

# STABILITÀ E PRECARIATO

## A) - Le cause del lavoro precario e i rimedi

Università degli Studi di Milano  
*Graduate School in Social Sciences*  
Corso breve di diritto del lavoro per il  
Dottorato in Scienze del Lavoro - 3  
19 febbraio 2008

# ALLE ORIGINI DEL FENOMENO

## La situazione negli anni '70

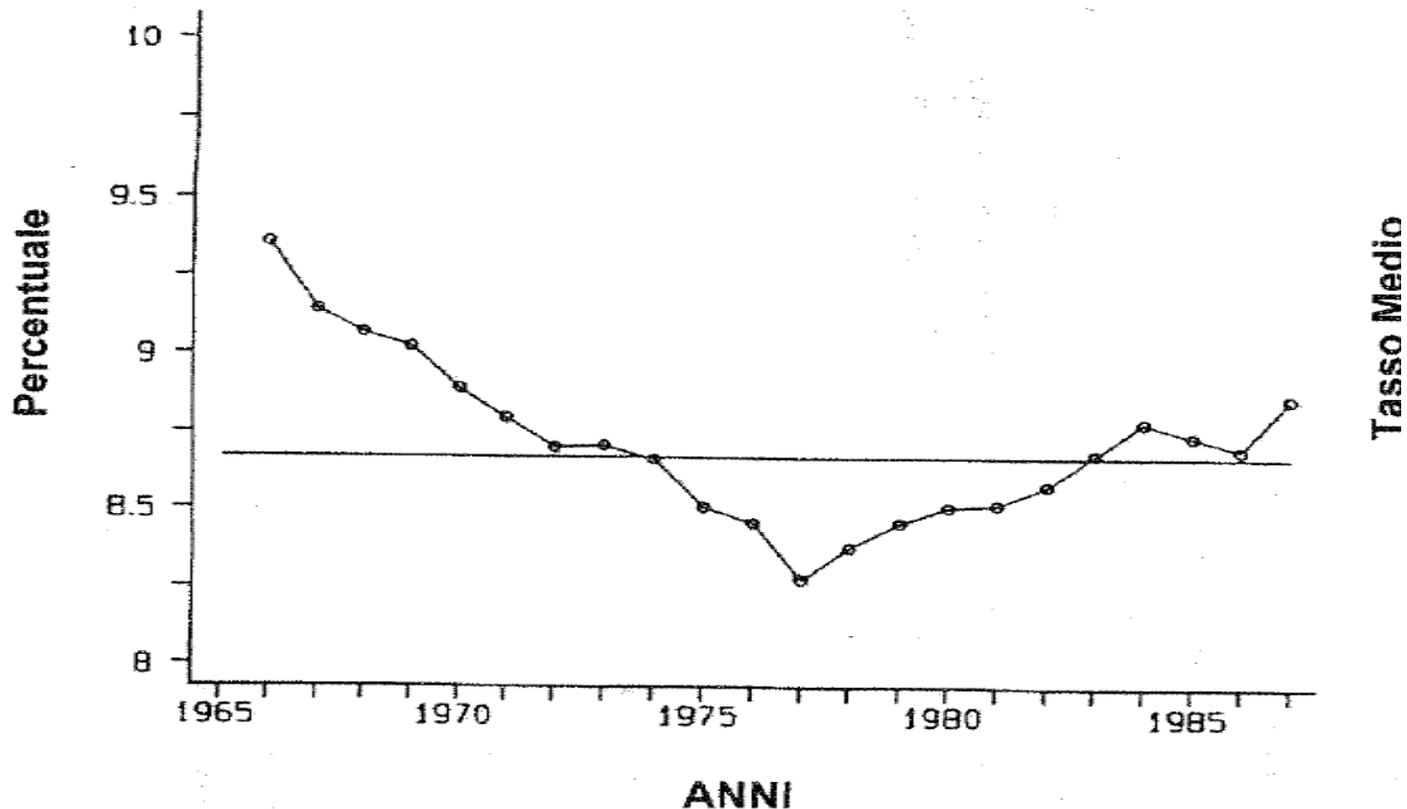
- Dominava ancora il modello fordista
- I contratti a termine erano regolati in modo rigido; erano intorno al 6-7% del totale
- Le collaborazioni autonome (co.co.co.) non erano state ancora “scoperte”
- Nell’alternativa secca tra lavoro standard e non lavoro i giovani erano in grave difficoltà

# LA FASE DEL “GARANTISMO FLESSIBILE”

- L'introduzione del c.f.l.: dalla L. n. 285/1977 alla L. n. 863/1984
- La liberalizzazione controllata dei c.a.t., i decreti del 1979 e la L. n. 56/1987
- La progressiva abolizione della regola “collocamento numerico”, dal 1984 al 1991
- Il lavoro senza regole dei co.co.co. e la “fuga dal lavoro subordinato”

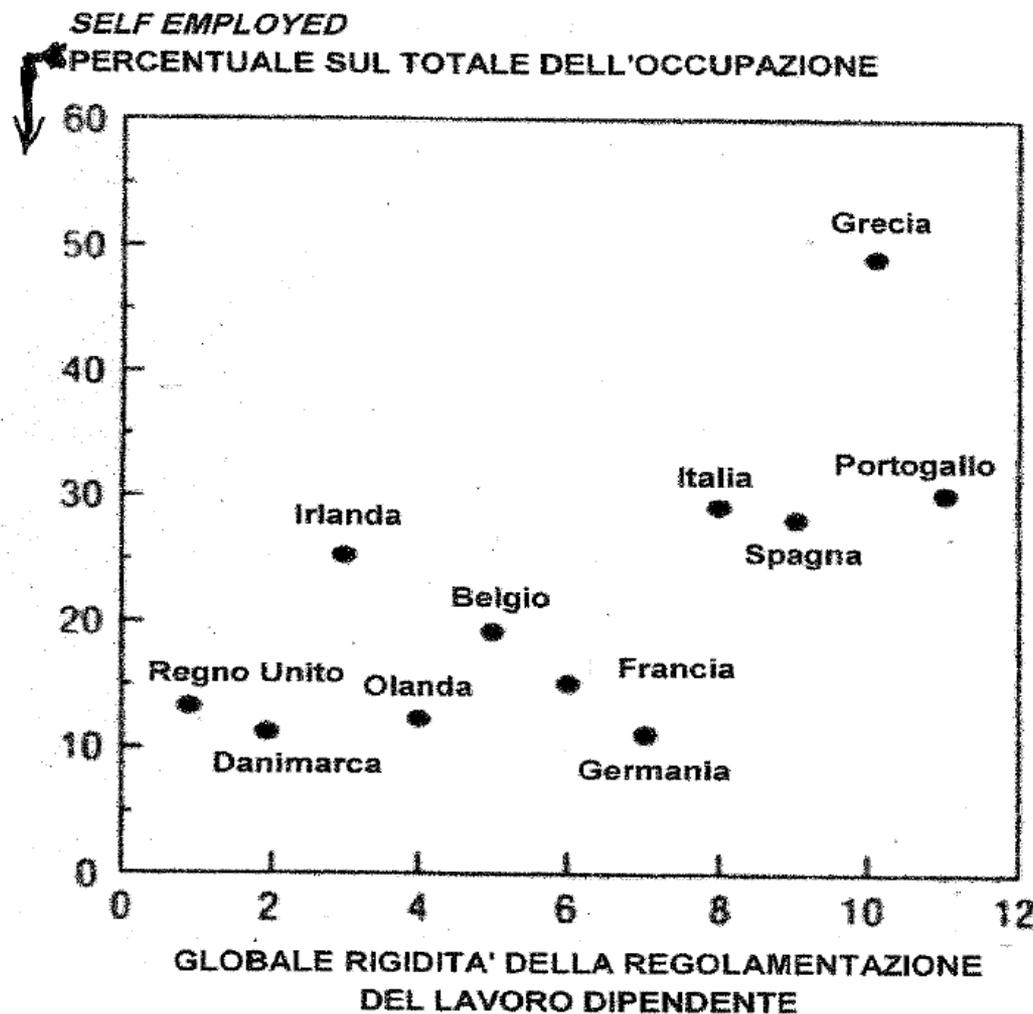
# LAVORO SUBORDINATO vs. LAVORO AUTONOMO

## TASSO DEL LAVORO AUTONOMO NEI PAESI DELL'OECD



Fonte: Z. J. ACS, D. B. AUDRETSCH, D. S. EVANS, *Why does the self-employment rate vary across countries and over time?*, C.E.P.R., 1994, Discussion Paper n. 871.

# LA CORRELAZIONE TRA TASSO DI LAVORO AUTONOMO E RIDIGITÀ DELLA PROTEZIONE



Fonte: D. GRUBB, W. WELLS, *Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries*, in OECD, *Economic Studies*, 1993, n. 21, pp.7 ss..

# IL DIRITTO DEL LAVORO DUALE

1995-2003: i co.co.co. escono dal limbo

- Estensione progressiva di protezioni:
  - assicurazione pensionistica (rif. Dini, L.n.335/95)
  - assic. antinfortunistica (D.lgs. n. 38/2000)
  - le tutele ulteriori della Legge Biagi ...
  - ma anche un forte *giro di vite* (D.lgs. n. 276/2000)
- Il riconoscimento previdenziale del 1995 favorisce la diffusione dei co.co.co. ...
- ... ma dal 2004 (nel settore privato, dove si applica la L. Biagi) la tendenza si inverte

# L'INTENDIMENTO RIGORISTA NEL *LIBRO BIANCO* DEL 2001

- *“Il Governo ritiene... che sia necessario evitare l'utilizzazione delle ‘collaborazioni coordinate e continuative’ **in funzione elusiva** o frodatoria della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, ricorrendo a questa tipologia contrattuale al fine di realizzare spazi anomali nella gestione flessibile delle risorse umane”*
- l'idea di Marco Biagi è dunque di consentire le **sole** collaborazioni aventi per oggetto, *“senza vincolo di subordinazione, ... **un progetto o un programma di lavoro o una fase di esso**”*

# LA RIFORMA DEI CONTRATTI A TERMINE DEL 2001

- Nel d.lgs. n. 368/2001, invece, l'intendimento è di liberalizzazione; ma esso non corrisponde al contenuto pratico della nuova disciplina
- Abrogata la “delega” del 1987 all'autonomia collettiva...
- ... il “giustificato motivo” di apposizione del termine sostituisce il controllo sindacale *ex ante* con il controllo giudiziale *ex post*
- Dal 2002 al 2006 i c a t diminuiscono!

# L'OCCUPAZIONE CON CONTRATTO A TERMINE DAL 1993 AL 2006

(dati di stock)

anno *	<b>A</b> contratto a tempo indeterm. val. assol. x 1000	<b>a</b> variaz. % di A su anno precedente	<b>B</b> contratto a termine val. assol. x 1000	<b>b</b> variaz. % di B su anno prec. **	<b>C</b> totale lavoratori dipendenti A + B x 1000	<b>c</b> variaz. % di C su anno prec. **	<b>D</b> % dei c.a.t. (B) sul totale (C)	<b>d</b> variaz. della % D ***
<b>1992</b>	13.366		1.595		14.961		<b>10,6%</b>	
<b>1993</b>	13.199	-1,3	1.432	-10,2	14.631	-2,2	<b>9,8%</b>	<b>-0,9</b>
<b>1994</b>	12.894	-2,3	1.523	+6,4	14.417	-1,5	<b>10,6%</b>	<b>+0,8</b>
<b>1995</b>	12.773	-0,9	1.572	+3,2	14.345	-0,5	<b>10,9%</b>	<b>+0,4</b>
<b>1996</b>	12.894	+0,9	1.563	-0,6	14.458	+0,8	<b>10,8%</b>	<b>-0,1</b>
<b>1997</b>	12.874	-0,2	1.618	+3,5	14.492	+0,2	<b>11,2%</b>	<b>+0,4</b>
<b>1998</b>	12.953	+0,6	1.749	+8,1	14.702	+1,4	<b>11,9%</b>	<b>+0,7</b>
<b>1999</b>	13.183	+1,8	1.839	+5,2	15.022	+2,2	<b>12,2%</b>	<b>-0,3</b>
<b>2000</b>	13.344	+1,2	2.037	+10,7	15.381	+2,4	<b>13,2%</b>	<b>+1,0</b>
<b>2001</b>	13.696	+2,6	1.929	-5,3	15.625	+1,6	<b>12,3%</b>	<b>-0,9</b>
<b>2002</b>	13.951	+1,9	1.982	+2,7	15.933	+2,0	<b>12,4%</b>	<b>+0,1</b>
<b>2003</b>	14.211	+1,9	1.997	+0,8	16.208	+1,7	<b>12,3%</b>	<b>-0,1</b>
<b>2004</b>	14.328	+0,8	1.962	-0,2	16.290	+0,5	<b>12,0%</b>	<b>-0,3</b>
<b>2005</b>	14.597	+1,9	2.122	+0,8	16.719	+2,6	<b>12,6%</b>	<b>+0,6</b>
<b>2006</b>	14.648	+0,3	2.313	+9,1	16.961	+1,5	<b>13,6%</b>	<b>+1</b>

\* dati relativi al IV trimestre di ciascun anno

\*\* variazione percentuale del valore assoluto

\*\*\* variazione della percentuale dei contratti a termine

(Fonte: ISTAT, La ricostruzione delle serie storiche degli occupati dipendenti per carattere dell'occupazione - IV Trimestre 1992-IV Trimestre 2006,

# RESTIAMO AL DI SOTTO DELLA MEDIA EUROPEA

Incidenza dei contratti a termine sul totale  
del lavoro subordinato:

**1993**

**Italia: 9,8%**                      **UE (15 Paesi): 11,0%**

**2006**

**Italia: 13,6%**                      **UE (15 Paesi): 14,7%**

(ma probabilmente la differenza corrisponde alle  
collaborazioni autonome continuative)

# QUANTI SONO I PRECARI

stock e flusso

	I % occupati dip. a t. indeterminato sul tot. occupati  % assunzioni a t. indeterminato di non occupati	II % occupati precari sul totale occupati ***  % precari non occupati nel- l'anno prec. ***	III % occupati autonomi **** sul totale occupati  % inizio lavoro autonomo di non occupati	totale delle colonne precedenti
2004 stock su tot. occupati *	62,9	10,7	26,4	100
<b>2004 flusso</b> da disoccupati **	<b>39,0</b>	<b>38,6</b>	<b>22,4</b>	<b>100</b>
2005 stock su tot. occupati *	63,4	10,8	25,8	100
<b>2005 flusso</b> da disoccupati **	<b>39,4</b>	<b>40,5</b>	<b>20,1</b>	<b>100</b>

\* percentuale riferita al totale della forza-lavoro occupata (compresi sia dipendenti, sia autonomi)

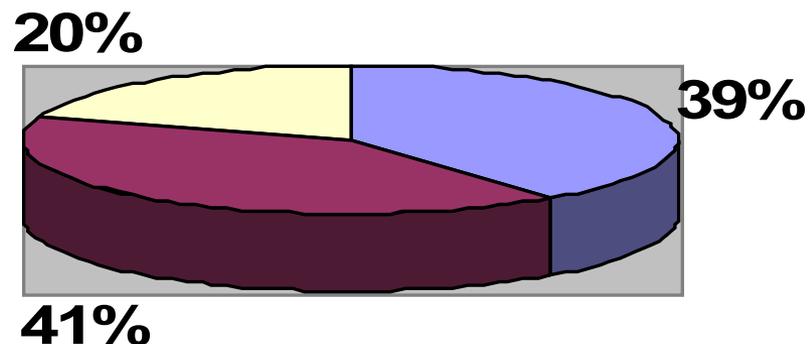
\*\* distribuzione % di coloro che hanno trovato lavoro nel 2004 e 2005 (nell'anno precedente *non* erano occupati), fra stabili (col. I), precari (col. II) e autonomi (col. III)

\*\*\* compresi, oltre ai dipendenti con contratto a termine, i co.co.co., i lav. a progetto e i collaboratori occasionali

\*\*\*\* tutti i lavoratori autonomi (liberi professionisti, piccoli esercenti, partite iva, ecc.), esclusi i co.co.co., i lav. a progetto e i collaboratori occasionali

(Fonte: Banca d'Italia, Bollettino n. 46, marzo 2006, fig. 15, p. 43)

# Il nuovo lavoro nel 2005 per chi non aveva lavorato nel 2004



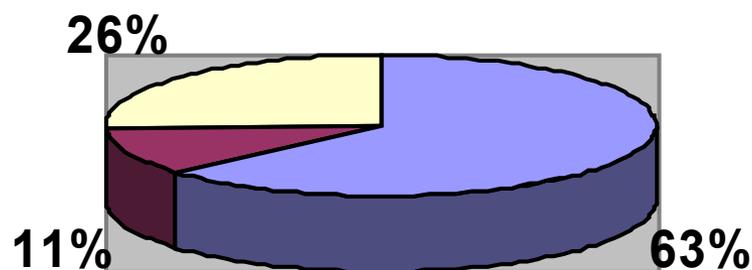
■ lavoro permanente  
■ lavoro precario \*  
■ lavoro autonomo tradizionale

\* “lavoro precario” comprende:

- dipendenti con contratto a termine
- collaboratori autonomi coordinati e continuativi (co.co.co.)
- lavoratori a progetto
- collaboratori occasionali

(Fonte: Banca d'Italia, Bollettino n. 46, marzo 2006, fig. 15, p. 43)

## Distribuzione del totale degli occupati 2005 tra lavoro permanente, precario e autonomo



■ lavoro permanente  
■ lavoro precario \*  
■ lavoro autonomo tradizionale

\* “lavoro precario” comprende:

- dipendenti con contratto a termine
- collaboratori autonomi coordinati e continuativi (co.co.co.)
- lavoratori a progetto
- collaboratori occasionali

(Fonte: Banca d'Italia, Bollettino n. 46, marzo 2006, fig. 15, p. 43)

# I DATI AGGIORNATI AL 2006

• <b>STOCK</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
- contr. a t. indeterminati:	63,4%	<b>63,2%</b>
- precari dipendenti:	10,8%	<b>11,6%</b>
- lavoro autonomo:	25,8%	<b>25,2%</b>
- totale:	100,0%	<b>100,0%</b>

• <b>FLUSSO</b> (lav. disoccupati nell'anno precedente)		
- contratti a t. indet.:	39,4%	<b>35,0%</b>
- precari dipendenti:	40,5%	<b>45,5%</b>
- lavoro autonomo:	20,1%	<b>19,4%</b>
- totale:	100,0%	<b>100,0%</b>

*Fonte: elaborazioni Banca d'Italia su microdati sulle Forze di Lavoro*

# INDAGINE “FAI DA TE” SU DI UN CAMPIONE PARTICOLARE

- Proviamo a contare gli stabili e i precari fra **tutte** le persone che conosciamo o incontriamo ogni giorno: i parenti, gli amici e i conoscenti, il vigile urbano, il postino, il portiere, il tranviere, il bancario, ecc.
- solitamente non troviamo più di 1 precario ogni 6 o 7 dipendenti (14-15%)
- mentre ne troviamo molti di più fra i *new entrants*, i giovani alle prime esperienze
- e molti di questi non riescono a uscirne

# UN PRIMO ASPETTO DELLA QUESTIONE

- L'aumento delle disuguaglianze di produttività marginale individuale, nel passaggio dal modello fordista a quello post-industriale
- L'aumento del ritmo di obsolescenza delle tecniche applicate e degli stessi prodotti
- La destandardizzazione: aumenta il rischio del *mis-match*
- La precarietà degli *outsiders* è l'altra faccia del regime di stabilità degli *insiders*

# ANCORA SUL PRIMO ASPETTO DELLA QUESTIONE

- Più è difficile ...
  - accertare l'idoneità del *new entrant* al ruolo
  - prevedere l'utilità oggettiva del rapporto a medio e lungo termine
- ... meno il d.d.l. è disponibile a impegnarsi in un rapporto ad alto contenuto assicurativo
- Poi, quando vede che il lav. si colloca nella fascia bassa, il d.d.l. tende a "limare il costo" del r.d.l. durevole con il basso contenuto assicurativo

# UN SECONDO ASPETTO DELLA QUESTIONE

- *Moral hazard* (rischio etico): la polizza assicurativa ad alta copertura genera *free riding*
- I dipendenti della metà più produttiva ottengono facilmente la stabilizzazione perché hanno maggior potere contrattuale
- I dipendenti collocati nei decili inferiori conservano il posto solo se accettano il basso contenuto assicurativo del r.d.l.

# I PROBLEMI SUL TAPPETO IN MATERIA DI STABILITÀ

- a) Consentire la fluidità necessaria nella fase iniziale di scelta del percorso di carriera (la migliore allocazione conviene a tutti)
- b) Collocare il rischio sulla parte più capace e disposta a sopportarlo
- c) Evitare livelli di copertura assicurativa che inneschino livelli alti di *free riding*
- d) In generale: cercare l'equilibrio ideale tra copertura e premio assicurativo (implicito)
- e) Combattere il dualismo del mercato del lavoro

# QUATTRO STRATEGIE CONTRO IL LAVORO PRECARIO

- Estendere il “contratto unico” degli anni '70 (Allewa, 2005; Cgil, 2006; L. Gallino, 2007)
- Lo “Statuto dei lavori” (Amato-Treu, 1999-2005; Sacconi, 2007)
- L'applicazione rigorosa della Legge Biagi (Damiano 2006; nuova giurisprud. sull'art. 69)
- “Contratto unico” flessibile e sicurezza nel m.d.lav. (Ichino 1996; Boeri-Garibaldi, 2007)

## QUATTRO STRATEGIE CONTRO IL LAVORO PRECARIO

# 1. ESTENDERE IL “CONTRATTO UNICO” DEGLI ANNI ‘70

- Il concetto di lavoro “economicamente dipendente”
- L’idea di estendere le protezioni del lavoro subordinato a tutto il lavoro e.d. ...
- ... e il rischio di un ritorno alla situazione degli anni ‘70, per di più in un contesto post-industriale nel quale quella rigidità è ancora più costosa per le imprese
- I difetti del diritto del lavoro “rawlsiano”  
(rinvio)

## QUATTRO STRATEGIE CONTRO IL LAVORO PRECARIO

# 1. ESTENDERE IL “CONTRATTO UNICO” DEGLI ANNI '70 - segue

questa soluzione

- soddisfa l'esigenza *b* (*distrib. rischio*), ma
- non considera il problema *a* (*fluidità in ingresso*)
- non considera il problema *c* (*free riding*)
- non affronta la questione *d* (*premio assicurativo*)
- quanto a *e*), rischia il *dualismo* del lav. nero e la perdita di molti rapporti di lavoro marginali

# QUATTRO STRATEGIE CONTRO IL LAVORO PRECARIO

## 2. LO “STATUTO DEI LAVORI”

- L’idea dei “cerchi concentrici”: lavoro subordinato, lavoro “parasubordinato”, lavoro associato, lavoro autonomo tradizionale
- (ma in questo modo non si supera il dualismo del mercato del lavoro)

## QUATTRO STRATEGIE CONTRO IL LAVORO PRECARIO

### 2. LO “STATUTO DEI LAVORI” - segue

questa soluzione

- soddisfa l'esigenza *a* (*fluidità in ingr.*), ma
- non considera il problema *b* (*distr. rischio*)
- consente di controllare in parte *c* (*free rid.*)
- non affronta la questione *d* (*premio assic.*)
- non affronta la questione *e*) (*dualismo*)

## QUATTRO STRATEGIE CONTRO IL LAVORO PRECARIO

### 3. APPLICAZ. RIGOROSA DELLA L. BIAGI

- La “polpetta avvelenata” che il ministro Maroni voleva lasciare al suo successore
- La vicenda dei *call center* Atesia nel 2006 e la linea rigorosa degli ispettori del lavoro
- La mediazione del ministro Damiano, la circolare n. 17/2006, la finanziaria 2007 e gli incentivi al “ravvedimento operoso”
- Gli effetti del rigore: 600 posti in meno ad Atesia, e ora l’impresa fa marcia indietro

# QUATTRO STRATEGIE CONTRO IL LAVORO PRECARIO

## 3. APPLICAZ. RIGOROSA DELLA L. BIAGI

segue

questa soluzione ha gli stessi pregi e difetti della prima (contratto unico vecchia maniera):

- soddisfa l'esigenza *b* (*distrib. rischio*), ma
- non dà risposta al problema *a* (*fluidità in ingr.*)
- non considera il problema *c* (*free riding*)
- non affronta la questione *d* (*premio assicurativo*)
- quanto a *e*), rischia il *dualismo* del lav. nero e la perdita di molti rapporti di lavoro marginali

## QUATTRO STRATEGIE CONTRO IL LAVORO PRECARIO

### 4. “CONTRATTO UNICO” E *FLEXICURITY*

- L'idea della *flexicurity* e il *Libro Verde UE*
- Il progetto Boeri-Garibaldi (2007): per tutti i nuovi ec. dip. 6 mesi di prova, 30 mesi di tutela indennitaria, poi la stabilità e l'art. 18
- Il rischio della soglia dei 3 anni
- Un progetto più incisivo: per tutti i nuovi ec. dip. 6 mesi di prova - e sgravio contr. fino a 26 anni -, poi protezione con *firing cost* crescente (rinvio) e sicurezza nel

# QUATTRO STRATEGIE CONTRO IL LAVORO PRECARIO

## 4. “CONTRATTO UNICO” E *FLEXICURITY*

segue

questa opzione

- soddisfa l'esigenza *a (fluidità in ingresso)*
- produce buona *allocazione del rischio (b)*
- modula il livello di tutela in funz. di *c) e d)*
- quanto alla questione *e)*, dà a tutti pari opportunità in entrata

*ma i più deboli rischiano di essere allocati nei posti peggiori*

# RESTA IL PROBLEMA DEI PIÙ DEBOLI: COME SI COSTRUISCE L'UGUAGLIANZA

- Il contratto a stabilità progressiva, dunque, facilita l'inserimento per il meno produttivo; ma non lo garantisce
- Ai più deboli, che saranno sempre più in difficoltà nel tessuto produttivo postfordista, occorre dare un *surplus* di servizi
- La prospettiva dello sgravio fiscale e contributivo per la fascia bassa
- Imposta negativa per i <16: il reddito di citt.