

Sintesi del report “IL RICORSO AI CONTRATTI DI LAVORO ‘NON STANDARD’. Una indagine nella Provincia di Bologna”

15 giugno 2008

Prof. Michele La Rosa e Dott.ssa Sara Elisabetta Masi

Parte prima – Gli ‘incerti’ confini del problema

Premessa

Il concetto di lavoro “non standard”¹ è diventato, negli ultimi anni, una delle chiavi interpretative privilegiate per la descrizione del mercato del lavoro. Molte sono le indagini che hanno analizzato in particolare la domanda di lavoro ‘non standard’ sotto molteplici prospettive (condizioni dei lavoratori ‘non standard’, prospettive future, protezioni sociali, situazione familiare, ecc.), mentre, a nostro avviso, minore risulta l’approfondimento empirico rispetto alla offerta di lavoro ‘non standard’. In tal senso la presente ricerca si è soffermata sulle ragioni che inducono i datori di lavoro a ricorrere al lavoro ‘non standard’ nelle differenti realtà organizzative che caratterizzano il tessuto produttivo della Provincia di Bologna ed alle modalità dell’utilizzo, nel tempo, di tali forme contrattuali. Abbiamo dunque cercato di approfondire come all’interno di determinate realtà organizzative, che operano in specifici settori produttivi, siano inseriti i lavoratori ‘non standard’, attraverso quali forme contrattuali, per quali mansioni, con quali caratteristiche e con quali finalità. Abbiamo tuttavia osservato ed approfondito anche quali altre forme di flessibilità siano presenti e se e come le organizzazioni abbiano messo in atto innovazioni d’ordine organizzativo finalizzate a supportare la flessibilità dei lavoratori ‘non standard’ ed a sostenerli nei percorsi di crescita professionale pure attraverso una maggiore partecipazione degli stessi nei processi decisionali. In un certo senso – riprendendo anche alcune delle principali osservazioni poste dalla Unione Europea - si è voluto comprendere quale sia la ‘cultura’ della flessibilità presente nelle imprese del nostro territorio, se e come questa si possa differenziare dalla concezione di precarietà ed, ancora, se e quale ruolo l’impresa possa svolgere nel favorire una flessibilità che non si trasformi appunto in precarietà. La flessibilità è infatti a nostro avviso da intendersi come uno strumento che può avere successo solo là dove, come oramai viene spesso ripetuto, si combina con un adeguato sistema di sicurezza per i lavoratori, sia in termini di garanzie sociali, sia in termini di progressiva valorizzazione delle competenze e conoscenze. Riteniamo infatti che sia sempre più importante sostenere una nuova cultura del lavoro che sappia governare la flessibilità dei processi produttivi ed organizzativi facendo leva su una disciplina della regolamentazione che nel nostro Paese deve ancora completarsi in modo esaustivo, ma che trovi anche all’interno delle imprese nuove modalità per porre attenzione alle molteplici dimensioni della qualità del lavoro, quali, ad esempio, la qualità intrinseca dei posti di lavoro e la qualità del dialogo sociale.

Capitolo 1 - “I dati nazionali e regionali sul lavoro ‘non standard’ attraverso un confronto tra diverse definizioni

A cosa ci dobbiamo riferire quando parliamo di lavori ‘non standard’? La risposta non può essere univoca non esistendo nessuna definizione legislativa che lo specifichi. La confusione, inoltre, rischia di aggravarsi poiché, spesso, anche nei documenti prodotti nelle diverse sedi istituzionali, si è fatto e si fa un uso non sempre equivalente del concetto. Il dibattito a questo riguardo è stato più volte ‘acceso’ in quanto la definizione di lavoro ‘non standard’ ha un impatto immediato sulla *quantificazione* del fenomeno.

Per comprendere a quali bisogni nelle organizzazioni produttive (ma anche in quelle di servizio, come le pubbliche amministrazioni) i rapporti di lavoro ‘non standard’ rispondano, abbiamo ricostruito, seppur in modo non esaustivo, quelle che a nostro avviso ci sembrano le differenti posizioni presenti anche alla luce di non sempre chiare e puntuali rilevazioni, ciò al fine di specificare le forme contrattuali ‘non standard’ considerate nella presente ricerca e successivamente ‘quantificare’ chi siano e quanti siano i lavoratori ‘non standard’ in Italia ed in Emilia-Romagna impiegati nelle organizzazioni produttive e non, a partire da dette

¹ Nella presente ricerca abbiamo utilizzato il concetto di lavoro ‘non standard’ e non quello di lavoro ‘atipico’ perché come nota Giasanti (2008, pag. 26) “nel dibattito sociologico il termine lavoro atipico si riferisce in realtà quasi esclusivamente alle collaborazioni coordinate e continuative”. Oggetto della indagine empirica saranno invece diverse forme contrattuali che, come meglio delineremo nel seguito, si discostano con gradazioni diverse dal lavoro ‘standard’ (inteso come il lavoro dipendente a tempo indeterminato).

opzioni di metodo e di merito. Le ricerche sul tema prendono a riferimento due diverse accezioni di lavoro ‘non standard’: la prima più ristretta (quale quella dell’Istat²), la seconda maggiormente estesa³. Possiamo di conseguenza stimare, a livello nazionale, i lavoratori ‘non standard’ secondo la definizione ristretta a 3 milioni e secondo l’accezione estesa a 5 milioni (a livello regionale, 300 mila e 500 mila).

Pur nella consapevolezza che il lavoro ‘non standard’ è un fenomeno complesso, con molteplici sfaccettature e difficilmente quantificabile una volta per tutte, ma al fine di restringere il campo di analisi per la nostra indagine empirica, abbiamo preso a riferimento, nel seguito del presente lavoro, in modo maggiormente dettagliato le forme contrattuali ‘non standard’ nella sua accezione ‘ristretta’ ossia il contratto a tempo determinato, il contratto in somministrazione e i rapporti di lavoro parasubordinati (ossia le co.co.co e il contratto a progetto). Si è in altre parole scelto di analizzare quelle fattispecie di lavoro ‘non standard’ che si distanziano in modo più marcato dal lavoro subordinato indeterminato e a tempo pieno per quanto concerne in specifico due dimensioni quali il grado di protezione sociale dei lavoratori e la durata/stabilità del lavoro e che si sono parallelamente più diffuse nel nostro paese e nella nostra Regione negli ultimi anni.

Tali forme contrattuali costituiscono oramai più del 13% del totale dell’occupazione a livello nazionale (il 10% dell’occupazione è costituito da rapporti a tempo determinato e il 3,5% da contratti parasubordinati) e il 10%-15% a livello regionale (a seconda dei dati presi a riferimento):

Tab. 1 – Lavoratori ‘non standard’ presi a riferimento sul totale dell’occupazione

Tipologia contrattuale	Italia		Emilia-Romagna		
	Definizione ‘estesa’ V.a. (migliaia di unità) Isfol Plus - Inps	% su tot. Occupazione (23417 mila occupati al 30-6-07)	Definizione ‘estesa’ V.a. (migliaia di unità) Dati Unioncamere	Definizione ‘estesa’ V.a. (migliaia di unità) Dati RER	% su tot. Occupazione (1936 mila occupati al 30-6-07)
Contratti a termine (di cui 532 mila a part time)	2.361	10,08%	0,163	0,157	8,41%-8,11%
Co.co.co		3,56%			7,23%-1,9%
Prestatori d’opera occasionali	834 - 884		0,140	0,031 0,006	
Lavoratori a termine e parasubordinati	3195-3245	13,64	0,303	0,194	15,64%-10,01%

Abbiamo cercato tuttavia di dar conto, ove possibile, anche dell’uso del contratto *part time* all’interno delle imprese coinvolte nella nostra ricerca empirica per meglio comprenderne l’utilizzo. Non sono state oggetto di approfondimento empirico le forme di lavoro autonomo di seconda generazione in quanto riteniamo che questo presenti alcune peculiarità che merito un approfondimento mirato, ma non ci siamo soffermati neppure su alcune forme contrattuali recentemente introdotte (come il contratto di lavoro ripartito).

² L’Istat definisce come “atipici” quegli impieghi che offrono garanzie limitate, in termini di accesso alla copertura previdenziale, di ammortizzatori sociali e di durata del rapporto lavorativo. Sono quindi lavoratori atipici secondo le rilevazioni dell’Istat i dipendenti a tempo determinato (comprendendo al loro interno i contratti interinali, oggi, in somministrazione), i lavoratori con contratti a chiamata ed i lavoratori parasubordinati (i co.co.co e i collaboratori a progetto).

³ Una definizione più ‘estesa’ di lavoro ‘non standard’ è invece rintracciabile in diverse fonti (Isfol, 2006; Mandrone e Massarelli, 2006; Gallino, 2007, Cnel, 2007). Ad esempio l’ultima indagine del Cnel (2007) comprende nel lavoro ‘non standard’ anche una parte di coloro che possiedono partita Iva (i cosiddetti ‘finti autonomi con partita Iva’, ossia soggetti che hanno partita Iva ma che svolgono prestazioni lavorative per un unico committente). Altre rilevazioni poi, come quella realizzata annualmente dall’Osservatorio sul mercato del lavoro della Regione Emilia Romagna o quella di UnionCamere Emilia Romagna, ma anche diversi studi sul lavoro cosiddetto flessibile (Gallino, 2007; Giasanti, 2008) ricomprendono anche coloro che hanno contratti a tempo parziale. Diversamente da alcune recenti indagini non abbiamo compreso nella stima del lavoro ‘non standard’ nella sua accezione ‘estesa’ i lavoratori in nero, o coloro che hanno doppi lavori, o ancora coloro che non hanno in un certo periodo una occupazione perché hanno terminato un contratto a termine (si veda ad esempio Mandrone e Massarelli, 2005 ; Gallino, 2007).

Capitolo 2 - “Il lavoro ‘non standard’: il quadro normativo”

Sempre al fine di meglio comprendere quali siano le attuali fattispecie giuridiche a disposizione abbiamo poi ricostruito i principali schemi normativi delle differenti forme contrattuali ‘non standard’ oggetto della presente indagine (il lavoro a tempo determinato, il lavoro in somministrazione, il lavoro a progetto ed occasionale ed il part time). A questo scopo abbiamo innanzitutto ricostruito la legislazione che ha sistematizzato e quindi dato inizio, in Italia, alla flessibilizzazione delle forme lavorative, legislazione che deve prioritariamente individuarsi con la cosiddetta Legge “Treu” del 1997 e in seguito con la più recente normativa (L. 30 del 2003 e successivi decreti attuativi) che ha modificato il quadro del lavoro nazionale, integrandolo con le modifiche introdotte dalla L. 247/2007 sul Protocollo Welfare e con la L. 244/2007 (legge finanziaria 2008).

Ci siamo poi soffermati sul dibattito europeo che –seppur non senza ambiguità – ci invita a porre attenzione ad alcune dimensioni che ruotano attorno al tema di come conciliare le esigenze di flessibilità delle imprese con quelle dei lavoratori ‘non standard’ che risultano particolarmente critiche in numerose situazioni.

In particolare da una parte l’invito del Libro Verde che orienta e **promuove il diritto del lavoro** quale strumento in grado di contribuire a promuovere la flessibilità associata alla sicurezza, indipendentemente dalle forme contrattuali. E’ evidente come le riforme messe in atto in Italia negli ultimi anni pur richiamando i principi europei rispetto alla esigenza di conciliare flessibilità ed equità sociale sembrano muoversi però per lo più in una differente direzione. Nel nostro paese il quadro normativo è monco: il decreto legislativo 276/2003 ha preso le mosse da una delega alla quale è stata espunta la parte riguardante l’adeguamento degli ammortizzatori sociali, rimandando ad un secondo disegno di legge, con indicazioni piuttosto contraddittorie e senza rilevante considerazione in merito alla protezione della crescente massa di soggetti contrattualmente meno tutelati. La L. 247/2007 sul Protocollo Welfare e la L. 244/2007 (legge finanziaria 2008) non hanno modificato in modo sostanziale tale situazione.

Il secondo aspetto è costituito dal fatto che i documenti europei legano la flessicurezza alla **qualità del lavoro**, ove si includono espressamente la retribuzione e gli altri benefici, le condizioni lavorative, l’accesso alla formazione permanente e le prospettive di carriera. Il passaggio è di notevole importanza, poiché supera le remore e le incertezze sulla conseguibilità del bilanciamento tra flessibilità e sicurezza, da un lato, e tra flessicurezza e lavoro dignitoso, dall’altro. Il sostenere che la qualità del lavoro, nell’accezione suddetta, riveste un ruolo “cruciale” ai fini dell’approccio della flessicurezza, permette alle istituzioni europee di superare l’originaria posizione ancora legata ad una “libertà di licenziare” non accompagnata dalla previsione di transizioni professionali verso occupazioni non soltanto “stabili” ma anche “giuridicamente sicure”(Massimiani, 2006)⁴. Proprio questo secondo aspetto della flessicurezza, che pone l’accesso alla formazione e allo sviluppo delle carriere quali aspetti essenziali della sicurezza del lavoro, ci sembra centrale nell’analizzare la domanda di lavoro ‘non standard’ al fine di comprendere la capacità delle organizzazioni produttive nel riorganizzarsi, di sviluppare nuove tecniche gestionali, attraverso una organizzazione del lavoro meno gerarchica e capace di dar spazio anche ai lavoratori ‘non standard’ per garantire a tutti i lavoratori un lavoro di qualità.

Crediamo che su questo terreno ci sia molto da lavorare: le stesse Raccomandazioni del Consiglio, riguardanti l’attuazione delle politiche in materia di occupazione degli Stati membri mettono in risalto come la diffusione di efficaci innovazioni d’ordine organizzativo rimane debole in Europa. Scarsa risulta in particolare proprio l’attenzione posta per la qualità del lavoro (eccezion fatta per la salute e la sicurezza nel lavoro, campo nel quale molti Stati membri hanno avviato nuove strategie per migliorare la normativa esistente). Le Raccomandazioni dell’Unione Europea riguardano infatti la necessità di dare rilievo ad altre dimensioni della qualità del lavoro, quali, ad esempio, la qualità intrinseca dei posti di lavoro e la qualità del dialogo sociale.

Capitolo 3 - “L’indagine di sfondo: le interviste ai testimoni significativi”

Abbiamo poi coinvolto attraverso interviste semi strutturate n. 11 testimoni significativi appartenenti a diversi enti ed organizzazioni per approfondire ed evincere le principali peculiarità e caratteristiche del lavoro non standard nel contesto di riferimento.

Ente/Organizzazione di appartenenza:

Referente ALAI-CISL Emilia Romagna

Referente NIDIL Bologna

⁴ Commissione europea 2007; Consiglio dell’UE 2007.

Referente Regione Emilia-Romagna Servizio Politiche industriali
Referente Regione Emilia Romagna – Servizio Lavoro
Referente Confartigianato Federimpresa Emilia Romagna
Referente Regione Emilia Romagna – Servizio Lavoro - Osservatorio mercato del lavoro regionale
Referente IRES-CGIL Emilia Romagna
Referente In Proprio-CNA regionale
Referente Provincia di Bologna – Osservatorio mercato del lavoro provinciale
Referente Università di Bologna – Dipartimento di Sociologia
Referente In Proprio-CNA provinciale

Abbiamo così integrato i dati quantitativi con riflessioni ed osservazioni di natura prevalentemente qualitativa finalizzate a descrivere lo stato e le caratteristiche del sistema produttivo locale, le sue più recenti evoluzioni, i settori in cui le forme contrattuali ‘non standard’ sono più diffuse, le prospettive e i bisogni dei lavoratori che in esse operano. Di seguito presentiamo in estrema sintesi le principali risultanze emerse.

Chi sono e come vivono i lavoratori ‘non standard’?

Innanzitutto, i diversi attori coinvolti ci hanno confermato la difficoltà nella lettura dei dati sul fenomeno del lavoro ‘non standard’ ancora presente oggi, dovuta alle diverse fonti informative che è necessario incrociare e confrontare per avere un quadro completo delle differenti sfaccettature di tali forme di lavoro. Nonostante tali difficoltà, la maggior parte dei testimoni ci descrive un quadro piuttosto omogeneo caratterizzato a livello regionale e a livello provinciale da alcune recenti tendenze comuni. Il lavoro ‘non standard’, nelle sue diverse forme contrattuali, pare essersi oramai diffuso in tutti i settori pubblici e privati che caratterizzano il nostro tessuto produttivo. Difficile risulta per i nostri testimoni affermare con precisione in quali settori sono più diffuse certe forme contrattuali di lavoro ‘non standard’ piuttosto che altre. In linea generale, i testimoni indicano i contratti a tempo determinato presenti sia nel settore secondario sia nel terziario, così come sia nelle piccole realtà sia in quelle grandi. Indicano poi il lavoro in somministrazione maggiormente diffuso nel settore metalmeccanico e per i profili medio-bassi, non nascondendo però come il lavoro in somministrazione stia via via coinvolgendo anche figure con qualifiche più elevate. I testimoni poi ci confermano il tendenziale aumento del lavoro a tempo determinato, sia nel settore privato sia in quello pubblico, motivato anche dai limiti posti alle collaborazioni dal D.Lgs 276/2003. Per quanto concerne le collaborazioni coordinate continuative, (avendo il D.Lgs 276/2003 introdotto le collaborazioni a progetto al di fuori della PA) queste risultano per i testimoni diffuse esclusivamente nella pubblica amministrazione. Di più difficile collocazione è per i nostri testimoni l’altra area del lavoro ‘non standard’, quale è quella del lavoro parasubordinato nel settore privato (con le collaborazioni a progetto, le collaborazioni occasionali e anche le associazioni in partecipazione) in quanto risulta molto più frammentata nelle diverse realtà produttive (dal settore dei servizi alla persona alle imprese metalmeccaniche ai call center, ecc.), con una presenza forte per lo più nelle imprese di medie e piccole dimensioni (come il settore del commercio al dettaglio, del turismo, dei servizi alla persona, ecc.) ricomprendendo poi al proprio interno figure profondamente diverse (dal consulente in imprese private alle collaborazioni nelle palestre). Questo rappresenta agli occhi dei testimoni coinvolti la parte più grigia e meno visibile del lavoro ‘non standard’.

Per quanto concerne *le caratteristiche dei lavoratori ‘non standard’*, questi risultano essere essenzialmente i giovani e le donne, con qualifiche prevalentemente basse. Ma diversi testimoni ci segnalano come tali caratteristiche (che hanno, in questi ultimi anni, portato a leggere il lavoro ‘non standard’ come una possibile strada, un cosiddetto ‘trampolino’, per favorire l’inserimento nel mercato del lavoro di quei soggetti che, nel mercato del lavoro italiano, sono tradizionalmente stati i più deboli), stiano ‘sfumando’. Aumentano dunque i lavoratori ‘non standard’ anche con qualifiche elevate, così come risulta in crescita quella fascia di lavoratori non più giovane e non ancora troppo ‘vecchi’. Sembra poi prolungarsi -anche nella nostra Regione e nella Provincia di Bologna- la permanenza nel lavoro ‘non standard’, in tal senso i nostri testimoni sottolineano l’emergere –di un possibile rischio di ‘trappola’ del lavoro ‘non standard’ dal quale pare sempre più difficile uscire.

Alla domanda *“come vivono i lavoratori non standard?”*, i testimoni concordano sulle notevoli difficoltà che questi soggetti incontrano. Le difficoltà, chiaramente, sono da ricondurre innanzitutto alla instabilità economica che tali contratti generano mancando in particolare, nel nostro paese, una riforma degli ammortizzatori sociali capace di sostenere tali soggetti nei periodi di non lavoro e nella progettazione di un futuro. Altra difficoltà concerne le limitate possibilità di mantenere aggiornato il proprio ‘paniere di competenze’.

Le ragioni del ricorso al lavoro ‘non standard’ da parte dei datori di lavoro

Le ragioni del ricorso al lavoro ‘non standard’, da parte delle imprese, sono da ricondurre, secondo una parte dei testimoni coinvolti, essenzialmente all’esigenza, sempre più pressante in seguito alla concorrenza internazionale, di allineare le curve di andamento della produzione con quelle dei costi della manodopera. Altra esigenza delle imprese risulta essere quella di selezionare i lavoratori con tempi più lunghi rispetto ai periodi di prova previsti dai contratti vigenti. Il lavoro subordinato a termine (sia nella forma di contratto in somministrazione sia in quella di contratto a tempo determinato) rappresenta dunque, per alcuni testimoni una ‘modalità’ con cui le imprese si ‘prendono del tempo’ al fine di conoscere ‘meglio’ i lavoratori (essendo valutato troppo breve il periodo di prova previsto per il lavoro standard). Tali motivazioni si intrecciano però con le caratteristiche del sistema produttivo locale che presenta, da una parte, un sistema produttivo per lo più maturo che richiede competenze medio-basse e che ha vissuto recenti processi di riorganizzazione ed esternalizzazione e momenti di profonda crisi (in particolare il settore tessile, dell’abbigliamento, quello calzaturiero). Dall’altra parte, il tessuto produttivo è stato caratterizzato da una forte crescita del settore dei servizi (alle imprese ed alle persone) proponendo modalità organizzative e lavorative in parte nuove, che si intrecciano anche con i processi di esternalizzazioni di molti servizi pubblici.

Per quanto concerne la Pubblica Amministrazione, le ragioni dell’utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative risiedono in parte in un ‘nuovo’ modo di lavorare delle Pubbliche amministrazioni maggiormente legato a progetti (come per il Fondo sociale europeo), ma a parere di tutti gli intervistati è essenzialmente il blocco delle assunzioni che ha portato all’uso diffuso di tale forma contrattuale.

Infine, l’uso delle collaborazioni (prima del D.Lgs 276/2003 nella forma di co.co.co., oggi nella forma delle collaborazioni a progetto) nel settore privato viene motivata – secondo i nostri testimoni – da due differenti tendenze. Da una parte le collaborazioni si diffondono per fornire principalmente alle imprese servizi sotto la forma di consulenze, incrociando in questo modo progetti professionali individuali orientati alla realizzazione di attività autonome, con le esigenze di flessibilità delle imprese (vengono qui ricomprese le qualifiche più elevate). Dall’altra parte invece, almeno prima del D.Lgs 276/2003, si è assistito al diffondersi di un uso ‘scorretto’ della forma della collaborazione finalizzata ad inserire nell’organico delle imprese soggetti che svolgevano attività del tutto strutturali all’organizzazione, in particolare nel settore del commercio, dei servizi alla persona, del turismo e nell’amministrazione. E’ infine importante sottolineare come, secondo diversi testimoni, il fulcro del problema sull’uso del lavoro ‘non standard’ risieda essenzialmente non tanto nel fatto che queste forme contrattuali si sono diffuse nei servizi o nei settori produttivi più maturi, quanto nell’uso che ne viene fatto. E’ dunque la cultura imprenditoriale che governa tali sistemi a determinare un ‘uso’ od un ‘abuso’ di dette forme contrattuali; in altri termini, è possibile affermare, con le parole di una testimone coinvolta, che è la *responsabilità sociale di impresa* l’elemento sul quale è necessario agire (e studiare) insieme alle modalità con cui questa si intreccia e viene rafforzata dalla presenza o assenza delle associazioni dei lavoratori (quest’ultima ancora strettamente dipendente dalle dimensioni delle realtà organizzative).

La presente fase in stretta connessione con quelle descritte nei capitoli precedenti ci ha permesso di pervenire alla individuazione, nella Parte seconda dedicata alla indagine empirica, dei settori produttivi di riferimento e di evidenziare alcuni primi elementi critici che saranno oggetto di approfondimento quanti-qualitativo. L’ambito è circoscritto e mirato alla situazione provinciale in una prospettiva regionale.

Parte seconda - Una indagine sulla domanda di lavoro ‘non standard’ nella Provincia di Bologna

Capitolo 4 – L’impostazione metodologica della ricerca

Nel presente capitolo abbiamo, alla luce di quanto emerso e descritto nella Parte Prima del presente lavoro, definito l’impostazione metodologica della ricerca ed abbiamo descritto le caratteristiche del contesto produttivo e del mercato del lavoro ‘non standard’ nella Provincia di Bologna.

Lo stato di avanzamento del progetto

Di seguito descriviamo sinteticamente lo **stato di avanzamento** del progetto:

- <i>Impostazione metodologica della ricerca</i> : la presente fase ha costituito un momento preliminare composto da incontri con l’Istituto de Gasperi, ricognizione del	Report intermedio (23 maggio 2008) – cap. 1-2-3
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

<p>materiale già disponibile, individuazione di eventuali testimoni significativi da coinvolgere. Tali azioni sono state finalizzate a pervenire, partendo dalle indicazioni/bisogni dell'istituto stesso, ad una prima proposta metodologica.</p>	
<p>- Realizzazione dell'<i>analisi di sfondo</i> finalizzata a pervenire all'individuazione delle forme contrattuali 'non standard' e dei settori produttivi di riferimento per la successiva indagine empirica. A tale scopo si sono realizzati diversi passaggi, intervallati da incontri periodici con l'Istituto de Gasperi.</p> <p>Una prima fase è stata finalizzata alla ricostruzione ed alla presentazione all'Istituto de Gasperi delle principali caratteristiche quantitative del lavoro 'non standard' in Italia ed in Emilia Romagna (si veda capitolo 1) ed alla ricostruzione seppur sintetica del quadro normativo del lavoro non standard in Italia (si veda capitolo 2).</p> <p>Il secondo momento, di natura qualitativa, è stato finalizzato, attraverso il coinvolgimento di n. 11 testimoni significativi, a ricostruire le principali caratteristiche del 'lavoro non standard' nel nostro contesto di riferimento e le tendenze future (si veda capitolo 3). Questi momenti, insieme all'analisi dei dati quantitativi di cui sopra, ha permesso di pervenire alla individuazione dei settori produttivi e delle forme contrattuali non standard oggetto privilegiato della indagine qualitativa successiva. I dati emersi sono stati discussi e rielaborati all'interno dell'Istituto de Gasperi.</p>	<p>Report intermedio (23 maggio 2008) – cap. 1-2-3</p>
<p>- <i>Analisi quanti-qualitativa sulle ragioni e sulle modalità dell'utilizzo del lavoro non standard</i>: questa fase è stata finalizzata a comprendere dal lato dell'offerta di lavoro 'non standard' i seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conoscenze, giudizio, modifiche ed integrazioni sulla legge 30 e il D. Lgs. 276/03 ➤ Tipologie di contratti utilizzati ➤ Ragioni e motivi dell'utilizzo del lavoro non standard ➤ Formazione, stabilizzazione e buone pratiche ➤ Politiche attive possibili, quali e a opera di chi <p>I passaggi operativi seguiti sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - predisposizione dell'impianto metodologico e definizione degli attori da coinvolgere - somministrazione di un questionario ai manager/direttori del personale al fine indagarne il concreto utilizzo delle forme di lavoro non standard nelle loro rispettive realtà organizzative - realizzazione di interviste a datori di lavoro 	<p>Report intermedio (23 maggio 2008) – cap. 4 e allegati strumenti della ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>il questionario è stato somministrato attraverso Federmanager. Al 15 GIUGNO sono ritornati 21 questionari (abbiamo già chiesto diversi solleciti) rispetto ad un centinaio di iscritti</i> - <i>abbiamo contattato Manager Italia per proporgli l'invio del questionario: a giorni ci danno la risposta</i> - <i>individuazione dei settori di riferimento (metalmeccanico, grande distribuzione, servizi alla persona e P:A:) per le interviste ai datori di lavoro (in totale n. 30 aziende)</i> - <i>al 15 giugno sono state realizzate:</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>n 16. interviste e già presi appuntamenti per n. 10 interviste che saranno realizzate entro fine di giugno. Le restanti interviste saranno realizzate nel mese di luglio</i> <p><i>Sono emerse difficoltà per il settore della Grande distribuzione in quanto i responsabili delle R.U. non sono sul territorio provinciale e non sono disponibili</i></p>
<p>- <i>Analisi quantitativa sulle condizioni dei lavoratori 'non</i></p>	<p><i>Al 15 giugno sono ritornati (dopo molteplici</i></p>

<p><i>standard' nella Provincia di Bologna: un'ultima fase è stata finalizzata ad indagare, attraverso la somministrazione di un questionario, i bisogni specifici delle diverse tipologie di lavoratori 'non standard'. In particolare si è voluto ricostruire il percorso lavorativo (esperienza lavorativa passata, motivi di interruzione precedente lavoro), il percorso formativo (titolo di studio, corsi di formazione e formazione continua) e le condizioni lavorative attuali dei lavoratori rispetto ad alcune dimensioni quali qualità del lavoro, stabilità della condizione occupazionale, prospettive future. Il questionario è stato somministrato grazie alla collaborazione del Nidil-Cgil Bologna e dell'Alai-Cisl Bologna.</i></p>	<p><i>solleciti):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 questionari da parte del Nidil - 35 questionari da parte dell'Alai <p><i><u>L'Alai ha ora deciso di somministrare il questionario anche a coloro che si presentano allo sportello. Per cui dovrebbe aumentare in modo considerevole il numero</u></i></p> <p><i><u>Con il Nidil stiamo sollecitando nuovamente i referenti sindacali</u></i></p>
<p><i>– Elaborazione e validazione del report finale.</i></p>	<p><i>Luglio 2008 (Bozza) Settembre 2008 (versione definitiva)</i></p>

Le forme contrattuali non standard prese a riferimento e i settori produttivi

Come abbiamo delineato nella Parte prima al fine di restringere il campo di analisi per la nostra indagine empirica, abbiamo preso a riferimento, in modo maggiormente dettagliato le forme contrattuali 'non standard' nella sua accezione 'ristretta' ossia il contratto a tempo determinato, il contratto in somministrazione e i rapporti di lavoro parasubordinati (ossia le co.co.co e il contratto a progetto). Si è, in altre parole, scelto di analizzare quelle fattispecie di lavoro 'non standard' che si distanziano in modo più marcato dal lavoro subordinato indeterminato e a tempo pieno per quanto concerne in specifico due dimensioni quali il *grado di protezione sociale dei lavoratori* e la *durata/stabilità del lavoro* e che si sono parallelamente più diffuse nel nostro paese e nella nostra Regione negli ultimi anni. Nonostante ciò abbiamo cercato di raccogliere alcune informazioni anche per quanto concerne altre forme contrattuali (come il part time) al fine di avere un quadro il più esaustivo possibile delle differenti forme contrattuali presenti all'interno di una impresa.

Per quanto concerne i settori produttivi, anche in questo caso, basandoci sulle indagini analizzate e sulle suggestioni emerse con le interviste ai testimoni significativi, abbiamo identificato 4 settori di riferimento:

- il *settore metalmeccanico*: settore tradizionale del contesto produttivo locale che è stato in questi ultimi anni soggetto a profonde trasformazioni nel quale – in base ai dati dell'Osservatorio provinciale il 24% degli avviamenti nel 2007 è stato realizzato per contratti a tempo determinato e il 34% per contratti in somministrazione
 - il *settore della grande distribuzione*: settore che risulta in crescita e nel quale gli avviamenti sono stati per il 60% contratti a tempo determinato e collaborazioni
 - il *settore dei servizi alla persona*: rappresenta insieme ai servizi alle imprese uno dei settori trainanti l'economia del territorio in questi ultimi anni e per quanto concerne gli avviamenti anche in questo caso più del 50% sono stati per contratti a tempo determinato e per contratti a progetto
 - la *pubblica amministrazione* che infine presenta il 22% di avviamenti con contratti di lavoro parasubordinati
- *elaborazione e validazione del report finale*. In quest'ultima fase si è elaborato il report finale riportante le principali risultanze emerse dall'analisi quanti-qualitativa.

Il contesto produttivo ed il mercato del lavoro 'non standard' nella Provincia di Bologna

La debolezza complessiva del Paese negli ultimi anni ha minato anche la solidità dei sistemi locali come quello bolognese; quest'ultimo evidenzia infatti alcuni segnali di sofferenza, quali l'aumento delle imprese in difficoltà e del ricorso alla cassa integrazione, anche in settori tradizionalmente forti. I “grandi settori tradizionali” (commercio, manifatturiero, costruzioni ed agricoltura) risultano ancora dominare la struttura

produttiva locale anche se in termini di numero di imprese registrate si evidenzia la diminuzione di queste, nei quattro settori tradizionali, di 285 unità nel 2006 rispetto all'anno 2005, in contrapposizione alla crescita per il macro settore dei “servizi alle persone e dei servizi alle imprese”, in cui il numero si incrementa di 338 nuove aziende.

Secondo i dati stimati dall'Istat, la popolazione provinciale è occupata per il 2,7% in agricoltura, per il 26,8% nell'industria in senso stretto (in particolare nel settore metalmeccanico), per il 6,1% nelle costruzioni e per il 64,5% nei servizi, in evidente correlazione con le caratteristiche del sistema produttivo del territorio. Il Commercio e il cosiddetto terziario avanzato sono i due settori economici che maggiormente lo rappresentano, pesando, come numero di aziende, rispettivamente il 25% e oltre il 18% sul totale delle imprese attive della provincia.

Alcuni dati relativi al mercato del lavoro sono ricavabili dal *Rapporto sul mercato del lavoro del primo semestre 2007*, presentato dall'Amministrazione provinciale. Secondo il dato al 30 giugno 2007, sono 43.277 le persone in stato di disoccupazione della provincia di Bologna, di cui 26.641, pari al 62%, disoccupati di lunga durata ovvero disoccupati da oltre 12 mesi. La crescita del numero di disoccupati nella provincia di Bologna non ha comunque mostrato particolari accelerazioni rispetto al recente passato, nonostante ciò è possibile evidenziare l'aumento dei lavoratori non italiani (dal 22 al 23%), uno spostamento verso le fasce di età più mature ed un leggero calo della disoccupazione femminile dal 60,4% al 59,7%). Nel primo semestre del 2007 si sono avuti 53 mila avviamenti con un incremento di circa 12mila avviamenti rispetto al 2006. Nel complesso, il fenomeno più rilevante riguarda le modificazioni piuttosto intense della composizione delle assunzioni secondo il tipo di contratto. Infatti, sempre restringendo l'esame ai lavoratori dipendenti, aumenta in modo ingente il numero delle assunzioni a tempo indeterminato (da 11.280 a 14.854) ed aumenta anche in modo notevole il numero di assunzioni a tempo determinato (da 18.481 a 21.499). Diminuiscono i contratti di apprendistato, mentre rimangono stabili gli avviamenti in qualità di socio lavoratore di cooperativa e si accrescono sensibilmente anche gli avviamenti come lavoratori interinali. Infine, gli avviamenti in qualità di lavoratore parasubordinato hanno rappresentato nel corso della prima metà del 2007 circa il 12% di tutti gli avviamenti segnalati. Esaminando più in dettaglio la composizione degli avviati al lavoro secondo la tipologia di contratto e la classe di età, emerge, che le classi di età più giovani comprendono quasi la metà degli avviati (il 18,7% nella classe da 15 a 24 anni e il 28,5% nella classe da 25 a 34 anni). Non trascurabile è comunque l'apporto delle classi di età centrali (35-54 anni) a cui si riferisce il 37,1% di tutti gli avviamenti. Le assunzioni come lavoratori dipendenti riguardano soprattutto le classi 35-54 anni.

I settori su cui si concentrano la maggior parte degli avviamenti è quello manifatturiero (23,9% di tutti gli avviamenti registrati), seguito dagli alberghi e pubblici esercizi (16,0%), dal commercio (12,1%), dalle attività di servizio alle imprese (11,2%) e dalle costruzioni (8,9%). Non trascurabile è anche il peso in termini di avviamenti che viene ricoperto dai settori della Pubblica Amministrazione: il settore dell'Istruzione registra circa 2300 avviamenti nel primo semestre del 2007, e quello della Pubblica Amministrazione circa 1.500⁵. Ciò che differenzia i diversi comparti produttivi è in particolare la tipologia dei contratti a cui fanno ricorso. Nel settore manifatturiero, la domanda di lavoro viene a concentrarsi particolarmente sui contratti a tempo indeterminato, sull'apprendistato e sul lavoro interinale. Quest'ultima forma contrattuale svolge un ruolo abbastanza importante anche nei settori degli Alberghi e ristoranti e delle Attività finanziarie. Di un certo interesse è notare anche che gli avviamenti quali Socio lavoratore di cooperativa tendono a concentrarsi nei settori della Sanità e assistenza sociale (19,7%), dei Trasporti (33,5%). Il lavoro parasubordinato (co.co.co, lavoro a progetto e occasionale e altro) si rileva che in diversi settori la sua incidenza relativa è particolarmente intensa. Si tratta dei settori degli Alberghi e ristoranti (i contratti di lavoro parasubordinato rappresentano il 14,3% di tutti gli avviamenti, con una forte prevalenza dei Lavori a progetto), del Commercio (21,2%, con una prevalenza delle Collaborazioni Coordinate e Continuative), delle Attività immobiliari e servizi alle imprese (24,1%, con prevalenza dei Lavori a progetto), degli Altri servizi pubblici, sociali e personali (24,5%, con prevalenza anche in questo caso dei lavori a progetto) e della Pubblica Amministrazione (22,4%).

Il Rapporto infine evidenzia come nel corso degli ultimi tre anni la probabilità di sopravvivere nello stato di lavoratore “in transit” (ossia con contratti a tempo determinato) continua a rimanere superiore al 90% anche dopo 880 giorni. Si tratta di una situazione in cui il lavoratore continua ad essere avviato al lavoro con

⁵ L'incremento registrato da questi settori rispetto al primo semestre 2006 è da ricondurre comunque in massima parte all'effetto della nuova normativa sulle comunicazioni degli avviamenti introdotta con la legge finanziaria per il 2007 (rispetto al primo semestre si registrano infatti 1.700 avviamenti in più per il settore Istruzione e circa 500 per la Pubblica Amministrazione).

9 / Istituto Regionale di Studi sociali e politici “Alcide De Gasperi” - Bologna

contratti che restano però a tempo determinato, e la durata media di ogni singolo episodio di lavoro è inferiore a 70 giorni.