



LA PRECARIETA' DEL LAVORO IN ITALIA

Bartocci Daniele

ANNO ACCADEMICO 2012/2013

STRUTTURA

- ✗ INTRODUZIONE
- ✗ QUADRO GENERALE
- ✗ SITUAZIONE FEMMINILE
- ✗ CONSEGUENZE SULLE RETRIBUZIONI
- ✗ CONSEGUENZE SULLA DISOCCUPAZIONE
- ✗ CONSEGUENZE SUL BENESSERE DEI LAVORATORI
- ✗ VANTAGGI E SVANTAGGI DEI CONTRATTI ATIPICI

INTRODUZIONE

- ✗ **Precariato** -> insieme dei soggetti che vivono una condizione lavorativa che rileva, contemporaneamente, due fattori di insicurezza:
 - 1) mancanza di continuità del rapporto di lavoro e di certezza sul futuro,
 - 2) mancanza di un reddito e di condizioni di lavoro adeguate su cui poter contare per pianificare la propria vita presente e futura.

INTRODUZIONE

- ✖ **Contratti a termine** -> contratto a progetto (co.co.co.), il contratto a tempo determinato, tirocini, stage, contratti di inserimento, apprendistato...
- ✖ **Elemento comune** -> mancanza di continuità del rapporto di lavoro.

INTRODUZIONE

- ✖ **Pacchetto Treu (legge 196/1997)** -> ha legalizzato le agenzie interinali con l'obiettivo di favorire l'occupazione.
- ✖ **Legge Biagi (legge 30/2003)** -> ha introdotto 47 tipologie di contratti «flessibili».

QUADRO GENERALE

Figura 1 (incidenza del lavoro a tempo indeterminato fascia 15-24 anni)

Incidence of permanent employment ⁱ

Customise ▾ Export ▾ Draw chart ▾ My queries ▾

→ Sex		All persons ▾											
→ Age		15 to 24 ▾											
→ Employment status		Dependent employment ▾											
→ Frequency		Annual											
→ Time		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼
→ Country	→ Series												
Italy ⁱ	Share of permanent employment	73.9	76.7	72.9	72.6	65.4	63.0	59.1	57.7	56.7	55.6	53.3	50.1
	Share of temporary employment	26.2	23.3	27.1	27.4	34.6	37.0	40.9	42.3	43.3	44.4	46.7	49.9
OECD countries ⁱ	Share of permanent employment	75.7	76.7	76.5	76.4	76.1	74.9	74.6	74.5	74.9	75.1	74.6	74.8
	Share of temporary employment	24.3	23.3	23.5	23.7	23.9	25.1	25.5	25.6	25.1	24.9	25.4	25.3

Fonte OECD

- Aumento della % dei contratti temporanei (15-24 anni)

QUADRO GENERALE

Figura 2 (% dipendenti temporanei sul totale dei lavoratori dipendenti)

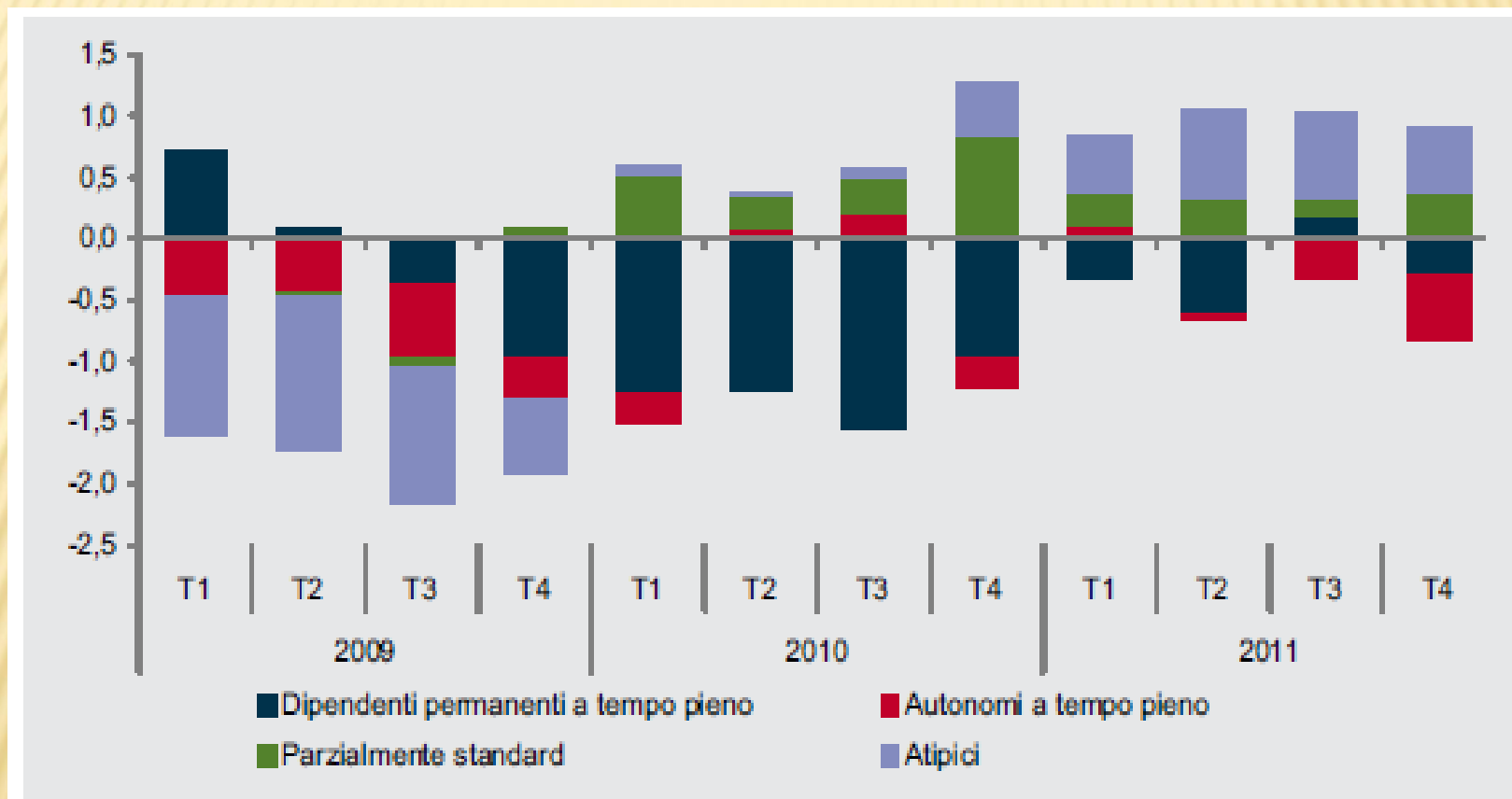
	Temporary employment (% of dependent employment)													
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Italy	8,5	9,8	10,1	9,5	9,9	9,9	11,8	12,3	13,1	13,2	13,3	12,5	12,8	13,4
OECD	10,9	11,1	11,3	11,0	11,2	11,3	11,4	11,9	12,2	12,2	12,0	11,8	11,9	12,0

Fonte OECD

- Aumento della % dei dipendenti temporanei

QUADRO GENERALE

Figura 3 (occupati per tipologia lavorativa)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

- Continua discesa occupazione a tempo pieno

SITUAZIONE FEMMINILE

Figura 4 (occupati)

Occupati ⁱ

Tempo e frequenza		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	ⁱ ▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼
Territorio	Sesso																			
Italia	maschi	13 659	13 360	13 208	13 168	13 150	13 194	13 239	13 344	13 439	13 570	13 576	13 622	13 738	13 939	14 057	14 064	13 789	13 634	13 619
	femmine	7 647	7 554	7 553	7 651	7 707	7 853	8 036	8 251	8 526	8 671	8 713	8 783	8 825	9 049	9 165	9 341	9 236	9 238	9 349
	totale	21 307	20 914	20 761	20 819	20 858	21 048	21 275	21 595	21 965	22 241	22 289	22 404	22 563	22 988	23 222	23 405	23 025	22 872	22 967

Fonte ISTAT

- Crescita occupazione femminile

SITUAZIONE FEMMINILE

Figura 5 (occupati a tempo parziale)

Tempo e frequenza		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		i ▲▼	i ▲▼	i ▲▼	i ▲▼	i ▲▼	i ▲▼	i ▲▼	i ▲▼	i ▲▼	i ▲▼	i ▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼
Territorio	Sesso																			
Italia	maschi	771	782	786	792	801	823	842	866	842	829	703	648	635	660	699	744	702	754	809
	femmine	1 606	1 623	1 682	1 702	1 745	1 810	1 929	2 030	2 077	2 124	2 170	2 194	2 262	2 394	2 464	2 603	2 579	2 683	2 742
	totale	2 377	2 405	2 468	2 494	2 546	2 633	2 771	2 896	2 919	2 953	2 873	2 841	2 897	3 054	3 163	3 346	3 281	3 437	3 551

Fonte ISTAT

- Circa il 30% delle donne svolge un lavoro a tempo ridotto

SITUAZIONE FEMMINILE

Figura 6 (occupati a tempo parziale 40-59 anni con max diploma scuola secondaria superiore)

Tempo e frequenza		2004 	2005 	2006 	2007 	2008 	2009 	2010 	2011
Territorio	Sesso								
Italia	maschi	1 201	1 271	1 342	1 355	1 393	1 476	1 516	1 579
	femmine	793	865	970	1 045	1 095	1 143	1 207	1 298
	totale	1 994	2 136	2 311	2 399	2 488	2 619	2 723	2 877

Fonte ISTAT

- Forte incidenza del lavoro a tempo parziale per le donne con più basso livello di istruzione

SITUAZIONE FEMMINILE

Figura 7 (instabili sul totale degli occupati)

Età	Instabili/ occup. totale	
	Donna	Uomo
15-24 anni	50,7%	39,7%
25-34 anni	25,7%	15,5%
35-44 anni	15,7%	8,3%
45-54 anni	11,6%	5,7%
55-64 anni	8,1%	6,1%
65 anni e oltre	7,7%	8,6%

Fonte: ISTAT, Indagine sulle forze lavoro

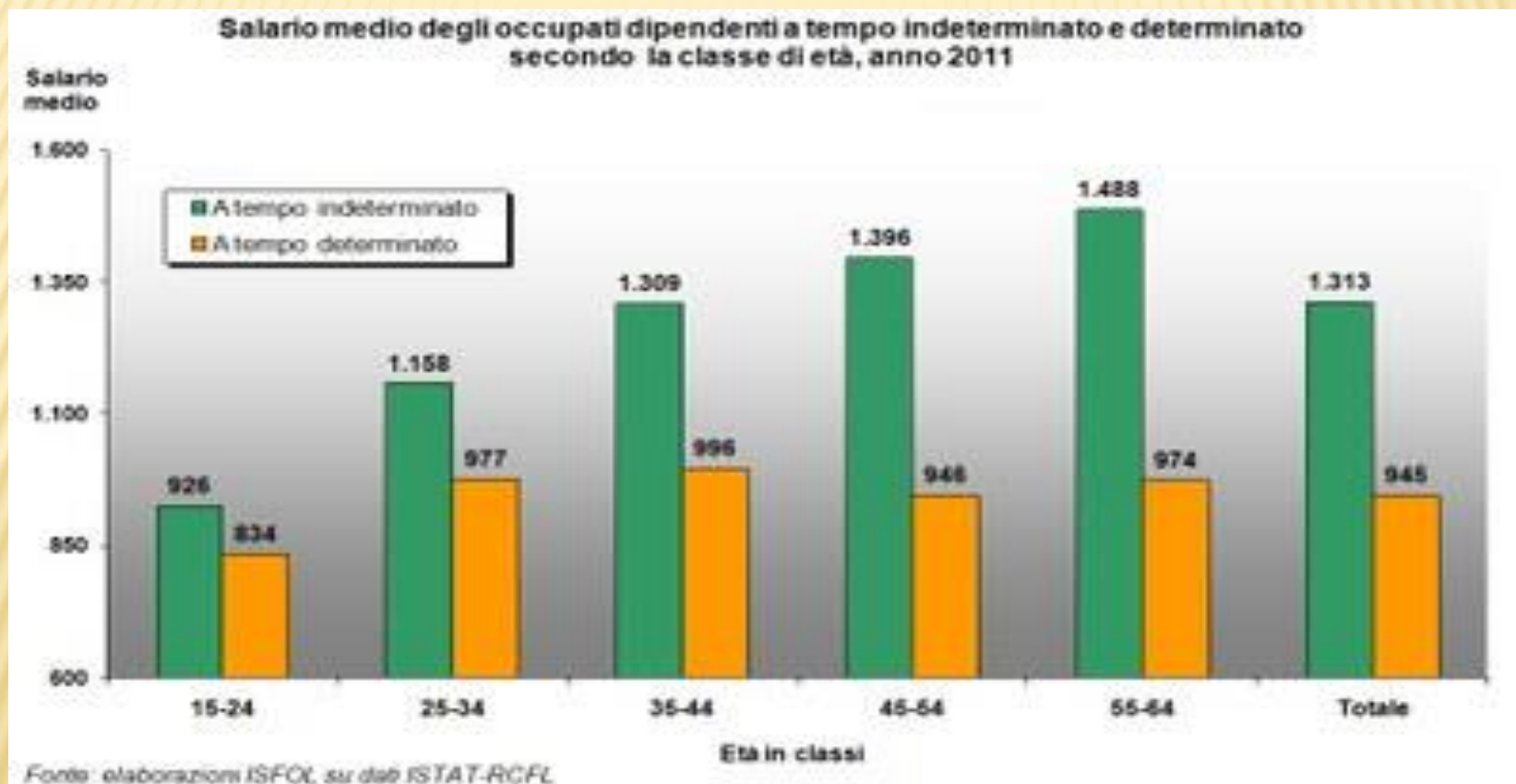
- Un instabile su due è donna (15-24 anni)

CONSEGUENZE SULLE RETRIBUZIONI

- ✖ I lavoratori a termine hanno percepito nel 2011 una **retribuzione inferiore del 28%** rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.
- ✖ Il divario risulta in **crescita** rispetto all'anno precedente (27,2%).

CONSEGUENZE SULLE RETRIBUZIONI

Figura 8 (salario medio occupati a tempo indeterminato e determinato)



- il salario medio dei lavoratori temporanei rimane sotto i 1.000 euro

CONSEGUENZE SULLE RETRIBUZIONI

- ✗ il lavoro a termine **evita**, con la scadenza dei contratti, l'**applicazione delle fasce di anzianità** previste dai contratti collettivi.
- ✗ I lavoratori con **contratto a termine e a tempo parziale** percepiscono un salario inferiore del 17,2% rispetto ai part-timers permanenti.

CONSEGUENZE SULLE RETRIBUZIONI

- ✗ **Modello insiders-outsiders** -> ad una componente maggioritaria di occupati con elevate tutele, si contrappone una platea di lavoratori caratterizzati da contratti flessibili, con poche tutele e scarse prospettive di carriera.
- ✗ Componente giovanile ulteriormente penalizzata.

CONSEGUENZE SULLA DISOCCUPAZIONE

Cassa Integrazione Guadagni



Prevalentemente per
le imprese dei **settori
industriali**

Mobilità



Solo alle imprese
con **più di 15
dipendenti**

Solo a chi aveva un
**contratto a tempo
indeterminato**

Indennità di Disoccupazione



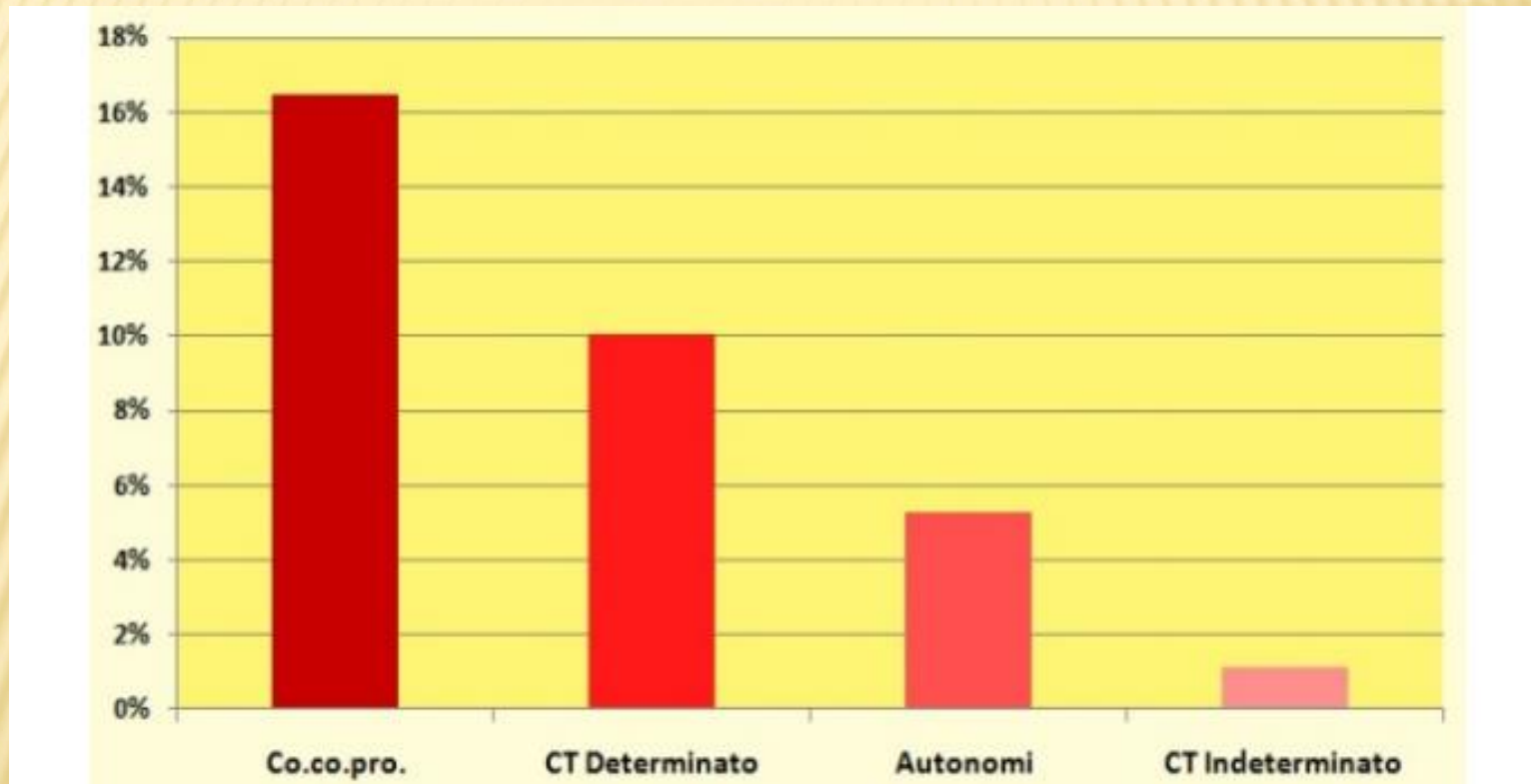
Non per gli
autonomi

Non i per
parasubordinati
(cioè in molti casi i
'precari')

- I precari sono esclusi da qualsiasi indennità che li assista nel passaggio tra un impiego e il successivo

CONSEGUENZE SULLA DISOCCUPAZIONE

Figura 9 (probabilità di perdere il lavoro per tipologia contrattuale)



- Precarietà al quadrato (lavoro a termine + primi ad essere sacrificati)

CONSEGUENZE SUL BENESSERE DEI LAVORATORI

- ✖ La mancanza di una **stabilità** lavorativa impedisce la progettualità, con conseguenze negative sia sull'individuo che sulle sue relazioni familiari e sociali.
- ✖ I lavoratori precari possono presentare delle **condizioni di salute** fisica e psicologica peggiori rispetto ai lavoratori con una situazione professionale più stabile.

CONSEGUENZE SUL BENESSERE DEI LAVORATORI

- ✖ **Fattori** -> incertezza sul proprio futuro, assenza di tutele riguardanti la malattia, maternità e infortuni, retribuzione scarsa, difficoltà a reggere continui cambiamenti di lavoro.
- ✖ La preoccupazione di perdere un lavoro costituisce una fonte di stress e le risposte a tale stress possono essere: emotive, fisiologiche, comportamentali...

CONSEGUENZE SUL BENESSERE DEI LAVORATORI

- ✖ Uno studio di László e collaboratori ha indagato gli effetti del lavoro temporaneo sulle condizioni di salute (auto valutate) di lavoratori di età compresa fra i 45 e i 70 anni di 16 paesi europei.
- ✖ **Risultato** -> I soggetti con impieghi precari sono risultati a maggiore rischio di malattia.

CONSEGUENZE SUL BENESSERE DEI LAVORATORI

- ✖ I paesi si differenziano per la portata delle norme sul mercato del lavoro, l'assistenza sanitaria e il grado di sindacalizzazione.
- ✖ Tali fattori possono potenzialmente fungere da tampone o aumentare ulteriormente il rischio di malattia a causa della precarietà del lavoro.

VANTAGGI DEI CONTRATTI ATIPICI

- ✗ **Per i lavoratori** -> 1) maggiori opportunità di trovare un impiego (almeno in teoria), anche se solo per un limitato periodo di tempo;
- ✗ 2) accrescere il bagaglio di conoscenze e di esperienze.
- ✗ **Per il datore di lavoro** -> 1) fare fronte ad esigenze temporanee senza appesantire i costi fissi aziendali di medio-lungo periodo;
- ✗ 2) conoscere un lavoratore prima di una eventuale assunzione.

SVANTAGGI DEI CONTRATTI ATIPICI

- ✗ **Per i lavoratori ->**
 - ✗ 1) peggiora la qualità della vita;
 - 2) impedisce di programmare l'esistenza in modo soddisfacente (es. matrimonio, acquisto della casa, nascita dei figli)
 - 3) abbassa livello delle retribuzioni
- ✗ **Per il datore di lavoro ->** scarsa fidelizzazione delle risorse umane.