisi inferenziale suggerisce differenze statisticamente significative tra i lavoratori dipendenti e quelli con altre tipologie contrattuali relativamente al timore di venire sostituiti (17,4% contro il 26,6% degli altri lavoratori, $p=.031$) e per le dinamiche extracontrattuali (43,6% contro il 57,6%, $p=.008$). D'altro canto il sottogruppo dei dipendenti risulta più preoccupato di perdere il principale contratto, con un valore pari al 51,7% dei lavoratori dipendenti che esprimono almeno una delle preoccupazioni contro il 27,2% riportato dagli altri lavoratori ($p =.000$).

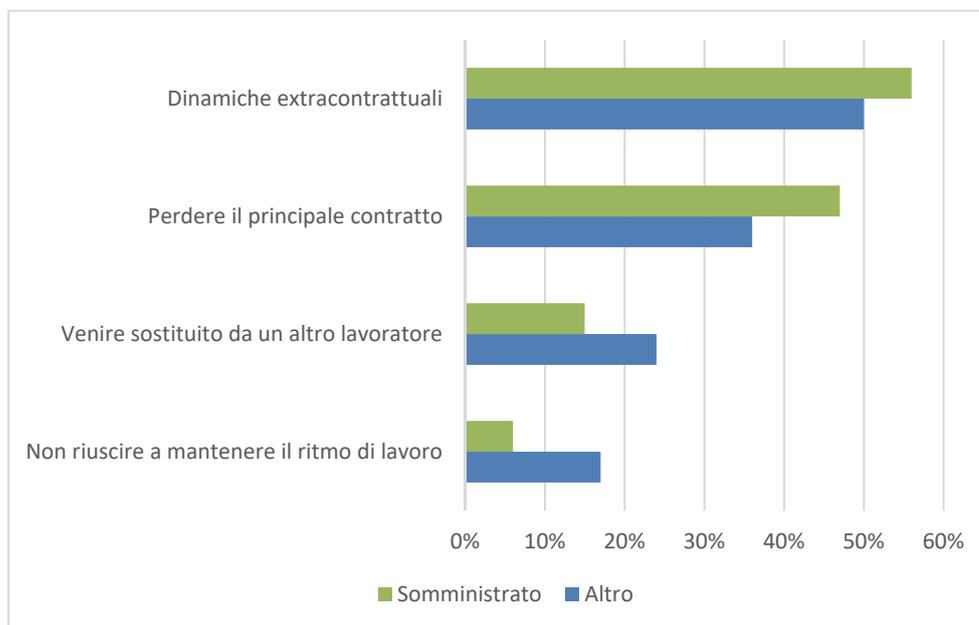
**Grafico 24: Intervistati per tipo di preoccupazione e forma di impiego –
Confronto tra lavoro dipendente e altre tipologie**



I somministrati che esprimono preoccupazioni riportano frequenze più basse rispetto agli altri lavoratori relativamente al timore non mantenere il ritmo di lavoro (6,5% rispetto al 17,3%, $p=.019$) e di essere sostituiti da un altro lavoratore (14,5% contro il 24,4%, $p=.031$).

Essi riportano invece valori più elevati rispetto alla paura di perdere il principale contratto (46,8% contro il 36,2% dei lavoratori con altri contratti) e alle dinamiche extra-contrattuali (56,5% rispetto al 50,2%). Tuttavia tali differenze non risultano statisticamente significative.

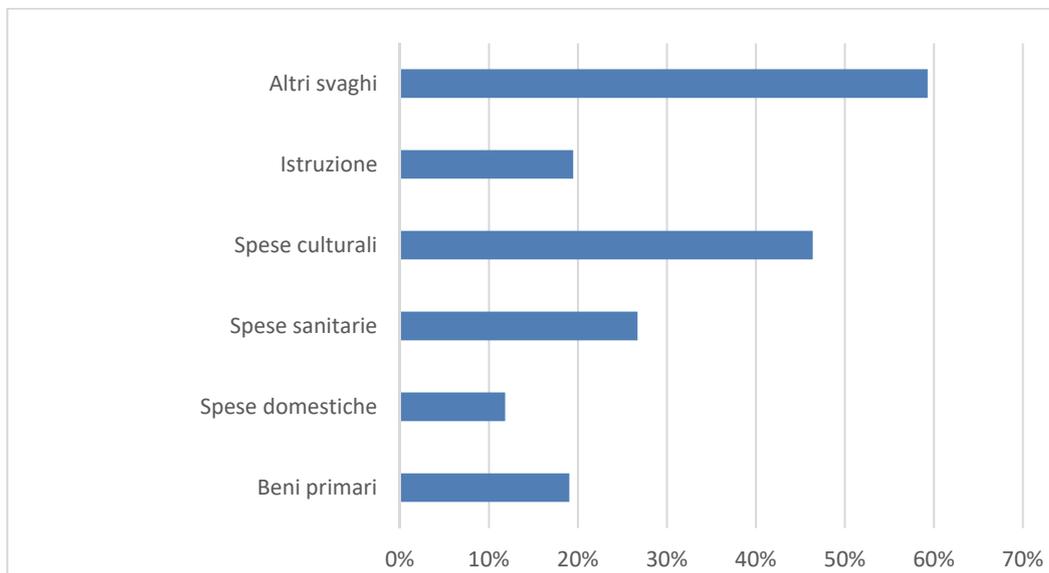
**Grafico 25: Intervistati per tipo di preoccupazione e forma di impiego –
Confronto tra lavoro somministrato e altre tipologie**



7.3 Lavoratori atipici e scelte di consumo

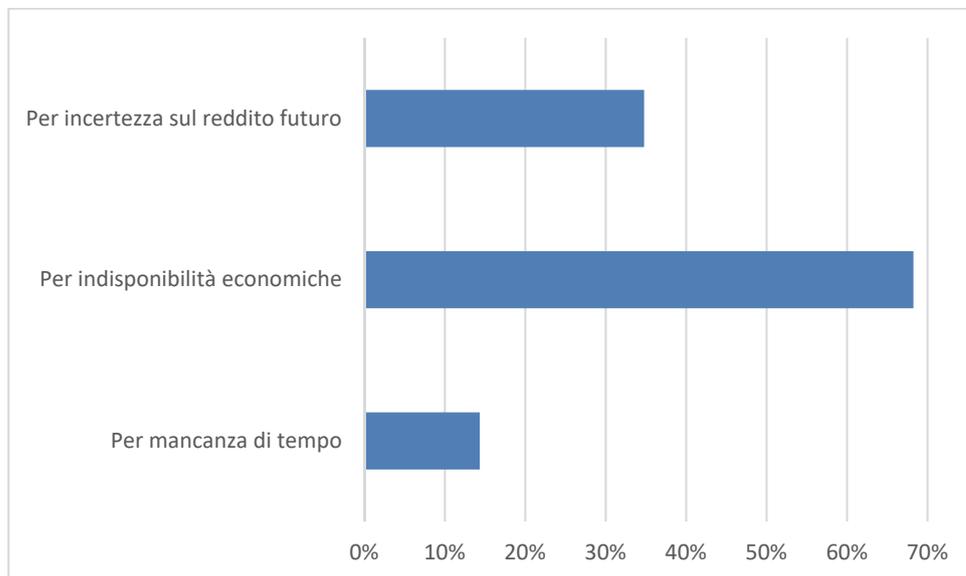
Ben il 59,3% degli intervistati indica di aver rinunciato a dei consumi nell'ultimo anno. Le rinunce riguardano principalmente la categoria "altri svaghi" (palestra, parrucchiere, cura di se') e le spese culturali (teatro, cinema, visite a musei, acquisto di libri) indicate rispettivamente dal 59,3% e dal 46,4% dei rispondenti. Si attesta su percentuali rilevanti anche la rinuncia alle spese sanitarie (26,7%), mentre è minore la quota di rispondenti che rinunciano all'istruzione (19%) o alle spese domestiche (11,8%).

Grafico 26: Intervistati per categorie di spese a cui si è rinunciato nell'ultimo anno



L'indisponibilità economica è il principale motivo per cui si effettuano le rinunce, totalizzando il 68,3% delle risposte, seguito dall'incertezza sulle future disponibilità economiche (35,3%) e la mancanza di tempo (14,3%). L'analisi inferenziale non evidenzia differenze significative per i sottogruppi dei lavoratori dipendenti e i lavoratori somministrati, che presentano tassi di risposta leggermente più alti rispetto all'intero campione (63,9% e 64,6%) ma indicazioni sostanzialmente analoghe in termini di distribuzione delle diverse opzioni di scelta.

Grafico 27: Intervistati per motivi di rinuncia alle spese



8. Conclusioni

Sebbene l'analisi condotta non possa ritenersi rappresentativa dell'universo dei lavoratori atipici in Italia, le tendenze osservate sembrano confermare criticità già note nel dibattito accademico, sociale e politico¹⁵.

I lavoratori atipici intervistati hanno raggiunto in genere un livello di scolarizzazione medio-alto, seppur circa un quinto dei rispondenti detenga la sola licenza media inferiore, e sembrano mantenere una forte dipendenza dalla propria famiglia di origine con cui la maggior parte risiede. Essi contribuiscono in misura nulla o ridotta al bilancio familiare, soprattutto se maschi e residenti al Mezzogiorno. Del resto il reddito dei lavoratori atipici è prevalentemente concentrato nelle categorie medio basse e appena un rispondente su cinque ha beneficiato nell'ultimo anno di prestazioni assistenziali o previdenziali.

¹⁵ Si vedano, per esempio i Programmi di Riforma Nazionale del governo italiano e le proposte delle parti sociali in materia di tutele e protezione sociale dei lavoratori atipici, tra cui la recente "Carta dei Diritti universali del lavoro" proposta dalla CGIL. Sul versante accademico, tra i numerosi contributi sul tema, risultano di particolare interesse le analisi sulla qualità del lavoro atipico elaborate a partire dai dati ISFOL, ed in particolare dall'indagine ISFOL PLUS, tra cui: Gualtieri V. (a cura di) (2013), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro*, I libri del Fondo Sociale Europeo n. 183, Isfol; e Corsetti, G. e Mandrone, E. (2010), "Il Lavoro tra forma e sostanza: una lettura dell'occupazione non standard in Italia", *Economia & Lavoro*, n. 2, pp. 71 e ss.

Va rilevato che i lavoratori con contratti di somministrazione e a tempo determinato sembrano godere di condizioni economiche migliori rispetto agli altri lavoratori atipici, come suggerito dalla loro maggiore contribuzione al reddito familiare. Sebbene tali differenze non abbiano una significatività statistica sufficiente, esse risultano in linea con i risultati già esposti nell'analisi dei dati di fonte amministrativa contenuta in questo stesso rapporto.

Nel complesso gli intervistati apprezzano il lavoro che svolgono ma non esprimono soddisfazione per le loro condizioni economiche e temono ripercussioni sulla loro occupazione dovute alla crisi. I gruppi dei lavoratori dipendenti e dei somministrati mostrano livelli di soddisfazione maggiori degli altri ma la loro posizione contrattuale non sembra sufficiente a ridurre il timore di rimanere senza un impiego. Per quanto riguarda i somministrati, il rimando alle tutele normative e contrattuali dei lavoratori dipendenti con mansioni analoghe impiegati dall'utilizzatore prevede una sostanziale non discriminazione rispetto agli altri lavoratori subordinati, anche con riferimento al trattamento retributivo.

D'altro canto la somministrazione, oltre a presentare generalmente un carattere di temporaneità, soffre la competizione di rapporti di tipo parasubordinato, autonomo o accessorio che, oltre a ripartire il rischio di impresa tra l'imprenditore e il lavoratore¹⁶, consentono un effettivo risparmio sul costo del lavoro.

Misure atte a ridurre la convenienza economica dei rapporti di tipo parasubordinato, autonomo o accessorio e a garantire maggiori protezioni anche sul versante sociale ai lavoratori atipici, potrebbero contribuire a costruire un effettivo bilanciamento tra flessibilità e sicurezza, nonché una loro maggiore stabilità economica, da un lato producendo un effetto travaso verso forme di flessibilità più protette, come il lavoro dipendente o somministrato, dall'altro riducendo gli impatti negativi delle forme di lavoro meno garantite.

Alla luce delle scelte di consumo dei lavoratori atipici, maggiori disponibilità e certezze economiche degli stessi potrebbero comportare benefici a livello macroeconomico. In

¹⁶ Con le modifiche al regime dei licenziamenti e alle tipologie contrattuali introdotte dal Jobs Act e con l'incentivazione di forme di retribuzione legate alle performance aziendali questa ripartizione del rischio d'impresa riguarda in misura crescente gli stessi lavoratori "standard".

particolare, specularmente a quanto riportato dagli intervistati, un aumento dei loro redditi andrebbe a beneficio delle spese per la cultura e il tempo libero, sostenendone, così, la relativa produzione di beni e servizi.

SPUNTI RICOSTRUTTIVI DI DIRITTO DEL LAVORO

1. Introduzione. Sul concetto di “peri-subordinazione” nel lavoro autonomo eterorganizzato. Sulla dinamica sanzionatoria del lavoro somministrato.

L'art. 2 del d.lgs. 81/2015 è una mera “tecnica normativa di condizionamento” che è volta a far conformare ciò che è prestazione irregolare di lavoro rispetto a discipline di tutela considerate inderogabili. Con il Jobs Act si entra in un perimetro elastico della subordinazione (peri-subordinazione), con valenza sanzionatoria-positiva, di promozione alla regolarità, evocando la lezione di Bobbio. L'art. 2 deve essere letto con una lente comparativa: esso è finalizzato a contrastare l'uso fraudolento/abusivo o “bogus”, come si ripete in ambito europeo, delle collaborazioni e delle partite IVA che nascondono forme di subordinazione, e a mettere un freno ulteriore alla cd. fuga dal lavoro subordinato. Il legislatore del 2015 spinge tutto ciò che è perimetrale rispetto al lavoro subordinato verso la conformità, promuove la regolarità delle prestazioni, indica le tutele di riferimento (quelle del lavoro subordinato). È un processo quasi osmotico da e verso la subordinazione. L'art. 2 è in controtendenza rispetto alle tecniche utilizzate nella legislazione del 2003 e del 2012 perché elimina i tanti (mutevoli) indici presuntivi, indicandone uno e uno solo, l'etero-organizzazione¹⁷ e punta a una soluzione di sistema¹⁸. Alle prestazioni di lavoro “esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche in riferimento ai tempi e luoghi di lavoro” si applicherà, pertanto, la disciplina di tutela del lavoro subordinato perché tali prestazioni sono considerate “bogus”, e cioè, in atto e in potenza, abusive (irregolarmente poste in essere)¹⁹. Ritengo che la teoria della disponibilità del tipo spieghi questa nuova disciplina sino a un certo punto (si v. alcune osservazioni di

¹⁷ Nogler, L. (2015), *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell' autorità del punto di vista giuridico* WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, n. 267, pp. 16 e ss.

¹⁸ Treu, T. (2015), In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, fasc. 146, pp. 155 e ss.

¹⁹ Dell'Olio, M. (2000), Il lavoro sommerso e la lotta per il diritto, *Argomenti di Diritto del lavoro*, n. 1, pp. 43 e ss.; Faioli, M. (2008), *Il lavoro prestato irregolarmente*, Giuffrè, Torino.

Razzolini, 2015 e Novella, 2015)²⁰. La giurisprudenza costituzionale (Cost. 121/1993; Cost. 115/1994; recentemente Cost. 76/2015 che ripete “lo statuto protettivo, che alla subordinazione si accompagna, determina, quale conseguenza ineludibile, l’indisponibilità del tipo negoziale sia da parte del legislatore, sia da parte dei contraenti individuali”) ci insegna che, nella nostra materia, la classificazione per tipo, sottotipo, specie è meramente didattica, cioè nominalistica e descrittiva di quelle realtà sempre più complesse che attengono alla relazione tra lavoro umano e organizzazione globale della produzione di beni/servizi. Ciò significa che, in termini più pratici, se da un lato, mediante le sentenze Cost. 121/1993 e Cost. 115/1994, si vincolava il legislatore in negativo (mai “negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato” a rapporti che siano tali, ovviamente ove da ciò derivi una disapplicazione di tutele inderogabili), dall’altro, per il futuro, si vincola il legislatore in positivo (al di là della qualificazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato, ciò che conta è l’applicazione di tutele inderogabili – che le tutele siano applicabili/estese al cd. lavoro peri-subordinato). Ma cosa si intende per lavoro peri-subordinato? Il legislatore del 2015 non ha introdotto una nuova fattispecie, non ha definito un nuovo tipo “elettivo” di lavoro. Come già evidenziato, siamo di fronte a una tecnica normativa di condizionamento contro irregolarità e abusi vari, tra l’altro non implicante provvedimenti giudiziari di “conversione” del lavoro in lavoro subordinato (le prestazioni “sono considerate”), ma provvedimenti giudiziari di accertamento volti all’imputazione di effetti (si “applicano” discipline di tutela). Il criterio della eterorganizzazione è un indice qualificatorio, presuntivo, di sintesi perché quasi totalizzante, estraneo all’art. 409 c.p.c. Su di esso si giocherà il prossimo contenzioso. In esso si trova il limite fra lavoro autonomo e lavoro subordinato, con riflessi sulle relative discipline. Del resto l’art. 2, co. 2, disponendo che la contrattazione collettiva possa escludere dal lavoro peri-subordinato le collaborazioni che sono effettuate in settori peculiari sulla base di ragioni oggettive di produzione, conferma che vi è, al di là di una zona di non incidenza (prestazioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi; attività svolte dai componenti di organi di amministrazione

²⁰ Razzolini, O. (2015), *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT n. 266, pp. 2-20.

ne e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni; prestazioni rese a favore di associazioni sportive dilettantistiche), una tendenza innovativa di inclusione che le parti sociali sono sfidate a cogliere. La contrattazione ha, infatti, il potere di individuare collaborazioni da ricondurre alle tutele del lavoro subordinato, man mano e in conseguenza di passaggi negoziali, delle possibili razionalizzazioni di contrattazione nazionale e del coordinamento tra federazioni (si pensi alle note intersecazioni tra federazioni che si occupano di lavoro temporaneo/somministrato rispetto a quelle del terziario o delle telecomunicazioni). Resta aperto, al momento, il tema dell'obbligazione contributiva connessa all'imputazione delle tutele da lavoro subordinato²¹. Si tenga presente che il lavoro autonomo coordinato già gode nel campo delle prestazioni previdenziali pensionistiche e di sostegno al reddito di regimi speciali (secondo alcuni, esonerativi). Nel tempo quei regimi sono stati quasi armonizzati a quelli del lavoro subordinato. Si sa, ad esempio, che la giurisprudenza non è (ancora) precisa sul principio di automatismo ex art. 2116 c.c. e sulla applicabilità di esso al lavoro autonomo coordinato (v. da ultimo App. Milano n. 653 del 19.10.2015). Ma il problema che qui si solleva non è connesso alle prestazioni previdenziali, ma all'obbligazione contributiva. Si ammetta pure, senza riserve, che le prestazioni previdenziali siano quelle connesse al lavoro subordinato, ma cosa accade del sottostante rapporto contributivo? Sull'imputazione degli effetti, per coerenza logica, non si ha scelta, anche perché non si può scindere il lato prestazionale da quello contributivo, per cui si applica per intero la disciplina del lavoro subordinato, proprio nell'ottica del condizionamento anti-abusivo. Tuttavia, sarà necessario chiarire, anche con mere note operative, se si realizza una discontinuità rispetto all'obbligazione contributiva speciale, a cui quel lavoro era stato assoggettato (abusivamente) in quanto ritenuto lavoro autonomo coordinato (e cioè restano due periodi di contribuzione distinti, senza effetti retroattivi, senza sovrapposizioni contributive, senza sanzioni) o, qualora non vi fosse tale discontinuità, se/come si realizza il collegamento ex tunc, nei termini prescrittivi, con

²¹ Si vedano le osservazioni più ampie sul tema previdenziale dell'art. 2 elaborate da: Sandulli, P. (2015), Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, pp. 119 e ss.; Perulli, A. (2015), *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP CSDL E "Massimo D' Antona" .IT, n. 272, pp. 2-46.

il regime contributivo della subordinazione (con sovrapposizioni e sanzioni). In altre parole quella lotta per la regolarità potrebbe essere rafforzata non rimettendo il problema al giudice del lavoro o all'ispettore che verificano il caso specifico. È molto probabile che il giudice applichi lo schema che si è usato per le cd. conversioni legali, a cui siamo stati abituati negli anni di rilevazione dell'abuso del lavoro a progetto. La prassi ci ha insegnato quanto sia stato ricorrente, nel decennio scorso, lo schema ex art. 1, d.l. 338/89 (l. conv. 389/89) per fondare l'omissione contributiva, con effetti retroattivi, nei limiti della prescrizione, nei casi di lavoro a progetto convertito, per provvedimento giudiziale o verbale di ispettore, in lavoro subordinato.

Dal d.lgs. n. 81/2015 deriva anche una revisione del lavoro somministrato e del relativo sistema sanzionatorio²². Tale sistema sanzionatorio, come è noto, è stato disposto su tre filoni. Il primo attiene all'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione. Il secondo riguarda sanzioni amministrative. Il terzo attiene alla somministrazione irregolare.

Si segnala che nel prossimo futuro le sanzioni applicabili alla somministrazione irregolare potrebbero essere combinate con il reato sul caporalato ex art. 603 bis c.p., modificato nel 2016 in presenza di lavoro svolto nell'ambito di piattaforme di Gig-Economy (Uber, Deliveroo, Vickers, Foodora, etc.)²³.

²² Bollani, A. (2016), La somministrazione di lavoro liberalizzata, in Magnani, M., Pandolfo, A. e Varesi, P. (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, pp. 155 e ss.

²³ Rinvio a Faioli M. (2017), Caporalato e ispezioni, in Esposito M. (a cura di), *Il nuovo sistema ispettivo e il contrasto al lavoro irregolare dopo il Jobs Act. IL NUOVO DIRITTO DEL LAVORO*, p. 91-104, Torino.

2. Lavoro autonomo etero-organizzato e lavoro somministrato. Focus su alcuni problemi applicativi

Si riportano di seguito gli esiti di una più ampia ricerca di carattere teorico sul lavoro autonomo etero-organizzato e sul lavoro somministrato. Tale ricerca è finalizzata a descrivere lo status quo della dottrina alla luce dei possibili orientamenti giurisprudenziali che potranno essere attuati nei mesi prossimi.

Lavoro autonomo etero-organizzato

Le recenti riforme del diritto del lavoro, introdotte mediante i decreti legislativi del 2015 attuativi della l. delega 10 dicembre 2014, n. 183, hanno inciso anche sulla materia delle tutele da apprestare ai lavoratori. In questo senso assume particolare interesse l'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81²⁴ il quale ha stabilito la regola secondo cui la disciplina del lavoro subordinato si applica “anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro” (di seguito anche “collaborazioni eterorganizzate”). In dottrina più di un autore²⁵ ha rilevato come tale disposizione costituisca il centro della logica ispiratrice del Jobs Act il quale estende l'ambito di protezione stabilito per il lavoro subordinato dopo averne significativamente ridotto i contenuti e, al contempo, consente una reazione a fronte di forme di collaborazione non genuina che a seguito del proliferare dei tipi contrattuali ha generato quella che è da più parti definita come fuga dalla subordinazione. Infatti, la subordinazione, a seguito della riforma, da un lato accresce la propria forza attrattiva andando a coprire anche fattispecie non sussumibili nell'art. 2094 c.c. e dall'altro lato, grazie alla rimodulazione delle discipline di tutela

²⁴ Per una panoramica sulla interpretazione che numerosi studiosi danno della disposizione si veda Vallebona, A. (a cura di) (2015), Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente, *Colloqui Giuridici sul Lavoro*.

²⁵ Si veda in questo senso Zoppoli, A. (2016). *La collaborazione organizzata, fattispecie e disciplina*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, n. 296, il quale a propria volta rinvia a Ferraro, G. (2016), Collaborazioni organizzate dal committente, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n.1, pp. 45 e ss.; Pessi, R. (2015), *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, n. 282; Magnani, M. (2016), *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d. lgs. n. 81/2015*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, n. 294.

previste per i licenziamenti illegittimi, vede ridotta la propria forza protettiva. Si realizza, “una sorta di scambio tra l'estensione degli ambiti di applicazione delle tutele e la riduzione dei relativi contenuti”²⁶.

La norma, che trova applicazione “a far data dal 1° gennaio 2016”, sostituisce l'impianto precedentemente impostato mediante il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (e in qualche modo potenziato dall'entrata in vigore della l. 28 giugno 2012, n. 92) che, in estrema sintesi, aveva disegnato un sistema nel quale le norme del codice civile sul lavoro autonomo (fra tutte l'art. 2222 c.c.) erano affiancate dalla disciplina sul lavoro a progetto (art. da 61 a 69-bis del d.lgs. 276/2003), con conseguente “marginalizzazione”²⁷ delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 c.p.c.. Con l'entrata in vigore del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 è abrogata l'associazione in partecipazione (art. 53) e parimenti “le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del d.lgs. 276/2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolarizzazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore” del d.lgs. medesimo. Tale riforma, a detta di alcuni autori²⁸, ha sancito il fallimento nella strategia adottata dal legislatore del 2003 mediante l'eliminazione della fattispecie del lavoro a progetto e del “gioco”²⁹ di presunzioni che a questo si accompagnava e che era stato reso ancor più complicato dalle modifiche apportate mediante la l. 28 giugno 2012, n. 92.

Le collaborazioni eterorganizzate rappresentano una nuova figura che trova ingresso nell'ordinamento nazionale, presentando alcuni tratti peculiari e identificativi (che hanno generato un notevole dibattito in dottrina) che consente di distinguerle sia dal lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. sia dalle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.. Del resto sembra oramai pressoché accettata l'opinione secondo cui dall'abrogazione degli artt. 61-69-bis del d.lgs. n. 276/2003 lascia intatta la fattispecie, riconducibile all'area del lavoro autonomo, delle collaborazioni coordinate e continuative, le quali permangono nell'ordinamento nella

²⁶ Zoppoli, A. (2016), op. cit., p. 2.

²⁷ L'espressione è ripresa da Zoppoli, A. (2016), op. cit.

²⁸ Treu, T. (2015), op. cit., pp. 155-181, ripreso da Nogler, L. (2015), op. cit., pp.2-28, n. 296.

²⁹ L'espressione, richiamata in alcuni recenti studi è di Magnani, M. (2013), *Autonomia, subordinazione, coordinazione, nel gioco delle presunzioni*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, n. 174.

versione precedente alle limitazioni apportate dall'art. 61, co. 1, del d.lgs. n. 276/2003. Pertanto, le “vecchie” collaborazioni coordinate e continuative potranno ora persino svolgersi anche a tempo indeterminato e, comunque, senza il necessario rispetto di determinati standard normativi e retributivi con evidente arretramento dei regimi di tutela del prestatore di lavoro³⁰. Vengono meno i meccanismi di controllo della fattispecie attuati attraverso gli strumenti del progetto e delle presunzioni legali di cui al d.lgs. 276/2003 e si aboliscono le garanzie previste per le collaborazioni a progetto, eccezion fatta per quella processuale dal momento che è stato confermato l'art. 409 c.p.c. che, al n. 3, applica il rito del lavoro anche ai “rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”.

L'art. 2, del d.lgs. d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 regola dunque le ipotesi di collaborazione esclusivamente personale, continuativa e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro. Come è stato già rilevato³¹ la struttura della norma ha comportato alcune difficoltà interpretative dal un lato sotto il profilo della distinzione della nuova figura della collaborazione eterorganizzata rispetto alla subordinazione e, dall'altro lato, sotto il profilo della distinzione rispetto all'autonomia. Ciò ha determinato che il dibattito degli studiosi sulla materia si sia incentrato non tanto sull'analisi interpretativa del dettato normativo ma, piuttosto, sulla collocazione sistematica della norma. Si rinvengono sul punto varie tesi. Alcuni autori³² ritengono che la disposizione sia idonea a incidere sulla nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. arrivando fino a determinare una riqualificazione del concetto stesso di subordinazione. In questo senso, si possono individuare autori secondo cui la disposizione sostituisce “il criterio delle eterodirezione con quello della eterorganizzazione”³³ e autori secondo cui la stessa ha

³⁰ Tiraboschi, M. (2015), *Prima lettura del D.Lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 45.

³¹ Magnani, M. (2013), op. cit., p. 14

³² In questo senso si vedano Carinci, M.T. (2015), *All'insegna della flessibilità*, in Carinci, M.T. e Tursi, A. (a cura di), *Jobs Act il contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, Torino; Treu, T. (2015), op. cit., p. 163; Razzolini, O. (2015), op. cit., p. 10.

³³ Treu, T. (2015), op. cit., p. 164

stabilito “una nuova fattispecie <<additiva>> di subordinazione”³⁴. Queste tesi sono state sottoposte a critiche³⁵ poiché ciò che assume rilievo ai sensi dell’art. 2, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 è un fenomeno diverso dalla subordinazione, che secondo la ricostruzione tradizionale e prevalente ha la propria essenza nella eterodirezione (ovvero nella sottoposizione al potere direttivo), consistente nella eterorganizzazione. Eterorganizzazione che assume una connotazione ben precisa in quanto deve esplicitarsi attraverso la definizione del tempo e del luogo di lavoro. Sembra quindi maggiormente condivisibile la diversa tesi secondo cui la norma è da riferire all’area del lavoro autonomo. In particolare la norma è stata concepita come volta a spiegare un effetto antielusivo rispetto alla zona grigia tra autonomia e subordinazione. È “probabile”³⁶, infatti, che il legislatore abbia mosso dalla concezione della subordinazione come eterodirezione ed abbia inteso estendere le discipline di tutela tipiche del lavoro subordinato anche a ipotesi in cui il lavoratore, pur non essendo assoggettato al potere di direzione del datore di lavoro è comunque assoggettato al potere organizzativo del committente che si realizza “anche con riferimento a tempo e luogo di lavoro”. Se sino a ieri quindi rispetto dell’orario di lavoro e svolgimento della prestazione nei locali dell’impresa costituivano degli indici sintomatici della subordinazione cui la giurisprudenza ha fatto riferimento, in via sussidiaria, ai fini della riqualificazione del rapporto di lavoro, a cui se ne aggiungevano altri quali l’assenza di rischio, le modalità retributive, l’esclusività del rapporto, oggi orario e luogo di lavoro sono indici imprescindibili ai fini dell’accertamento dell’eterodirezione e, di conseguenza, dell’applicazione delle discipline di tutela proprie del lavoro subordinato. Definizione unilaterale da parte del committente del luogo e dell’orario di lavoro non sono più indici della possibile presenza di un potere direttivo ma sono indici sintomatici dell’esistenza di una eterorganizzazione. Per riprendere una tesi molto diffusa si può ritenere che mediante la disposizione il legislatore abbia inteso estendere le tutele del lavoro subordinato a rapporti storicamente utilizzati per sfuggire al lavoro subordinato

³⁴ Perulli, A. (2015), op. cit.

³⁵ Zoppoli, A. (2016), op. cit., pp. 12 – 14.

³⁶ Magnani, M. (2015), La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il codice dei contratti, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, p. 1213.

stesso sulla base della “tecnica della presunzione assoluta”³⁷. In altri termini, l’obiettivo della disposizione sembra essere quello di applicare le discipline di tutela stabilite per il lavoro subordinato a forme di collaborazione caratterizzate da una forte dipendenza organizzativa e, dunque, meritevoli di protezione sociale. Si tratterebbe, dunque, di una disposizione emanata in una ottica antielusiva volta a separare l’ambito delle co.co.co da quello del lavoro subordinato (in una ottica antifraudolenta), in maniera più efficiente di quanto era stato fatto con riferimento alla disciplina del lavoro a progetto³⁸. Del resto è condivisibile l’impostazione secondo cui l’inquadramento del comma 1 dell’art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 quale presunzione assoluta consente di superare il rischio che le eccezioni previste nel comma 2 dello stesso art. 2 ricadano nel cono d’ombra del principio dell’indisponibilità del tipo contrattuale affermato dalle note sentenze n. 121 del 1993 e n. 115 del 1994 della Corte costituzionale che è recentemente tornata sul punto con la suaccennata sentenza n. 76 del 2015. Infatti, la disposizione, al secondo comma, stabilisce che la norma di cui al “comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; b) alle collaborazioni prestate nell’esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi professionali; c) alle attività prestate nell’esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall’articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. d-bis) alle collaborazioni prestate nell’ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367”³⁹. Sulla base della

³⁷ Nogler, L., (2015), op. cit., p. 17.

³⁸ Magnani, M. (2015), op. cit., p. 22.

³⁹ V’è da rilevare che, ad eccezione della delega alle OO. SS nella definizione ipotesi escluse dall’applicazione

logica predetta l'autore⁴⁰ ritiene che la mancata adozione della presunzione assoluta in relazione alle ipotesi contemplate dal comma 2 si giustifica con il fatto che in quei settori non sussiste una situazione patologica di lavoro subordinato mascherato. Resta quindi il problema applicativo della distinzione tra prestazioni di lavoro organizzate dal committente e le collaborazioni cui si riferisce la previsione dell'art. 409, n. 3 c.p.c.. Si tratta di un problema importante in quanto dalla sua soluzione dipende l'applicabilità o meno delle discipline di tutela sul lavoro subordinato. Infatti, se si qualifica una prestazione come coordinata e non anche etero-organizzata la disciplina applicabile non è più quella dell'art. 2 del d.lgs. del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, bensì quella dell'art. 409 c.p.c.. Le collaborazioni coordinate e continuative, fin dal principio, non hanno identificato una fattispecie contrattuale unitaria e tipica come accadeva per il lavoro subordinato. L'art. 409 n. 3 c.p.c, infatti, non ha introdotto nel nostro ordinamento un nuovo tipo contrattuale ma si è limitato a descrivere una prestazione lavorativa⁴¹. I tratti delle collaborazioni richiamate dall'art. 409 n. 3 c.p.c. sono (i) continuatività (ii) coordinazione; (iii) prestazione svolta in modo prevalentemente personale. Il requisito della coordinazione evidenzia il profilo organizzativo del rapporto di lavoro, indicando il collegamento tra l'attività del prestatore e quella del committente. Se nel lavoro subordinato tale collegamento si realizza attraverso l'esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro, nelle collaborazioni coordinate e continuative il collegamento si riallaccia alla nozione di coordinamento e alla richiesta di esecuzione della prestazione dedotta in contratto.

Sul punto sono stati operati tentativi di distinzione tra eteroorganizzazione e coordinamento. In un autorevole studio⁴² è stato osservato che al fine di distinguere l'eteroorganizzazione dal coordinamento, potrebbe ritenersi che il coordinamento riguarderebbe i casi in cui i rapporti fra le parti, e i vincoli di luogo e di tempo, in capo al collaboratore sono solo quelli necessari al raggiungimento del risultato oggetto della collaborazione; mentre viceversa nelle prestazioni organizzate dal committente, le

della disciplina, le altre fattispecie di cui all'art. 2, comma 2, rispecchiano (ed accezione della lettera d)bis) le esclusioni dall'applicazione della normativa sul lavoro a progetto di cui all'art. 61, co. 3, d.lgs. 10 settembre 2003 n.276.

⁴⁰ Nogler, L. (2015), op. cit., p. 18.

⁴¹ Cass. 23 febbraio 1999 n. 1553, in Orient. Giur. Lav., 1999

⁴² Treu, T. (2015), op. cit., p. 165.

modalità di esecuzione e i relativi vincoli di tempo e di luogo richieste al collaboratore, sono quelli più generali e per certi versi indeterminati propri di chi partecipa in un'organizzazione e vi è inserito. Altra parte della dottrina⁴³ ha sostenuto che mentre nella coordinazione le modalità di tempo e luogo devono essere concordate tra le parti nel contratto o di volta in volta durante lo svolgimento del rapporto nella eterorganizzazione compete sempre al committente un potere di determinare e imporre le modalità di tempo e luogo della prestazione. Tale tesi, rileva l'autrice, è suggerita anche dall'art. 14 del d.d.l. "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" (sul quale si tornerà in seguito) che, sotto la rubrica "modifiche al codice di procedura civile" precisa che "la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa". Ed in effetti nel d.d.l. in commento il legislatore sembra proprio voler valorizzare l'accordo tra committente e prestatore ai fini della definizione delle modalità di svolgimento della prestazione, ferma sempre restando l'autonomia del prestatore nell'organizzazione del lavoro. Alla luce di quanto detto sembra potersi ritenere quindi che l'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 è disposizione che ha inteso confermare la natura autonoma dei rapporti di collaborazione caratterizzati da eterorganizzazione estendendo alle stesse le tutele tipiche stabilite per il lavoro subordinato. Tuttavia l'estensione delle predette tutele può avvenire solo nelle ipotesi in cui esistano tutti gli elementi costitutivi della fattispecie: (i) "prestazioni di lavoro esclusivamente personali", (ii) "continuative", (iii) "le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente" (iv) "anche con riferimento ai tempi" (v) "e luoghi di lavoro". A contrario, dunque, è sufficiente che uno solo di questi elementi sia assente per escludere la possibilità di invocare l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato. Ciò, tuttavia, genera delle problematiche di complessa soluzione quali, in particolare, quelle relative alla quantità e qualità delle tutele relative al rapporto di lavoro subordinato applicabili alle

⁴³ Magnani, M. (2015), op. cit., che richiama l'impostazione di Santoro Passarelli, G. (2015), *I rapporti di lavoro organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 278.

collaborazioni eterorganizzate. Ci si chiede, infatti, se le discipline di tutela relative al lavoro subordinato debbano essere integralmente applicate o se, viceversa, esse debbano essere applicate selettivamente. In questo senso alcuni autori⁴⁴ ritengono, muovendo dal tenore letterale dell'art. 2 (secondo cui a detti rapporti "si applica la disciplina del lavoro subordinato"), che la disciplina debba essere integralmente applicata. Infatti, secondo tale interpretazione qualora il legislatore avesse inteso stabilire un'applicazione selettiva avrebbe potuto limitare il campo mediante la nozione "in quanto compatibili" oppure specificando l'applicazione delle sole "disposizioni in favore del lavoratore". Il che, a dire dell'autore, con l'effetto che è da ritenersi applicabile "anche quella parte di disciplina che attribuisce al datore di lavoro una serie di poteri, tra cui anche quello direttivo". Tale interpretazione, fatta propria anche dalla circolare del Ministero del Lavoro del 1° febbraio 2016, n. 3 secondo la quale "la formulazione utilizzata dal legislatore, di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutela contro i licenziamenti illegittimi ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato" posto che il legislatore avrebbe inteso collegare alle collaborazioni eterorganizzate "le medesime conseguenze legate alla riqualificazione del rapporto", è stata aspramente criticata in dottrina. Infatti, secondo alcuni autori⁴⁵, la tesi non sarebbe condivisibile posto che sarebbe una diversa argomentazione per giungere alla tesi della modifica dell'art. 2094 c.c. nel senso della subordinazione allargata, qualificata dalla eterorganizzazione. In altri termini, l'estensione indiscriminata della disciplina del lavoro subordinato porterebbe ad una equiparazione sostanziale tra l'eterorganizzazione e l'eterodirezione (equiparazione già sconfessata in precedenza) che avrebbe l'effetto di consentire l'applicazione della disciplina sul lavoro subordinato in assenza di esercizio del potere direttivo. Secondo alcuni⁴⁶ le criticità sono superabili assumendo la disciplina del lavoro subordinato quanto ai profili amministrativi e

⁴⁴ Pisani, C. (2015), Eterorganizzazione e eterodirezione: c'è davvero differenza tra l'art. 2 d.lgs. 81/2015 e l'art. 2094 c.c., consultabile a: http://csdle.lex.unict.it/Archive/OT/From%20our%20users/20151201-010553_Pisani_Eterorganizzazione_e_eterodirezionepdf.pdf

⁴⁵ Si vedano in questo senso Pessi, R. (2014), *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 282, p. 15 e Zoppoli, A. (2015), op cit., p. 21.

⁴⁶ Pessi, R. (2014), op cit., p. 15.

previdenziali, “in quanto strettamente connessi allo statuto protettivo e, quindi, alla ratio della sua estensione” e quella del lavoro autonomo quanto ai profili gestionali “qui in ragione della persistente conferma della natura intrinseca del rapporto instaurato”. Secondo altro autore⁴⁷ alle collaborazioni eterorganizzate sarebbe applicabile, oltre alla disciplina processuale di cui all’art. 409 c.p.c., anche quella delle rinunce e transazioni di cui all’art. 2113 c.c., la tutela previdenziale costituita dall’assicurazione obbligatoria presso la gestione separata; la normativa concernenti gli assegni per il nucleo familiare e l’indennità di maternità e paternità, la normativa in materia di dimissioni e quella relativa ai termini di decadenza di cui all’art. 1 della l. 15 luglio 1966 n. 604, la tutela contro la disoccupazione involontaria. Il dibattito, ancora aperto, si è particolarmente acceso con riferimento all’applicazione della disciplina previdenziale relativa al lavoro subordinato. Infatti, come rilevato⁴⁸, non è chiaro “se anche la disciplina previdenziale/assistenziale ed amministrativa relativa al rapporto di lavoro subordinato venga ricompresa nell’estensione, ovvero, trattandosi di rapporti aventi natura autonoma, permanga vigente, sotto questi profili non strettamente attinenti alla “disciplina del rapporto” il diverso regime previdenziale/assistenziale del lavoro parasubordinato”. Secondo alcuni⁴⁹, la disciplina del lavoro subordinato dovrebbe applicarsi esclusivamente per la regolamentazione sostanziale del rapporto e non per gli aspetti previdenziali e assistenziali “perché in un caso di conversione/riqualificazione in un diverso rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. con le conseguenze del caso e perché una diversa interpretazione di fatto azzererebbe ogni differenza della fattispecie, riconducendola invece in una ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro tout court esclusa invece dalla norma”. Altri⁵⁰, invece, propendono per l’applicazione della disciplina previdenziale stabilita per il lavoro subordinato facendo leva sul fatto che quando il legislatore ha voluto evitare l’applicazione di regole generali sul sistema previdenziale lo ha stabilito

⁴⁷ Magnani, M. (2015), op. cit., p. 14.

⁴⁸ Perulli, A. (2015), *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP C.S.D.L.E. «Massimo D’Antona», n. 272, p. 15 ss.

⁴⁹ Failla, L., Cassanetti, E. (2015), La riforma delle collaborazioni e dell’associazione in partecipazione, *Guida lavoro*, n. 27, p. 7.

⁵⁰ Si vedano in questo senso Sgroi, A. (2016), La tutela previdenziale delle collaborazioni organizzate dal committente, *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 1 p. 106 e Andreoni, A. (2015), La nuova disciplina per i collaboratori etero-organizzati; prime osservazioni, *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 4, pp. 731 e ss.

espressamente. Infatti, posto che il rapporto previdenziale non è disponibile né dalle parti del rapporto di lavoro né tantomeno dalle parti sociali nell'esercizio dell'autonomia collettiva ma, bensì, è conseguenza immediata e diretta delle regole applicabili al rapporto di lavoro, l'estensione della disciplina stabilita per il lavoro subordinato comporta l'immediata applicazione della relativa disciplina previdenziale. Sul punto sarà in ogni caso determinante, in assenza di un espresso chiarimento legislativo, l'opera della giurisprudenza che stabilirà gli eventuali confini dell'applicazione.

Lavoro somministrato

Il legislatore, ha recentemente modificato la disciplina del lavoro somministrato per favorirne l'utilizzo/ridurne i limiti, anche con l'obiettivo di utilizzare il lavoro somministrato quale porta di ingresso nel mercato del lavoro e potenziale ponte verso un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (direttamente) subordinato⁵¹.

Il primo elemento di forte innovazione della nuova disciplina risiede proprio nei limiti (o nei requisiti, se si preferisce leggerli in senso positivo) per la stipula di contratti di somministrazione: non è più richiesto il rispetto di indici qualitativi. Il corretto bilanciamento dell'environment occupazionale è protetto esclusivamente da un limite di natura quantitativa, che opera impedendo al datore di lavoro utilizzatore di fare ricorso ad un numero di lavoratori somministrati che non superi determinate percentuali da considerarsi in rapporto alla forza lavoro impiegata dallo stesso datore di lavoro. Si sta facendo riferimento al limite del 20% in rapporto alla forza lavoro indicato dal comma 1 dell'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015 e riferibile al numero di lavoratori somministrati sulla base di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Deve essere considerato, inoltre, sia che tale percentuale può essere modificata (anche in aumento) ad opera della contrattazione collettiva sia che al comma 2 del medesimo art. 31 sono previste ipotesi di esenzione da tale limite (es. somministrazione a tempo determinato di lavoratori svantaggiati).

⁵¹ D. lgs. n. 81/2015, in particolare gli articoli 30-40.

A supporto dell'operato legislativo unitariamente e sistematicamente considerato, tuttavia, la logica del legislatore del 2015 può dimostrare coerenza se si considera che sia il contratto a termine che il ricorso al lavoro in somministrazione possono costituire un mezzo per entrare nel mercato del lavoro, tendendo poi ogni singola posizione lavorativa verso quella forma tipica enunciata dall'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015. Si vuole favorire la flessibilità, gestendo una situazione che è imposta da obblighi contingenti ed ultraterritoriali, aumentando i livelli occupazionali, moltiplicando le opportunità attraverso l'evoluzione di più strumenti di ingresso nel mercato. Analoga posizione è per altro stata già accolta nel diritto dell'Unione Europea⁵². In Germania, ad esempio, il contratto di somministrazione è il principale strumento di flessibilità utilizzato dalle imprese ed ha fortemente contribuito a mantenere buoni livelli occupazionali⁵³.

Forme di abuso sono contrastate mediante un meccanismo basato su due diverse tipologie di sanzioni: da un lato si può applicare una sanzione civile-lavoristica, consistente nella costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'utilizzatore e dall'altro sono previste sanzioni amministrative di natura economica.

Volendo ora entrare più nel dettaglio di quella rilettura critica di cui si era detto nelle prime righe, all'art. 30 è chiarito che "il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore". Dalla lettura della norma possiamo dedurre, oltre all'oggetto ed alla causa del rapporto, anche la caratteristica tipica dello stesso consistente nella presenza di un soggetto datore di lavoro che è diverso dal soggetto utilizzatore presso il quale il lavoratore, dal primo contrattualizzato, esegue la sua prestazione lavorativa. L'articolo successivo del d.lgs. n. 81/2015, il 31, ha la funzione di fissare quei limiti quantitativi percentuali di cui si è detto. Con una struttura quasi coincidente a quella

⁵² Riccardi, A., (2014) La durata della somministrazione a termine, in Calcaterra, L., (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell'Unione Europea dopo la l. n. 78/2014*, pp. 71 e ss.

⁵³ Weidmann, G. (2014) Il regime tedesco della somministrazione di lavoro, *Diritto delle Relazioni industriali*, fasc. 4, p. 1193 e ss.

utilizzata in modifica della disciplina del contratto a tempo determinato, l'art. 31 dispone che "salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore", dove il computo della forza lavoro dell'utilizzatore andrà effettuato avendo riguardo al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto di somministrazione è stipulato ovvero, se la stipula di quest'ultimo avviene in corso dell'anno, il limite si calcolerà sul numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione. Se il primo comma regola un limite espresso all'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo indeterminato, al secondo è affidato l'onere di disciplinare l'ipotesi in cui l'utilizzatore voglia far ricorso alla somministrazione a termine. Il ricorso a questo tipo di contratto è ammesso "nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore", scegliendo il legislatore di delegare dunque al singolo settore l'onere di autodisciplinare il tema più delicato, per gli ovvi risvolti in termini di occupabilità e stabilità delle posizioni individuali⁵⁴.

Ciò che emerge dalla lettura dei primi due commi dell'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015 è, come evidente anche al lettore, che un ruolo fondamentale è affidato alla contrattazione collettiva applicata nel settore e nell'impresa: questa può intervenire a modificare, riducendo o estendendo, il limite percentuale fissato dal legislatore per quanto attiene alla somministrazione a tempo indeterminato e di ancor più incidenza funzionale gode relativamente alla somministrazione a tempo determinato, la cui accessibilità/limitazione è ad essa totalmente delegata. La ratio di questa scelta legislativa risiede sicuramente nell'esigenza di creare un sistema di operabilità e di tutele elastico a sufficienza da essere adattabile alle numerose esigenze che caratterizzano altrettanto numerosi settori produttivi, in un bilanciamento settorialmente diversificato fra gli interessi produttivi e quello nazionale e sociale di

⁵⁴ Per una disamina circa il contratto di somministrazione a tempo determinato si veda Malandrini, S. (2015), Il ruolo del contratto di somministrazione di lavoro a termine all'esito del processo di implementazione del Jobs Act, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, fasc. 3, pp. 145 e ss.

incrementare i livelli di occupazione⁵⁵.

Per concludere l'analisi dell'art. 31 secondo comma, è ivi prevista l'espressa esenzione dal regime di limitazione per la somministrazione a termine dei "lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali". Si sta facendo riferimento ai soggetti sottoposti a procedure di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro, ai percettori della NASPI e di misure di integrazione salariale.

Appare qui opportuno anticipare, per ovvi motivi, le conseguenze previste dall'art. 40 del d.lgs. esaminato in caso di violazione dei limiti quantitativi di cui appena detto. In caso di superamento di tali quote è prevista una sanzione amministrativa che punisce l'utilizzatore, andando da un minimo di 250 euro ad un massimo di 1.250 euro. Come già anticipato, v'è anche una sanzione civil-lavoristica prevista dall'art. 38, comma 2, secondo cui il lavoratore può (è una facoltà) chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro di tipo subordinato nell'azienda dell'utilizzatore, i cui effetti iniziano dall'inizio della somministrazione realizzando, quindi, una vera e propria riqualificazione del rapporto ab origine. Una norma particolare, di chiusura del comma 1 dell'art. 31 e alla quale è altresì collegato il sistema sanzionatorio descritto, impone che "possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato" escludendo la possibilità per le agenzie di somministrazione di assumere con contratto a termine e poi mandare lo stesso soggetto in missione a tempo indeterminato⁵⁶. Lo scopo è, probabilmente, quello di limitare lo sfruttamento eccessivo delle forme di flessibilità previste nell'ordinamento mediante una specifica coercizione che contribuisca poi, ancora una volta, ad un

⁵⁵ Alvino, I. (2016) Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, fasc. 4, p. 657 e ss.

⁵⁶ Fili, V., Riccardi, A. (2015), La somministrazione di lavoro, in Ghera, E., Garofalo, D., (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure per la conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act*, Cacucci Editore, Bari, pp. 293 e ss.

miglioramento dei livelli occupazionali⁵⁷.

Infine, un'altra previsione per la violazione della quale è prevista l'irrogazione della sanzione amministrativa di cui all'art. 40 è quella che istituisce un obbligo di informazione posto in carico all'utilizzatore che, ai sensi dell'art. 31, comma 3, deve informare i lavoratori somministrati "dei posti vacanti presso quest'ultimo". Tale obbligo si riterrà rispettato anche se l'utilizzatore vi provvederà mediante affissione in un luogo accessibile all'interno dell'impresa.

Proseguendo nell'analisi, completata la disamina delle disposizioni contenute nell'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015, si incontrano i divieti che l'art. 32 pone all'utilizzo del contratto di somministrazione. Il tema non rappresenta una novità rispetto alla disciplina previgente ex d.lgs. n. 276/2003 e, pertanto, sarà ripercorso molto brevemente. Il ricorso alla somministrazione, come ben noto, continua ad essere vietato: (i) per la sostituzione di lavoratori che stanno esercitando il diritto di sciopero, (ii) in unità produttive nelle quali nei sei mesi precedenti sono state attuate procedure di mobilità (l. n. 223/1991) con riguardo a posizioni analoghe a quelle per cui andrebbe stipulato il contratto di somministrazione, (iii) in unità produttive sono attive misure di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per lavoratori in posizioni analoghe a quelle per cui andrebbe stipulato il contratto di somministrazione, (iv) per quegli utilizzatori che non abbiano legittimamente provveduto alla valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. L'unica modifica apportata dal legislatore del 2015 e degna di nota consiste nell'eliminazione della previsione della possibilità per la contrattazione collettiva di derogare ai divieti relativi alle procedure di mobilità e alla attivazione di ammortizzatori sociali (punti ii) e iii) già descritti). Per concludere l'analisi circa gli espressi divieti è opportuno ricordare che all'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015 (in tema di apprendistato) impedisce l'invio in missioni a tempo determinato di personale che il somministratore assume con contratto di apprendistato. Ciò sarebbe, infatti, contrario al corretto esperimento della formazione che è parte caratterizzante il contratto di apprendistato.

All'art. 33, oltre all'obbligo di provvedere al contratto di somministrazione con forma

⁵⁷ Il concetto di flessibilità funzionale è stato affrontato da Zoppoli, L. (2014), Il "riordino" dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale, *Diritto delle Relazioni industriali*, fasc. 1, p. 76.

scritta, sono indicati i requisiti essenziali del contratto, cioè i dati e le informazioni che dovranno necessariamente essere presenti nel contratto scritto. Ad esclusione dell'eliminazione della causale giustificante il ricorso al contratto di somministrazione, gli elementi essenziali coincidono con quelli che già erano previsti dalla previgente disciplina⁵⁸. Nel caso in cui i requisiti di forma non vengano rispettati, il contratto di somministrazione sarà considerato nullo comportando la costituzione di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato presso il soggetto utilizzatore.

La disciplina che regola il rapporto di lavoro fra il lavoratore somministrato e l'agenzia è regolata dall'art. 34 del d.lgs. n. 81/2015. Il comma 1 regola la fattispecie del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed è specificato che all'interno del contratto dovrà essere indicata l'indennità di disponibilità che sarà corrisposta al lavoratore nei periodi di non lavoro cioè in quelli in cui è in attesa di iniziare la missione. Più particolare quanto regolato dal 2° comma che regola la diversa ipotesi in cui il rapporto fra il somministratore ed il dipendente venga regolato da un contratto a tempo determinato. E' ivi previsto che la disciplina del nuovo contratto a termine, come prevista dal capo III del d.lgs. n. 81/2015, si applichi in modo solo parziale, restando il rapporto esente dalle regole in materia di durata massima del contratto di lavoro a termine (36 mesi)⁵⁹, dal regime delle proroghe e dei rinnovi⁶⁰, dal limite quantitativo percentuale del numero di contratti a termine rispetto al totale della forza lavoro (20%)⁶¹ e dall'obbligo del diritto di precedenza⁶². E' possibile concludere, quindi, che l'assunzione a termine nell'ambito di un rapporto di somministrazione sia favorita dal legislatore rispetto a quanto accade nel tipico contratto duale lavoratore-datore di lavoro, essendo esente dai limiti che quest'ultimo subisce. Al comma 3 dell'art. 34 è specificato che i lavoratori somministrati non saranno computati ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, ad esclusione dei lavoratori disabili somministrati per missioni di durata uguale o superiore a dodici mesi che saranno invece nella quota di riserva prevista dalla disciplina in materia di diritto al lavoro dei

⁵⁸ D.lgs. n. 276/2003, art. 21, comma 1, lett. a) – g).

⁵⁹ D.lgs. n. 81/2015, art. 19, commi 1, 2 e 3.

⁶⁰ D.lgs. n. 81/2015, art. 21.

⁶¹ D.lgs. n. 81/2015, art. 23.

⁶² D.lgs. n. 81/2015, art. 24.

disabili⁶³.

Di portata non innovativa ma perno fondamentale del sistema è la disposizione contenuta nell'art. 35 del d.lgs. n. 81/2015 il quale dispone che “per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore”. Le disposizioni successive prevedono la possibilità per i lavoratori somministrati di partecipare ai premi di risultato nonché di avere accesso alle eventuali forme di welfare aziendale.

Sono poi regolati i diritti di derivazione sindacale, prevedendo espressamente l'art. 36 che “ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni”. I lavoratori somministrati avranno dunque il diritto di esercitare i propri diritti di natura sindacale, anche partecipando alle assemblee sindacali presso l'utilizzatore. E' altresì previsto un obbligo di informazione in capo al datore di lavoro utilizzatore che dovrà comunicare, ogni 12 mesi, il numero di contratti di somministrazione conclusi, le posizioni ricoperte e la loro durata.

Con riferimento al regime previdenziale applicabile ai lavoratori assunti da agenzie di somministrazione, l'art. 37 prevede che ogni onero contributivo, previdenziale, assicurativo ed assistenziale sia a carico del datore di lavoro somministratore. E' inoltre specificato che quest'ultimo è classificato, ai fini previdenziali ed assistenziali, nel settore del terziario⁶⁴.

Gli artt. 38 e 40 sono dedicati, rispettivamente, alla sanzione civil-lavoristica della instaurazione del rapporto di lavoro presso l'utilizzatore in caso di somministrazione irregolare e alle sanzioni amministrative di tipo economico. Su entrambe le fattispecie è stato già detto a sufficienza. Si può allora concludere soffermandosi sul regime di decadenze previsto dall'art. 39 per l'attivazione della tutela di cui al precedente art. 38. Il lavoratore che intende chiedere la costituzione del rapporto di lavoro presso l'utilizzatore dovrà rispettare i due termini di decadenza previsti dall'art. 6 della l. n. 604/1966: l'impugnazione dovrà essere proposta entro 60 giorni dal giorno in cui il

⁶³ L. n. 68/1999, art. 3.

⁶⁴ L. n. 88/1989, art. 49.

lavoratore ha cessato la missione presso l'utilizzatore e il deposito del ricorso potrà avvenire entro 180 giorni⁶⁵.

In conclusione, è evidente il cambio di approccio operato dal legislatore⁶⁶ del 2015 che ora vuole favorire il ricorso alla somministrazione quale strumento utile ad incrementare le complessive opportunità di lavoro offerte dall'environment nazionale, rimanendo sullo sfondo l'obiettivo a cui tendere e cioè quello di un impiego stabile. E' superata la visione più negativista della fattispecie, che in essa scorgeva il seme di un incremento della precarizzazione ed è al contrario accolta una visione più europeista che riconosce nella somministrazione di lavoro un utile strumento di regolazione dei rapporti commerciali, oltre ad un ulteriore, auspicato e necessario ingresso nel mercato del lavoro. Tale è l'orientamento europeo espresso chiaramente dalla Direttiva CE 104/2008, che nel preambolo specificatamente si esprime affermando che la somministrazione di lavoro "contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato".

⁶⁵ Anche con riferimento al precedente regime si veda Bollani, A. (2016), Termini decadenziali e contratti di somministrazione scaduti prima dell'entrata in vigore della legge n. 183/2010: la prevalenza delle esigenze di certezza dei rapporti giuridici, commento a Cassazione civile, 8 febbraio 2016, n. 2420, sez. lav. *Diritto delle relazioni industriali*, fasc. 2, pp. 568 e ss.

⁶⁶ Calcaterra, L.(2016), Lo staff leasing dall'ostracismo alla liberalizzazione, *Rivista italiana di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, fasc. 4, p. 579 e ss.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Alvino, I. (2016), Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, fasc. 4, pp. 657 e ss.

Anastasia, B. Emireni, G. e Vanin, F. (2012), Il mercato del lavoro in Veneto... visto dalle dichiarazioni dei redditi IRPEF, in *I Tartufi*, n. 40.

Andreoni, A. (2015), La nuova disciplina per i collaboratori etero-organizzati; prime osservazioni, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 4, pp. 731 e ss.

Ballestrero, M. V. (1987), La flessibilità nel diritto del lavoro. Troppi consensi?, in *Lavoro e diritto*, p. 289 e ss. (relazione a congresso).

Ballestrero, M. V. e De Simone (2014), *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.

Banca d'Italia (2016), *Relazione annuale 2015*, Roma.

Baronio, G. (a cura di) (2015), *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014*, I libri del Fondo sociale europeo, ISFOL, Roma.

Bollani, A. (2016), Termini decadenziali e contratti di somministrazione scaduti prima dell'entrata in vigore della legge n. 183/2010: la prevalenza delle esigenze di certezza dei rapporti giuridici, commento a Cassazione civile, 8 febbraio 2016, n. 2420, sez. lav. , *Diritto delle relazioni industriali*, fasc. 2, pp. 568 e ss.

Bollani, A. (2016), La somministrazione di lavoro liberalizzata, in Magnani, M., Pandolfo, A. e Varesi, P. (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli.

Calcaterra, L.(2016), Lo staff leasing dall'ostracismo alla liberalizzazione, *Rivista italiana di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, fasc. 4, p. 579 e ss

Carinci, M. T. (2015), *In the spirit of flexibility. An overview of Renzi's Reforms (the so-called Jobs Act) to "improve" the Italian Labour Market'*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 285.

Cassar, S. (2014), La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: 'a passo di gambero' sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, p. 159 e ss.

Corsetti, G. e Mandrone, E. (2010), Il Lavoro tra forma e sostanza: una lettura

dell'occupazione non standard in Italia, *Economia & Lavoro*, n. 2, pp. 71 e ss.

Costantini, S. (2006), *Precarietà e stabilizzazione. Studio sui contratti di lavoro flessibili a durata determinata o determinabile e sui contratti con dissociazione fra datore di lavoro ed utilizzatore delle prestazioni lavorative*, Università degli Studi di Genova, disponibile a:

<http://www.mercatoeconcorrenza.unige.it/conv042007/costantini.pdf>.

Cutuli, G. (2008), Lavoro atipico e salari: una discriminazione nascosta nel mercato del lavoro italiano, *Polis*, n. 3, pp. 403 e ss.

D'Antona, M. (1998), La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto, in F. Amato (a cura di), *I "destini" del lavoro*, Franco Angeli, Milano, p. 138 e ss.

Del Conte, M. (2015), Premesse e prospettive del 'Jobs Act', *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, p. 939 e ss.

Dell'Olio, M. (2000), Il lavoro sommerso e la lotta per il diritto, *Argomenti di Diritto del lavoro*, n. 1, pp. 43 e ss.

Emiliani, S.P., Cioffi, L. (2010), Il contratto di somministrazione, in Persiani, M. (diretto da), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Torino, p. 621 e ss.

Failla, L., Cassanetti, E. (2015), La riforma delle collaborazioni e dell'associazione in partecipazione, in *Guida lavoro*, n. 27, p. 7.

Faioli, M. (2008), *Il lavoro prestato irregolarmente*, Giuffrè, Torino.

Ferraro, G. (2016), Collaborazioni organizzate dal committente, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n.1, pp. 45 e ss.

Fili, V., Riccardi, A. (2015), La somministrazione di lavoro, in: Ghera, E., Garofalo, D., (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure per la conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act*, Cacucci Editore, Bari, pp. 293 e ss.

Foglia, L. (2016), La stabilizzazione delle collaborazioni a progetto, in G. Zilio Grandi e M. Biasi (a cura di), *Commentario breve alla riforma del Jobs Act*, Cedam, Padova, p. 584 e ss.

Forte, G. e Gallo, G. (2016), Le persone maggiormente a rischio di esclusione sociale in Italia, in G. Dente e G. Fiorani (a cura di), *Povertà ed Inclusione sociale in Italia: sfide e cambiamenti all'inizio della nuova programmazione dei fondi strutturali*, I

Quaderni, n. 54, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma, p. 67 e ss.

Furlan, F. (2016), La somministrazione di lavoro all'indomani del Jobs Act, in G. Zilio Grandi e M. Biasi (a cura di), *Commentario breve alla riforma del Jobs Act*, Cedam, Padova, p. 599 e ss.

Garzia, M. A. (2015), Somministrazione a termine: la verifica delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo e gli oneri risarcitori, in *Il lavoro della giurisprudenza*, n. 4, p. 368 e ss.

Ghera, E., (2015), Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, pp. 50 e ss.

Ghera, E. (2014), Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 4, p. 501 e ss.

Giubboni, S. (2016), Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 4, pp. 244 e ss.

Gualtieri V. (a cura di) (2013), Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro, I libri del Fondo Sociale Europeo n. 183, Isfol.

Gualtieri, V. (a cura di) (2016), Andamenti e modifiche nei contratti con orario ridotto e nelle forme contrattuali durante la crisi economica, in *La qualità del lavoro durante la crisi economica. Alcuni approfondimenti*, I Libri del Fondo Sociale Europeo n. 218, ISFOL, pp. 83 e ss.

Ichino, P. (2008), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla liberazione al nuovo secolo*, Giuffrè, Milano.

Ichino, P. (2015), *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo ed in quello degli Stati membri*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, p. 573 e ss.

ISTAT (2015), Mercato del Lavoro: soggetti, imprese e territori, capitolo 4, in ISTAT, *Rapporto annuale 2014, La situazione del Paese*, Roma.

ISTAT (2016), *La povertà in Italia*, anno 2015, Roma.

Magnani, M. (2013), *Autonomia, subordinazione, coordinazione, nel gioco delle presunzioni*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 174.

Lucidi, F. e Raitano, M. (2009), Molto flessibili, poco sicuri: lavoro atipico e diseguaglianze nel mercato del lavoro italiano, *Economia & Lavoro*, n.2, pp. 99 e ss.

Magnani, M. (2015), La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il codice dei contratti, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, p. 1213 e ss.

Magnani, M. (2016), *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d. lgs. n. 81/2015*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 294.

Malandrini, S. (2015), Il ruolo del contratto di somministrazione di lavoro a termine all’esito del processo di implementazione del Jobs Act, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 3, p. 145 e ss.

Marazza, M. (2015), Lavoro autonomo e collaborazioni organizzate nel Jobs Act, in *Il Sole24 Ore*, supplemento, luglio.

Martelloni, F. (2012), *Lavoro coordinato e subordinazione, L’interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna.

Mezzacapo, D. (2015), *La nuova figura delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime osservazioni*, in *Questione Giustizia*, n. 3, p. 58 e ss.

Nogler, L. (2015), *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’“autorità del punto di vista giuridico”*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 267.

Nuzzo, V. (2015), *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 280.

OCSE (2015), *Tutti coinvolti. Perché meno diseguaglianza è meglio per tutti*, Parigi.

Panci, M. (2011), La conversione ex art. 69, comma 1, del d. lgs. n. 276/2003: la compressione dell’autonomia privata individuale fra dubbi di legittimità costituzionale e ‘interpretazioni correttive’, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, p. 323 e ss.

Persiani, M. (2013), Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, p. 842 e ss.

Perulli, A. (2012), Il diritto del lavoro tra libertà e sicurezza, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, p. 247 e ss.

Perulli, A. (2013), Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del lavoro a progetto, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, p. 1 e ss.

Perulli, A. (2014), *Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova*

disciplina della dipendenza economica, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 235.

Perulli, A. (2015), *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 272.

Pessi, R. (2014), *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 282.

Pessi, R. (2015), *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 282.

Pinto, V. (2003), *La modernizzazione promessa. Osservazioni critiche sul decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in V. Pinto, *Lavoro e nuove regole. Dal Libro Bianco al decreto legislativo 276/2003*, Ediesse, Roma, p. 46 e ss.

Pisani, C. (2015), *Eterorganizzazione ed eterodirezione: c’è davvero differenza tra l’art. 2 d.lgs n.81/2015 e l’art. 2094 cod.civ.?*, disponibile a:

[http://csdle.lex.unict.it/Archive/OT/From%20our%20users/20151201-010553 Pisani Eterorganizzazione e eterodirezione.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/OT/From%20our%20users/20151201-010553%20Pisani%20Eterorganizzazione%20e%20eterodirezione.pdf).

Razzolini, O. (2015), *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 266.

Regione Emilia-Romagna (2009), *Rapporto 2009. Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna*.

Riccardi, A., (2014), *La durata della somministrazione a termine*, in Calcaterra, L. (a cura di), *La somministrazione di lavoro. Problemi e prospettive tra diritto nazionale e diritto dell’Unione Europea dopo la l. n. 78/2014*, Giuffrè, pp. 71 e ss.

Rocella, M. (2013), *Manuale di diritto del lavoro*, sesta edizione, a cura di D. Gottardi e F. Guarriello, Giappichelli, Torino.

Sandulli, P. (2015), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, pp. 119 e ss.

Santoro Passarelli, G. (2015), *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 278.

Santoro Passarelli, G. (2016), *Sulle categorie del diritto del lavoro riformate*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 288.

Saraceno, C. (2015), *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della*

crisi, Feltrinelli, Milano.

SgROI, A. (2016), La tutela previdenziale delle collaborazioni organizzate dal committente, *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 1 p. 101 e ss.

Speziale, V. (2014), *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 233.

Tiraboschi, M. (2015), *Prima lettura del D.Lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 45.

Tosi, P. (2015), L’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, p. 1117 e ss.

Treu, T. (2010), Uno Statuto per il lavoro autonomo, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, p. 603 e ss.

Treu, T. (2015), In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, fasc. 146, p. 155 e ss.

Treu, T. (2015), Ora vanno valorizzati i veri autonomi, in *Il Sole 24 Ore*, intervista, 6 maggio.

Tursi, A. (2010), *Jobs Act e riforma del lavoro autonomo: i due punti deboli*, disponibile a:

<http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/lavoro-autonomo/quotidiano/2015/04/04/jobs-act-riforma-del-lavoro-autonomo-i-due-punti-deboli>.

Vallebona, A. (a cura di) (2015), Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente, *Colloqui Giuridici sul Lavoro*.

Zoppoli, A. (2016). *La collaborazione organizzata, fattispecie e disciplina*, WP CSDLE “Massimo D’ Antona”.IT, n. 296.

Zoppoli, L. (2014), *Il riordino dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 213.

Zoppoli, L. (2015), *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 284.

Weidmann, G. (2014) Il regime tedesco della somministrazione di lavoro, in *Diritto delle Relazioni industriali*, fasc. 4, pp. 1193 e ss.

Allegato I - QUESTIONARIO

1° Modulo

1. Sesso

- **M**
- **F**

1. Qual è il suo comune di residenza?

2. Qual è la sua regione di residenza?

3. Qual è la sua cittadinanza?

4. Qual è la sua età?

5. Potrebbe indicare il suo titolo di studio?

6. Includendo anche lei, da quante persone è composto il suo nucleo familiare?

7. Con chi vive abitualmente?

- **Con la mia famiglia d'origine**
- **Da solo**
- **Con la mia nuova famiglia di elezione costituita da:**
 - Me e il mio/a compagno/a**
 - Me e il mio compagno/a e figlio/i**
 - Me e figlio/i**
 - Altre tipologie**
 - Amici conviventi**

8. In che proporzione contribuisce con il suo reddito al reddito familiare?

- **$0\% < x \leq 20\%$**
- **$20\% < x \leq 40\%$**
- **$40\% < x \leq 60\%$**
- **$60\% < x \leq 80\%$**
- **$80\% < x \leq 100\%$**

9. Chi partecipa al sostentamento economico della famiglia?
- **Coniuge**
 - **Figlio/i**
 - **Genitore/i**
 - **Altri**
10. In quale di queste classi colloca il suo guadagno mensile:
- **≤ 450**
 - **$450 < x \leq 700$**
 - **$700 < x \leq 1000$**
 - **$1.000 < x \leq 1.300$**
 - **$1.300 < x \leq 1.700$**
 - **$1.700 < x \leq 2.200$**
 - **$2.200 < x \leq 3.000$**
 - **> 3.000**
11. Si prende cura abitualmente di qualche familiare, minore o anziano o disabile?
- **Si**
 - **No**
12. Questa persona vive con lei?
- **Si**
 - **No**
13. In che misura questa attività di cura interferisce con la sua attività lavorativa?
- **Niente**
 - **Poco**
 - **Abbastanza**
 - **Molto**
14. Beneficia di servizi per il sostegno alla cura?
- **Si**
 - **No**

2° Modulo

1. Qual è la sua professione?
2. Attualmente è occupato?
 - **Si**
 - **No**
3. Qual è la forma contrattuale applicata nel suo principale rapporto di lavoro?
 - **Contratto a tempo determinato (indicare la durata in mesi del contratto: _____)**
 - **Collaboratore co.co.co o a progetto**
 - **Contratto di somministrazione**
 - **Lavoro a partita iva**
 - **Lavoro accessorio (voucher)**
 - **Altro**
4. Nell'ultimo anno ha beneficiato di prestazioni assistenziali/previdenziali? (es. Napsi)
 - **Si**
 - **No**
5. Se sì, quanto tempo è trascorso dall'ultimo assegno ricevuto?
 - **1 mese o meno**
 - **Tra uno e tre mesi**
 - **Tra tre e sei mesi**
 - **Tra sei mesi e un anno**
6. In quale settore d'attività opera il datore di lavoro per cui lavora prevalentemente?
 - **Agricoltura, caccia o pesca**
 - **Artigianato**
 - **Turismo**
 - **Commercio, alberghi, ristoranti**
 - **Costruzioni**
 - **Industria**
 - **Amministrazione pubblica**
 - **Istruzione e sanità**
 - **Attività finanziaria ed assicurativa**
 - **Servizi di informazione e comunicazione**
 - **Altri servizi**

7. Quali sono le caratteristiche della sua azienda?
- **Ditta individuale**
 - **Società di persone (es. Srl)**
 - **Società di capitali**
 - **Cooperativa**
8. Quanti dipendenti ha l'azienda per cui lavora prevalentemente?
- **$x \leq 15$**
 - **$15 < x \leq 50$**
 - **$50 < x \leq 250$**
 - **$250 < x \leq 500$**
 - **> 500**
9. Dove svolge principalmente il suo lavoro?
- **Presso la mia abitazione**
 - **All'interno dell'azienda**
 - **Presso altra sede**
 - **Non in una sede fissa**
10. Se svolge un'attività lavorativa all'interno dell'azienda, quanto tempo impiega per recarsi al lavoro?
11. Quante ore alla settimana dedica alla sua principale attività lavorativa?
- **$x > 48$**
 - **$40 < x \leq 48$**
 - **$36 < x \leq 40$**
 - **$25 < x \leq 36$**
 - **$12 < x \leq 25$**
 - **$5 < x \leq 12$**
 - **$x \leq 5$**
12. Quanta autonomia ha nell'organizzare e nello svolgere le sue attività di lavoro?
- **Rispetto alle tempistiche:**
 - . **Per niente**
 - . **Poco**
 - . **Abbastanza**
 - . **Molto**

- **Rispetto alle modalità (es. utilizzare strumenti forniti dall'azienda o propri, utilizzare proprie risorse o quelle fornite dall'azienda):**
 - . Per niente
 - . Poco
 - . Abbastanza
 - . Molto
- **Rispetto agli obiettivi delle prestazioni svolte:**
 - . Per niente
 - . Poco
 - . Abbastanza
 - . Molto

13. Quanto tempo dedica alla settimana alla sua vita extra-lavorativa (es. lavoro di cura domestico, relazioni, familiari, amici, relazioni sentimentali, volontariato, attività politica o sindacale)?

- ≤ 1 giorno
- $1 < x \leq 2$ gg.
- $2 < x \leq 3$ gg.
- $3 < x \leq 4$ gg.
- > 4 gg.

14. Vorrebbe dedicare più tempo a questi aspetti della sua vita privata?

- **Si**
- **No**

3° modulo

1. Negli ultimi due anni ha partecipato a qualche seminario o ha partecipato a qualche corso di formazione?

- **Si**
- **No**

*Di seguito le verranno chieste delle informazioni inerenti alla sua **ultima partecipazione** ad un seminario o ad un corso di formazione*

2. Quando ha partecipato?

- **Nell'ultimo mese**
- **Tra uno e 6 mesi fa**
- **Tra 6 e 12 mesi fa**

- **Più di un anno fa**
3. La partecipazione è stata realizzata:
 - **Autonomamente**
 - **Su proposta di un suo datore di lavoro/committente**
 4. Ha sostenuto lei i costi della formazione?
 - **Si, totalmente**
 - **Si, in parte**
 - **No**
 5. Ha trovato utile, per il suo lavoro, l'esperienza realizzata?
 - **Si**
 - **No**
 6. La formazione le è stata fatta durante l'orario di lavoro?
 - **Si**
 - **No**
 7. La formazione realizzata le ha permesso un miglioramento delle sue competenze professionali?
 - **Si**
 - **No**
 8. La formazione realizzata si è riflessa in un miglioramento della sua posizione professionale, incluso il compenso economico?
 - **Si**
 - **No**

4° modulo

1. Sente di essere retribuito in maniera proporzionata rispetto al lavoro svolto?
 - **Si**
 - **No**

2. Considerando le sue competenze ritiene adeguate le mansioni che svolge attualmente?
 - **Si**
 - **No**

3. Considerando il suo lavoro attuale si sente soddisfatto della sua condizione economica?
 - **Si**
 - **No**

4. Si sente soddisfatto del suo grado di autonomia organizzativa rispetto all'insieme delle attività che svolge?
 - **Si**
 - **No**

5. Sente che le sue attività lavorative vengono apprezzate dalle persone per cui le svolge?
 - **Si**
 - **No**

6. E dai suoi eventuali colleghi?
 - **Si**
 - **No**

7. Rispetto al suo reddito attuale prevede che nei prossimi 12 mesi il suo reddito complessivo sarà:
 - **Maggiore**
 - **Minore**
 - **Uguale**

8. Ha delle preoccupazioni rispetto al suo prossimo futuro lavorativo?
 - **Si**
 - **No**

9. Se ha delle preoccupazioni cosa riguardano? (Si possono indicare più scelte)
- **Non riuscire a mantenere il ritmo di lavoro**
 - **Perdere il principale contratto**
 - **Venire sostituito da altro/i lavoratore/i**
 - **Dinamiche extra contrattuali (es. perdita di commesse, crisi del settore del mercato del lavoro in cui si opera)**
10. Lei ritiene di avere rispetto ai suoi colleghi che lavorano nell'azienda/ente/organizzazione:
- **Minori tutele/ Maggiori tutele**
 - **Peggior trattamento economico/ Miglior trattamento economico**
 - **Peggior orario di lavoro/ Miglior orario di lavoro**
 - **Minori opportunità di crescita professionale/ Maggiori opportunità di crescita professionale**
11. Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?
- **Sono soddisfatto della mia vita professionale**
 - . Per niente
 - . Poco
 - . Abbastanza
 - . Molto
 - **Se potessi cambiare qualcosa del mio lavoro non cambierei nulla**
 - . Per niente
 - . Poco
 - . Abbastanza
 - . Molto
 - **Non provo interesse verso il lavoro che svolgo**
 - . Per niente
 - . Poco
 - . Abbastanza
 - . Molto
 - **Mi scoraggio se penso non troverò mai un lavoro stabile**
 - . Per niente
 - . Poco
 - . Abbastanza
 - . Molto

12. Quanta quota percentuale del suo reddito mensile destina a:

- **Beni primari (es. alimentari, abbigliamento):**
- **Spese domestiche (affitto, mutuo, bollette):**
- **Spese sanitarie (es. visite dentistiche, visite mediche, farmaci):**
- **Spese culturali (es. teatro, cinema, musei libri):**
- **Istruzione (es. test universitari, test scolastici, tasse universitarie):**
- **Altri svaghi (es. palestra, parrucchiere):**

13. Ha dovuto rinunciare ad uno o più di questi consumi nell'ultimo anno?

- **Beni primari (es. alimentari, abbigliamento)**
- **Spese domestiche (affitto, mutuo, bollette)**
- **Spese sanitarie (es. visite dentistiche, visite mediche, farmaci)**
- **Spese culturali (es. teatro, cinema, musei libri)**
- **Istruzione (es./ test universitari, test scolastici, tasse universitarie)**
- **Altri svaghi (es. palestra, parrucchiere, cura di se')**

Sì	No

14. Se ha rinunciato, la scelta è stata motivata da:

- **Mancanza di tempo**
- **Indisponibilità economica**
- **Mancanza di certezze sulle future disponibilità economiche**

