

**IL CONFRONTO SULLA LEGGE BIAGI**

# Precari, tanti luoghi comuni

di **Giuliano Cazzola** e **Michele Tiraboschi**

**P**arlare di «precarietà», di «cattiva occupazione» è ormai un luogo comune, a cui è frequente accodarsi in maniera acritica nei dibattiti, anche a costo di ignorare le statistiche ufficiali e le considerazioni di autorevoli organizzazioni internazionali come, buon ultima, l'Ocse. E la legge Biagi finisce sempre per trovarsi al centro delle polemiche.

Continua ▶ pagina 2

È singolare che una presunta precarietà del lavoro sia stata indicata, nella recente conferenza sulla famiglia a Firenze, come la causa principale della crisi della comunità familiare. Per confutare questa tesi basterebbe sottolineare — mutatis mutandis — che la cosiddetta famiglia patriarcale aveva al proprio interno vincoli solidissimi, pur in un contesto di diritti sociali e del lavoro assai limitati. Capita ancora che alla legge n. 30 del 2003 si attribuiscono progetti di modifica (come l'inserimento di un "tetto" ai contratti a termine di cui si parla in questi giorni) benché essa non affronti le relative materie. Tutto ciò mentre la verità comincia a farsi strada.

Un contributo di chiarimento è venuto, persino, dall'Ires (il centro studi della Cgil), il quale ha dedicato un intero fascicolo (n. 1/2007) della rivista Quaderni di Rassegna sindacale all'"Italia del lavoro", tirando le somme di un'inchiesta che ha fotografato «la realtà produttiva e i lavoratori dipendenti in alcune regioni» importanti del Paese. L'indagine ha coinvolto un campione di 6.015 dipendenti e lavoratori con contratti atipici (collaborazioni a progetto, occasionali, in somministrazione) ai quali è stata proposta la compilazione di un questionario strutturato, con una parziale integrazione di 1.200 interviste telefoniche. Il campione è stato organizzato per ripartizioni territoriali ed attività economica prevalente. Dall'indagine emerge una realtà in cui è cresciuta l'occupazione femminile, dove è ancora rilevante il peso delle cate-

rie operaie, mentre è in aumento il livello di scolarizzazione, soprattutto nella pubblica amministrazione. Benché tale situazione sia sempre più segmentata in termini contrattuali, l'Ires ammette che «una decisa maggioranza» del campione, pari al 74%, ha un «rapporto di lavoro standard». Interessante è notare la ripartizione dei lavoratori con «rapporto non standard»: si tratta nel 12,1% dei casi di contratti a termine o stagionali; nel 5,2% di co.co. co., co.co.pro., partite Iva. Il 2% è costituito da lavoratori interinali e da contrattisti di somministrazione; circa l'1,8% è privo di contratto, mentre il restante 4,3% si suddivide tra apprendisti, contratti formazione lavoro, lavoratori in inserimento, collaboratori occasionali, soci lavoratori di cooperative, lavoratori a domicilio.

La composizione del mercato del lavoro che emerge dall'indagine Ires presenta, dunque, caratteristiche assolutamente fisiologiche, se solo si tiene conto del fatto che il lavoro stagionale (e quindi il ricorso ai contratti a termine) è in larga misura un'attività peculiare dell'organizzazione del lavoro di specifici settori (agricoltura, turismo, costruzioni). Le formule contrattuali, definite instabili dall'indagine, si concentrano «contenzualmente ai livelli più elevati e più bassi delle categorie professionali»: i rapporti di lavoro non standard, infatti, sono diffusi in misura del 60,1% «fra gli specialisti ad elevata professionalità». Se questa è la realtà, è difficile pensare che, in quest'ultimo caso, la natura del rapporto non derivi anche da una precisa scelta degli interessati. Osservando, poi, il campione per fasce d'età emerge che sono i giovani e le donne, soprattutto se vivono nelle regioni meridionali, quelli più coinvolti «dal nuovo corso postfordista del nostro mercato del lavoro» (si veda la tabella).

Ma dai dati scaturisce, pure, un'altra verità: e cioè che la condizione di «precarietà» non dura in eterno, ma sussiste in un periodo iniziale della vita lavorativa,

che, nella generalità dei casi, tende a concludersi con la stabilizzazione (il che — lo ha chiarito da tempo AlmaLaurea — non significa necessariamente assunzione a tempo indeterminato). Occorre considerare, altresì, che sono in diminuzione i lavoratori che accedono al mercato del lavoro nella prima classe di età, quando i percorsi formativi non sono ancora conclusi. Già nella fascia successiva (24-34 anni) il rapporto tra lavori standard e non standard si invertono completamente con evidente vantaggio dei primi (che raddoppiano, mentre la percentuale dei secondi si dimezza). E non è una buona politica quella di insistere su una sorta di «precarietà percepita» che induce i giovani ad autocompatirsi, insieme alle loro famiglie. Certo, nessuno nega l'esistenza di sacche di precarietà difficili da svuotare. Si tratta, però, di eccezioni, magari consistenti, non della regola generale. Va da sé che non saranno azzardate terapie (come quelle rivolte a determinare un costo del lavoro flessibile più elevato di quello del lavoro standard) a risolvere un problema per molti aspetti di carattere strutturale (con particolare riferimento al problema dimenticato, ma persistente ed irrisolto, della disciplina del licenziamento individuale).

**Giuliano Cazzola**  
**Michele Tiraboschi**

## Tipologie di contratto

Classi di età	Lavoro standard (in %)	Lavoro non standard (in %)	Classi di età	Lavoro standard (in %)	Lavoro non standard (in %)
15-24	33,1	66,9	45-54	88,2	11,8
25-34	62,6	37,4	55-64	87,3	12,7
35-44	82,1	17,9	<b>Totale</b>	<b>74,4</b>	<b>25,6</b>

Fonte: Indagine Ires-Cgil