

Istituto Regionale di Studi sociali e politici “Alcide De Gasperi” – Bologna

Il ricorso ai contratti di lavoro non standard

Una indagine nella provincia di Bologna

realizzata con il contributo della



Prof. Michele La Rosa e Dott.ssa Sara Elisabetta Masi (C.I.Do.S.Pe.L)

Indice

Parte prima – Gli ‘incerti’ confini del problema

Premessa.....	5
---------------	---

Capitolo 1 - I dati nazionali e regionali sul lavoro ‘non standard’ attraverso un confronto tra diverse definizioni.....	7
---	----------

1.1. Premessa.....	7
1.2. Il lavoro ‘non standard’ in Italia.....	8
1.3. Il lavoro ‘non standard’ in Emilia Romagna.....	12
1.4. Brevi conclusioni: le forme di lavoro ‘non standard’ prese a riferimento nell’indagine empirica.....	13

Cap. 2 – Il lavoro ‘non standard’: il quadro normativo.....	17
--	-----------

2.1. Premessa.....	17
2.2. Legge “Treu”, L. 30/ 2003 e L. 247/2007: le vie italiane alla flessibilità.....	17
2.2.1. <i>Il lavoro a tempo determinato</i>	20
2.2.2. <i>Il contratto di somministrazione di lavoro e l’appalto di servizi</i>	22
2.2.3. <i>Il contratto a progetto e il lavoro occasionale</i>	24
2.2.4. <i>Definizione ed evoluzione della disciplina del part-time</i>	27
2.4. Il quadro europeo: ricercando un equilibrio tra flessibilità e sicurezza.....	29
2.5. Gli orientamenti europei: coniugare le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori attraverso la qualità del lavoro.....	32

Capitolo 3 – L’indagine di sfondo: le interviste ai testimoni significativi.....	34
---	-----------

3.1. Premessa.....	34
3.2. Le interviste ai testimoni significativi: alcuni primi elementi di riflessione.....	34
3.2.1 <i>Chi sono e come vivono i lavoratori ‘non standard’?</i>	34
3.2.2. <i>Le ragioni del ricorso al lavoro ‘non standard’ da parte dei datori di lavoro</i>	38
3.2.3 <i>Servizi attivati e politiche attive per i lavoratori ‘non standard’ in Emilia Romagna e in Provincia di Bologna</i>	40
3.2.4. <i>Brevi valutazioni sul processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro e sul D.lgs. 276/2003</i>	45
3.3. Prime conclusioni per l’individuazione dei settori produttivi.....	48

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

Capitolo 4 – L’impostazione metodologica della ricerca.....	51
--	-----------

4.1. Introduzione: finalità e fasi della ricerca.....	51
4.2. Il contesto produttivo ed il mercato del lavoro ‘non standard’ nella Provincia di Bologna.....	53

Cap. 5 – La domanda di lavoro ‘non standard’: le ragioni della flessibilità.....	59
---	-----------

5.1 Premessa.....	59
5.2. La domanda di lavoro ‘non standard’ nelle organizzazioni coinvolte: forme contrattuali e ragioni del loro utilizzo.....	59
5.3. Formazione, retribuzione e ruolo del sindacato per i lavoratori non standard.....	66

5.4. Stabilizzazioni in corso: un processo incerto	68
5.5. Brevi conclusioni. Una valutazione sul d.lgs. 276/2003 e riflessioni dal lato delle imprese sul tema flessibilità v/ precarietà.....	71

Cap. 6 – L’offerta di lavoro non standard: traiettorie professionali spezzate e

prospettive per un incerto futuro.....	78
6.1. Premessa.....	78
6.2. Le traiettorie professionali dei lavoratori ‘non standard’: una vita lavorativa a termine..	79
6.3. Qualità del lavoro e prospettive per un incerto futuro	84
6.4. Una valutazione sul d. lgs. 276/2003 e riflessioni dal lato dei lavoratori sul tema flessibilità v/precarietà.....	88
 Riflessioni conclusive.....	90
Fonti consultate	94
Bibliografia di riferimento.....	94

Appendice - Il mercato del lavoro nazionale e regionale: tavole e dati

Allegato n. 1 - Le interviste ai testimoni significativi e la relativa griglia

Allegato n. 2 - Gli strumenti della ricerca:

- Il questionario ai manager
- La griglia di intervista ai datori di lavoro
- Il questionario ai lavoratori

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, infatti, le indagini che hanno analizzato l’offerta 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 domanda di lavoro ‘non standard’. In tal senso, la presente ricerca si sofferma, in particolare, sulle ragioni che inducono i datori di lavoro a ricorrere al lavoro ‘non standard’ nelle differenti realtà organizzative che caratterizzano il tessuto produttivo del nostro territorio ed alle modalità dell’utilizzo, nel tempo, di tali forme contrattuali.

In questi anni le ragioni dell’utilizzo del lavoro ‘non standard’ hanno trovato principalmente due differenti, seppur strettamente connesse, spiegazioni: una sul lato dell’offerta (come strumento di promozione di nuove opportunità e modalità occupazionali per favorire l’introduzione nel mercato del lavoro di giovani, donne ossia di quelle fasce di lavoratori che in Italia, ma non solo, faticavano maggiormente ad entrare nel mercato del lavoro) ed una sul lato della domanda (quale strumento per favorire le cosiddette esigenze di flessibilità delle imprese al fine di favorirne la competitività). E’ proprio quest’ultimo aspetto che la presente ricerca vuole comprendere e descrivere, domandandosi innanzitutto a quali esigenze di flessibilità le forme contrattuali ‘non standard’ rispondono in uno specifico contesto produttivo quale è quello della Provincia di Bologna. 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 anche attraverso una maggiore partecipazione degli stessi nei processi decisionali. In un certo senso – riprendendo anche alcune delle principali osservazioni poste dall’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 (come descriveremo nel cap. 2), 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.

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 avvertito, nella Prima Parte del presente lavoro, l’esigenza di definire quali fattispecie

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 dell’indagine empirica saranno invece diverse forme contrattuali che, come meglio tratteremo nel seguito, si discostano con gradazioni diverse dal lavoro ‘standard’ (inteso come il lavoro dipendente a tempo indeterminato).

giuridiche ricomprendere nella definizione di lavoro ‘non standard’; in seguito e sulla base della definizione assunta abbiamo tentato di quantificare il fenomeno, prima a livello nazionale poi regionale (si veda cap. 1). Anche se, infatti, sempre più spesso si utilizza il concetto di lavoro ‘non standard’ per tentare di rappresentare e spiegare parte delle profonde ed innegabili trasformazioni del mondo produttivo contemporaneo, certamente però la sua accezione, costruita “per differenza” con ciò che nel mondo del lavoro è stato rappresentato fino ad oggi come “standard”, fa sì che essa si presti ad un uso tanto ampio quanto semanticamente impreciso. A questo riguardo vedremo come esista una reale difficoltà a definire precisamente il concetto. A cosa ci dobbiamo riferire quando allora 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. A tale scopo nel capitolo 1 “*I dati nazionali e regionali sul lavoro ‘non standard’ attraverso un confronto tra diverse definizioni*” 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 opzioni di metodo e di merito.

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’ presenti oggi in Itali (si veda capitolo 2 “*Il lavoro ‘non standard’: il quadro normativo*”) inserendoli poi nel quadro degli indirizzi europei. Ciò ha permesso di evidenziare come il dibattito europeo – seppur non senza ambiguità – inviti 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.

Abbiamo infine coinvolto alcuni testimoni significativi per approfondire ed evincere le principali peculiarità e caratteristiche del lavoro non standard nel contesto di riferimento. Abbiamo così integrato i dati quantitativi con riflessioni e 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 (si veda capitolo 3 “*L’indagine di sfondo: le interviste ai testimoni significativi*”).

Definito così il quadro generale di riferimento del problema del lavoro ‘non standard’ in generale e nella Provincia di Bologna, nella Parte Seconda abbiamo indagato da un punto di vista quantitativo e qualitativo l’offerta di lavoro ‘non standard’ in alcuni settori produttivi nella Provincia di Bologna (attraverso interviste ai datori di lavoro e questionari rivolti sia a manager sia a lavoratori). Infine, abbiamo cercato di individuare i principali bisogni dei lavoratori non standard attraverso la somministrazione di un questionario.

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

1.1. Premessa

Come evidenziano diverse indagini la *quantificazione* del fenomeno del lavoro ‘non standard’ dipende ovviamente dalla *definizione* che si sceglie per lo stesso. Attualmente possiamo notare come in letteratura siano presenti – pur estremizzando – due definizioni di lavoro ‘non standard’: una che possiamo definire come ‘ristretta’ ed una invece più ‘estesa’².

La definizione più ‘ristretta’ è quella utilizzata dall’Istat che 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).

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 (come specificheremo di seguito per differenti motivazioni³) anche coloro che hanno contratti a tempo parziale.

Nel tentativo, dunque, di *quantificare* il fenomeno del lavoro ‘non standard’, nel seguito, partiremo prendendo a riferimento i dati dell’Istat, definendo in tal modo il lavoro ‘non standard’ nella sua accezione più ristretta; a questi dati, poi aggiungeremo quelli relativi alle altre forme contrattuali (partite Iva con monocommittenze e part time a tempo indeterminato), utilizzando differenti fonti oggi disponibili, per avvicinarci alla definizione di lavoro ‘non standard’ più estesa ed al fine di fornire un quadro il più esaustivo possibile delle molteplici forme contrattuali oggi diffuse in Italia e del loro utilizzo.

Diversamente da alcune recenti indagini non comprenderemo però nella stima del lavoro ‘non standard’ 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).

² Anche l’Isfol ha identificato due livelli di atipicità: “quella minima, definita come gli occupati a termine (compreso l’apprendistato) e i parasubordinati (ovvero occupati autonomi esposti a più vincoli di subordinazione) e quella massima, che comprende anche i part-time involontari (che sono circa un terzo del totale) e coloro che non conoscono o non vogliono rivelare la propria forma contrattuale. In base a tale distinzione, l’atipicità minima coinvolge quasi 3,5 milioni di persone, ovvero poco più del 15% dell’occupazione; l’atipicità massima, invece, riguarda poco più di 4,5 milioni di persone, ovvero circa il 20% degli occupati” (Isfol, 2006, pag. 45).

³ In particolare Gallino motiva la scelta di considerare tutti i lavoratori a tempo parziale (senza scorporre coloro che lo hanno scelto volontariamente) affermando “La flessibilità è una caratteristica oggettiva dell’occupazione, che definisce un determinato perimetro del mercato del lavoro. Non sarebbe corretto far dipendere i confini di questo, o i suoi contenuti, dal numero di soggetti che gradiscono o meno di entrarvi. Quanto si può ammettere è che il costo umano della flessibilità sia presumibilmente minore, ma certo non nullo, quando essa derivi da una libera scelta” (Gallino, 2007, pag. 18). Altre analisi (Sameck Lodovici e Semenza, 2001; Gasanti, 2008) si interessano al part time in particolare per le questioni di genere che esso solleva in Italia e per l’elevato tasso di part time ‘forzato’ presente nel nostro paese rispetto alla media europea (pari al 31,4% nel 2002).

1.2. Il lavoro ‘non standard’ in Italia

I lavoratori dipendenti a tempo determinato

I lavoratori dipendenti a tempo determinato⁴ risultano secondo l’ultima ‘Rilevazione sulle forze lavoro dell’ISTAT del III trimestre 2007’ (riferita al periodo che va dal 2 luglio al 30 settembre 2007) 2,361 milioni cifra in continua crescita nell’ultimo anno (+5%, +112 mila)⁵ (si veda tab. 1 in appendice). Il lavoro a tempo determinato, risulta maggiormente diffuso nel Nord Est, nell’industria e tra i giovani e le donne (Istat, 2007; Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, 2007): “L’incidenza dei lavoratori a termine sul totale dell’occupazione dipendente è passata al 13,8% nel terzo trimestre 2007 contro il 12,7% del terzo trimestre 2006. L’incidenza del lavoro a termine sul totale dell’occupazione dipendente non ha mai smesso di crescere nel corso dell’ultimo decennio, salvo il periodo 2002-2003, nel quale vigeva il sistema dei crediti d’imposta previsto dalla Legge Finanziaria 2001 al fine di incentivare nuove assunzioni a tempo indeterminato” (si veda tab. 2 in appendice).

Tra i lavoratori a tempo determinato sono compresi i lavoratori in somministrazione (stimati, dall’ultima indagine dell’Ebitemp, a 508 mila) impiegati per lo più nell’industria, nell’edilizia e nei servizi sia privati che pubblici. L’ultima rilevazione dell’Ebitemp mostra una crescente presenza di lavoratori stranieri, in particolare donne e per quanto riguarda la composizione per classi di età, emerge una riduzione della quota della componente più giovane compresa entro i 29 anni di età ed una parallela crescita della percentuale più anziana, con 40 anni e oltre (si veda tab. 3 in appendice).

Tab. 1 - Lavoratori interinali assicurati all’INAIL per settore economico, 2002-2005

Settore	2002	2003	2004	2005	2006
Agricoltura, pesca estr. min.	408	705	864	939	688
Industria	119.389	196.852	212.395	224.167	271.248
Costruzioni	4.024	6.813	8.629	9.610	10.687
Servizi privati	70.355	136.116	152.914	175.362	191.129
Servizi pubblici	14.516	20.720	25.157	30.543	33.882
Attività non determinate	162	115	136	236	694
Totale complessivo	208.854	361.321	400.095	440.857	508.328

Fonte: Ebitemp, Osservatorio Centro Studi, *Il lavoro interinale negli archivi INAIL. Un aggiornamento del quadro statistico al 2006*, novembre 2007

Il lavoratori parasubordinati

Altro dato ricavabile dalla rilevazione dell’Istat riguarda i lavoratori indipendenti⁶ (complessivamente pari a 6,092 milioni) di cui 396 mila sono *co.co.co* e 107 mila *prestatori d’opera occasionali* (si veda tab. 4 in appendice). Tali dati che derivano da un sottocampione di 1.200 persone che hanno dichiarato d’aver effettivamente lavorato come *co.co.co* o come lavoratore a progetto la settimana precedente l’intervista, devono però – come notano diversi Autori – essere integrati per cui probabilmente il numero dei collaboratori è molto più alto. A tale scopo ci pare utile affiancare ai dati dell’Istat quelli ricavabili dall’indagine Isfol Plus (2007) che indica, per il 2006, 834 mila *co.co.co* e *collaboratori a progetto* (si veda tab. 5 in appendice). Dati simili risultano anche quelli forniti dall’Inps nell’ultima rilevazione del lavoro parasubordinato riferita al 2005 che, grazie ad una nuova codifica, scorpora le collaborazioni ‘definite’ (amministratori, revisori di società, venditori porta a porta, ecc.) da quelle cosiddette

⁴ La rilevazione dell’Istat attualmente comprende tra i lavoratori a tempo determinato le seguenti forme contrattuali: il contratto a tempo determinato inquadrato in un contratto collettivo di categoria, il contratto di formazione e lavoro, il contratto di apprendistato, quello di inserimento e il lavoro in somministrazione.

⁵ Le ragioni di tale aumento sono probabilmente anche da ricercare nel passaggio di molti *co.co.co* al lavoro a termine in seguito al d.lgs. 276/2003, che ha reso meno facile l’uso dei contratti di collaborazione per alcune figure professionali, ad es.: camerieri, segretarie, ecc.

⁶ Tra i lavoratori indipendenti, l’Istat comprende: gli imprenditori, i liberi professionisti, i lavoratori in proprio, i coadiuvanti familiari, i soci di cooperative, i *co.co.co* e i prestatori d’opera occasionali.

‘non definite’⁷ (co.co.co, co.co pro.). Tra le collaborazioni ‘non definite’, l’Inps individua 756 mila collaborazioni a progetto, 22 mila collaborazioni occasionali, 88 mila co.co.co nella P.A. e 18 mila co.co.co prorogate (per complessivi 884 mila contratti parasubordinati) (si veda tab. n. 6 in appendice). La quasi totalità delle collaborazioni con caratteristiche professionali “non definite” è dunque rappresentata dalle collaborazioni a progetto (82%) e dalle collaborazioni nella Pubblica Amministrazione (10%); le altre forme contrattuali previste hanno invece un’incidenza residuale.

Le indagini sul *lavoro parasubordinato* evidenziano come questo risulti più diffuso nel Nord (ma sempre maggiore è il peso delle altre aree del territorio) nei settori dell’agricoltura, degli alberghi, ristoranti e turismo, delle comunicazioni, dell’istruzione e della ricerca e nelle professioni intellettuali e scientifiche e in quelle non qualificate (Isfol, 2007). Dai dati Isfol, risulta poi evidente l’effetto dell’utilizzo delle forme di lavoro flessibile sulle generazioni più giovani e per la posizione dei laureati, per i quali l’atipicità incide in maniera molto più forte che per i titoli di studio inferiori. “*Se ne deduce una lettura disarmante per la combinazione giovane, donna, laureata, meridionale*”(pag. 44).

Infine, per il lavoro parasubordinato un altro dato interessante ricavabile sempre dall’indagine dell’Isfol (2007), concerne il livello di reddito che risulta direttamente proporzionale all’età: infatti, quello dei collaboratori anziani è pari a circa sei volte il reddito dei più giovani (22.700 contro 3.800 euro annui). Il reddito delle donne però cresce meno di quello degli uomini, e comunque, anche nel 2005 le donne hanno guadagnato la metà degli uomini, cioè 9.500 euro contro i 18.900 euro dei colleghi. Da notare inoltre come paradossalmente i collaboratori con attività a carattere “esclusivo”(ossia con un solo committente) percepiscono compensi inferiori a quelli di coloro che hanno anche altre entrate mensili o sono pensionati, cioè 13.600 euro medi l’anno i primi e 18.200 euro in media gli altri (17.100 euro quelli con altro lavoro e 20.600 euro i pensionati) (si veda tab. 7 in appendice).

L’indagine dell’Inps sugli iscritti al Fondo Gestione Separato (2005), per contro, indica poi le attività svolte dai collaboratori grazie ad una nuova codifica introdotta. Tra coloro che svolgono attività “non definite”, ma rientrano nelle 16 attività codificate dall’Inps, il 22% del totale ha indicato attività di formazione, istruzione e addestramento, il 19% consulenze aziendali e il 15% attività di marketing, pubblicità e statistica.

Tab. 2 - Numero dei collaboratori del 2005 con attività codificata

Attività	N.	In % sul totale
Attività di formazione, istruzione, addestramento	92.200	22,2%
Consulenza aziendale	79.700	19,2%
Attività di marketing, pubblicità e statistica	61.600	14,8%
Socio lavoratore di cooperative	41.500	10,0%
Attività amministrativo, contabile	40.400	9,7%
Attività informatica	32.700	7,9%
Attività nel settore dell’igiene e della salute e sicurezza	16.600	4,0%
Attività per mostre, mercati, fiere, vetrine, ecc.	11.700	2,8%
Attività nel campo immobiliare	8.000	1,9%
Attività di trasporti o spedizioni o recapiti	7.800	1,9%

⁷ Le collaborazioni con caratteristiche professionali “definite” sono quelle in cui l’attività del collaboratore è espressamente nominata dal TUIR all’art. 50, comma 1, lettera c-bis ossia “l’amministratore, il sindaco e il revisore di società, il componente di collegi e commissioni, il collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie e simili” oppure quelle collaborazioni riferite a specifiche categorie confluite nel tempo nella gestione (quali i dottorandi, i venditori porta a porta e gli associati in partecipazione). Le collaborazioni con caratteristiche professionali “non immediatamente definite” sono invece quelle non rientranti nelle precedenti categorie. Per queste ultime si ha a disposizione, nell’ultima rilevazione dell’Inps, l’indicazione del tipo di collaborazione, così come indicato dalla Legge Biagi (Co.co.pro, Collaborazioni occasionali, Co.co.co. prorogati ecc.).

Attività di recupero crediti, intermediazione	6.100	1,5%
Attività nel settore della moda	5.100	1,2%
Attività di traduzione e interpretariato	5.000	1,2%
Attività nel campo assicurativo	2.800	0,7%
Consulenza fiscale	2.300	0,6%
Attività finanziaria	2.200	0,5%
Totale	415.700	100,0%

Fonte: INPS, *Il lavoro parasubordinato nel 2005*, Giugno 2007

Infine un altro dato rilevabile dal rapporto dell'Inps sempre sul lavoro parasubordinato riguarda il settore economico del committente⁸. Con riferimento alle modalità di attività dal collaboratore è presente una netta prevalenza del settore dei *Servizi alle imprese e attività professionali* tra i collaboratori a titolo "esclusivo" (19,8%). Riguardo alla composizione per genere dei collaboratori, emerge che gli uomini sono maggiormente concentrati nei settori delle *Industrie* (21,5%), mentre le donne sono maggiormente presenti nel settore dei *Servizi alle imprese e attività professionali* (21%) (si veda tab. 8 in appendice).

Altri elementi possono essere ricavati dall'indagine svolta dal Cnel (2007) sul mercato del lavoro nel 2006 che prende in considerazione le cosiddette matrici di transizione fornite dall'Istat⁹ che evidenzia un aumentato rischio nel processo di "segregazione" dei lavoratori "atipici"; *"fatto 100 il numero di lavoratori dipendenti a termine nel 2005, risulta che dopo un anno solo il 29% ricopre una posizione lavorativa a tempo indeterminato, mentre il restante 65% continua ad essere occupato in posizioni a termine e circa il 5% risulta disoccupato"*¹⁰. *Con riferimento ai lavoratori autonomi parasubordinati, la probabilità di transizione verso il lavoro a tempo indeterminato risulta assai più bassa, circa del 12%, e ciò può essere ricondotto in parte alla circostanza che una percentuale di questi non aspira né, pertanto, ricerca posizioni di lavoro subordinato"* (pag. 64).

Infine, l'indagine del Cnel evidenzia un trend in crescita delle forme di lavoro 'non standard' per le coorti non più giovanissime (30-39 anni) che si suppone siano nel mercato del lavoro da qualche tempo che – anche in questo caso - potrebbe essere un indicatore di cronicizzazione della situazione di incertezza lavorativa. Inoltre, sempre più il lavoro 'non standard' non interessa solo i lavoratori marginali, caratterizzati da bassi livelli di istruzione, ma quasi un quinto degli occupati possiede un titolo post-laurea. In parte tale risultato – secondo il Cnel - può essere spiegato con l'incremento delle posizioni lavorative temporanee registrato negli ultimi anni dal comparto dell'Università e degli Enti di Ricerca: *"Può essere un segnale di difficoltà di valorizzazione del capitale umano oppure, al contrario, di carenza dell'offerta formativa"* (pag. 63).

⁸ Tale dato è oggi ricavabile grazie alla *mensilizzazione* che ha introdotto, tra gli elementi di novità, anche l'informazione sull'attività economica del committente, secondo la classificazione ISTAT ATECO. Questa nuova informazione consente di analizzare i collaboratori dal punto di vista del settore di attività economica del committente (fino al 2004 ciò era possibile soltanto per i committenti che risultavano avere una posizione aziendale presso l'INPS). Nello stesso tempo tali dati risultano ancora non completamente affidabili, infatti, da una serie di controlli effettuati a campione da parte dell'Inps è emerso che il committente (o chi compila la dichiarazione per suo conto) non sempre indica in modo corretto il codice di attività economica ISTAT. In taluni casi, anzi, sembrerebbe che il codice ISTAT sia più congruente con l'attività del collaboratore che con quella del committente, tanto da far sorgere il dubbio, in questi casi, di un'errata interpretazione del significato del campo da compilare nella dichiarazione mensile.

⁹ Le matrici di transizione forniscono una rappresentazione della popolazione in età lavorativa secondo la diversa posizione in un dato anno e nell'anno successivo. In questo modo si può cercare di cogliere i movimenti da una determinata posizione all'altra ad esempio il passaggio dallo stato di disoccupazione a quello di occupato, da lavoratore atipico a dipendente, ecc

¹⁰ Per interpretare correttamente questo dato è necessario tener presente che circa l'88% dei lavoratori che hanno un contratto di lavoro a termine afferma che "la temporaneità non è una loro scelta volontaria", a fronte del 55% per l'insieme dei paesi dell'Unione Europea (Audizione del Presidente dell'Istituto Nazionale di Statistica Luigi Buggeri alla XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) – Camera dei Deputati, Roma 7 novembre 2006 nell'ambito dell'Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro.

Complessivamente dunque i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori con contratti di collaborazione (co.co.co, a progetto ed occasionali) risultano 2,8 milioni (secondo i dati dell'Istat) o 3,1/3,2 milioni secondo le analisi dell'Isfol Plus e dell'Inps:

Tab. 3- Lavoratori con contratto a termine e i parasubordinati

Tipologia contrattuale	Lavoratori 'non standard'	Lavoratori 'non standard'
	Istat	Isfol Plus e Inps
	Valori assoluti (migliaia di unità)	Valori assoluti (migliaia di unità)
Contratti a termine (di cui 532 mila a part time)	2.361	2.361
Co.co.co	396	834 - 884
Prestatori d'opera occasionali	107	
Lavoratori a termine e parasubordinati	2.864	3195-3245

Fonte: nostra elaborazione su dati: Istat, *Rilevazione sulle forze lavoro dell'Istat del III trimestre 2007*, dicembre 2007; Inps, *Il lavoro parasubordinato nel 2005*, Giugno 2007; Isfol, *Indagine Isfol Plus*, Isfol, Roma, 2006

Altre forme di lavoro 'non standard'

A questi dati è necessario – al fine di delineare le molteplici sfaccettature del lavoro 'non standard' - affiancare i cosiddetti “finti autonomi con partita Iva”: qui i dati risultano piuttosto incerti. L'indagine del Cnel (2007) ne stima 365 mila (si veda tab. 9 in appendice) pur nella consapevolezza che il numero indicato può essere oggetto ad improvvise variazioni non registrabili. Gallino (2007, pag. 21) giunge alla conclusione che “un valore prossimo alla metà è forse più realistico”. Perveniamo dunque a circa 3,3 - 3,5 milioni di lavoratori 'non standard' nella sua accezione 'estesa' (3,2 milioni di lavoratori con contratti a termine o contratti parasubordinati + 182/365 mila “finti autonomi con partita Iva”).

Infine, nonostante il part time goda di quelle protezioni previdenziali che le forme sopra descritte non vedono garantite in maniera continuativa, la maggior parte delle indagine li comprende tra le forme contrattuali 'non standard'. In particolare Gallino motiva la scelta di considerare tutti i lavoratori a tempo parziale (ossia seconda l'ultima rilevazione Istat circa 1,9 milioni, senza scorporare coloro che lo hanno scelto volontariamente) affermando “La flessibilità è una caratteristica oggettiva dell'occupazione, che definisce un determinato perimetro del mercato del lavoro. Non sarebbe corretto far dipendere i confini di questo, o i suoi contenuti, dal numero di soggetti che gradiscono o meno di entrarvi. Quanto si può ammettere è che il costo umano della flessibilità sia presumibilmente minore, ma certo non nullo, quando essa derivi da una libera scelta” (Gallino, 2007, pag. 18).

Altre analisi (Sameck Lodovici e Semenza, 2001; Giasanti, 2008) si interessano al part time in particolare per le questioni di genere che esso solleva in Italia e per l'elevato tasso di part time 'forzato' presente nel nostro paese rispetto alla media europea (pari a un terzo dei rapporti part time ossia a circa 650 mila lavoratori, rispetto ad altri media europea del 14%).

Nella prima ipotesi perveniamo così a circa 5,5 milioni di lavoratori con contratti 'non standard', nella seconda a circa 4,2 milioni:

Tab. 4 - Il lavoro 'non standard' nella sua definizione 'estesa'

Tipologia contrattuale	Lavoratori 'non standard'
	definizione 'estesa'
	Valori assoluti (migliaia di unità)
Contratti a termine (di cui 532 mila a part time)	2.361
Co.co.co	
Prestatori d'opera occasionali	834 - 884

Lavoratori a termine e parasubordinati	3195-3245
Autonomi con partita IVA	182/365
Lavoratori a termine, parasubordinati e partite IVA	3560-3610
Contratti a tempo parziale a durata indeterminata (*)	1940-646
Lavoratori a termine, parasubordinati, partite IVA e part time	5500-5550/4256

Fonte: nostra elaborazione su dati: Istat, *Rilevazione sulle forze lavoro dell'Istat del III trimestre 2007*, dicembre 2007; Inps, *Il lavoro parasubordinato nel 2005*, Giugno 2007; Isfol, *Indagine Isfol Plus*, Isfol, Roma, 2006

(*) non indichiamo i contratti part time a durata determinata in quanto sono già compresi nei contratti a tempo determinato

1.3. Il lavoro 'non standard' in Emilia Romagna

Con la stessa logica abbiamo, poi, ripreso i dati disponibili a livello Regionale sul lavoro 'non standard'.

Nel 2006 gli occupati alle dipendenze con *contratto a tempo determinato* ammontano in Emilia-Romagna a circa 163.000 unità, equivalenti all'11,8% del totale dell'occupazione alle dipendenze.

Il *lavoro parasubordinato* (collaboratori coordinati e continuativi, a progetto, autonomi occasionali e associati in partecipazione), secondo la rilevazione di Unioncamere Emilia Romagna (2007), nel 2006 poteva contare su quasi 140.000 contribuenti collaboratori. La metà dei contribuenti collaboratori è compresa fra i 30 e i 49 anni, mentre in termini di sesso, i maschi incidono per il 61,4 % contro la media nazionale del 57,4 %. L'ultima rilevazione dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della Regione Emilia Romagna indica però, per i lavoratori parasubordinati, una cifra notevolmente inferiore pari a 31.421 collaboratori (con o senza progetto) e 6.667 collaboratori occasionali (si veda tab. 10 in appendice).

Nella sua definizione 'ristretta' dunque i lavoratori 'non standard' in Emilia Romagna ammontano a 303.000 per UnionCamere Emilia Romagna e a 194.000 per i dati dell'Osservatorio regionale.

Tab. 5 – Lavoratori 'non standard' in Emilia Romagna: definizione 'ristretta'

Tipologia contrattuale	Valori assoluti	Valori assoluti
	(migliaia di unità) Dati Unioncamere	(migliaia di unità) Dati RER
Contratti a termine (di cui 532 mila a part time)	0,163	0,157
Co.co.co	0,140	0,031
Prestatori d'opera occasionali		0,006
Lavoratori a termine e parasubordinati	0,303	0,194

A questi possiamo aggiungere circa 20.000 contribuenti *professionisti con Partita Iva*, pur con le cautele di cui sopra ed il *part time* che nel 2006 coinvolgeva circa 248.000 persone, equivalenti al 12,9 per cento del totale degli occupati (l'Osservatorio regionale stima invece 158 mila part time a tempo indeterminato).

Infine, a queste forme contrattuali, l'Osservatorio regionale aggiunge i lavoratori autonomi a 'tempo parziale' che in Regione ammontano a circa 42 mila e sono per lo più donne (ma nell'ultimo anno a fronte di una diminuzione della presenza femminile si riscontra un aumento della quota maschile).

Nella sua definizione ‘estesa’ dunque i lavoratori ‘non standard’ in Emilia Romagna ammontano a circa 570 mila secondo i dati di Unioncamere e a circa 394 mila per i dati dell’Osservatorio regionale.

Tab. 6 – Lavoratori ‘non standard’ in Emilia Romagna: definizione ‘estesa’

Tipologia contrattuale	Lavoratori ‘non standard’ definizione ‘estesa’	Lavoratori ‘non standard’ definizione ‘estesa’
	V.a. (migliaia di unità) Dati Unioncamere	V.a. (migliaia di unità) Dati RER
<i>Lavoratori a termine e parasubordinati</i>	0,303	0,194
Autonomi con partita IVA	0,020	0,042 (*)
<i>Lavoratori a termine, parasubordinati e partite IVA</i>	0,323	0,236
Contratti a tempo parziale a durata indeterminata (*)	0,248	0,158
<i>Lavoratori a termine, parasubordinati, partite IVA e part time</i>	0,571	0,394

(*) non indichiamo i contratti part time a durata determinata in quanto sono già compresi nei contratti a tempo determinato

(**) lavoratori autonomi a tempo parziale

Per quanto concerne le caratteristiche dei lavoratori ‘non standard’ in Regione, i *lavoratori a tempo determinato* e i *part time a tempo indeterminato* sono prevalentemente femminili, ma vedono una marcata crescita negli ultimi anni anche della componente maschile. La crescita del part time a tempo determinato è invece interamente femminile. Trascurabile – secondo i dati della Regione Emilia Romagna - appare il ricorso al lavoro interinale che presenta una consistenza di poco superiore ai 3.000 addetti su base regionale, senza differenze di genere e che mostra una crescita rispetto al 2005 di soli 101 addetti (+3,3%).

I *co.co.co* risultano uniformemente distribuiti tra maschi e femmine e presentano rispetto al 2005 una marcata diminuzione (di quasi l’8%)¹¹, soprattutto dovuta al decremento dei maschi, che riducono la loro consistenza di oltre 2.000 unità. I *prestatori d’opera occasionale* sono per lo più donne (oltre il 64%): le donne coinvolte in attività lavorative occasionali sono in crescita di oltre 900 unità nell’ultimo anno (+26,7%). (si veda tab. 11 e 12 in appendice).

Complessivamente l’occupazione ‘non standard’, abbastanza diffusa ormai in tutti i settori, si concentra in particolare nelle attività di alcuni settori terziari: i servizi pubblici, sociali e alle persone e i servizi alle imprese ai quali, per le donne, si aggiungono istruzione, sanità e altri servizi sociali. Per quanto concerne la permanenza nello stato di lavoratore ‘non standard’, in Emilia-Romagna, nel 2006 gli occupati atipici svolgono, mediamente, il loro attuale lavoro da 6 anni (3 anni se si considerano i soli lavoratori a termine), mentre i lavoratori ‘standard’ da 13 anni.

1.4. Brevi conclusioni: le forme di lavoro ‘non standard’ prese a riferimento nell’indagine empirica

La quantificazione del lavoro ‘non standard’, attraverso le differenti fonti oggi a disposizione in Italia ed in Emilia Romagna, ci permette di affermare, da una parte, la crescente diffusione

¹¹ Come per il livello nazionale, una spiegazione può essere trovata nel d.lgs. 276/2003, che ha reso meno facile l’uso dei contratti di collaborazione per alcune figure professionali, ad es.: camerieri, segretarie, ecc.

di tali forme contrattuali avvenuta negli ultimi anni sia a livello nazionale sia regionale, ma anche la persistente difficoltà a stimare in modo preciso il processo di flessibilizzazione dell'occupazione in atto.

Riprendendo la definizione ristretta e quella estesa di lavoro 'non standard' possiamo comunque stimare, a livello nazionale, i lavoratori 'non standard' tra i 3 milioni ed i 5 milioni e, a livello regionale, tra i 300 ed i 500 mila.

Tab. 7 – Lavoratori ‘non standard’ in Italia ed in Emilia Romagna: un confronto tra la definizione ‘ristretta’ e quella ‘estesa’

Tipologia contrattuale	Italia			Emilia-Romagna	
	Definizione ristretta V.a. (migliaia di unità) Istat	Definizione ‘estesa’ V.a. (migliaia di unità) Isfol Plus - Inps	Definizione ristretta V.a. (migliaia di unità)	Definizione ‘estesa’ V.a. (migliaia di unità) Dati Unioncamere	Definizione ‘estesa’ V.a. (migliaia di unità) Dati RER
Contratti a termine (di cui 532 mila a part time)	2.361	2.361	0,163	0,163	0,157
Co.co.co	396				
Prestatori d’opera occasionali	107	834 - 884	0,140	0,140	0,031 0,006
Lavoratori a termine e parasubordinati	2864	3195-3245	0,303	0,303	0,194
Autonomi con partita IVA	/	365	/	0,020	0,042 (*)
Lavoratori a termine, parasubordinati e partite IVA	/	3560-3610	/	0,323	0,236
Contratti a tempo parziale a durata indeterminata (*)	/	1940-646	/	0,248	0,158
Lavoratori a termine, parasubordinati, partite IVA e part time	/	5500-5550/4256	/	0,571	0,394

(*) non indichiamo i contratti part time a durata determinata in quanto sono già compresi nei contratti a tempo determinato

Al fine di restringere il campo di analisi per la nostra indagine empirica, prenderemo 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.

Come abbiamo affermato 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. 8 – 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 termine (di cui 532 mila a part time)	a 2.361	10,08%	0,163	0,157	8,41%-8,11%	
Co.co.co Prestatori d’opera occasionali	834 - 884	3,56%	0,140	0,031 0,006	7,23%-1,9%	
Lavoratori termine e parasubordinati	a 3195-3245	13,64	0,303	0,194	15,64%-10,01%	

Cercheremo tuttavia di dar conto, ove possibile, anche dell’uso del contratto *part time* all’interno delle imprese che coinvolgeremo nella nostra ricerca empirica per meglio comprenderne l’utilizzo.

Non saranno oggetto dunque di approfondimento empirico le forme di lavoro autonomo di seconda generazione in quanto riteniamo (come evidenzieranno anche i testimoni coinvolti – Si veda capitolo 3) che questo presenti alcune peculiarità che merito un approfondimento mirato¹², ma non ci soffermeremo neppure su alcune forme contrattuali recentemente introdotte (come il contratto di lavoro ripartito).

¹² Come ben evidenzia la letteratura, in tale ambito la situazione di ciascun soggetto è estremamente variabile: il grado di sicurezza o di precarietà è strettamente connesso ad alcuni fattori quali i motivi che gli hanno condotti ad aprire la Partita Iva (progetto professionale o imposizione del datore di lavoro?), la presenza di pluri-committenze, la gestione autonoma dei propri tempi di lavoro e delle modalità di lavoro, l’appartenenza a comunità professionali, ecc.

Cap. 2 – Il lavoro ‘non standard’: il quadro normativo

2.1. Premessa

Introdurre il quadro normativo per evincere le forme contrattuali ‘non standard’ implica, almeno per larga sintesi, tentare di chiarire preliminarmente il concetto di flessibilità. Come sottolinea Paci (2005), quando parliamo di flessibilità del lavoro intendiamo molte cose; non si intende dunque un modello chiaro ed univoco, quanto piuttosto un insieme di pratiche. Della Rocca e Fortunato (2006) individuano quattro diverse tipologie di flessibilità all’interno delle organizzazioni. Due di carattere quantitativo: la prima esterna caratterizzata dalla possibilità dell’imprenditore di adattare l’organico a differenti necessità produttive, la seconda interna che si riferisce alla possibilità di adattare il numero e l’organizzazione delle ore lavorative. Due invece di natura qualitativa: anche in questo caso una esterna, che si riferisce alle possibilità di *outsourcing* dell’impresa, ed una interna, che agisce sull’innovazione dell’organizzazione spostando il personale da una mansione all’altra (Gabriellini, 2007). Il lavoro ‘non standard’ risponde indubbiamente alla prima tipologia di flessibilità di natura quantitativa che come notano diversi autori risulta insieme alla flessibilità quantitativa interna la pratica più diffusa nel nostro contesto.

In questo capitolo cercheremo di dare conto, seppur senza voler essere esaustivi, dei principali strumenti giuridici a disposizione delle organizzazioni nel concretizzare la flessibilità quantitativa esterna ossia delle principali articolazioni attuali delle differenti fattispecie giuridiche del lavoro ‘non standard’ subordinato (contratto a tempo determinato, contratto in somministrazione e part time) e non (in particolare co.co.co e lavoro a progetto). Prima di tale analitica esposizione, crediamo tuttavia doverosa una sintetica premessa che individui e quindi dia conto della 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). Tale quadro ci permette in conclusione di capitolo di evidenziare alcune criticità della flessibilità del mercato del lavoro italiana che potranno costituire elementi importanti nell’analisi delle ragioni e delle modalità di utilizzo delle diverse forme di lavoro ‘non standard’.

2.2. Legge “Treu”, L. 30/ 2003 e L. 247/2007: le via italiana alla flessibilità

La prima normativa d’organizzazione e sistematizzazione dei contratti di lavoro atipico in Italia è rintracciabile nel cosiddetto “Pacchetto Treu” del 1997 (Legge, n. 196 del 24 Giugno 1997). Essa si è certamente inserita in seno alla strategia europea per l’occupazione e la lotta alla disoccupazione messa in opera a partire da quello stesso anno con il *processo di Lussemburgo*. La legge, per incentivare la crescita dell’occupazione, è intervenuta, prevalentemente, attraverso l’arricchimento della gamma lecita dei rapporti ‘non standard’ di lavoro; in particolare: introducendo il lavoro temporaneo o interinale, rendendo maggiormente elastico il lavoro a tempo parziale, ridisegnando la disciplina dell’apprendistato e favorendo il rapporto scuola-lavoro attraverso i tirocini professionali, le borse di lavoro e i piani di inserimento professionale¹³. Nello

¹³ Anche se l’espansione del lavoro ‘non standard’ è certamente iniziata prima di tale legge, è con il pacchetto Treu che il lavoro ‘non standard’ inizia la sua crescente diffusione nel mercato del lavoro italiano, e questo grazie alle norme qui

stesso anno è, inoltre, approvata anche un'altra importante modifica riguardante il funzionamento del mercato del lavoro italiano: la riforma del collocamento. La riforma del collocamento, attuata con il decreto legislativo n. 469, ha segnato la fine del monopolio pubblico in materia di collocamento autorizzando in alcuni casi l'intermediazione privata di manodopera; ha inoltre decentrato le competenze in materia di servizi all'impiego e istituito il Sistema informativo del lavoro, per collegare in una unica rete nazionale tutti i dati disponibili sul mercato del lavoro. La legge 196/97, per ammissione degli stessi legislatori, sconta e si inserisce però all'interno di un quadro di non residuale incompiutezza dell'intervento legislativo in materia di occupazione. Se, infatti, si è provveduto opportunamente ad aumentare il livello di flessibilità del mercato del lavoro nazionale, non si è però provveduto, complementariamente e come auspicato, (a causa di vincoli di natura politico-istituzionale) a ripensare e ad organizzare un sistema di tutele e di forme di protezione sociale per i nuovi lavoratori 'non standard'.

L'approvazione da parte del governo della cosiddetta legge n. 30 del febbraio 2003 ed il d.lgs. 276/2003 in materia d'occupazione e mercato del lavoro ha introdotto alcune rilevanti novità nel panorama legislativo nazionale (modificando le norme previste della legge Treu in materia) ma non hanno comunque fornito sufficienti risposte al problema sopra sollevato.

La riforma prevede correzioni non poco significative in molti aspetti dell'architettura legislativa ad essa precedente. Proseguendo la strada già intrapresa dal "pacchetto Treu", tra le modifiche introdotte dalla legge occorre segnalare: il completamento della riforma del sistema di collocamento, che non è più assoggettato al monopolio pubblico e si apre ad una sua integrale gestione privata; la conferma e formalizzazione del principio dell'assunzione diretta; l'abrogazione della legge 1369/60 che prevedeva il divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni lavorative e la sostituzione di quest'ultima con una disciplina che autorizza la somministrazione di mano d'opera in presenza di condizioni individuate dalla legge o che devono essere introdotte dai contratti collettivi nazionali o territoriali. Il divieto, già stemperato dalla legge Treu che introduceva il lavoro interinale (ammesso però solo in presenza di specifici requisiti e condizioni) salta completamente e il datore di lavoro può ricorrere, anche a tempo indeterminato, alla somministrazione di personale fornito da imprese autorizzate. I decreti attuativi hanno inoltre razionalizzato le norme sui contratti di lavoro con contenuto formativo, confermando l'apprendistato come percorso formativo in alternanza con l'obbligo scolastico e riconducendo il contratto di formazione lavoro (che d'ora in poi nel settore privato acquisisce il nome di contratto di inserimento) alla finalità specifica di realizzare l'inserimento (o reinserimento) mirato del lavoratore nell'impresa; vi è inoltre manifestato l'intento di potenziare le "misure d'inserimento al lavoro non costituenti rapporti di lavoro", quali stage e tirocini formativi. Molto importante è inoltre la riforma introdotta per il part-time che ha lo scopo di incentivare l'utilizzo da parte dell'impresa di tale contratto che in Italia, rispetto ad altri Paesi europei, risulta ancora poco diffuso. Nello specifico si prevede l'agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time "orizzontale", nonché l'utilizzo di forme elastiche nel part-time "verticale" o "misto" aumentando la discrezione del datore nella definizione dei cambiamenti di orario di lavoro¹⁴.

Anche il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa viene interessato dalla riforma. Tale contratto di collaborazione deve ora avere obbligatoriamente forma scritta e riportare la durata ed i motivi della sua stipula. La collaborazione deve essere riducibile ad uno o più progetti o programmi suddivisibili di lavoro (da cui il nome di lavoro a progetto), e la prestazione deve essere

contenute che regolano in termini più chiari e sistematici il lavoro 'non standard'. Da tempo, infatti, si era manifestata l'esigenza di mettere ordine alla normativa vigente; la legge Treu si è posta infatti l'obiettivo di ricomporre in un unico testo di legge una materia fino a quel momento frammentata e trattata in modo assai confuso.

¹⁴ Prima che venisse approvata la riforma in oggetto, l'applicazione delle cosiddette *clausole elastiche* (cioè di quelle clausole che attribuiscono al datore di lavoro il potere di modificare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa del lavoratore a tempo parziale) richiedeva il consenso del lavoratore, espresso in uno specifico *patto* che veniva stipulato contestualmente all'assunzione. Restava inoltre per il lavoratore, a certe condizioni, la possibilità di recedervi.

estrinsecata con lavoro “prevalentemente” proprio e senza vincolo di subordinazione. Il corrispettivo della prestazione deve, inoltre, essere proporzionato alla “quantità e qualità del lavoro”.

L'impianto complessivo della riforma è stato accolto positivamente dalle imprese e da alcuni settori sindacali, che hanno inteso cogliere nelle disposizioni di legge una modalità di modernizzazione e flessibilizzazione dei rapporti di lavoro vigenti. La stessa non ha però mancato di suscitare forti critiche, per i non secondari rischi di un aumento della precarietà del lavoro. Nello specifico la legge è accusata di stravolgere, nei fatti, i principi fondamentali su cui è (era) basato il diritto del lavoro, primo fra tutti, l'assunto che tra lavoratore e datore esista un rapporto di forza asimmetrico dove il primo va tutelato perché contrattualmente più debole. In particolare con il decreto delegato n. 276/2003 si introducono elementi di profonda discontinuità con la tradizionale impostazione del diritto del lavoro. In primo luogo si assiste ad un processo nel quale il rapporto di subordinazione (art. 2094 c.c.) quale *medium* per assumere lavoro viene progressivamente sostituito da un contratto di diritto civile che regola le relazioni tra imprese con diverse finalità, in cui una “affitta” il lavoro ad un'altra che lo utilizza.

La legge 247/2007 sul Protocollo Welfare introduce modifiche che vanno a porre alcuni correttivi rispetto alle principali criticità sollevate rispetto al d.lgs. 276/2003 (in particolare che – come specificheremo nel seguito – questi correttivi coinvolgono i contratti a termine, la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e il lavoro a chiamata).

Prima di iniziare ad analizzare analiticamente le singole forme contrattuali non standard previste dalla legislazione nazionale ed oggetto della nostra indagine proponiamo di seguito uno schema riassuntivo dove si mostrano tutte le differenti tipologie di lavoro non standard oggi vigenti in Italia.

Le diverse tipologie del lavoro ‘non standard’ del mercato del lavoro italiano

LAVORO ‘NON STANDARD’ SUBORDINATO	LAVORO ‘NON STANDARD’ – AUTONOMO
<p>LAVORO A TEMPO PARZIALE Rispetto alla legge n. 196/97 nella legge n. 30/2003 sono introdotte nuove “clausole” flessibili ed elastiche” a favore del datore di lavoro in parte riviste dal ddl Welfare <i>Normativa di riferimento:</i> L. 30/2003 e d.lgs. 276/2003 Ddl Welfare</p> <p>LAVORO SOMMINISTRATO Il lavoro interinale con la legge n. 30/2003 viene abrogato e assume la denominazione di “contratto di somministrazione”. Viene inoltre liberalizzata la possibilità, per le agenzie accreditate, di fare intermediazione di manodopera (stipulando contratti anche a tempo indeterminato che però il ddl Welfare abrogano) <i>Normativa di riferimento:</i> L. 30/2003 e d.lgs. 276/2003 Ddl Welfare</p>	<p>LAVORO PARASUBORDINATO: <i>Collaborazioni coordinate e continuative</i> permesse secondo il decreto legislativo n. 276/2003 oltre che nelle amministrazioni pubbliche, non toccate dal provvedimento, nei settori specifici individuati <i>Contratto a progetto</i> sostituisce le co. co. co. in tutti i settori produttivi esclusi quelli specificati dal decreto <i>Associazione in partecipazione</i> nel decreto legislativo 276/2003 sono presenti alcune lievi ma migliorative modifiche <i>Collaborazioni di natura occasionale (o prestazioni occasionali)</i> Il decreto 276/2003 prevede l'estensione della normativa del lavoro a progetto anche alle</p>

<p>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</p> <p>In base alla L. 368/2001 il contratto a tempo determinato può essere costituito per rispondere ad esigenze “di carattere tecnico, produttivo, organizzativi e sostitutivo”.</p> <p>La sua disciplina non è stata modificata dalla riforma Biagi se non in alcuni aspetti marginali. Il ddl Welfare introduce alcune importanti modifiche senza però rivedere l’ampiezza delle causali del suo utilizzo.</p> <p><i>Normativa di riferimento:</i> L. 368/2001 Ddl Welfare</p>	<p>prestazioni occasionali quando queste superino il compenso di 5000 Euro e una durata di 30 giorni.</p> <p><i>Prestazioni occasionali di tipo accessorio</i> attività lavorative introdotte dalla legge n. 30/2003 di natura meramente accessoria rese da soggetti a rischio di esclusione sociale per compensi comunque non superiori ai 3000 Euro</p> <p><i>Normativa di riferimento:</i> L. 30/2003 e d.lgs. 276/2003 Ddl Welfare</p>
<p>APPRENDISTATO</p> <p>modificato dal decreto legislativo n. 276/2003 con l’introduzione delle tre forme di apprendistato: Apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione”, l’“Apprendistato professionalizzante”, l’“Apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione”.</p> <p><i>Normativa di riferimento:</i> L. 30/2003 e d.lgs. 276/2003</p>	
<p>JOB SHARING O LAVORO RIPARTITO</p> <p>la legge n. 30/2003 riconosce e norma la applicabilità di questo contratto prima di allora riconosciuto solo in una circolare ministeriale del 1998 e in alcuni contratti collettivi nazionali.</p> <p><i>Normativa di riferimento:</i> L. 30/2003 e d.lgs. 276/2003</p>	
<p>LAVORO “A CHIAMATA” O LAVORO INTERMITTENTE (Abrogato dal ddl Welfare)</p> <p>Previsto per la prima volta nella L. 30/2003 si può suddividere in due differenti sottospecie: con o senza indennità di chiamata.</p> <p><i>Normativa di riferimento:</i> L. 30/2003 e d.lgs. 276/2003 Ddl Welfare</p>	

Fonte: nostra elaborazione

2.2.1. Il lavoro a tempo determinato

E’ con la legge sull’impiego privato del 1924 che nel nostro ordinamento viene formalmente istituito il sistema dei rapporti di lavoro incentrato sul contratto a tempo indeterminato ed è in questa occasione che il contratto a termine inizia a essere caratterizzato da quei tratti di specialità che saranno poi successivamente irrobustiti (Giasanti, 2008, pag. 54). Ma è con la legge 18 aprile 1962, n. 230, che si delineano le basi dell’intero sistema dei contratti a termine nel nostro paese introducendo quelle regole tendenti a rendere effettivo il principio di eccezionalità del contratto a tempo determinato, delineando un elenco di ipotesi eccezionali e tassative quali requisiti necessari

ed indefettibili della liceità dell'assunzione a termine¹⁵. Tale norma che nel corso degli anni è stata interpretata prima in modo rigido e restrittivo e successivamente in modo più flessibile ed accondiscendente alle richieste imprenditoriali, ha comunque costituito l'architrave del lavoro a tempo determinato per circa trent'anni, sino all'introduzione del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368 denominato "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES". Nell'articolo 11 del suddetto decreto, infatti si legge: *"Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo"*. La nuova legge 368/2001 introduce, lasciando fermo l'obbligo dell'atto scritto¹⁶, alcune rilevanti innovazioni, soprattutto per quanto riguarda la disciplina sanzionatoria. La più importante innovazione riguarda però il superamento di fatto della condizione di eccezionalità di tale rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo indeterminato. Infatti la nuova disciplina abroga la lista d'ipotesi di ammissione del contratto a termine lasciando le imprese libere di utilizzare tale contratto "per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativi e sostitutivo", ragioni che vanno inoltre esplicitate dal datore di lavoro nell'atto scritto. La trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, prevista, come detto, nei termini della legge 230/62, è stata poi modificata per donare maggior flessibilità e maggiore certezza giurisprudenziale al contratto¹⁷; la nuova disciplina prevede un margine di tempo entro il quale il rapporto può procedere oltre la scadenza attestata senza incorrere nella evoluzione a tempo indeterminato; tale margine è fissato in 20 o 30 giorni a seconda che il contratto a termine sia stato stipulato originariamente per un periodo inferiore o superiore ai 6 mesi. Il lavoratore può usufruire per tutto il periodo di lavoro eccedente il termine prestabilito, di un aumento della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza iniziale, e al 40% per ogni giorno successivo. La trasformazione in contratto a tempo indeterminato avviene quindi solo nel caso di un superamento del "margine di tolleranza" stabilito dalla legge. Per quanto riguarda la questione del rinnovo del contratto da un lato la nuova normativa "conferma la possibilità di un indefinito numero di rinnovi" se "separati dagli intervalli temporali fissati dall'art. 5, terzo comma¹⁸, e ne sussistano i presupposti, ribadisce il principio dell'unica proroga senza tuttavia circoscriverne la durata, purché - si ribadisce - nel complesso inferiore a tre

¹⁵ E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto: a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima; b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione; c) quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale; d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda; e) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi (1/a); f) quando l'assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale che, al 10 gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui alla presente lettera (1/b).

¹⁶ "L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma l" (Art. 1 comma 2 del D. Lgs. 235/001).

¹⁷ Una "analitica" circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali datata 1 agosto 2002 introduce alcune importanti e prime indicazioni per l'applicabilità del Decreto Legislativo n. 368/2001.

¹⁸ "3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato".

anni”. Con questa disposizione si esprime un altro segnale circa la funzione elastica dell'istituto in merito. Importante rilevare, infine, come la disciplina non individui un limite quantitativo di utilizzo del contratto a termine da parte di un'azienda, ma deleghi questo compito specifico alla contrattazione collettiva nazionale.

Come anticipato, la Legge 247/2007 sul protocollo del Welfare ha introdotto alcune modifiche¹⁹ non toccando però l'ampiezza delle possibilità per l'impresa di ricorrere a contratti a termine. Più specificatamente due sono le modifiche introdotte. La prima di carattere simbolico in quanto viene reintrodotta, all'articolo 1 del Dlgs 368/2001, il principio in base al quale il rapporto di lavoro subordinato è di norma a tempo indeterminato. La seconda è di sostanza ma attenuata rispetto a quanto era stato varato dalla Commissione Lavoro della Camera, che prevedeva che dopo 36 mesi massimi dal primo contratto il secondo non potesse superare gli otto mesi. La Legge 247/2007 prevede invece che un ulteriore contratto può essere siglato per una sola volta a condizione, però, che il nuovo contratto a termine sia stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato; e inoltre che lo stesso sindacato e le organizzazioni dei datori di lavoro stabiliscano con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto.

2.2.2. Il contratto di somministrazione di lavoro e l'appalto di servizi

Il “contratto di somministrazione di lavoro” abroga il cosiddetto “lavoro interinale”, cioè quella particolare forma contrattuale di lavoro atipico introdotta nella legislazione italiana con la legge n. 196/97 (Pacchetto Treu). Il rapporto di lavoro somministrato è caratterizzato, come lo era il lavoro interinale, dalla presenza di una “inedita” relazione “a tre lati”: esso prevede un rapporto tra un lavoratore e due diverse imprese che svolgono diverse funzioni. La prima impresa, denominata *impresa di somministrazione* (e cioè l'agenzia di lavoro²⁰), assume il lavoratore e si occupa di “affittare” la sua prestazione professionale ad una seconda, *l'impresa utilizzatrice*, che ne aveva fatto previa richiesta. Esso si caratterizza, cioè, per la contemporanea presenza per un lavoratore di un datore di “diritto” e di un datore “di fatto” dove estrinsecare effettivamente la propria attività professionale. Il lavoratore con contratto di somministrazione dipende quindi formalmente dall'azienda di somministrazione, e da questa viene anche retribuito; concretamente però egli esercita il suo lavoro nelle aziende che ne hanno richiesto le prestazioni professionali.

Per quanto concerne le modalità con cui deve regolarsi e concludersi il rapporto tra i tre diversi attori del contratto, l'impresa utilizzatrice non ha un rapporto di lavoro subordinato con il lavoratore ma ne utilizza solamente le prestazioni di lavoro, senza assumere un vincolo contrattuale diretto²¹. Il lavoratore deve svolgere la propria attività nell'interesse e sotto il “comando” dell'impresa utilizzatrice. L'agenzia assume i costi e gli oneri del rapporto di lavoro con il lavoratore e viene remunerata dall'impresa utilizzatrice. L'impresa, che intenda ricorrere alle prestazioni di un lavoratore “in affitto” sottoscrive con l'agenzia di lavoro un vero e proprio contratto commerciale i cui contenuti sono destinati a confluire, in termini speculari, nel contratto di lavoro tra agenzia e il

¹⁹ Affermando che il lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato, consentendo poi una sola proroga con il consenso del lavoratore solo quando la durata del contratto iniziale è inferiore a tre anni, garantendo il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ecc.

²⁰ Con la legge delega le agenzie di lavoro interinale, sancita la “eliminazione del vincolo dell'oggetto sociale esclusivo” possono trasformarsi in “operatori polifunzionali” legittimati a svolgere tutta una serie di attività prima vietate per legge o affidate in monopolio al servizio pubblico. Tali attività possono andare dalla azione di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro, alla somministrazione di lavoro, all'attività di selezione di personale, ecc..

²¹ Questo ad esempio permette all'impresa di non computare il prestatore all'interno del suo organico effettivo senza subire quindi i diversi condizionamenti giuridici connessi alla disciplina del rapporto di lavoro tradizionale.

lavoratore e sottoscritto dallo stesso prima dell'inizio del mandato. Il lavoratore assume quindi l'obbligo di estrinsecare la sua prestazione professionale nell'interesse, e sotto il comando dell'impresa utilizzatrice per tutta la durata della sua missione; ha inoltre l'obbligo di aver riguardo di quanto previsto dal contratto di lavoro e, se esiste, del regolamento vigente all'interno della stessa impresa.

La L. 30/2003 prevedeva poi due tipologie di contratto in somministrazione: a tempo determinato e a tempo indeterminato. Quest'ultima forma contrattuale (il c.d. *staff leasing*) è però stata abrogata dalla L. 247/2007, per cui ad oggi permane solo il contratto in somministrazione a tempo determinato che è ammesso per "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore". In sostanza la somministrazione a termine deve essere giustificata per soddisfare esigenze produttive di natura temporanea pur continuamente ricorrenti nell'attività ordinaria di impresa.

Come abbiamo affermato il lavoro in somministrazione abroga il lavoro interinale introdotto dal Pacchetto Treu. Il motivo che aveva spinto i legislatori ad introdurre sul mercato del lavoro italiano la forma contrattuale del lavoro interinale risiedeva nella convinzione che esso contribuisse a rendere il lavoro maggiormente vantaggioso per le imprese²² in virtù del fatto che, da un lato, esse potessero risparmiare sui tempi e sui costi di reperimento, selezione e formazione del personale, e dall'altro potessero più facilmente liberarsi dall'onere di assumere personale a tempo indeterminato. Questo istituto nasceva inoltre dall'intento legislativo di favorire contemporaneamente le esigenze di flessibilità espresse dalle imprese senza rinunciare però ad una serie di tutele significative tipiche dei rapporti di lavoro standard²³. Per fare un esempio, il trattamento retributivo e previdenziale dei lavoratori interinali, per i periodi in cui essi esercitano l'attività presso le imprese utilizzatrici, doveva essere lo stesso dei lavoratori già in organico presso le imprese stesse. La legge, inoltre, prevedeva i casi in cui il lavoro interinale era ammesso e i casi in cui era vietato, lasciando, però, anche ampio margine discrezionale in merito alla contrattazione collettiva di ogni singolo settore produttivo. Riguardo all'utilizzo di lavoratori interinali da un punto di vista prettamente quantitativo veniva inoltre precisato dalla legge che il numero di lavoratori temporanei non poteva superare la media trimestrale dell'8% dei lavoratori stabilmente occupati nell'impresa utilizzatrice ed era prevista la possibilità, per periodi comunque non superiori al mese, di poter derogare al limite medio fissato se questo veniva compensato da un corrispondente minor ricorso di lavoratori interinali nel periodo successivo o antecedente. Oggi alla luce dell'ultima riforma del mercato del lavoro il limite quantitativo di utilizzo di tale rapporto di lavoro non è più disciplinato per legge anche se questo può essere individuato e quindi reintrodotta attraverso la pratica della contrattazione collettiva così come è stata introdotta la possibilità di derogare al principio della parità di trattamento. Per quanto riguarda specificatamente il settore del pubblico impiego in un accordo quadro era stato fissato l'utilizzo del lavoro temporaneo nella misura massima del 7% sul totale dei lavoratori subordinati e senza limiti di tempo, solo nelle occasioni in cui vi fosse la necessità di soddisfare occorrenze di breve periodo o necessità collegate a situazioni di emergenza non affrontabili con il personale in pianta stabile o con le modalità di reclutamento del personale previste dalla legge per il pubblico impiego. Con l'entrata in vigore del decreto legislativo 276/2003 è oggi possibile, anche per la pubblica amministrazione, applicare le nuove disposizioni sulla somministrazione. Infatti, in virtù dell'abrogazione degli articoli da 1 a 11 della legge 196/97 disposta dall'articolo 85 del decreto, il successivo articolo 86, comma 9, disciplina la possibilità

²² Occorre tener conto del fatto che l'impresa utilizzatrice deve, per disposizione di legge, pagare il lavoratore "affittato" retribuendolo con lo stesso salario previsto per un lavoratore dell'impresa assunto a tempo indeterminato. Questo comporta un aumento del costo del lavoro a causa della percentuale che la stessa impresa deve comunque pagare alla agenzia interinale.

²³ Tale impostazione secondo alcuni commentatori non avrebbe permesso al lavoro interinale di raggiungere la diffusione riscontrata in altri paesi europei dove minori sono le garanzie previste per il lavoratore. Proprio in virtù di questo la nuova legislazione sul lavoro "in affitto" si è mossa con l'intento di rendere l'istituto più flessibile e meno rigido nel conservare le garanzie dei lavoratori interinali.

anche per le pubbliche amministrazioni di applicare le norme sulla somministrazione. La stessa disposizione stabilisce che in caso di somministrazione illecita il lavoratore non potrà però richiedere la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione. Anche per il settore pubblico inoltre non si applicano più gli eventuali limiti quantitativi stabiliti dai contratti collettivi.

Come in precedenza accennato le maggiori discontinuità introdotte dalla L. 30 sono però da rintracciare nel complessivo riordino della disciplina sull'intermediazione di manodopera. Essa si struttura, in primo luogo, a partire dall'abrogazione della legge n. 1369 del 1969 che vietava, appunto, esplicitamente l'attività di interposizione di manodopera. Con il superamento del divieto di appalto di manodopera il legislatore ha inteso promuovere e quindi incentivare forme inedite di *outsourcing* fino ad oggi proibite nel nostro contesto nazionale. Tale riforma, precisata nel decreto delegato, trova però espressione soprattutto all'interno dell'istituto dell'"appalto di servizi". Attraverso tale istituto è infatti possibile per l'impresa aggirare alcune norme vincolanti l'azione di esternalizzazione e di riduzione del rischio d'impresa, regole che sono presenti, invece, nel rapporto di lavoro basato sulla acquisizione di prestatori somministrati. L'appalto di servizi si differenzia dalla somministrazione per la compresenza necessaria di due suoi precisi elementi distintivi: "l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore²⁴, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa" (art. 29. del decreto legislativo n. 276/2003). Con l'abrogazione dell'art. 3 della legge n. 1369 del 1960 inoltre si supera l'obbligo di parità di trattamento economico e normativo tra i diversi dipendenti coinvolti nell'azione produttiva. "In sostanza, invece di ricorrere alla somministrazione, che implica i costi della intermediazione e la garanzia ai somministrati di trattamenti non inferiori a quelli dei dipendenti dell'utilizzatore, un'impresa cederà in appalto (...) fasi principali o accessorie della produzione ad un'altra impresa, che potrà svolgere all'interno dell'organizzazione aziendale del committente ed offrendo prestazioni lavorative più economiche (perché non vi è più l'obbligo della parità di trattamento, che non è previsto né dal codice civile né dalla legge 192/1998). In questo caso dunque, l'abrogazione della legge n. 1369 del 1960 offre all'imprenditore possibilità di decentramento della sua attività assai superiori al passato ed a costi più contenuti (Speziale, 2004, p. 62).

2.2.3. Il contratto a progetto e il lavoro occasionale

Il lavoro parasubordinato è considerato, all'interno del panorama dei nuovi lavori flessibili, la forma contrattuale che presenta i maggiori elementi di atipicità. Per quanto riguarda specificatamente la collaborazione coordinata e continuativa (che attualmente però mantiene la sua applicabilità solo nel settore pubblico e in taluni specifici settori individuati per legge) essa si estrinseca in una prestazione d'opera personale e continuativa, inserita all'interno di un programma preesistente d'impresa e svolta sotto l'indirizzo e il coordinamento di un committente senza vincoli di subordinazione. Come accennato questa forma lavorativa è poco regolamentata (lo è solo da un punto di vista fiscale, e previdenziale) e non esistono, per ora, norme dedicate specificatamente alla sua disciplina.

Da un punto di vista della disciplina in merito, innanzi tutto, occorre segnalare la Legge 533/73 che ha esteso le regole processuali delle controversie individuali di lavoro agli "altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato". Anche per effetto di questo

²⁴ Colui che riceve dall'impresa la commissione d'appalto.

primo intervento, il legislatore è poi intervenuto, con l'intento di limitare le evidenti lacune normative della collaborazione, a specificare le forme proprie di tale tipologia lavorativa. La Legge 335/95 ha istituito, in proposito, un apposito fondo previdenziale Inps (come già accennato) a favore dei titolari dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. A partire dal Gennaio 1996 è quindi diventata obbligatoria l'iscrizione a questa gestione previdenziale separata, con l'obiettivo di estendere anche sui collaboratori l'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti²⁵.

La L.30/2003 ha introdotto un nuovo istituto che ha l'obiettivo di sostituire, in taluni casi²⁶, la collaborazione coordinata e continuativa con il cosiddetto ***lavoro a progetto*** contribuendo così a precisare forma giuridica e utilizzo di questo tipo di lavoro parasubordinato. La definizione giuridica di tale istituto (rintracciabile in primo luogo nell'art. 61 del d.lgs. 276/2003) si fonda sull'obbligatorietà della specificazione nel contratto di lavoro "di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente" che il lavoratore deve gestire autonomamente in funzione del risultato. Nell'intento dei legislatori l'introduzione di tale specificazione dovrebbe avere lo scopo di limitare l'uso improprio o fraudolento, ad oggi piuttosto diffuso, delle collaborazioni coordinate e continuative²⁷, precisando e sottolineando, quindi, la sua natura di lavoro prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione.

Secondo le disposizioni di legge che lo hanno istituito il contratto di lavoro a progetto deve quindi, innanzitutto, essere stipulato in forma scritta e al suo interno devono essere specificati sia il progetto che la prestazione professionale che deve realizzare ("Il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa attivamente con la sua prestazione" Circolare ministeriale 1/2004) sia la durata temporale entro la quale deve compiersi ed estinguersi la prestazione. Il compenso (e questa è una norma che almeno formalmente contribuisce ad aumentare le tutele per tale lavoratore) deve essere indicato nel contratto e *proporzionato alla qualità e quantità di lavoro*²⁸ estrinsecato, tenendo conto dei compensi per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. Salvo diversi accordi, il lavoratore a progetto può inoltre svolgere la sua attività in pluricommitenza, ma non può svolgere l'attività in concorrenza con i diversi committenti ed è tenuto all'obbligo di riservatezza. Egli ha infine il diritto di essere riconosciuto come autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto. E' inoltre prevista l'estensione al lavoratore a progetto di alcune specifiche tutele: quali le disposizioni sulla sicurezza del lavoro previste dal decreto 626 e la possibilità di non determinare l'automatica estinzione del rapporto in caso di infortunio, gravidanza, malattia²⁹.

Secondo autorevoli commentatori il contratto di lavoro a progetto non è però esente da problemi e aspetti controversi. In particolare ha suscitato non poche perplessità la nozione interna alla sua

²⁵ La Legge finanziaria del 1998 ha quindi previsto un progressivo aumento del contributo previdenziale, con lo scopo, tra l'altro, di estendere a favore dei collaboratori altre due forme di assicurazione tipiche del lavoro standard: l'indennità di maternità e l'assegno per il nucleo familiare. Ulteriori elementi di precisazione in materia previdenziale e di trattamento fiscale sono state introdotte dalla Legge finanziaria per il 2000 e per il 2001, con il Decreto Legislativo n. 38/2000, e più recentemente con il ddl sul Welfare.

²⁶ Oltre che nel settore del pubblico impiego, il lavoro a progetto non è applicabile ai settori di attività individuati al comma 3 dell'art. 61 del decreto legislativo n. 276/2003 (professioni intellettuali dove esista un albo professionale, collaborazioni rese a società sportive dilettantistiche, i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono pensione di vecchiaia). Nella circolare ministeriale n. 1/2004 si esplicita che "sul piano generale, peraltro, il lavoro a progetto non tende, allo stato, ad assorbire tutti i modelli contrattuali riconducibili in senso lato all'area della c.d. parasubordinazione".

²⁷ Usato spesso, nei fatti, come lavoro soggetto a subordinazione senza la necessità di provvedere ai contributi di legge associati al lavoro standard,

²⁸ Come fa notare Roberta Bortone tale precisazione estende ai lavoratori a progetto un diritto costituzionale fondamentale (art. 36) prima di allora riservato unicamente al lavoro subordinato (Bortone, 2004).

²⁹ Seppur le norme di regolamentazione di tali diritti risultino controverse e per certi versi di problematica attivazione. Si veda in proposito Bortone, 2004.

definizione di “progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso”³⁰ a cui per legge la prestazione del collaboratore deve necessariamente riferirsi. Ogni organizzazione produttiva, in qualunque settore, infatti, può naturalmente “essere suddivisa in tanti progetti o programmi di lavoro, ad esempio collegati a singole commesse o addirittura a determinati periodi di tempo (ad esempio, per una scuola, un certo corso di insegnamento e, se si tratta di un corso che si ripete ogni anno, quel corso in un dato anno) [...] A questo bisogna anche aggiungere che è possibile stipulare un nuovo contratto di lavoro a progetto alla conclusione del precedente: in sostanza il collaboratore può essere utilizzato a tempo indeterminato attraverso una pluralità di contratti a termine”³¹ (Bortone, 2004, p. 142-143).

In conclusione vorremmo brevemente precisare anche le novità di legge che riguardano la disciplina delle cosiddette *prestazioni occasionali*. La L. 30/003 distingue fra prestazione di lavoro occasione e prestazione di lavoro occasionali di tipo accessorio. Il **lavoro occasionale** è un rapporto di lavoro non subordinato caratterizzato da una durata non superiore a 30 giorni nel corso dell’anno solare con lo stesso committente, e con un compenso complessivo non superiore ai 5 mila euro. Si differenzia dalle collaborazioni a progetto in quanto la prestazione non è riconducibile a un progetto o un programma. La legge 14/2/2003 n. 30 prevede poi la possibilità di stipulare contratti di **lavoro accessorio**. Il lavoro accessorio è una specifica forma di lavoro occasionale rivolto a fasce di soggetti deboli e/o svantaggiati. I soggetti che vi possono accedere nonché gli ambiti lavorativi in cui tale contratto può essere applicato sono individuati per legge e sono i seguenti:

- disoccupati da oltre un anno;
- casalinghe, studenti e pensionati;
- disabili e soggetti in comunità di recupero;
- lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

E può essere stipulato per svolgere attività relative ai seguenti campi:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- insegnamento privato supplementare;
- piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

Il contratto di lavoro accessorio in virtù della sua natura occasionale ed accessoria non può, infine, superare complessivamente la durata di trenta giorni all’anno (anche se svolte per più beneficiari) e il suo compenso complessivo non deve superare i 5 mila euro all’anno (10 mila nel caso di imprese familiari).

³⁰ Che nella circolare ministeriale 1/2004 viene così definito. “Il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali”.

³¹ L’interpretazione della nozione di progetto e/o programma di esso, qui sopra riportata, non è naturalmente la sola. Altri commentatori hanno sostenuto la tesi che il concetto di progetto sia da intendere, in ogni caso, come un elemento estraneo alla ordinaria prassi produttiva di una impresa. E in questo senso non vi sarebbero rischi di utilizzazione impropria del contratto. Questa interpretazione però, crediamo, contrasti con la definizione fornitaci, in proposito, dalla circolare ministeriale 1/2004 che chiarisce come “il progetto può essere connesso all’attività principale o accessoria dell’impresa” seppur debba essere realizzato dal collaboratore in piena autonomia. Inoltre la nozione di *coordinamento* qui ribadita sembra aggiungere un altro significativo vincolo alla formalmente auspicata autonomia del lavoratore: secondo il principio del *coordinamento*, infatti, il lavoratore a progetto “deve necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell’organizzazione del committente. Il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione del progetto o del programma di lavoro”.

2.2.4. Definizione ed evoluzione della disciplina del part-time

Come abbiamo analizzato nel capitolo precedente diverse analisi sul lavoro ‘non standard’ comprendono anche il lavoro part time. La ricostruzione seppur sintetica dei cambiamenti che hanno coinvolto questo contratto negli ultimi anni, può in meglio fare comprendere i motivi di tale scelta come analizzeremo, infatti, risulta crescente nel corso degli anni la discrezionalità del datore di lavoro nel modificare l’orario di lavoro nel tentativo di rendere tale istituto maggiormente flessibile e più adatto a rispondere alle attuali esigenze produttive.

Il lavoro a tempo parziale si riferisce a quei rapporti dove l’orario di esecuzione del lavoro, previsto dal contratto individuale, risulta essere comunque inferiore a quello previsto dal contratto a tempo pieno. Le disposizioni di legge precedenti alla legge 30/2003 e al decreto applicativo 276/2003 prevedevano diverse modalità di organizzazione del lavoro a tempo parziale (in particolare la legge 196/97) che sono state in parte modificate per aumentare la flessibilità dell’istituto del part-time³²: questo può essere di tipo orizzontale, verticale, ciclico, misto (in parte orizzontale e in parte verticale)³³. Il rapporto di lavoro part-time è stato introdotto per la prima volta in Italia con la legge n. 863 del 1984. La disciplina di questo istituto così come era stata prevista in tale legge si è però ben presto rivelata eccessivamente rigida e vincolante, tanto da non incentivare la diffusione del contratto all’interno della realtà imprenditoriale nazionale ed è per questa ragione che la recente riforma ha apportato significativi cambiamenti in merito. Per ovviare a tale problema già nel 2000 però i legislatori avevano approvato un decreto legislativo (il n. 61 del 28.1.2000 con cui è stata anche recepita la direttiva CE n. 81/1997) che ha modificato il rapporto di lavoro part-time donandogli un assetto maggiormente flessibile. Gli aspetti più controversi della legge originaria consistevano sostanzialmente nel divieto imposto al datore, salva diversa impostazione nei contratti collettivi o aziendali, di modificare l’orario di lavoro durante l’esecuzione del rapporto di lavoro; il contratto, infatti, doveva fin dall’inizio prevedere chiaramente la durata della prestazione e la modalità di distribuzione dell’orario di lavoro³⁴. Con le modifiche introdotte in materia, come detto attraverso il decreto n. 61/2000, si è dunque deciso di concedere la possibilità di modificare la ripartizione dell’orario originario. Questa possibilità è però anche stata vincolata alle seguenti condizioni:

- la presenza di un’esplicita e formale accettazione del lavoratore dei cambiamenti;
- l’obbligo del datore di comunicare la diversa distribuzione dell’orario con un preavviso non inferiore a dieci giorni³⁵.

L’accettazione da parte del lavoratore delle correzioni dell’orario di lavoro implica però anche il diritto a percepire una retribuzione più elevata e a godere del cosiddetto “diritto di ripensamento” rispetto alle modifiche introdotte³⁶. Altro elemento normativo innovativo introdotto dal decreto riguardava la disciplina delle ore lavorative aggiuntive a quelle previste dal contratto. Il cosiddetto *lavoro supplementare* veniva, infatti, permesso, all’interno di certi limiti, in presenza del consenso esplicito dei lavoratori. Questi ultimi non erano però obbligati ad esercitarlo (in virtù del principio di volontarietà di fonte comunitaria), e il rifiuto del lavoratore nei confronti del lavoro

³² Oggi, ad esempio, anche l’assunzione a termine può avvenire secondo la formula del part-time.

³³ Il part-time orizzontale è caratterizzato dal fatto che la prestazione lavorativa è svolta tutti i giorni su di un numero ridotto di ore rispetto ai lavoratori full-time; nel part-time verticale la prestazione è invece eseguita a tempo pieno ma distribuita lungo la settimana: ad esempio lavorando solo due giorni alla settimana. In letteratura esiste anche un’altra distinzione operativa del lavoro part-time: quest’ultimo può essere “corto” quando la sua durata non supera le 19 ore settimanali e “lungo” quando le ore di lavoro settimanali sono comprese tra le 20 e le 34 ore.

³⁴ Ciò che veniva vietato espressamente era cioè l’introduzione delle cosiddette “clausole elastiche”. Questa tematica è stata ripresa e rilanciata, come vedremo, nella recente riforma del mercato del lavoro promossa dall’attuale ministro del Welfare.

³⁵ Ridotto con il decreto legislativo 276/2003 a solo due giorni, ma aumentato a cinque giorni con il ddl Welfare.

³⁶ Il diritto di ripensamento doveva comunque essere attivato dal lavoratore con modalità idonee a tutelare gli interessi del datore di lavoro.

supplementare, o per le clausole elastiche, non poteva essere adoperato dal datore per sostenere un giustificato motivo di licenziamento. La stessa riforma aveva previsto la possibilità di cambiare il contratto di lavoro sottoscritto originariamente con il datore di lavoro. Inoltre, qualora, l'impresa avesse proceduto a nuove assunzioni a tempo pieno per delle mansioni equivalenti a quelle di un lavoratore part-time della stessa azienda, quest'ultimo poteva avvalersi di un diritto di precedenza. Con il decreto legislativo n. 61/2000 veniva precisato inoltre, che in base al principio di non discriminazione erano (e sono tutt'ora) riconosciuti al lavoratore a tempo parziale, in quanto comparabili, gli stessi diritti previsti per i lavoratori a tempo pieno: in particolare l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali, la durata del periodo di maternità, il periodo di conservazione del posto in caso di assenza per malattia, la formazione professionale, i diritti sindacali. Essi dovranno essere ricalcolati, a causa della minore entità della prestazione lavorativa, in modo da risultare proporzionali a quelli dei lavoratori full-time. In tema di previdenza è stata fissata la retribuzione minima oraria da assumere come base per il calcolo dei contributi ed è stata specificata la disciplina degli assegni familiari. Le disposizioni in materia del decreto sono da considerarsi applicate, salvo le eccezioni previste da disposizioni speciali, anche per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Come anticipato la legge 30/2003 e i successivi decreti attuativi hanno introdotto modifiche significative a questo istituto di lavoro dipendente atipico. La ragione di fondo che ha ispirato le modifiche introdotte sono da ricercarsi, come detto, nel tentativo di rendere tale istituto maggiormente flessibile e più adatto a rispondere alle esigenze produttive, ora maggiormente esposte alla variabilità del mercato, dell'impresa. *Le direttrici di riforma che rispondono a tale esigenza sono principalmente di due tipi: a) l'allargamento dei casi in cui per il datore di lavoro è possibile ricorrere alle clausole elastiche, al lavoro supplementare e al lavoro straordinario; b) l'accentuazione della natura individuale del contratto del lavoratore rispetto a quella formalizzabile attraverso la contrattazione collettiva.*

Rispetto alla prima questione una delle novità più rilevanti è il declassamento delle cosiddette *clausole elastiche* in *clausole flessibili* (che riguardano esclusivamente la possibilità di modificare la distribuzione dell'orario di lavoro concordato) e l'introduzione di nuove clausole definite ora, a parere del legislatore, propriamente elastiche, in virtù della possibilità per il datore di lavoro di modificare non solo la distribuzione ma anche l'estensione temporale dell'orario di lavoro precedentemente concordato³⁷. Nel decreto delegato viene cioè indicato che: - nel part-time di qualsiasi tipo viene modificata la disciplina delle clausole elastiche che vengono ora definite flessibili in quanto permettono la "variazione della collocazione temporale della prestazione". - nel part-time verticale e/o misto in virtù delle nuove clausole elastiche diviene possibile attuare "la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa". Rispetto alla possibilità per il datore di lavoro di disporre con maggiore libertà del lavoro è soppressa la disposizione che permetteva il cosiddetto "diritto di ripensamento". "Rispetto alla disciplina attuale, rimane solo l'obbligo del consenso scritto del lavoratore alle clausole flessibili (e a quelle elastiche nel part-time verticale e misto), ma il lavoratore non può più recedervi" (Gottardi, 2004, p. 107)³⁸. In proposito appaiono come evidentemente insufficienti a tutelare gli interessi del lavoratore i rimandi alla contrattazione collettiva per la disciplina delle "condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può" modificare il rapporto di lavoro concordato (Ibidem). Per quanto riguarda il *lavoro supplementare*³⁹ spetta alla contrattazione collettiva fissare un limite al ricorso, da parte del datore di lavoro, a tale attività lavorativa. Se e nel momento in cui fosse attivata, grazie alla contrattazione collettiva, una regolazione del lavoro supplementare, il lavoratore sarà obbligato a svolgerlo secondo le norme di utilizzazione stabilite. Nel caso invece di assenza di una

³⁷ La legge 30/2003 (Art. 3 comma c) estende per la prima volta anche al part-time a tempo determinato la possibilità di usufruire di tali clausole.

³⁸ Anche se nel testo definitivo della legge, a causa delle numerose critiche piovute sul provvedimento, è stata introdotta una procedura di assistenza sindacale da attivare nel momento di sottoscrizione delle clausole.

³⁹ Il lavoro supplementare si riferisce al solo part-time di tipo orizzontale.

contrattazione di livello sovra-individuale sarà sufficiente per la loro applicazione (come per le clausole sopra descritte) il consenso del lavoratore alle disposizioni del datore di lavoro⁴⁰. Per quanto riguarda invece il *lavoro straordinario*, nel part-time verticale e misto, viene ora introdotta la possibilità per il datore di lavoro di richiedere la prestazione lavorativa anche per quelle giornate in cui la presenza del lavoratore non era stata prevista dal contratto.

La disciplina del lavoro part time è ora integralmente applicabile anche al settore agricolo, inoltre la L. 30/2003 abolisce l'obbligatorietà della comunicazione del contratto alla Direzione Provinciale del Lavoro entro trenta giorni dalla stipula e nel caso della trasformazione del tempo pieno in part time viene a meno la previsione della convalida sindacale: la richiesta pertanto può essere inviata solo alla Direzione Provinciale del Lavoro.

La L. 247/2007 introduce alcune modifiche alla normativa sul lavoro part time. Elimina infatti la possibilità che il datore e il prestatore di lavoro possano, in assenza di contratti collettivi, concordare direttamente l'adozione di clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. L'adozione di tali clausole può essere stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre sale a cinque giorni lavorativi il preavviso in favore del lavoratore in caso di esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa; è inoltre previsto il diritto a specifiche compensazioni. E' abrogata anche la norma che, in assenza di contratti collettivi, permetteva a datore e prestatore di lavoro di concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche, relative cioè alla modifica della durata della prestazione lavorativa⁴¹.

2.4. Il quadro europeo: ricercando un equilibrio tra flessibilità e sicurezza

I principi ispiratori delle riforme del mercato del lavoro che abbiamo descritto possono essere ricondotti a livello europeo, al dibattito sulla flessibilità del mercato del lavoro che ha acquistato sempre maggiore rilevanza a partire dal 1997 con la Strategia Europea del Lavoro dell'Unione europea⁴² con la quale tutti i paesi membri sono sollecitati a ricercare nuove forme di flessibilità del mercato del lavoro al fine di trovare risposte alle difficoltà macroeconomiche degli anni '90 ed alla crescente disoccupazione. L'obiettivo di tale strategia è quello di ridurre la disoccupazione in maniera significativa a livello europeo in cinque anni, inoltre, il coordinamento delle politiche nazionali in materia di occupazione è volto essenzialmente ad impegnare gli Stati membri in una serie di obiettivi comuni incentrati su quattro pilastri, ossia l'idoneità al lavoro, l'imprenditorialità,

⁴⁰ È evidente che in tal caso il lavoratore si troverà più facilmente nella condizione di subire il "punto di vista" del suo datore di lavoro.

⁴¹ Il ddl Welfare introduce poi la priorità nella trasformazione del tempo pieno in part time nei casi di necessità di assistenza quotidiana al coniuge, al figlio o al genitore affetto da gravi malattie oncologiche, con necessità di assistenza quotidiana o per i genitori lavoratori con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con figlio portatore di handicap.

⁴² Il "Libro bianco Delors" del 1993 sulla crescita, la concorrenzialità e l'occupazione ha costituito il primo passo verso una vera cooperazione a livello europeo sul tema dell'occupazione. Sulla base di tale Libro bianco, il Consiglio europeo di Essen identificò cinque obiettivi chiave che gli Stati membri si impegnavano a perseguire: "sviluppo delle risorse umane tramite la formazione professionale", "sostegno agli investimenti produttivi per mezzo di politiche salariali moderate", "miglioramento dell'efficacia delle istituzioni del mercato del lavoro", "individuazione di nuove risorse di occupazione attraverso iniziative locali e promozione dell'accesso al mercato del lavoro per alcune categorie specifiche come i giovani, i disoccupati di lunga durata e le donne". Tuttavia gli obiettivi al centro della "strategia di Essen" erano di difficile realizzazione senza un fermo impegno da parte degli Stati membri. In tale contesto il Trattato di Amsterdam nel 1997 ha previsto un nuovo capitolo relativo all'occupazione che, pur preservando la competenza degli Stati membri nel settore della politica dell'occupazione, rafforzava l'approccio comunitario in maniera globale per tutti gli Stati membri e si concretizzava con una strategia coordinata per l'occupazione. La promozione di una manodopera qualificata e di un mercato del lavoro più reattivo ai mutamenti economici diventa dunque una "questione di interesse comune". Il trattato costituisce anche il fondamento giuridico per l'istituzione di un comitato dell'occupazione e introduce il voto a maggioranza qualificata nei settori relativi all'occupazione, il che agevola il processo decisionale.

l'adattabilità e le pari opportunità. Il Consiglio di Lisbona del marzo 2000 mira poi a fare dell'Europa in dieci anni "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale". Nell'ambito di questa strategia, la SEO è una componente fondamentale. La Strategia Europea per l'Occupazione cerca in qualche modo una mediazione tra due correnti di pensiero che si sono spesso contrapposte nel corso dei lunghi dibattiti in ambito Europeo. Una prima corrente di pensiero vede nella competitività la parola d'ordine per superare la scarsa reattività dell'Europa comunitaria, una seconda area invece si ispira a grandi linee al principio di una economia sociale di mercato fondata su forme di controllo – il più possibile negoziate – nel segno di una democrazia economica consapevole e partecipata.

Nel 2005 però la Commissione europea presenta i primi risultati della strategia di Lisbona in cui si evidenzia come le prestazioni previste per l'economia europea in materia di crescita, di produttività e di occupazione non sono state raggiunte. Ed è per questo che, nella primavera del 2004, viene affidato ad un gruppo di studiosi guidati da Wim Kok il compito di esaminare lo stato di avanzamento e di indicare i possibili correttivi in un quadro comunitario e internazionale che stava profondamente mutando. Nasce così il Rapporto *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment* (2004), il quale pur promuovendo i principi della Strategia di Lisbona, ne promuove anche una profonda revisione. Produttività e occupazione vengono indicati come assi prioritari per dinamizzare un'economia che non riesce a decollare (i punti cardine risultano "aumentare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese; attrarre di più le persone nel mercato del lavoro; investire maggiormente ed in maniera efficace nel capitale umano e assicurare la essa in atto effettiva di riforme attraverso una migliore *governance*" (Kok, 2003, pag. 8).

A tale documento che presenta un orientamento prevalentemente liberista (Taliani, Benedetti, Bonciani, 2007) la Commissione Europea risponde parallelamente con una nuova Agenda sociale per il periodo 2005-2010 nella quale la coesione sociale viene indicata non solo come parte integrante della Strategia di Lisbona, ma come uno strumento essenziale per fare dello sviluppo sostenibile un asse di riferimento delle politiche comunitarie. In particolare per quanto concerne più direttamente l'Agenda sociale prevede una strategia per la gestione delle ristrutturazioni aziendali e industriali "fondata su una migliore interazione delle politiche europee in oggetto, una più diretta partecipazione delle parti sociali, una sinergia più importante tra le politiche e gli ambienti finanziari nonché l'adeguamento del contesto giuridico e contrattuale" (Commissione Europea, 31 marzo 2005, pag. 2). Particolare attenzione è poi dedicata all'esigenza di supportare i lavoratori in tali processi di riconversione.

Con la SEO si introduce tra gli altri il concetto di adattabilità (ripreso poi negli altri documenti) vale a dire la capacità di adeguamento, da parte delle imprese e dei lavoratori, al mutamento costante che investe il mondo della produzione e il mercato del lavoro; concetto questo che acquisisce nel corso del tempo una rilevanza sempre maggiore. Il concetto di adattabilità si sostanzia secondo tre differenti linee. Innanzitutto l'adattabilità interviene nell'ambito delle normative che regolano l'occupazione, richiedendo agli Stati membri l'introduzione in particolare di nuove tipologie contrattuali a termine. In secondo luogo, l'adattabilità si esprime sulla necessità di intervenire sulla durata media del lavoro, promuovendo forme di lavoro a tempo parziale. Per ultimo, l'adattabilità investe le traiettorie professionali degli individui, sostenendo la capacità di adeguamento delle conoscenze e delle competenze della forza lavoro.

E' proprio nell'ambito del pilastro adattabilità dunque che la dialettica esistente tra flessibilità del lavoro ed equità sociale acquista una rilevanza prioritaria e sul quale il tema, o meglio, l'approccio della cosiddetta *flexicurity* (traducibile in italiano come flessicurezza) si focalizza maggiormente seppur, anche in questo caso, con modalità ed orientamenti non sempre coerenti. Il termine di flessicurezza è stato coniato da Ton Wilthagen (2004)⁴³ e seguendo l'analisi svolta da Massimiani

⁴³ Wilthagen definisce la flessicurezza come: "a policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, the work organisation and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weaker groups in and outside the labour market on the

C., Caruso B. (2008, pag. 6-7) possiamo evidenziare come la flessicurezza nella sua formulazione ‘originale’ rinvii: “a) ad un elemento di sincronizzazione di politiche che, considerate disgiuntamente, possono perseguire separatamente obiettivi di maggiore flessibilità nel mercato, ma anche nel rapporto di lavoro, e obiettivi di maggiore sicurezza (l’avverbio “*synchronously*”); b) alla “condivisione” dell’azione, aperta al confronto, alla ponderazione e alla disputa coordinata di più attori a vario livello (ad es. partners sociali; cfr. l’inciso “in a deliberate way”, con evidenti echi al dibattito sulla *deliberative democracy*); c) alla visione integrale di sicurezza riferita sia al rapporto di lavoro (*employment security*) ma anche al mercato del lavoro (*social security*) con particolare riferimento alla *social exclusion*: la protezione dei “gruppi più deboli” presenti nel mercato del lavoro o al di fuori di esso (i c.d. “*weaker groups*”)”.

E’ in particolare il Consiglio d’Europa con il progetto “Forum 2005 – Conciliare flessibilità del lavoro e coesione sociale” che si apre, possiamo dire, una fase che cerca di elaborare nuovi quadri di intervento per concretizzare la flessicurezza⁴⁴. A partire da tale momento, il tema della flessicurezza acquista una posizione prioritaria nell’Agenda sociale europea e diventa oggetto di un sempre più vivo dibattito.

E’ infine con la pubblicazione nel novembre del 2006 del Libro verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro (dal titolo “*Modernizzare il diritto del lavoro per affrontare le sfide del XXI secolo*”) da parte della Commissione europea che constatando i sempre più evidenti rischi di vulnerabilità sociale per molti lavoratori atipici⁴⁵ e il divario esistente fra i contesti giuridici attuali e le realtà del mondo del lavoro avvia un dibattito pubblico nell’Unione europea (UE) sulla modernizzazione del diritto del lavoro di fronte agli sviluppi del mercato del lavoro europeo. Lo scopo è quindi quello di esaminare come il diritto del lavoro possa contribuire a promuovere la flessibilità associata alla sicurezza, indipendentemente dalle forme contrattuali. Gli esiti della consultazione pubblica sul Libro Verde e il dibattito confluito nella *Stakeholder Conference on Flexicurity* del 20 aprile 2007 sanciscono la individuazione di un canale diretto tra “modernizzazione” del diritto del lavoro e “flessicurezza”; di fatto è come se si operasse una sovrapposizione tra i due termini ovvero, più ancora, un passaggio di consegne: le politiche sussunte nel termine modernizzazione vengono affidate al coterminato flessicurezza. In tale prospettiva parlare di flessibilità non significa assolutamente indebolire i diritti e le protezioni dei lavoratori⁴⁶.

other hand” (Wilthagen T., Tros F., *The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets*, in Transfer, 2004, 2, p. 169).

⁴⁴ Il concetto di flessicurezza era già presente nel Libro verde della Commissione europea del 1997 “Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro”, ma solo nella c.d. fase di rivisitazione della SEO acquista la rilevanza attuale.

⁴⁵ “La quota dell’occupazione totale, rappresentata dai lavoratori assunti in base a contratti diversi dal modello contrattuale, standard, è passata da più del 36% dei lavoratori nel 2001 a quasi il 40% dei lavoratori nell’UE-25 nel 2005. I lavoratori autonomi rappresentano il 15% della manodopera totale. Per quanto riguarda il lavoro a tempo determinato, questo è passato dal 12% dell’occupazione totale nel 1998 a più del 14% dell’occupazione totale nell’UE-25 nel 2005. Questa diversificazione dei contratti comporta alcune conseguenze pregiudizievoli. Infatti, un numero elevato di posti di lavoro di breve durata e di bassa qualità, unitamente ad una tutela sociale insufficiente, pone alcune persone in una situazione di vulnerabilità. La Commissione ricorda che il rischio di trovarsi in una posizione di debolezza sul mercato del lavoro minaccia soprattutto le donne, le persone più anziane e i giovani assunti sulla base di contratti atipici.”

⁴⁶ In particolare nel documento “Verso principi comuni di flessicurezza- Conclusioni del Consiglio” del 6 dicembre 2007, la flessicurezza viene definita come quella strategia integrata volta a promuovere contemporaneamente la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro. Sono poi individuate quattro componenti politiche della *flessicurezza* – *forme contrattuali flessibili e affidabili* (nell’ottica del datore di lavoro e del lavoratore, degli “insider” e degli “outsider”) mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un’organizzazione del lavoro moderne; - *strategie integrate di apprendimento lungo tutto l’arco della vita* per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare di quelli più vulnerabili; - *efficaci politiche attive del mercato del lavoro* che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro; - *sistemi moderni di sicurezza sociale* che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l’occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro. Questo include un’ampia copertura delle prestazioni sociali (indennità di

2.5. Gli orientamenti europei: coniugare le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori attraverso la qualità del lavoro

Gli orientamenti e il dibattito europeo (ma non solo) introducono nel dibattito sulla flessibilità il tema di come conciliare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori. Nonostante le diverse contraddizioni presenti all'interno del dibattito europeo sulla flessicurezza, è possibile evincere le più significative istanze che il concetto porta a sottolineare.

Innanzitutto 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 come abbiamo affermato 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. E' dunque possibile affermare che oggi in Italia risulta incompleto il quadro giuridico; laddove numerose sono le pecche del sistema di protezione sociale che espongono quei lavoratori che utilizzano per lungo tempo forme di lavoro 'non standard' a rilevanti rischi di vulnerabilità sociale; un intervento sul piano della tutela sociale e previdenziale renderebbe dunque più significativa qualunque discussione sul tema del 'lavoro non standard'.

Ci preme inoltre rilevare che nel diffuso quadro europeo esiste uno stretto rapporto tra modello di *welfare*⁴⁷ e regime giuridico di regolazione del mercato del lavoro sottostante. Ad esempio come ben evidenzia Giasanti (2008, pag. 318) "nei paesi scandinavi il diritto del lavoro ha avuto uno sviluppo meno forte e più flessibile rispetto ad altri sistemi socio-economici perché si è sviluppato un sistema di "welfare di cittadinanza" in cui esistono diritti sociali per tutti i cittadini e non singoli diritti di protezione per i lavoratori" [...] viceversa nella variante familista propria dei paesi del mediterraneo "la regolamentazione giuridica che si è sviluppata intorno al contratto di lavoro ha avuto uno sviluppo molto intenso, garantendo in modo forte il lavoratore a tempo indeterminato, con d'altra parte un sistema di *welfare* debole e discontinuo" (pag. 318-319). Tale stretta relazione ha per quanto qui ci concerne un impatto rispetto alla modalità con cui i differenti regimi di welfare rispondono alle recenti trasformazioni. "Il modello scandinavo ha la possibilità di adattarsi in

disoccupazione, pensioni e assistenza sanitaria) che aiutino le persone a conciliare il lavoro con le responsabilità private e familiari, come ad esempio la cura dei figli.

⁴⁷ Come è noto Esping Andersen (1990) evidenzia come i cosiddetti *orizzonti di welfare capitalism* non fanno riferimento meramente al ruolo di regolazione dello Stato, ma fondano la propria natura sull'interazione che caratterizza tre istituzioni fondamentali della vita sociale: il mercato del lavoro, la famiglia e lo stato sociale. I differenti sistemi di welfare societari che distinguono i contesti nazionali, non sono altro, dunque, che il risultato delle modalità differenziate con le quali queste istituzioni si combinano. Sulla base di questo insieme di fattori discriminanti, Esping-Andersen (1990) ha individuato, come è noto, tre macrogruppi che costituiscono differenti regimi di *welfare capitalism*, classificati anche sulla base del grado di responsabilità e coinvolgimento attribuito allo stato: a) quello liberale-residuale, diffuso soprattutto nei paesi anglosassoni, b) quello corporativo-occupazionale, tipico dell'Europa continentale e, c) quello universalistico-socialdemocratico, rappresentante soprattutto dei paesi scandinavi. Il primo modello si segnala fondamentalmente per la predominanza attribuita alle istituzioni di mercato con servizi di *welfare* egemonizzati dal settore privato e caratterizzati da interventi temporanei indirizzati a fasce povere della popolazione. Il sistema di *welfare* di tipo corporativo-occupazionale (al quale in larga misura appartiene anche il modello italiano) rappresenta invece un complemento del sistema economico, fornendo livelli di protezione legati allo *status* occupazionale. La rete di sicurezza sociale e l'acquisizione di diritti sociali sono, dunque, strettamente legati alla collocazione degli individui nel mercato del lavoro. La tendenza è verso una conservazione ed una cristallizzazione delle differenze di *status*, soprattutto attraverso un sostegno a modelli familiari tradizionali e prevalenti; vige, inoltre, il principio della sussidiarietà, con il soggetto pubblico che interviene solamente in caso di incapacità da parte della famiglia e delle reti parentali di far fronte alle proprie esigenze. Infine, il regime di *welfare* universalistico-socialdemocratico fornisce prestazioni tendenzialmente universalistiche, indipendentemente dalla partecipazione dei singoli al mercato del lavoro sulla base del principio del bisogno con una produzione diretta, da parte dello Stato, di servizi.

maniera più rapida [...] sia da un punto di vista giuridico che sociale alla flessibilizzazione richiesta dal nuovo modello produttivo: da un punto di vista giuridico perché nella fase fordista non è stato sviluppato un modello di lavoro ‘standardizzato’ così forte come in altri paesi [...] da un punto di vista sociale perché il welfare di cittadinanza permette anche ai lavoratori precari di usufruire dei servizi sociali” (Gasanti, 2007, pag. 320). Viceversa in paesi come l’Italia in cui la maggior parte delle risorse vengono trasferite alla famiglia quando l’uomo capo famiglia ha un impiego stabile, il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro può dare vita a maggiori resistenze e può creare maggiori rischi di vulnerabilità sociale.

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)⁴⁸.

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.

⁴⁸ Commissione europea 2007; Consiglio dell’UE 2007.

Capitolo 3 – L’indagine di sfondo: le interviste ai testimoni significativi

3.1. Premessa

La presente fase d’indagine ha avuto come finalità quella di coinvolgere alcuni testimoni significativi a livello locale nella ricostruzione delle principali caratteristiche del mercato del lavoro e del sistema produttivo locale, al fine di delineare le diverse sfaccettature del lavoro ‘non standard’. Complessivamente, sono stati coinvolti 11 testimoni significativi, attraverso interviste semi – strutturate incentrate sulle seguenti aree tematiche, ognuna delle quali articolata in ulteriori sotto-temi di approfondimento specifico:

- le forme di lavoro ‘non standard’ maggiormente diffuse nel territorio regionale/provinciale;
- le ragioni che conducono i datori di lavoro ad assumere lavoratori ‘non standard’ ed eventuali difficoltà/potenzialità;
- le politiche a supporto del lavoro ‘non standard’ presenti e da sviluppare;
- una valutazione generale sul processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro e sui più recenti interventi normativi.

Le organizzazioni coinvolte sono state le seguenti:

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

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 individuare, alcuni primi elementi critici che saranno oggetto di approfondimento quanti-qualitativo. L’ambito di indagine è circoscritto e mirato alla situazione provinciale in una prospettiva regionale.

3.2. Le interviste ai testimoni significativi: alcuni primi elementi di riflessione

3.2.1 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, caratterizzate essenzialmente dal lavoro a termine (nel quale si ricomprende anche il lavoro in somministrazione con le conseguenti difficoltà nel ricondurre a persone il numero delle missioni svolte) e dal mondo delle collaborazioni (co.co.co., co.co.pro e quelle occasionali) iscritte al Fondo di Gestione separato dell’Inps nato nel 1995, dal quale però è necessario

innanzitutto togliere i collaboratori cosiddetti ‘forti’ (come gli amministratori di società, di condominio, ecc.) e successivamente scorporare i collaboratori cosiddetti a carattere ‘esclusivo’ da quelli che svolgono altre attività a carattere prevalente (ad esempio i dipendenti che hanno consulenze e collaborazioni).

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 – nel corso degli anni - in tutti i settori pubblici e privati che caratterizzano il nostro tessuto produttivo:

“Nella nostra Regione, sono diffusi il tempo determinato, interinale, part time, collaborazioni. Sono utilizzati tutti e la stessa azienda utilizza contemporaneamente il tempo determinato, l’interinale, a secondo dei vincoli che ha e delle sue esigenze. Forse dal mio osservatorio, forse nelle grandi imprese c’è più tempo determinato che collaborazione. Ma non vedo una discriminante per alte e basse qualifiche, forse le collaborazioni per le qualifiche più elevate, ma non è detto. La PA ha i contratti co.co.co. e i tempi determinati” (ricercatore Università di Bologna).

“Per i settori abbiamo il settore alberghiero e della ristorazione e dei servizi alle imprese per i tempi determinati e le collaborazioni, manifatturiero per i tempi determinati, PA per i co.co.co ed interinali e la scuola con i tempi determinati.” (referente Osservatorio mercato del lavoro provinciale).

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 – coerentemente anche con i dati che abbiamo riportato nel cap. 1 - 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:

“I dati sono in linea con quelli nazionali e si conferma la tendenza del 2006, per cui possiamo dire che c’è un netto aumento del tempo determinato che hanno superato il tempo indeterminato, e la grande conta di lavoro flessibile non standard nel settore manifatturiero, servizi e della PA ed istruzione. C’è da dire che dal 1° gennaio 2007 è diventato obbligatorio comunicare ai Servizi per l’Impiego anche la assunzioni dei lavoratori a progetto, co.co.co per le PA ecc., cosa che non lo era prima, per cui i dati devono prendere a riferimento ciò. Le collaborazioni a progetto passano dallo 0,2% del primo semestre del 2005 al 5,3% del primo semestre 2007, per questo motivo, ora siamo in grado di cogliere tali dati che prima non erano obbligatori comunicarsi. Nella P.A. passano i lavori a tempo determinato al 40%.” (referente Osservatorio mercato del lavoro provinciale)

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'.

"Sono molto variegati. E' molto donna, non è solo giovanissimo né solo giovane, abbiamo adulti dai 30 ai 45 anni, abbiamo un tasso di scolarità medio alto, ma ancora forte è la scarsa scolarità." (Referente NIDIL).

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 'vecchia'. Sembra poi prolungarsi - anche nella nostra Regione e nella Provincia di Bologna - la permanenza nel lavoro 'non standard', in tal senso i nostri testimoni rilevano l'emergere -di un possibile rischio di 'trappola' del lavoro 'non standard' dal quale pare sempre più difficile uscire:

"Poi emerge che se non è facile arrivare ad un contratto a tempo indeterminato ma se ci arrivi ci permani, se invece lavori come precario è più alta la probabilità che rimani con tali forme di lavoro nel corso degli anni. Interessante è notare poi come gli avviamenti siano sempre più brevi" (referente Osservatorio mercato del lavoro provinciale)

"Ciò che abbiamo sempre detto è che se queste forme sono delle forme di ingresso nel mercato del lavoro anche in parte tutelate (anche i co.co.co sono tutelati oggi) sono ben volute, piuttosto che prima che si stava 5 anni disoccupati, e dopo 1-2 anni c'è una stabilizzazione. Se viceversa come sembra capitare alcune volte oggi questa è solo una forma per non riconoscere competenze, tenere bassi i costi, ecco che diventa negativo ed è tutto il sistema che diventa negativo". (referente Osservatorio del Lavoro regionale)

I dati dell'Istat, come evidenziato, non permettono di identificare in modo preciso un'altra parte di lavoratori che possiamo ricomprendere sotto la definizione coniata da Bologna e Fumagalli (1997) di 'lavoro autonomo di seconda generazione' (in tale definizione riconduciamo tutti coloro che possiedono partita Iva e sono iscritti alla Gestione separata dell'Inps, e che dunque per le statistiche ufficiali rientrano nella categoria dei liberi professionisti); tuttavia viene affermato che:

"E' necessario iniziare a distinguere nella Gestione separata dell'Inps il lavoratore precario in cerca di stabilizzazione, da coloro invece che stanno facendo un percorso di lavoro autonomo, simile a quello di impresa. I numero di cui stiamo parlando sono sempre poco chiari, solo se ci chiariamo queste idee, crediamo che sia possibile fare poi veramente delle politiche mirate, non riducendo tutti a precari né tutti ad autonomi." (referente regionale CNA In Proprio)

"E' un fenomeno in costante divenire, e non si sa perché gli ultimi dati dell'Inps sono della fine del 2004...siamo nel 2008 e dunque delle cose potrebbero essere cambiate. ...anche nelle categorie ISTAT se uno va a registrarsi si vede o se uno ha un inquadramento assolutamente assimilabile a quello di una impresa ed allora entra dentro ad una delle categorie, ma se no si inseriscono tutti nella famosa lettera K dove ci stanno dentro tutti i soggetti che fanno: "Studi, ricerche, attività informatiche ed altro ": la K così cresce costantemente e nessuno sa cosa c'è dentro, possono essere delle vere imprese di ricerche o un mondo variegato di professionisti che non si sa dove inquadrare e allora vengono messi lì." (referente provinciale CNA In Proprio)

Dai dati forniti da 'CNA In Proprio' i lavoratori autonomi di seconda generazione presenti nella nostra Regione sono per lo più soggetti con elevati titoli di studio, non solo giovani, in buona parte ex dipendenti che hanno poi intrapreso una attività autonoma operando principalmente nei servizi alle imprese e introducendo servizi innovativi ed in continuo divenire:

“Noi abbiamo 2700 associati, di questi il 30% è su Bologna e il 28% su Modena, non c’è una grande differenza tra maschi e femmine (circa il 40%), non sono solo giovani, ma un buon numero ha tra i 40 e 50 anni (sono per lo più persone che erano dipendenti e che hanno in un secondo momento deciso di diventare liberi professionisti). Hanno generalmente titoli di studi medio alti o esperienze professionali consolidate” (referente provinciale CNA In Proprio).

“Peraltro questo è un mondo con un elevato livello di scolarizzazione e creativo che si inventa dei lavori nuovi tutte le mattine, per cui avere dei dati precisi sarebbe utile per capirlo, si dovrebbe avere attenzione, perché si potrebbero capire tendenze del mercato anche di successo, che si potrebbero spingere, diffondere, sostenere...che sono banali, ma hanno la loro dimensione di mercati, pensiamo agli allenatori finanziari (allenano strutture e privati alla ricerca dei finanziamenti, ti sviluppo le competenze per...), chi accompagna a fare gli acquisti per un consumo critico...in alcuni paesi europei sono figure molto sviluppate. Ci sono nuove attività professionali che dovrebbero essere analizzate, capite per creare poi dei servizi mirati” (referente provinciale CNA In Proprio).

Parallelamente le ‘Partite Iva’ sembrano presentare anche altre caratteristiche maggiormente legate al precariato ed al lavoro sommerso come quelle descritte dalla referente di Confartigianato:

Per quanto riguarda [la contrattazione] sindacale, le partite Iva sono dei soggetti sui quali non è facilissimo agire. Non sono classificabili in gruppi omogenei, l’azione di carattere sindacale si estrinseca quando hai caratteristiche comuni, o abbastanza omogenee o non tanto disomogenee come sono oggi. Le partite Iva sono nate prevalentemente in alcuni settore: nell’edilizia quasi tutte dove una parte di sommerso perché non sia più sommerso diventa partita iva e ha scarsissima ragione di esistere, perché per essere una impresa edile ci devono essere anche dotazioni tecniche e quindi non dovrebbe essere partita iva. Questo fenomeno esiste, non possiamo negarlo, che dà molta noia anche alle imprese strutturate perché sono concorrenza sleale, in quanto operano in un regime che beneficia di agevolazioni fiscali, svicola da regole delle imprese che operano alla luce del sole. Io non so se questo paese vuole veramente eliminare il sommerso o non vuoi eliminarlo questo è da capire, perché fare questa operazione basterebbe collegare le banche dati di istituti previdenziali ed assistenziali con le camere di commercio e fare verifiche, cosa che non accade.(referente Confartigianato EmiliaRomagna)

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:

“Poi ci vogliono strumenti di aiuto sociale, ci vuole anche per questi soggetti non dico le ferie, ma qualche regola dal punto di vista di coperture assicurative obbligatorie e facoltative, regole di mercato per coprire eventi felici o meno felici della vita devono essere più forti e più conosciuti (ad esempio ci sono supporti per le lavoratrici autonome in maternità, ma sono poco conosciuti), per cui ci vuole anche della informazione: su 100 professioniste, lo sanno in 50...e spesso anche all’Inps ci rimandano indietro le persone. (referente provinciale CNA In Proprio).

Altra difficoltà concerne le limitate possibilità di mantenere aggiornato il proprio ‘paniere di competenze’:

“la formazione è uno dei maggiori diritti che per me oggi dovrebbe avere il lavoratore, ma se l’azienda investe in formazione solo per fidelizzare e solo su certe figure, allora sbaglia, è un approccio solo di breve periodo, che non guarda ad una crescita complessiva del sistema. I fondi interprofessionali sono una grande opportunità, ma anche qui non si stanno usando, lo dicono tutti a parole, ma non si usano” (direttore IRES Emilia Romagna).

Per i ‘lavoratori autonomi di seconda generazione’ poi i testimoni segnalano l’esigenza di dare una maggiore visibilità e riconoscibilità a questi stessi lavoratori che passa anche attraverso una loro

individuazione numerica più precisa ed attraverso una loro chiara ‘denominazione’ al fine di poter poi mettere in capo delle politiche mirate:

“c’è sempre più la distinzione o sei un lavoratore ‘abusato’ o sei un ‘imprenditore mancato’(Referente azioni di monitoraggio Misure 2.3 azione A)

“Ultima definizione è che – questo però non è solo un problema nostro, ma ti tutti, - è come li vogliamo chiamare, perché per molti sono atipici, per altri professionisti con partita IVA, per la regione Emilia Romagna sono lavoratori autonomi di seconda generazione, per altri sono precari, e così via e quando c’è troppa confusione su come “ti individuo”, la confusione poi fa sì che nessuno prenda a mano alcune problematiche, perché dopo in base agli interessi diventano precari senza futuro, per altri ‘parcheggiati’, per altri imprenditori. Il Governo sollecitato dalle Associazioni dovrebbe anche decidere come li vogliamo chiamare, ovviamente sentendo anche questi, per conoscerli” (referente provinciale CNA In Proprio).

3.2.2. 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:

“La mia opinione, io non sono né un economista né uno statista, ma è che le forme di flessibilità non sono state introdotte per aiutare i giovani ad inserirsi nel mercato del lavoro, ma solo per allineare le curve di andamento della produzione con le curve di andamento della manodopera, per cui senza la flessibilità la curva della manodopera aveva un ritardo molto elevato rispetto ad una contrazione della produzione, basta confrontare le curve dell’occupazione con quelle del PIL, la prima va sfasata nella discesa rispetto al PIL, con i contratti flessibili si sono messe in fase le due curve. Dei giovani per me non se ne è mai interessato nessuno, il solo problema è il costo del lavoro e la scusa è che i giovani si possono pagare meno perché devono imparare, le forme di flessibilità si sono introdotte perché se cala la produzioni cala immediatamente la forza lavoro impiegata”. (referente Osservatorio del lavoro provinciale)

La possibilità di avere periodi di prova per i lavoratori più lunghi rispetto al semplice periodo di prova previsto dai contratti standard vigenti, è poi un’altra esigenza perseguita dalle imprese attraverso il ricorso ai contratti non standard. 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:

“perché le imprese usano allora l’interinale? Parlando con gli imprenditori quando abbiamo fatto il primo CCNL per gli interinali, loro ci dicevano che gli serviva più tempo per selezionare le persone, nei contratti per gli operai è un mese” (direttore IRES Emilia Romagna)

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:

“Poi vuole dire esternalizzare dei costi di gestione delle risorse umane che le imprese non vogliono assumersi più. “ (direttore IRES Emilia Romagna)

“è la strutturalità del costo, la responsabilità nel tempo. E’ la de-responsabilità: non essendo le imprese concentrate loro stesse nel medio e lungo periodo, perché avere del lavoro nel medio e lungo periodo?” (referente Nidil)

“C’è la crescita del fitness, tutti devono andare in palestra per essere belli, ed allora lì si diffondono queste forme di collaborazione, questi sono pezzi del mondo del lavoro che sono poco studiati, poco monitorati. Sono settori conosciuti per quello che fanno, che erogano servizi senza pensare che dietro a questi ci sono persone che lavorano. ...sono settori poco studiati dal punto di vista delle statistiche, ma sui quali anche il sindacato fa fatica perché sono piccole realtà, frammentate” (direttore IRES Emilia Romagna)

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:

“c’è stato un proliferare di collaboratori nel pubblico impiego, poiché le finanziarie bloccavano la possibilità di fare concorsi e quella forma è dilagata, in sostituzione delle assunzioni con concorsi”. (referente Nidil)

“non è un caso che la L. 30 ha salvato i co.co.co. nella Pubblica amministrazione, perché altrimenti le avrebbe portate al collasso” (referente Osservatorio mercato del lavoro regionale)

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 rilevare come, secondo diversi testimoni, il fulcro del problema sull’uso del lavoro ‘non standard’ risiede 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 è 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):

“anche in base all’idea di impresa che si ha in testa ed dei meccanismi di incentivazione che si diffondono, se io sono premiato come divisione di una impresa perché raggiungo il 15% di contratti flessibili, al di là dei costi che ho, io sono dirigente, cosa faccio, lo perseguo...e questa cultura è diffusa nelle imprese anche nel nostro territorio” (referente Osservatorio mercato del lavoro provinciale”)

Viceversa:

“Se un imprenditore pensa di esistere nel tempo cerca di costruire una struttura stabile, il più snella possibile, ma stabile.” (referente Osservatorio del mercato del lavoro provinciale)

“Ad esempio la XX mi pare che abbia fatto un buon contratto, ma non ho informazioni precise, anche la YY. Ma sai sono aziende queste che non competono sul mercato in base al costo della manodopera, ma fanno prodotti di qualità per cui usano una piccola frazione di lavoratori a spot, ma non si contraddistinguono per questi, ma per avere lavoratori che devono formare per tenerseli. Tali situazioni poi sono possibili là dove c'è il sindacato. Uno può pensare quello che vuole del sindacato, ma quando non c'è il lavoratore è da solo, a meno che non sei già forte, ma questo c'è già per i dirigenti anche dove c'è il sindacato, ma il lavoratori, impiegato ed operaio ha bisogno del sindacato. Ho intervistato manager che mi dicono che non vogliono lavoratori precari, se non per alcuni momenti, per coprire assenze, o per picchi, ma se io mi interessò ad una persona me la tengo.” (ricercatore Università di Bologna)

“noi abbiamo in mente un lavoro su alcune aree della città in cui stanno proliferando, soprattutto nelle realtà molto piccole in cui è difficile contrattare, sono grandi numeri ma dispersi con tanti piccoli datori di lavoro che lavorano lì con te e tu sei solo, non contratti, non vuoi neanche che il sindacato si faccia vedere perché tu temi di perdere quel posto di lavoro, perché non hai una tutela sul licenziamento, questa area è sempre stata difficile per il sindacato anche quando c'era il CCNL che li protegge dal licenziamento senza giusta causa, perché il livello di conflitto che si produce tra la persona che lavoro e il datore di lavoro talmente vicino, che rende faticosissimo una relazione dialettica non necessariamente conflittuale, la rende molto difficile, se non è mediata da una piccola distanza, se non sei solo, è troppo faticoso per una persona che inevitabilmente perderà il posto di lavoro, come avviene, magari con una motivazione di scarsa efficienza lavorativa, poi si aprirà una vertenza legale e poi lì non vorrò tornare perché il posto di lavoro è piccolo e la tensione sarebbe insopportabile. Per cui già storicamente il sindacato nelle aziende piccole fa fatica, immaginiamo quando c'è una forma contrattuale che sancisce di poter essere licenziati senza una giusta causa, per questo non può essere ricondotto al diritto commerciale, non sono due soggetti pari, con uno con una merce e l'altro ha i soldi. Qui si deve fare contrattazione territoriale ...è l'unico modo per mettere insieme queste piccole realtà, attraverso il territorio. (referente Nidil)

3.2.3 Servizi attivati e politiche attive per i lavoratori 'non standard' in Emilia Romagna e in Provincia di Bologna

Ci pare a questo punto necessario ricostruire, seppur brevemente e con le parole dei soggetti coinvolti, le diverse tappe che hanno caratterizzato l'evoluzione del lavoro 'non standard' anche al fine di evidenziarne alcune peculiarità. Per quanto concerne le collaborazioni, nel 1995 nasce l'amministrazione dell'Inps in concomitanza con la riforma Dini (legge 335/1995) che dà vita al fondo speciale che serve a fornire una previdenza sociale ai nuovi lavoratori⁴⁹, è per i nostri testimoni un fondo “atipico” in quanto porta alla costituzione del cosiddetto “lavoro parasubordinato”, una definizione generica - introdotta dall'Inps⁵⁰ - per indicare i lavoratori registrati a questo fondo. I lavoratori “parasubordinati” sono obbligati a pagare un contributo a tale fondo a fini previdenziali, contributo che poi nel corso degli anni è aumentato (passando dal 10% all'attuale 23%). Come abbiamo affermato, secondo diversi testimoni tale forma contrattuale si diffonde, inizialmente, tra lavoratori con qualifiche medio alte:

“Su sollecitazione di una parte delle cose, soprattutto in questa Camera del lavoro ed in quella di Milano la sollecitazione giungeva da professioni medio alte che avevano rapporti di collaborazione in essere proprio perché si era costituito il Fondo Gestione Separata dell'Inps, l'anno prima nel 1996 con la Riforma Dini

⁴⁹ Prima erano previste forme previdenziali obbligatorie solo se esistevano per la categoria professionale specifici enti previdenziali come nel caso degli agenti di commercio con l'Enasarco.

⁵⁰ La norma giurisprudenziale che indica i requisiti della parasubordinazione è l'art. 409 n. 3 del Codice di procedura civile che individua tali fattispecie nei “rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”.

delle pensioni, nota come Legge 335, e fu interessante il fatto che alcune lavoratrici con contratti di collaborazione andarono a fare la loro denuncia dei redditi presso i nostri Caf e volevano tesserarsi, e noi non sapevamo come definirle, non erano disoccupate, lavoravano, erano autonome, e volevano iscriversi alla Cgil, chiedevano un rapporto con la Cgil. Questa in quel momento fu una sollecitazione forte, quella che prevalse” (referente Nidil)

“Nel 1999 la regione Emilia Romagna ha fatto una serie di bandi per il lavoro atipici, per soggetti non iscritti agli Albi, ma solo alla Gestione Separata dell’Inps, noi abbiamo deciso di investire sempre nel 1999 risorse al fine di supportare la scelta di tali lavoratori, ossia non per ricondurli al lavoro subordinato, ma per aiutarli a rimanere lavoratori autonomi e non precari, per dargli visibilità, rappresentatività e tutele ai collaboratori ed ai professionisti che vogliono affermare la propria professionalità. Ciò cosa vuole dire vuole dire aiutare questi soggetti a crescere sul mercato, ad avere più committenti, ad avere un mercato non solo regionale. CNA ha fatto ciò a livello nazionale, con forti disomogeneità dovute a differenze rispetto alla diffusione del lavoro autonomo.” (referente regionale CNA In Proprio)

E come ci racconta la referente, lo stesso Nidil della Cgil nasce inizialmente per rispondere a tale esigenza:

“Nasce [Nidil] ufficialmente a livello nazionale il 7 maggio del 1997, a Milano, poi in alcune Camere del Lavoro come in quella di Bologna e di Milano erano già iniziate attività di accoglienza ed una riflessione su fenomeni che noi vedevamo e quindi abbiamo avuto una anticipazione di una apertura dello Sportello di ascolto il 25 febbraio del 1997, qui a Bologna. Su sollecitazione di una parte delle cose, soprattutto in questa Camera del lavoro ed in quella di Milano la sollecitazione giungeva da professioni medio-alte che avevano rapporti di collaborazione in essere proprio perché si era costituito il Fondo Gestione Separata dell’Inps, l’anno prima nel 1996 con la Riforma Dini delle pensioni, nota come Legge 335, e fu interessante il fatto che alcune lavoratrici con contratti di collaborazione andarono a fare la loro denuncia dei redditi presso i nostri Caf e volevano tesserarsi, e noi non sapevamo come definirle, non erano disoccupate, lavoravano, erano autonome, e volevano iscriversi alla Cgil, chiedevano un rapporto con la Cgil. Questa in quel momento fu una sollecitazione forte, quella che prevalse. Dall’altra parte, io (visto che sono qui io), facevo la sindacalista in Cgil, in un pezzo del terziario la Filcams, terziario povero (mal retribuito: dalle pulizie), mi occupavo di alcuni pezzi del terziario, in particolare della distribuzione e in quegli anni nascevano i grandi ipermercati e mi accorgevo di figure professionali che venivano presso le nostre strutture che facevano i promoter, allestivano gli scaffali o anche i commessi come tutti gli altri ed venivano retribuiti con una ritenuta d’acconto, ossia non gli veniva applicato il Contrattato Nazionale di Lavoro, quindi io vedevo l’abuso del CCNL, in quel caso, mentre nel primo c’era almeno in molti un progetto professionale da svolgere in autonomia, che incrociava anche i bisogni di relativa flessibilità delle aziende (ci tengo a dire relativa), sia essa pubblica che privata, aveva necessità di consulenze, di professionalità che magari non aveva strutturalmente nel suo organico e quindi aveva bisogno di rapporti diversi dall’assunzione a tempo indeterminato e si incrociavano con progetti professionali sul mercato del lavoro di donne e uomini” (referente Nidil)

E’ proprio principalmente per supportare tali soggetti che alla fine degli anni Novanta, la Regione Emilia Romagna sviluppa diverse iniziative rivolte al lavoro parasubordinato, come i voucher formativi, i finanziamenti per l’acquisto di beni strumentali e crea un sito dedicato. Parallelamente si concretizzano anche diverse iniziative rivolte al lavoro autonomo.

“Per quanto riguarda i parasubordinati i servizi sono stati orientati alla formazione continua con i voucher. Un passo indietro in quanto la formazione continua con la legge 236 è finanziata dai lavoratori dipendenti ed è finalizzata a loro, la regione per prima in Italia ha ricompreso anche i collaboratori e questa non è una cosa da poco, c’era una quota per loro. Poi ci fu il sito Atipici, che può sembrare una banalità, ma con il sito l’istituzione apre una finestra su quel mondo, molti ci scrivono e rispondiamo a tutti. E’ una attenzione che la nostra struttura di governo ha avuto con questi lavoratori” (referente Servizio Lavoro)

“Poi l’altra linea grande è quella dell’Assessorato delle attività produttive che si è occupato prevalentemente di un’altra parte delle politiche attive sulla job creation, per l’adozione di lavoro autonomo

che però non è stata in Italia interpretata come una possibilità di fare lavoro autonomo dentro le pubbliche amministrazioni come è stato fatto nei paesi scandinavi, ma proprio di creazione di lavoro nell'ambito privato, incentivi alla creazione di impresa ed alla attività libero professionale.(ricercatore Università di Bologna)

“Noi volevamo supportare i soggetti nella crescita della loro attività professionale, oggi diremmo con il senno di poi, stabilizzarli in un altro modo, scommettendo su di loro, sulle loro capacità di auto imprenditorialità, di auto organizzazione del lavoro, di definizione dei loro percorsi lavorativi, dentro un sistema produttivo che li utilizzava, non li abbiamo inventati noi questi lavoratori, noi abbiamo solo letto una situazione” (Referente azioni di monitoraggio Misure 2.3 azione A)

“La misura aveva due momenti-. Il primo sui soggetti, ed anche qui lo dividerei, una sui singoli individui (ti finanzia i tuoi investimenti), il secondo livello era invece ti finanzia progetti collettivi, in rete con altri. Nel primo bando questa cosa era molto forte (abbiamo chiesto progetti in rete, con punteggi superiori), nel secondo più blando perché il network con cui si vuole aumentare il potenziale negoziale di questi soggetti nei confronti dei committenti probabilmente vanno trattati in modo più blando, molti sono informali, sono propri network. Mentre poi abbiamo provato a ragionare su come costruire attorno a questi soggetti un terreno associativo di servizi e di rappresentanza che li aiutasse ad avere dei punti di riferimento sul territorio, quindi in questo secondo pezzo del bando erano stati finanziati i progetti di associazione anche quella sindacale quindi dalla Cna In proprio, al Nidil, nonché associazioni di auto rappresentanza che sono nate (come ProLab dei creativi a Bologna e altre sul territorio regionale) questo perché la misura voleva smuovere i soggetti ma costruirgli delle reti di protezione” (Referente azioni di monitoraggio Misure 2.3 azione A)

Come abbiamo affermato però le collaborazioni coinvolgono nel tempo sempre più lavoratori con qualifiche medio basse che operano in modo strutturale all'interno di imprese o servizi, determinando dunque un 'abuso' di tale forma contrattuale dovuta alla possibilità di applicare tale istituto giuridico senza forma scritta e senza una chiara definizione del ruolo o mansione da svolgere:

“in quegli anni nascevano i grandi ipermercati e mi accorgevo di figure professionali che venivano presso le nostre strutture che facevano i promoter, allestivano gli scaffali o anche i commessi come tutti gli altri ed venivano retribuiti con una ritenuta d'acconto, ossia non gli veniva applicato il Contratto Nazionale di Lavoro, quindi io vedevo l'abuso del CCNL, in quel caso, mentre nel primo c'era almeno in molti un progetto professionale da svolgere in autonomia, che incrociava anche i bisogni di relativa flessibilità delle aziende (ci tengo a dire relativa), sia essa pubblica che privata, aveva necessità di consulenze, di professionalità che magari non aveva strutturalmente nel suo organico e quindi aveva bisogno di rapporti diversi dall'assunzione a tempo indeterminato e si incrociavano con progetti professionali sul mercato del lavoro di donne e uomini. Dall'altra parte invece, c'era l'altra fetta.” . (referente Nidil)

I testimoni ci descrivono dunque un moltiplicarsi di contratti di collaborazione in particolare nella pubblica amministrazione, nel commercio, nel turismo ed in tutti i servizi. Le associazioni sindacali coinvolte e la regione in collaborazione con i Centri per l'Impiego ci segnalano le azioni messe in atto al fine di limitare tale 'abuso': alla fine degli anni '90 nascono infatti all'interno delle associazioni sindacali, sportelli, associazioni, servizi per supportare i lavoratori parasubordinati⁵¹:

“L'altro aspetto del problema era invece l'abuso di questa tipologia [...] da subito ho sentito che quella forma contrattuale era troppo appetibile proprio per il suo scarso costo, perché non definiva mai delle

⁵¹ A partire dalla metà degli anni '90 sono state introdotti una serie di istituti che hanno allargato alcune tutele tipiche del lavoro dipendente al lavoro parasubordinato (in particolare dal 1998 ai lavoratori parasubordinati competono gli assegni familiari, un'indennità di maternità e una speciale indennità di degenza ospedaliera, poi il d.lgs. 38 del 2000 esente l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali ai lavoratori parasubordinati, più recentemente è poi stata aumentata la copertura previdenziale e ai soli fini fiscali si assimila il reddito dei collaboratori a quello dei dipendenti.

tabelle di costi. Notavo due problemi: era troppo appetibile per le aziende per usarla al posto del contratto di lavoro e che le persone lasciate da sole non potevano contrattarsi il loro prezzo [...]il proliferare dell'abuso contrattuale del collaboratore, ma anche in parte delle partite Iva, la spinta in molte situazioni di fare aprire partite Iva a delle persone in mono committenza, pretendendo l'esclusività del rapporto con dei compensi bassi che stanno intorno ai 1000 euro lordi. Per cui cosa ha fatto questa struttura che intendeva dare voce e costruire welfare per le forme di lavoro autonomo, si è concentrata sul lavorare sull'abuso contrattuale, e aimè l'abuso contrattuale tu lo contratti in prevalenza quando la persona decide di chiudere quel rapporto contrattuale, io dico sempre "a fine corsa" e quindi c'è una tutela individuale a quella singola persona che chiuso quel rapporto richiede che il rapporto di lavoro venga ricollocato dentro il contratto nazionale, verifichi ed indagli e nel 99% dei casi di accorgi che quelle forme contrattuali sono state adoperate in elusione dal CCNL. In altri luoghi dove c'è una concentrazione numerica interessante e le persone si sentono un po' meno sole perché sono in un gruppo, non ti avvali del percorso individuale per fare le tue vertenze e riconoscere il pregresso, ma sani con la contrattazione trasformando quel rapporto di lavoro da autonomo a subordinato"(referente Nidil)

"Ma poi anche servizi di supporto ed accompagnamento al lavoro: abbiamo fatto una sperimentazione che si è conclusa dicembre del 2007 con l'apertura di sportelli nei centri per l'impiego in cui c'era consulenza fiscale, previdenziale, contrattuale e di auto imprenditoria con esperti dell'Inps, funzionari delle tre organizzazioni sindacali atipici e un fiscalista. E' stata organizzata insieme ai Cpi che l'hanno organizzata in base ai diversi assetti produttivi, e voleva dire fare transitare i co.co.co. che non avevano mai transitato nei Cpi in quei luoghi per offrirgli consulenza, ma anche incontro domanda ed offerta di lavoro. Anche per dare visibilità al Cpi: per dire che anche i Cpi possono dare servizi anche agli atipici. La provincia di Piacenza ha mantenuto lo sportello come durante la sperimentazione, altri hanno fatto servizi integrati, ecc. Questi tre anni di lavoro ci hanno permesso di fare una rete tra attori, una rete territoriale che funziona e che può dare servizi agli atipici." (referente Servizio Lavoro RER)

Per quanto concerne la Pubblica Amministrazione verso la fine degli anni '90, si concretizzano diverse iniziative (ed in particolare gli accordi sindacali con la Provincia di Bologna, seguita poi dal Comune di Bologna, dalla Regione e dall'ASL), che hanno permesso di tutelare maggiormente, almeno in parte, il numero sempre crescente di collaboratori allargando le tutele per la maternità e la malattia, i periodi di congedo e tutelando le retribuzioni⁵²:

"In quel caso lì, dato che nelle Pubbliche Amministrazioni si viene assunti solo tramite concorsi, in una fase di interregno, sin quando non si è sbloccata questa situazione, abbiamo nutrito quella forma contrattuale di diritti come per esempio potenziare la malattia, inserire le ferie, e migliorati i compensi (ric conducendoli a compensi pari al lavoro dipendente), capendo che contrattavamo un inganno, consapevoli tutti dell'ipocrisia che mettevamo in atto, ma non potevamo fare diversamente, piuttosto che lasciarli con un forma contrattuale che li lasciava fragilissimi, perché una assenza per maternità a rischio, li faceva perdere di lavoro, ma anche una lunga malattia, almeno in quel modo lì li abbiamo messi in protezione dal non fargli perdere il lavoro, da non avere decurtazioni dal compenso. Nel frattempo poiché cresceva l'aliquota dei contributi (era il famoso popolo del 10%, ora del 24%) abbiamo cercato di migliorare un pezzo di maternità e di malattia."

Tali azioni presentano, però secondo alcuni testimoni, alcuni limiti. Innanzitutto si sono concretizzate principalmente in grandi organizzazioni là dove i lavoratori parasubordinati raggiungevano certi numeri, escludendo dunque quelle realtà piccole e frammentate in cui le collaborazioni si erano fortemente diffuse. Tali azioni poi – secondo alcuni testimoni - riconducono tutte le collaborazioni al cosiddetto 'preariato', senza in un qualche modo 'indagare e comprendere' le prestazioni di tali soggetti al fine di sviluppare politiche mirate:

"Il problema era esattamente tracciare una legislazione che sostenesse questi lavori, invece c'è stata una legislazione che sostenendo che dovesse essere ridotto, contrastarlo, riportarlo al lavoro dipendente, per cui

⁵² La Finanziaria 2007 ha poi dato il via a percorsi di stabilizzazione dei collaboratori coordinati continuativi all'interno della Pubblica Amministrazione.

chi aveva subito tale modalità ne ha tratto dei benefici, ma invece chi la sceglieva per proporsi anche in modo diverso sul mercato del lavoro è stato penalizzato, perché il problema era esattamente questo, fare evolvere il diritto del lavoro, fare evolvere i diritti sociali, fare evolvere il rapporto tra il cittadino e lo Stato, mai possibile che ancora una volta i grandi istituti previdenziali di assicurativi fanno fatica a calcolare i contributi di queste persone, che l'anagrafe fiscale e l'anagrafe previdenziale siano separate, che l'Inail ha una banca dati distinta dall'Inps: ciò perché non si è dato corpo all'idea di un processo secondo me in atto che è quello dell'individualizzazione in atto nella società e nel mercato del lavoro. Questo processo presenta aspetti negativi e positivi, questo è ancora un buco. Mentre con il 1996 c'è stato un tentativo di immaginarsi delle risposte, si viveva questo fenomeno anche come un aspetto che poteva contenere anche delle innovazioni, negli anni successivi e poi la stessa forzatura nel Libro Bianco ed una certa lettura sindacale e politica ed anche il senso comune, ha fatto sì che è cresciuta una idea di precarizzazione, è stato più semplice ridurre tutto alla precarizzazione, se è tutto precario, si deve lavorare per l'opposto, ossia per la sicurezza, come se la sicurezza nel posto del lavoro fosse un problema interno. ” (Direttore IRES)

Questi due ‘facce’ del lavoro parasubordinato (lavoratori con competenze medio elevate che svolgono veri e propri progetti e lavoratori con competenze medio basse che occupano posti strutturali nelle organizzazioni) hanno determinato, per i nostri testimoni, non poca confusione nel dibattito politico e giuridico locale e nazionale. Confusione, che come abbiamo già segnalato, è confermata dalla difficoltà stessa di identificare in modo preciso queste due realtà, che porta poi diversi testimoni a sostenere la necessità di pervenire ad un superamento del lavoro parasubordinato ed al ricondurre i collaboratori – a seconda delle diverse prospettive - al lavoro autonomo o a quello subordinato.

Per quanto concerne il lavoro in somministrazione e più in generale il lavoro a tempo determinato, è con il Pacchetto Treu del 1997 che si dà il via nel nostro paese ad un processo di ri-regolamentazione del mercato del lavoro (si veda il paragrafo 2.2, Cap. 2), ma è soprattutto con la L. 368 del 2001 che si amplia la cornice nella quale poter utilizzare il tempo determinato, introducendo come causale quella delle ‘motivazioni tecnico-organizzative’ (ora in parte limitata almeno per quanto concerne la durata dal Protocollo sul Welfare divenuto legge il 22 dicembre 2007 - L.247/2007). Tale ampliamento e la parallela limitazione introdotta dal D.Lgs 276/03 per le collaborazioni a progetto (che richiedono tra le altre cose la forma scritta e la definizione prestazione professionale richiesta) può, almeno in parte, spiegare da una parte la recente contrazione delle collaborazioni e dall'altra la diffusione del lavoro a tempo determinato:

“Però qui siamo di fronte al lavoro subordinato, classico, regolato da leggi e contratti. Ciò che lo accomuna alle altre forme di cui sopra è la flessibilità che però è diventata oggi precarietà ed è diventata precarietà perché sono rapporti di lavoro a termine che non sono accompagnati da riqualificazioni professionali continue, che non hanno ancora ammortizzatori sociali adeguati, ma soprattutto che le imprese adoperano al posto del lavoro subordinato a tempo indeterminato. Questo è quello che io vedo. Noi abbiamo pezzi di aziende, strutturali, come il caso della Tim, dove noi abbiamo fatto anche vertenze, dove il lavoro interinale è stato adoperato a man bassa al posto del lavoro a tempo indeterminato: il call center per la Tim è un ramo d'azienda, è un pezzo dell'organizzazione strutturale, è quindi perché lì ci devono essere solo dei tempi determinati non è dato comprenderlo, ma anche in altre situazioni, ci sono posti non legati a stagionalità, ad assenze.” “Questo perché è stato possibile, perché nella disciplina del tempo determinato con la Legge 368 del 2001, si introduce un arretramento rispetto alla disciplina giuridica precedente che prevedeva per l'utilizzo del tempo determinato delle casuali precise, nominate (malattia, maternità, infortuni, stagionalità, anche per la fiera a Bologna nel senso che ha delle stagionalità), mentre questa nuova disciplina introduce un ‘causalone’ generico “motivazioni tecnico-organizzative”: tutto in azienda è motivazione tecnico organizzativa, questo permette un utilizzo del tempo determinato e dell'interinale molto più deregolato rispetto a prima, non è un caso che il Protocollo del luglio 2007, oggi diventato legge, introduce una regolazione sul tempo determinato (anche se a mio avviso non sufficiente), ma mette un argine al quadro precedente, così come introduce forme di ammortizzatori sociali sempre per il tempo determinato migliorativo rispetto a prima, le indennità di disoccupazione diventano un po' più interessanti e soprattutto

possono essere parzialmente utilizzate ai fini pensionasti, non sufficiente, ma questa è una linea di marcia.” (referente Nidil)

Per i lavoratori in somministrazione, le associazioni sindacali ci segnalano il primo contratto collettivo nazionale che è oggi in corso di rinnovo che ha introdotto limitate forme di sostegno al reddito nei momenti di non lavoro e il fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori in somministrazione.

La Regione Emilia Romagna ha, tra le altre cose, messo a bando degli incentivi per la stabilizzazione di lavoratori precari che operano nelle imprese, ma anche azioni a sostegno del cosiddetto lavoro autonomo di seconda generazione:

“Cosa stiamo per fare? La Regione sta ragionando per dare degli incentivi alle imprese per la stabilizzazione dell’occupazione. Si sta predisponendo un piano, programma per dare incentivi per l’assunzione a tempo indeterminato a lavoratori che si trovano in certe situazioni a rischio di precarietà perseverante e sono i disoccupati da almeno 12 mesi, e lavoratori privi di un lavoro stabile (che hanno percepito un reddito basso, ma che nei 24 mesi precedenti, per 18 mesi hanno avuto lavori con contratti diversi da quello subordinato): questo piano è in fase di discussione con gli organismi di concertazione e speriamo di giungere a bandi entro la fine del 2008. Che poi potranno essere accompagnati da voucher formativi per riqualificare le persone e così attuiamo uno dei punti della L.17/2005.” (referente Servizio lavoro RER)

“In termini di futuro, l’assessorato [Attività produttive] da anni mira a connettere l’innovazione, la ricerca e il sistema produttivo per cui guarderà con particolare attenzione coloro che stanno dentro a questa filiere, crediamo che questi siano i nuovi soggetti da tutelare, quali nuova fonte di sviluppo del sistema produttivo. Quando parliamo di innovazione non dobbiamo dimenticare che ci sono diversi filoni, da quello tecnico più hard (dico io dei bulloni)ma poi tutto il tema dei servizi sul territorio a monte e a valle che è molto interessante, se pensiamo all’Ict dalla multimedialità alla cultura diventa un bacino che raccoglie molti soggetti iscritti alla gestione separata dell’Inps e così come coloro che frequentavano i nostri bandi erano per lo più servizi alle imprese, Ict, grafica e in parte servizi alla persona.” (Referente azioni di monitoraggio Misure 2.3 azione A)

3.2.4. Brevi valutazioni sul processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro e sul d.lgs. 276/2003

Per quanto concerne il d.lgs. 276/2003 la maggior parte dei testimoni valuta tale intervento normativo – relativamente alla parte sui contratti flessibili - come miope e parziale, in quanto ha aumentato le forme contrattuali flessibili ed ha accresciuto le possibilità, da parte delle imprese di mettere in atto processi di esternalizzazione delle funzioni senza essere accompagnato dalla riforma degli ammortizzatori sociali:

“[...] do un giudizio negativo sull’insieme del 276, per due questioni fondamentali per da una parte la facilità per le imprese di esternalizzare delle proprie funzioni e dunque di deresponsabilizzarsi, poi per la miriade di forme contrattuali che produce” (referente Nidil)

“Se una impresa anche che assume a tempo indeterminato salta, cosa succede in Italia, qui c’è tutto il tema degli ammortizzatori sociali che non sono più adeguati [...] Qui ci vuole un sistema di supporti..il problema degli ammortizzatori è oramai da anni messo in premessa di tutte le leggi, e poi però non si fa nulla, è un problema di uguaglianza sociale, se due operai uno ha la fortuna di cassa integrazione e l’altro no, perché?, se sono dipendente della PA ho dei diritti se sono co.co.co...questi sono elementi di ingiustizia sociale, e poi anche chi sta in cassa integrazione per un tot. E basta è un meccanismo che non tiene. Oggi si stanno diffondendo delle esperienze positive, la mobilità come propedeutica per ricostruire un inserimento lavorativo e dunque l’idea di un ammortizzatore sociale che sia composto da tanti elementi cui il sostegno al

reddito di una parte che gioca insieme ad altri strumenti che ti consenta di reinserirti nel mondo del lavoro, di essere autonomo”(referente Osservatorio del mercato del lavoro provinciale)

“Sulla L.30 e il decreto applicativo, la L.30 doveva essere una sorta di applicazione del Libro Bianco e se uno va ad esaminare i due documenti trova delle differenze, naturalmente il Libro Bianco aveva un impianto de regolamentativo o ri regolativo (ci sono comunque delle norme imposte dalla legge), nel Libro Bianco c’è tutta la tematica degli ammortizzatori sociali che invece la Legge non tocca e quindi è una legge monca, a prescindere dal fatto che uno può essere più o meno d’accordo sulla possibilità di ampliare le forme contrattuali flessibili, oltre a questo aspetto c’è la questione che la legge 30 è miope, ossia c’è una analisi del mercato del lavoro come se non ci fosse una relazione tra il funzionamento del mercato del lavoro e le politiche di welfare e le politiche familiari” (ricercatore Università di Bologna).

Per quanto concerne più specificatamente le collaborazioni, come abbiamo affermato il d.lgs. 276/2003 ha in parte posto dei confini per l’uso della collaborazione a progetto, ma diversi testimoni segnalano la necessità di una ulteriore precisazione della cornice normativa delle collaborazioni al fine di limitare ulteriormente i possibili abusi e per meglio conoscere quella zona grigia tra il lavoro parasubordinato e il lavoro autonomo ancora presente:

“per il contratto a progetto rispetto al quadro precedente ha degli elementi di miglioramento, intanto perché deve essere in forma scritta, e quindi è possibile verificare la coerenza tra quanto è scritto e quanto si fa, per la verifica del progetto, perché introduce delle proroghe sulla maternità per non perdere il posto di lavoro. Sicuramente però rimane ancora un pasticcio, perché per alcuni versi sotto il profilo strettamente giuridico questa forma contrattuale è riportata al lavoro subordinato e per altri al lavoro autonomo, questo pasticcio di viverla in parte tra lavoro subordinato e autonomo in parte permette ancora una indeterminatezza per poterlo stiracchiare da una parte o dall’altra, in questo io credo che sia necessario un suo superamento, faccio un esempio: sulla maternità ci sono i congedi parentali riconosciuti nell’anno di vita del bimbo, il subordinato può goderne quando vuole, in modo frammentato, nel lavoro autonomo li devi prendere di pacca tutti, allora ha gli obblighi procedurali dei subordinati, devi fare tutte le domande, ma poi quando ne hai bisogno, non li puoi più adoperare, si fa nuovamente finta che sia autonoma, e quindi li devi usare tutti insieme, ma la parte precedente lo sai che sono subordinate e li regolamenti come tali. Siamo dentro ad un pasticcio, per cui fiscalmente sono subordinate, ma dal punto di vista contributivo no, e non sono neanche autonomi, hanno una gestione separata, diversa”. (referente Nidil)

Giudizi maggiormente positivi sono attribuiti alla parte del Decreto Legislativo relativa agli strumenti pubblici e privati a supporto dell’incontro tra domanda ed offerta di lavoro:

“Poi c’è un altro pezzo della legislazione che riguarda le strutture del mercato del lavoro, il sistema informativo lavoro, le agenzie accreditate, le agenzie di intermediazione ecc. e questa è la parte più rilevante di innovazione che però avrebbe bisogno di una ulteriore messa a punto” (referente Osservatorio mercato del lavoro provinciale)

Più in generale i nostri testimoni evidenziano altre lacune che coinvolgono in particolare i lavoratori parasubordinati, ma non solo. Viene valutato negativamente il persistere da parte dei diversi istituti (quali quello previdenziale, assistenziale, delle camere di commercio) nel mantenere banche dati differenziate (non comunicati tra di loro) limitando dunque la possibilità di realizzare controlli rispetto agli abusi di tali forme (ad esempio per il settore dell’edilizia, ma anche nel commercio), ma anche di mettere in atto semplificazioni nella gestione previdenziale di tali soggetti:

“Anche la storia della ricongiunzione dei contributi, ma cosa vuole dire? Io ho versato dei soldi che mi hai fatto versare perché dicevi che i servivano per la pensione, anche se sono stati 10 lire perché non me li devi riconoscere indipendentemente da cosa ho fatto io dopo, sei tu che mi hai obbligato a versarli. E’ chiaro che ad esempio Damiano voleva fare un programma per eliminare tutte le Casse previdenziali, lo hanno subito bloccato perché ci sono dei CdA da eliminare, dei poteri forti che non si possono toccare”.(referente Osservatorio del mercato del lavoro provinciale)

“Non è ancora una cosa automatica, si deve essere stati in una cassa in un certo periodo, ma diventa difficile per l’ente erogatore riuscire ad erogare la somma dei diversi contributi versati, non essendo più solo in un unico contenitore, l’Inps ad oggi non è in grado di sommare i diversi contributi, ...se vengono da 3 contributi diverse, ci sono tre gestioni...ed ora questo è un passaggio ineludibile”. (referente regionale CNA In proprio)

“indagare cosa fanno, con il fatto di se ci fossero le possibilità di far fare agli organi ispettivi il controllo sulla reale prestazione lavorativa, cosa che purtroppo non si riesce a fare perché gli organi ispettivi non sono sufficienti, non si riesce neppure per il lavoro nero [...] perché non creiamo banche dati che si parlano tra di loro”.(referente Nidil)

Altro limite concerne il sistema educativo (in particolare universitario) e quello della formazione professionale, valutati, il primo, come non rispondente alle esigenze del sistema produttivo locale e, il secondo, come scarsamente strutturato e poco utilizzato:

“Poi io non capisco, e questo lo sanno tutti, nel nostro Paese la formazione professionale che dovrebbe essere lo strumento principe insieme al sostegno al reddito per il reinserimento lavorativo è finanziato con i fondi del FSE, ossia con fondi che strutturalmente dovrebbero essere speciali dedicati all’innovazione ed alla sperimentazione e non a un servizio ordinario del sistema. Se un paese pensa che chi rimane senza lavoro, ci devono essere strutture che ti aiutano per mangiare e per trovare un altro lavoro, insegnarti un altro mestiere, queste cose qui devono essere strutture stabili? devono esserlo ed avere finanziamenti stabili, non dei progetti, strutture, con conoscenze che si alimentano con l’esperienza, con budget, controllo dei risultati, ecc tutto ciò che serve per erogare un servizio, che devono contare su una esistenza stabile, devono perseguire risultati, ma non progetti di tre anni e poi si vede. Anche qui si fa qualche cosa, ma con tempi di attraversamento che sono eterni.” (referente Osservatorio del mercato del lavoro provinciale).

Ancora l’eccessiva burocrazia nella gestione del personale a carico delle imprese e la difficoltà nel concretizzare processi orientati alla semplificazione amministrativa risultano altri aspetti che non facilitano la trasparenza del mercato del lavoro e che incidono sul costo del lavoro stesso:

“Oggi credo si dovrebbe fare un po’ di pulizia per rendere anche meno complessa la lettura da parte delle imprese di quella che è la legislazione sul lavoro, oggi ci sono sovrapposizione una sull’altra che devono essere chiarite, che creano un appesantimento burocratico terrificante: tenga conto che dall’inizio di quest’anno tutti gli avviamenti e cessazioni deve essere fatta tramite internet; nello stesso tempo l’impresa è obbligata a tenere ancora le matricole a mano: questa è follia (o una o l’altra, mi costringi ad avere una strumentazione, a rivolgermi al professionista che ha tale strumentazione) e poi mi obblighi anche a tenere i dati su carta ... non ha senso e tutto questo perché invece di innovare c’è una innovazione che va avanti ma che non produce abrogazione del presente, per cui diventa una sommatoria di obblighi, per cui francamente ciò qualche problema ciò lo sta creando perché questi sono costi che si sommano ai costi che le dicevo prima, non sono le retribuzioni, ma sono questi costi collaterali che hanno poco senso e che producono burocrazia che non ha senso. Sembrano delle sviste, ma per me non lo sono, che appesantiscono gli obblighi in capo all’impresa che sono anche costi.” (referente Confartigianato regionale)

“Siamo in un momento in cui si è esaurita la spinta propulsiva, pionieristica degli anni ’70, se nella politica viene a mancare un disegno politico ciò che rimane è la burocrazia e per definizione la burocrazia ha come essenza l’obiettivo che non cambi nulla. Siamo ingessati e si fa fatica a vedere i benefici di quanto si è fatto perché ci sono tempi di attraversamento eterni che modificano l’obiettivo iniziale, che ne fanno perdere i benefici. Si deve ragionare su questi tempi tra la decisione e la realizzazione. Abbiamo avuto il periodo della semplificazione amministrativa, si sono fatte buone cose, ma ora perché l’Emilia Romagna non ha la firma digitale che c’è in altre regione, cosa è successo, si fa fatica a farle e a mettere a sistema. Nelle imprese ad esempio si sono fatti passi nella produzione e non nella gestione del personale, si devono sostenere le imprese. (referente Osservatorio del mercato del lavoro provinciale).

In conclusione, possiamo affermare come nonostante posizioni in parte differenti, i testimoni coinvolti ci sollecitano comunque a comprendere ed ad analizzare il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro in atto superando l'idea di una flessibilità che coinvolge solo una parte di lavoratori per avvicinarsi invece ad una idea di flessibilità che tocca tutti i lavoratori richiedendo dunque un ripensamento dell'idea stessa di lavoro, delle strette relazioni che questo ha con le altre sfere (come quella familiare, sociale, ecc.) e del rapporto tra lavoro ed impresa. In particolare i testimoni sottolineano l'esigenza di un intervento sul fronte degli ammortizzatori sociali in quanto il rischio che la flessibilità si traduca in precarietà non è connesso con una forma contrattuale, o un'altra, quanto piuttosto nelle strette relazioni – non prese in considerazione dalle riforme normative sul mercato del lavoro – tra il funzionamento del mercato del lavoro stesso e le politiche di welfare, o ancora tra il mercato del lavoro e le politiche rivolte alle famiglie o con quelle rivolte al sistema produttivo:

“è una impostazione molto giuridico economicistica [quella della L. 30] che non considera che il mercato del lavoro primo non è un mercato secondo ha delle caratteristiche di un certo tipo, non per dinamiche di mercato, ma assume determinate caratteristiche perché è filtrato da ambiti istituzionali che sono il sistema di welfare, le politiche familiari, ecc. Questo determina come funziona il mercato del lavoro, chi sono i soggetti svantaggiati e vantaggiati da un certo sistema di mercato del lavoro, da certi cambiamenti che avvengono nel mercato del lavoro. L'analisi che si limita ad osservare il mercato del lavoro come un fenomeno di mercato è una analisi sbagliata, parte male, perché alla fine non produce effetti che non tengono conto di effetti essenziali per il suo funzionamento. Questa miopia è presente sia nella Legge Treu sia nella Legge 30. E' dunque per me debole, ma tale debolezza risiede proprio nella impostazione teorica del problema, cioè non funzionano così le cose.” (ricercatore Università di Bologna)

3.3. Prime conclusioni per l'individuazione dei settori produttivi

Abbiamo infine chiesto ad alcuni testimoni coinvolti su quali settori e forme contrattuali è a loro avviso più interessante realizzare la fase sul campo della presente ricerca finalizzata, in particolare, ad indagare la domanda di lavoro 'non standard' ossia le ragioni che conducono i datori di lavoro ad utilizzare tali forme contrattuali. I testimoni ci indicano, come abbiamo affermato, come area particolarmente grigia e poco conosciuta quella del lavoro parasubordinato in specifici settori quali quello dei servizi alla persona e del commercio al dettaglio.

“Sicuramente sui servizi (alberghi e ristorazione), Bologna il settore del commercio lì c'è un problema di precarietà e qualità dei servizi erogati, poi c'è la scusa che Bologna ha le fiere, ma oramai è noto che i nostri alberghi e ristoranti sono allo sbaraglio. Poi i servizi alla persona. Mi preoccupa meno il manifatturiero perché sono più mediaticamente esposte, mentre il terziario, del commercio, piccola ristorazione abbiamo un problema di qualità.” (referente Osservatorio del mercato del lavoro provinciale)

“I lavoratori instabili con basse qualifiche sono quelli messi peggio, più svantaggiati. E li troviamo nei servizi, nei servizi alle persone, e anche nell'amministrazione pubblica. I servizi esternalizzati, i servizi alla persona, i servizi sociali, asili nido, cooperative, lì trovi situazioni complicate. Se dovessi fare una ricerca mi soffermerei nei servizi sociali, lì dove si accavalla il volontariato con il terzo settore, è che vai a toccare dei nervi scoperti che riguardano il modo con cui il pubblico esternalizza i servizi con appalti al ribasso, il modo in cui si sta buttando via la cooperazione sociale con l'idea mutualistica dell'800, demistifichi l'idea di volontariato come impegno civile, ma invece evidenzi il mondo servile presente.” (ricercatore Università di Bologna)

“C'è la crescita del fitness, tutti devono andare in palestra per essere belli, ed allora lì si diffondono queste forme di collaborazione, questi sono pezzi del mondo del lavoro che sono poco studiati, poco monitorati. Sono settori conosciuti per quello che fanno, che erogano servizi senza pensare che dietro a questi ci sono persone che lavorano. E questo problemi...sono settori poco studiati dal punto di vista delle statistiche, ma

sui quali anche il sindacato fa fatica perché sono piccole realtà, frammentate. Credo che l'unica cosa sarebbe fare delle analisi di caso per studiare ciò in modo approfondito” (direttore IRES)

“una parte del commercio piccolo, minuto (la famosa T di Bologna) la maggior parte sono contratti a progetto o associazioni in partecipazione (che è un'altra forma atipica che si sta diffondendo...ieri mi hanno chiamato altre 5 ragazze che avevano un contratto di apprendistato ed ora le chiedono di fare una associazione in partecipazione)” (referente Nidil)

Altro settore ancora poco indagato in cui ci viene segnalata una forte presenza di lavoratori 'non standard' sia con contratti a termine, sia con contratti di collaborazione risulta il settore dell'istruzione e della formazione:

“poi la scuola, se noi mettiamo insieme scuola, università e formazione professionale...credo che ricomprendano una bella fetta di lavoro precario, oltretutto po' essere interessante visto che il settore dell'educazione ha in qualche modo un riferimento pubblico e quindi forti responsabilità pubbliche nella gestione del precariato, è vero che sono costretto dalla concorrenza a fare certe cose, ma questo è un settore ben protetto dalla concorrenza posso anche pensare di fare delle cose diverse. (referente Osservatorio del mercato del lavoro provinciale)

*Parte seconda - Una indagine sulla domanda di lavoro 'non standard' nella
Provincia di Bologna*

Capitolo 4 – L'impostazione metodologica della ricerca

4.1. Introduzione: finalità e fasi della ricerca

Il presente progetto di ricerca si è posto come principale finalità quella di indagare la domanda di lavoro 'non standard', ossia le ragioni, i perché e le modalità dell'uso del lavoro non standard nelle imprese che operano nella Provincia di Bologna.

Le finalità del progetto si situano di conseguenza a due livelli:

- conoscitivo, nell'intento di sintetizzare e sistematizzare il numero, le tipologie e i settori produttivi in cui si ricorre in modo prevalente all' utilizzo dei contratti 'non standard';
- interpretativo, nell'intento di comprendere la cultura delle imprese rispetto alla flessibilità e dunque le ragioni e le modalità dell'utilizzo del lavoro 'non standard' e come queste si possono incontrare o meno con pratiche finalizzate a supportare la qualità del lavoro dei lavoratori.

L'indagine prende dunque a riferimento una metodologia che combina aspetti quantitativi con alcuni elementi qualitativi, utilizzando un approccio articolato e complesso dal punto di vista delle fasi di lavoro e degli strumenti di analisi. Per la realizzazione delle finalità sopra illustrate sono stati realizzati i seguenti passaggi operativi:

a) *impostazione metodologica della ricerca*: la presente fase ha costituito un momento preliminare composto da incontri con l'Istituto de Gasperi, ricognizione del 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.

b) realizzazione dell'*analisi di sfondo* 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. 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). Si sono perciò analizzate le principali banche dati a disposizione (Istat, Inps, Cnel, Camere di Commercio, Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e Osservatorio provinciale) e si sono ripercorse le principali tappe a livello europeo ed italiano sul processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro. Il secondo momento, di natura qualitativa, è stato finalizzato, attraverso il coinvolgimento di alcuni 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.

c) *analisi quanti-qualitativa sulle ragioni e sulle modalità dell'utilizzo del lavoro non standard*: questa fase è stata finalizzata a comprendere dal lato della domanda di lavoro 'non standard' i seguenti aspetti:

- Conoscenze, giudizio, modifiche ed integrazioni sulla legge 30 e 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

A tale scopo un primo momento di natura quantitativa ha cercato di descrivere nel modo più esaustivo le *modalità* di utilizzo del lavoro ‘non standard’. A tal fine si è svolta una indagine di natura prevalentemente qualitativa, realizzata attraverso delle interviste a datori di lavoro nei settori individuati, con l’obiettivo di approfondire alcune delle dimensioni relative alle ragioni/motivazioni dell’uso del lavoro ‘non standard’ ed alcuni nodi critici nell’utilizzo di tali forme contrattuali. A tale indagine ne è poi stata affiancata un’altra di natura quantitativa. Grazie alla collaborazione di Federmanager e di Manager Italia si è infatti somministrato un questionario ai manager/direttori del personale al fine indagarne il concreto utilizzo del lavoro non standard nelle loro rispettive realtà organizzative, le problematiche/potenzialità che questo presenta, le soluzioni concretamente messe in atto, ecc.

d) *analisi quantitativa sulle condizioni dei lavoratori ‘non 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 dei precedenti lavori), il percorso formativo (titolo di studio, corsi di formazione e formazione continua) e le condizioni lavorative attuali dei lavoratori rispetto ad alcune dimensioni quali la qualità del lavoro, la stabilità della condizione occupazionale e le prospettive future. Il questionario è stato somministrato grazie alla collaborazione del Nidil-Cgil Bologna e dell’Alai-Cisl Bologna.

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 (in particolare si veda par. 4.2, tabella 4) 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.

e) *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.

4.2. 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 già nel 2006 alcuni segnali di sofferenza, quali l'aumento delle imprese in difficoltà e del ricorso alla cassa integrazione, anche in settori tradizionalmente forti.⁵³

Secondo le ultime elaborazioni disponibili, riferite al 2006⁵⁴, il contributo dell'economia bolognese alla formazione del PIL nazionale è pari al 2,18% (dietro alle quattro metropoli - Milano, Roma, Torino, Napoli - e a Brescia); Bologna si colloca in terza posizione nella graduatoria del reddito per singolo abitante, con oltre 29.500 euro per abitante (dopo Milano e Bolzano). Scomponendo l'apporto per settore economico, si rileva la marginalità del contributo dell'agricoltura alla formazione del reddito provinciale, sia in termini assoluti (1,5%) sia in relazione al confronto territoriale, dove la provincia fa registrare il terzo più basso apporto del Nord-Est; il contributo dell'industria supera il 30% (24,3% per l'industria in senso stretto e 5,9% per le costruzioni), rimanendo anch'esso al di sotto della media regionale, ma in linea con il dato nazionale. Si precisa comunque che l'analisi della struttura economica della provincia vede il confermarsi del ruolo del comparto manifatturiero come settore con più alta tecnologia e vocazione all'export. Infine, il "terziario" apporta il maggior contributo al valore aggiunto provinciale, con un consistente 68,3%.

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 provincia⁵⁵.

Il confronto tra i "grandi settori tradizionali" (commercio, manifatturiero, costruzioni ed agricoltura) ed i "servizi alle imprese e alle persone" vede ancora una prevalenza, sul totale delle imprese bolognesi, dei primi (65,4%) rispetto ai secondi (34,4%), ma in termini di numero di imprese registrate si evidenzia la diminuzione, 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.

Alcuni dati relativi al mercato del lavoro sono ricavabili dal *Rapporto sul mercato del lavoro del primo semestre 2007*, presentato dall'Amministrazione provinciale. Importante, a questo riguardo, è sin d'ora sottolineare la difficile confrontabilità dei dati con quelli presentati per il livello nazionale e quello regionale⁵⁶.

53 Nella provincia di Bologna, nel corso del 2006, sono stati 1.354 i lavoratori per i quali è stata richiesta la CIGS (contro i 670 del 2005) coinvolgendo prevalentemente il settore tessile (61,4%) e il metalmeccanico (31,2%) Fonte: Servizio Politiche Attive del Lavoro e Formazione – Provincia di Bologna.

54 Istat, Istituto G. Tagliacarne

55 Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura- Movimprese 2006

56 "L'interpretazione del dato sui disoccupati fornito dagli iscritti ai Centri per l'Impiego (CIP) è abbastanza complessa. Si mette infatti in luce una forte discrasia rispetto al numero di disoccupati stimati dalla Rilevazione Istat sulle Forze di Lavoro (circa 13.000 al dicembre 2006), che è riconducibile essenzialmente ai diversi criteri di misura e definizioni. Si mette infatti in luce una contrapposizione assai forte tra la condizione oggettiva nonché la percezione soggettiva del proprio stato occupazionale da parte dei cittadini e la forma in cui i fenomeni attinenti il mercato del lavoro vengono codificati e misurati. In questa contrapposizione si annida a sua volta una profonda contraddizione. L'Indagine sulle Forze di Lavoro (che è allineata alle definizioni ufficiali adottate a livello internazionale) considera come occupati tutti

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. Il maggior numero di utenti del servizio fornito dai Centri per l'Impiego (73%) è costituito da individui con precedenti lavorativi ai quali viene riconosciuto lo stato di disoccupazione: 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%).

I dati rilevati sulle assunzioni e sulle cessazioni in base alle comunicazioni ai centri per l'impiego ci forniscono alcune importanti informazioni riguardo la composizione dell'occupazione nella Provincia⁵⁷: Nel primo semestre del 2007 si sono avuti 53 mila avviamenti con un incremento di circa 12mila avviamenti rispetto al 2006. Il dato segnalato dalle comunicazioni di avviamento ai Centri per l'Impiego è complessivamente coerente con il dato di fonte INAIL, che segnala a metà del maggio 2007 circa 50.000 assunzioni.

Restringendo il profilo ai soli lavoratori dipendenti, il numero di avviamenti nel primo semestre 2007 si riduce a 47.256, mentre quello del primo semestre 2006 scende a circa 40.000. Si è manifestato, quindi, un aumento di circa il 15% del numero di avviamenti, che tuttavia sono in buona parte riconducibili alle comunicazioni di avviamento inoltrate dalla Pubblica Amministrazione (compreso il settore dell'Istruzione) a seguito del cambiamento della normativa. Poiché l'incremento degli avviamenti nella P.A. tra il primo semestre 2006 e il primo semestre 2007 è di circa 2.100 comunicazioni possiamo stimare in circa 5.000 l'incremento nel numero degli avviamenti che interessano il lavoro dipendente a parità di campo d'osservazione (settore).

coloro che, a qualsiasi titolo, hanno prestato almeno un'ora di lavoro nella settimana di riferimento. Di conseguenza, tutti coloro che hanno svolto lavori precari o occasionali vengono "incorporati" in tale aggregato, e di per se stesso esclusi dall'aggregato dei disoccupati e delle persone in cerca di occupazione. Quest'ultimo aggregato, a sua volta, è formato da coloro che oltre ad essere alla ricerca di un'occupazione hanno compiuto almeno un'azione di ricerca attiva negli ultimi trenta giorni prima dell'intervista. Di contro possono rivolgersi ai Centri per l'Impiego, ottenendo una dichiarazione di disoccupazione ai sensi del D.L. 181/2000, gli individui, con domicilio in provincia, alla ricerca attiva di un lavoro ed immediatamente disponibili ovvero in condizioni lavorative ma con un reddito inferiore ai. 8.000 euro lordi annui per i lavoratori dipendenti e i collaboratori a progetto e di 4.800 euro lordi annui per i lavoratori autonomi con partita IVA. Il riconoscimento dello status di disoccupazione garantisce alcuni benefici di carattere socio-assistenziale per gli stessi individui. Quindi, da una parte la rappresentazione del mercato del lavoro fornita dall'indagine Istat sulle Forze di Lavoro rischia inevitabilmente di sottostimare in misura considerevole la reale diffusione della disoccupazione; dall'altra la consistenza di disoccupati misurata tramite le "Dichiarazioni di Immediata Disponibilità" aperte presso i Centri per l'Impiego, considera una situazione di disoccupazione/sottoccupazione più vicina alle condizioni oggettive socio-economiche e al vissuto degli individui, seppure, nella direzione di sovrastima, non possa escludere comportamenti di tipo opportunistico, mentre nella direzione di sottostima produce una immagine non del totale dei disoccupati, ma del sottoinsieme autoselezionato di coloro che si sono rivolti ai Centri per l'Impiego. I dati sui disoccupati e gli inoccupati che si sono rivolti ai Centri per l'Impiego rappresentano una fonte assai importante per conoscere le caratteristiche delle persone in cerca di occupazione, anche se occorre tener presente che non si tratta di un dato esaustivo, in quanto appunto non comprende coloro che hanno utilizzato altri canali per cercare lavoro. Sotto questo profilo, diverse ricerche empiriche hanno messo in luce che ai Centri per l'Impiego si rivolgono soprattutto i segmenti più "deboli" dell'offerta di lavoro (immigrati, lavoratori di età anche "matura" ed anziani, donne, con basso titolo di studio, con la frequente compresenza di alcune di queste caratteristiche) e questo quadro risulta convalidato dalla disamina dei dati riferiti alla provincia di Bologna" (pag. 35).

⁵⁷ "L'elemento di maggior interesse sotto il profilo dei contenuti è rappresentato dal fatto che, a seguito della legge finanziaria per il 2007, tutti gli avviamenti al lavoro, anche per i contratti di tipo parasubordinato e per le assunzioni effettuate dalle Amministrazioni pubbliche, a far data dal gennaio 2007 devono essere obbligatoriamente comunicate ai Centri Provinciali per l'Impiego. Ciò permette, sia pure con qualche approssimazione dovuta alla provvisorietà dei dati [in quanto coprono circa il 50% delle comunicazioni inoltrate al CPI], di avere un'immagine tendenzialmente esaustiva della mobilità del fattore lavoro e di accertare con maggior precisione la diffusione dei fenomeni relativi all'utilizzo dei contratti "non standard". D'altra parte, le innovazioni a livello giuridico producono una frattura delle serie storiche che permettono un confronto con il passato soltanto a "maglia larga".

Tab.1 - Avviamenti per tipologia di contratto nel primo semestre 2007 e nel primo semestre 2006

Tipologia di contratto	I semestre 2007		I semestre 2006	
	Valori assoluti	Valori percentuali	Valori assoluti	Valori percentuali
Lavoro dipendente TD	21.449	40,2	18.481	44,6
Lavoro dipendente TI	14.854	27,9	11.280	27,2
Apprendistato	3.829	7,2	4.781	11,5
Interinale	5.560	10,4	4.305	10,4
Socio di cooperativa	1.564	2,9	1.466	3,5
Collaborazione coordinata e continuativa	823	1,5	95	0,2
Lavoro a progetto e occasionale	2.823	5,3	96	0,2
Altro	2.397	4,6	970	2,4
Totale	53.299	100,0	41.474	100,0

Fonte: Provincia di Bologna, SILER, Estrazioni al 30 giugno 2007 e al 30 giugno 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. *“Si conferma quindi il fenomeno di grande trasformazione che interessa il MdL e che è già stato messo in evidenza dall'analisi dei dati riferiti al 2006 messi a disposizione dal sistema SILER: le posizioni a tempo determinato secondo l'ISTAT nella media nazionale rappresentano circa il 13% degli occupati alle dipendenze, ma il dato di stock si rinnova continuamente, con coorti di individui che entrano con posizioni lavorative subordinate per il 40% con contratti a TD, per un ulteriore 20% con contratti interessati da vari gradi e sfaccettature di precarietà quali i contratti”*. 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.

Tab. 2 - Avviamenti per tipologia di contratto e classe di età, primo semestre 2007 (percentuali di colonna)

Tipologia di contratto	Classe di età					
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre
Lavoro dipendente TD	34,6	32,9	41,5	43,4	26,5	59,1
Lavoro dipendente TI	11,0	28,2	36,5	37,0	43,1	12,2
Apprendistato	29,1	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Interinale	11,4	11,8	10,2	5,1	5,6	0,1
Socio di cooperativa	2,3	3,1	3,7	1,5	1,5	0,1
Collaborazione coordinata e continuativa	0,8	1,6	1,3	4,2	4,2	10,6

Lavoro a progetto e occasionale	3,4	5,7	4,4	15,0	15,0	14,8
Altro	7,4	4,8	2,4	4,1	4,6	3,3
Totale	9.973	20.504	13.170	6618	2.395	639

Fonte: Provincia di Bologna, SILER, Estrazione al 30 giugno 2007

“Occorre sottolineare che per nessuna classe di età (salvo quella marginale degli over 65) l'avviamento a tempo indeterminato rappresenta la modalità più frequente (la moda, in termini statistici) delle tipologie contrattuali, anche se la sua incidenza aumenta gradualmente al crescere dell'età. Particolarmente modesta è l'incidenza degli avviamenti di lavoro dipendente a tempo indeterminato nella classe 15-24 anni. Gli avviamenti con contratti di lavoro parasubordinato interessano, sotto il profilo dell'incidenza relativa le classi di età avanzate con oltre 45 anni (in cui il peso di questo tipo di contratti è circa il 20% di tutti gli avviamenti registrati nel primo semestre 2006), mentre la frequenza assoluta insiste sulle classi di età più giovani. L'instabilità del rapporto di lavoro coinvolge quindi tutti gli avviati, e non solo i più giovani. Il lavoro a termine non rappresenta solo il canale temporaneo di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, ma per molti è una condizione che permane fino all'età adulta” (pag 45).

Per quanto riguarda la ripartizione di genere, le donne rappresentano il 48,6% di tutti gli avviamenti. In particolare tra le donne è maggiore il peso degli avviamenti come lavoratore dipendente a tempo indeterminato e come lavoratore interinale, mentre tra gli uomini è più rilevante il peso degli avviamenti come lavoratore dipendente a tempo determinato e come apprendista. Il peso degli avviamenti con contratti di lavoro parasubordinato è pressoché uguale nei due collettivi.

La diffusione dei rapporti di lavoro temporanei, oltre che dalla tipologia contrattuale, può essere colta esaminando il numero di avviamenti per lavoratore che sono stati registrati dal sistema SILER nel primo semestre del 2007 nella provincia di Bologna : nel complesso, circa il 7% dei lavoratori è stato avviato più di una volta nel corso di soli sei mesi. La percentuale si accresce di molto per quanto riguarda i lavoratori interinali (oltre il 15% è stato avviato più di una volta e circa il 5% tre volte e più), mentre le differenze tra le altre forme di contratto sono abbastanza contenute. In complesso i lavoratori avviati sono risultati essere pari a 46.561 unità, che rapportati ai 53.299 avviamenti danno luogo ad un numero medio per lavoratore pari a 1,14 nel corso di soli sei mesi (rispetto al 2006 in cui il valore era pari all'1,17% emerge una lieve attenuazione della diffusione dei fenomeni di mobilità/precarietà).

Tab. 3 - Persone per numero di comunicazioni di avviamento, primo semestre 2007 (valori percentuali)

Tipologia di contratto	Persone per numero di avviamenti					Totale
	1	2	3	4-6	7 e più	
Lavoro dipendente TD	93,2	4,9	0,8	0,6	0,5	100,0
Lavoro dipendente TI	93,9	3,6	1,0	0,9	0,6	100,0
Apprendistato	96,9	3,1	0,0	0,0	0,0	100,0
Interinale	84,3	10,4	2,4	1,8	1,1	100,0
Socio di cooperativa	98,9	1,1	0,0	0,0	0,0	100,0
Collaborazione coordinata e continuativa	95,9	3,8	0,3	0,0	0,0	100,0
Lavoro a progetto e	93,7	5,2	0,5	0,7	0,0	100,0

occasionale							
Altro	95,2	2,3	0,5	1,0	1,0	100,0	
Totale	93,2	4,6	0,9	0,8	0,5	100,0	
Valore	43.419	2.161	405 348	228	46.561		
assoluto							

Fonte: Provincia di Bologna, SILER, Estrazione al 30 giugno 2007

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 1.500⁵⁸.

Nel settore pubblico, la percentuale di avviamenti con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato è ampiamente prevalente (circa l'80% nel settore dell'Istruzione e il 75% in quello della Pubblica Amministrazione) e il lavoro flessibile si concentra in contratti quali Collaboratori Coordinati e Continuativi nel settore della Pubblica Amministrazione e come Contratti di Collaborazione a progetto nel settore dell'Istruzione. Nella grande maggioranza degli altri settori il peso degli avviamenti a tempo indeterminato si aggira intorno al 23- 25%: si differenziano positivamente i comparti delle Attività di servizio pubbliche, sociali e personali (29,7%), delle Attività finanziarie (33,6%) e delle Costruzioni (34,3%), mentre particolarmente bassa è la quota di avviamenti a tempo indeterminato nel comparto degli Alberghi e pubblici esercizi (14,1%).

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%).

Tab. 4 - Avviamenti per tipologia di contratto e settore in provincia di Bologna, primo semestre 2007 (percentuali di riga)

Settori	Lavoro dipend.TD	Lavoro dipend. TI	Apprend istato	Interinale	Socio di coopera tiva	Co.co.co	Lavoro a progetto	Altro	Totale
Manifatturiero	34,1	24,5	8,7	23,3	0,2	1,0	3,1	3,1	12.724
Alberghi e ristoranti	50,4	14,1	6,0	16,1	0,0	0,1	0,4	12,9	8.539
Commercio	47,1	25,1	11,2	7,2	0,0	13,1	4,9	3,2	6431
Attività imm., servizi alle imprese	37,0	24,7	6,9	4,2	3,1	3,8	16,6	3,7	5.945
Costruzioni	44,5	34,3	13,4	2,0	0,6	0,3	1,3	1,6	4.743
Trasporti	26,7	23,1	2,8	6,4	33,5	0,6	5,9	1,0	2.779
Agricoltura, caccia, silvicoltura	94,1	4,0	0,2	0,6	0,0	0,5	0,5	0,1	2.597
Altri serv. pubblici, sociali	33,6	29,7	9,0	1,8	1,4	3,7	17,1	3,7	2.716

⁵⁸ 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).

e personali										
Sanità e ass. sociale	39,7	23,7	2,9	2,2	19,7	3,0	7,3	1,5	1.814	
Pubblica Amministrazione	1,3	74,4	0,0	1,9	0,0	10,5	0,7	11,2	1.485	
Istruzione	5,8	81,5	0,6	0,5	0,0	1,2	9,4	1,0	2.343	
Att. Finanziarie	35,4	33,6	7,7	11,3	0,0	0,5	5,0	6,5	443	
Altro	10,9	79,4	1,4	5,3	0,0	0,4	1,2	1,4	740	
In complesso	40,2	27,9	7,2	10,4	12,9	1,5	5,3	4,6	53.299	

Fonte: Provincia di Bologna, SILER, Estrazione al 30 giugno 2007

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

Cap. 5 – La domanda di lavoro ‘non standard’: le ragioni della flessibilità

5.1 Premessa

Come abbiamo affermato una parte dell’indagine empirica ha cercato di indagare la domanda di lavoro non standard attraverso due strumenti. Da una parte, infatti, sono state realizzate interviste semi strutturate a referenti aziendali di imprese operanti nel settore metalmeccanico, della grande distribuzione, dei servizi alla persona e nella pubblica amministrazione, e dall’altra, abbiamo somministrato un questionario a direttori del personale di aziende operanti nella Provincia di Bologna⁵⁹.

In particolare, le interviste ed i questionari rivolti ai referenti aziendali si sono proposti di approfondire le seguenti tematiche:

- esaminare le ragioni della direzione acquisita dal fenomeno del lavoro non standard e delle principali cause di sviluppo sulla base delle indicazioni fornite dal management aziendale: inadeguatezza dello schema giuridico del lavoro; processi di innovazione organizzativa e tecnologica delle organizzazioni produttive; risposta all’esigenza avvertita dalle imprese di contenere i costi connessi all’utilizzo del lavoro standard; rispondenza a specifiche propensioni dell’offerta di lavoro;
- indagare sulle prospettive di lungo termine delle aziende, cercando di capire se i lavoratori assunti con contratti non standard rientrano in un progetto aziendale più ampio o sono percepiti come ‘meteore’ nella vita di un’organizzazione, lasciando poco spazio alla loro crescita professionale e offrendo poche garanzie di stabilizzazione per il futuro.

Di seguito presentiamo le principali risultanze emerse.

5.2. La domanda di lavoro ‘non standard’ nelle organizzazioni coinvolte: forme contrattuali e ragioni del loro utilizzo

Abbiamo chiesto ai referenti aziendali coinvolti di descriverci quali forme contrattuali sono state utilizzate negli ultimi tre anni, le ragioni del loro utilizzo e quale fosse la situazione dei lavoratori non standard nel corso del presente anno.

Se analizziamo i dati in base ai diversi settori, è possibile notare alcune specificità dell’uso delle forme contrattuali non standard già ampiamente testimoniante dalla letteratura sul tema.

Negli ultimi tre anni il settore metalmeccanico ha, infatti, fatto ricorso in modo più sostenuto, rispetto agli altri settori, al contratto in somministrazione ed all’apprendistato. Le ragioni dell’uso del contratto in somministrazione sono espresse nella necessità di far fronte ai picchi produttivi o a momenti prolungati di assenza di lavoratori standard (per malattia o maternità), tali contratti coinvolgono, nella maggior parte dei casi, figure con qualifiche basse (operai generici, centralinisti, addetti uffici commerciale, ecc.):

“L’utilizzo degli interinali si aggira intorno alla decina di unità: 2/3 nel reparto montaggio, dove è un cuscinetto antiassenteismo o per rispondere ad esigenze di sostituzioni di lavoratori assenti, piuttosto che per fronteggiare picchi produttivi; 7/8 sono in magazzino dove è per non appesantire una struttura della funzione logistica che nella logica della multinazionale sarà trasferita o ridistribuita a livello globale. Quindi la funzione logistica, i magazzinieri li stiamo ristrutturando a livello globale e non ci fossilizziamo

⁵⁹ Si ringrazia per la preziosa collaborazione Feder Manager e Manager Italia.

con troppi lavoratori che si occupano di quell'attività, anche in una logica di automatizzazione e macchinizzazione dei magazzini. Faccio un esempio: chi conta i colli che arrivano o i pezzi da mettere in magazzino, a breve dovrà contarli con un sistema di lettura ottica, col codice a barre, quindi il lavoro si ridurrà."

I datori di lavoro affermano che tali 'assunzioni', che si avvalgono dell'intermediazione fornita da parte delle agenzie interinali, difficilmente sono stabilizzate, ma non escludono il fatto che il contratto in somministrazione, sia stato – a volte – utilizzato anche come un prolungato periodo di prova per testare possibili nuove assunzioni con contratti standard:

"Ovviamente se è un'assunzione finalizzata a un breve periodo lo diciamo subito in sede di colloquio, ci sono stati casi in cui il lavoratore interinale è stato stabilizzato, ma non è la regola, di solito ci serve per un periodo e basta".

L'apprendistato è invece utilizzato per inserire in azienda figure con più elevate competenze tecniche, che secondo le parole dei soggetti coinvolti *"dopo i 4 anni di apprendistato e dopo alcuni contratti a termine, potranno anche essere stabilizzati nell'azienda"*.

Le aziende metalmeccaniche coinvolte poi affermano di voler fare, nel prossimo futuro, un più largo uso dei tirocini e delle borse lavoro:

"Potrebbero aumentare, pensiamo di far aumentare le borse lavoro o stage retribuiti, gestire in modo più flessibile o provare ad utilizzare maggiormente il part time. Utilizziamo anche forme di consulenza, soprattutto in due settori quali la formazione e la sicurezza sul lavoro. L'appalto è un'altra cosa, lo abbiamo nei settori più tradizionali cioè i trasporti e la manutenzione".

I lavoratori con contratti in somministrazione sono, nella maggior parte dei casi, soggetti con titoli di studio medio-bassi (la licenza media o una qualifica professionale), mentre per l'apprendistato è richiesto il possesso di un diploma tecnico.

Diffuso, anche se in forma più contenuta, è il lavoro a progetto, utilizzato per lo più per profili medio-alti al fine di sviluppare specifiche attività di progettazione, per sviluppare nuovi prodotti o per mantenere collaborazioni con ex lavoratori, andati in pensione, con elevate competenze specialistiche:

"il lavoro a progetto che utilizziamo per la parte legata alla progettazione, quando miriamo a sviluppare nuovi prodotti da mettere sul mercato, quindi per i lavoratori che operano nel settore ingegneristico, ma non per operai".

Ciò che in ogni caso è fondamentale, per i referenti aziendale, è la possibilità di avere un prolungato periodo di prova per valutare attentamente il *"feeling del lavoratore con l'organizzazione"*. Quasi tutti i referenti coinvolti affermano, infatti, che le forme di lavoro non standard non si sarebbero così diffuse se la normativa avesse agito su due fronti: da una parte, i referenti aziendali chiedono un periodo di prova prolungato rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e, dall'altra, chiedono – come meglio definiremo in seguito – un potenziamento della flessibilità in uscita:

"la ragione fondamentale per cui ricorriamo ai contratti previsti dalla legge Biagi o alle tipologie contrattuali flessibili o non standard, cioè tutte quelle non a tempo indeterminato, è legata principalmente alla necessità di valutare il meglio possibile il lavoratore. Non ce la raccontiamo, il problema è che quando hai un lavoratore a tempo indeterminato in Italia non te lo togli più, anche quando verifichi che la prestazione di quel lavoratore non soddisfa l'azienda. Questo è uno dei motivi principali per cui potendo utilizziamo questi contratti. Al di là dei picchi di lavoro, al di là della crescita organizzativa dell'azienda, al di là dei progetti di cui le parlavo prima al di là delle necessità contingenti, noi tendiamo a fare un

passaggio che prevede 4-5-6 mesi da interinale (un sestina di mesi), 6-12 mesi a tempo determinato e poi il passaggio a tempo indeterminato, può sembrare antipatico o se visto dalla parte dei lavoratori una sorta di sfruttamento, ma in realtà le aziende, noi come le altre, lo usano come una forma di tutela. Nel nostro caso per i contratti in somministrazione o a termine durante i quali crediamo che la valutazione del dipendente sia già conclusa, cioè di avere già un quadro della persona più che sicuro anticipiamo la stabilizzazione, ossia l'assunzione a tempo indeterminato se a tempo determinato o a tempo determinato se interinale. Questo è uno dei grossi motivi della flessibilità: una flessibilità in ingresso visto che in uscita non esiste ancora ed è un nodo critico nel nostro mercato.”

Anche il settore della grande distribuzione presenta un discreto numero di apprendisti. In questo caso, i referenti affermano che è principalmente il basso costo del lavoro che tale forma contrattuale prevede a spiegarne il ricorso. Una stessa motivazione è portata per tracciare la crescente diffusione dei tirocini e delle borse lavoro:

“l'apprendistato lo usiamo per il risparmio, come pure i tirocini e le borse lavoro”

“l'unica forma che porta un risparmio è l'apprendistato e infatti stiamo cercando di rafforzare questa forma contrattuale”

Molto numerosi nelle diverse organizzazioni coinvolte sono anche i lavoratori in somministrazione o con contratti a tempo determinato impiegati generalmente per le mansioni a minor contenuto professionale (sono, infatti, per lo più magazzinieri o commesse). L'uso di queste ultime due forme contrattuali è motivato dalle esigenze di garantire un servizio anche “*la domenica dalle 9,00 alle 14,00...quando i lavoratori a tempo indeterminato hanno maggiori tutele contrattuali*”, così come durante le festività.

Anche in questo caso l'identikit del lavoratore è generalmente quello di soggetti con titoli di studio medio bassi, con una maggior presenza di lavoratrici, rispetto al settore metalmeccanico, e anche, di studenti che svolgono tali attività durante il corso dei loro studi:

“Il lavoro somministrato ha dimensioni ampie, anche questi vengono realizzati per vari motivi. Noi abbiamo difficoltà a reperire dal mercato le persone, quindi le società di lavoro somministrato hanno preso il posto dei collocamenti di una volta e con queste persone copriamo fabbisogni di sostituzione del personale, picchi di produzione...Poi usiamo i contratti atipici, soprattutto quelli con lavoro somministrato per testare il lavoratore per poi farlo restare. Però c'è da dire che in questo settore c'è molto turn over dato dal fatto che molti addetti sono studenti che lavorano per pagarsi gli studi e poi non hanno loro volontà di restare.”

I servizi alla persona si caratterizzano invece per un'elevata presenza di contratti a tempo determinato utilizzati - nella maggior parte dei casi - per garantire servizi con un limitato numero di ore, in base all'appalto vinto dalla cooperativa in oggetto. Sono per lo più educatori professionisti, assistenti di base e operatori socio-sanitari con profili sia bassi (per le 'dade' negli asili nido) sia medio - alti (per le educatrici) e per lo più sono donne. Diffusi risultano anche i contratti a progetto, in particolare, per alcuni profili elevati (come i pedagogisti e gli psicologici) che svolgono attività di supervisione rispetto a progetti definiti per un monte ore di lavoro piuttosto limitato e spesso anche questo legato ad un appalto. In aumento negli ultimi anni risulta, poi, il ricorso ai tirocini. Quasi tutte le cooperative coinvolte hanno affermato di non fare ricorso al lavoro in somministrazione in quanto ritengono le agenzie di somministrazione non in grado di fornire i profili da loro ricercati, se non in alcuni casi eccezionali e del tutto sporadici.

Gli stessi referenti hanno evidenziato come, negli ultimi anni, il ricorso alle forme contrattuali non standard sia diminuito nelle cooperative sociali, in seguito all'introduzione nei bandi di gara per l'affidamento di servizi pubblici di clausole che richiedono, tra i criteri per l'affidamento di un servizio, elevate percentuali di lavoratori professionisti assunti a tempo indeterminato. Il minor ricorso alle forme contrattuali non standard, imposto dal committente, quale requisito per garantire qualità e stabilità al servizio erogato, non rappresenta però una reale situazione di stabilizzazione per questi lavoratori. E', infatti, necessario evidenziare come i referenti coinvolti ci hanno segnalato

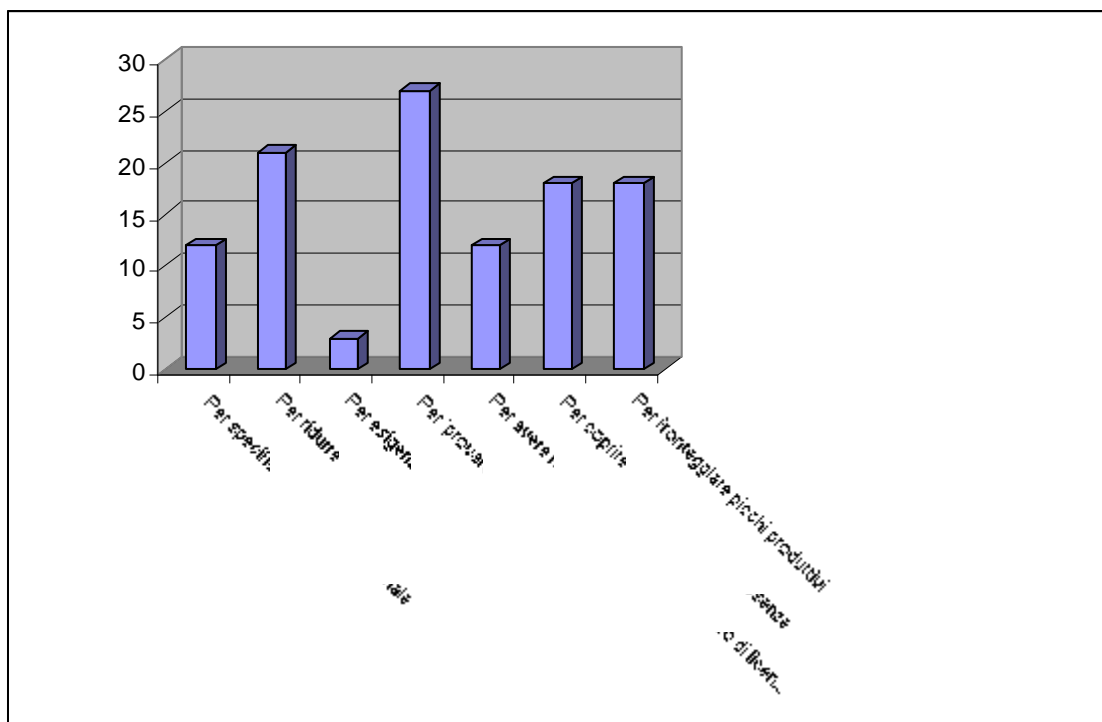
una più generale preoccupazione, anche questa legata alla 'logica' degli appalti pubblici, al lavoro per 'progetto' che determinano un senso di insicurezza lavorativa anche per coloro che sono assunti a tempo indeterminato:

“Ti dico questo perché, nei capitolati di gara gli enti pubblici richiedono che il personale che fornisce la cooperativa a suo servizio per gestione di un centro per disabili, sia assunto con regolare contratto collettivo nazionale di lavoro, quindi l'azienda Asl mette in gara un servizio per gestione dei disabili e dice: bene io metto in gara, tu mi devi fornire, il pulmino, la mensa, l'attività equestre, 7 educatori professionali e quindi qualificati assunti con contratto nazionale... questo porta a far sì che, a fronte anche di auto controlli che facciamo, ci ha portato ad essere un comparto con un contratto basso, ma con alcuni istituti di garanzia e tutela. Non è un caso che noi per esempio abbiamo 200 maternità l'anno. Quindi una donna che prevede una maternità e lavora in cooperativa, sa di poter essere tutelata e di poter usufruire della maternità dal primo giorno. E questo è importante se pensiamo che noi abbiamo una manodopera che per il 68% è femminile”.

“Io credo che sia difficile lavorare oggi in cooperazione, noi risentiamo delle scelte che vengono fatte dal pubblico perché lavoriamo per appalti, questo è un momento di conflitti ed è problematico. Questa cooperativa ha attualmente un contratto in scadenza con l'ente pubblico, il 31 dicembre data di scadenza, non sappiamo cosa sarà di quei lavoratori”.

“Motivazioni vere e proprie non ce n'è, quando facciamo le assunzioni negli ultimi tempi sono spesso legate ai contratti che ti fanno, i contratti con gli enti sono di un anno, poi dopo ci sono le varie proroghe, ma la proroga la sai veramente all'ultimo, mezz'ora prima della scadenza del contratto. Poi è ovvio che anche noi come dobbiamo comportarci? Ma come faccio io a dire questo poveretto che sta lavorando cinque minuti prima che non c'è neanche la proroga? Diciamo che quindi spesso è legato al contratto che c'è in quel momento, per quello che sono le commesse che abbiamo dagli enti, cioè sono molto legati alle scadenze del contratto con l'ente. Proprio per via di questa cosa, per il fatto che tu sai solo cinque minuti prima della scadenza se verrà o meno rinnovata la commessa, è evidente che un tempo determinato lo puoi prorogare due volte e dopodichè passa a tempo indeterminato, così sono passati tutti a tempo indeterminato anche se poi non avrò più la proroga della commessa e di questo sono sicura. Ho dovuto trasformare tutti a tempo indeterminato perché avevano già subito due proroghe. Il nostro problema è proprio legato alle scadenze delle commesse e tutto quello che ci sta attorno, la precarietà non è solo quella del lavoratore, per dire ma anche del contratto del comune che ti dice te lo do per un anno, al 30 scade e lo scopri il 29 se ti verrà rinnovato, per cui è proprio tutto molto incatenato, almeno per quello che ci riguarda, per il nostro modo di agire, poi dopo ognuno avrà la sua realtà, a volte si sentono cose pazzesche a cui io non penserei neanche se fossi la mente più criminale.”

Anche le risultanze emerse dai questionari somministrati ai manager ci confermano complessivamente le ragioni dell'utilizzo dei lavoratori non standard nel privato. Nella maggior parte di casi, infatti, il ricorso al lavoro non standard è motivato dall'esigenza di prolungare il periodo di prova considerato insufficiente, seguito dall'esigenza di ridurre i costi del personale e dalla necessità di fronteggiare i picchi produttivi.



Per quanto concerne, le aree di attività nelle quali sono inseriti il maggior numero di lavoratori non standard, nel settore privato risultano – in linea con quanto emerso nelle interviste - quelle della produzione di beni o erogazione dei servizi, l’area commerciale e quella amministrativa:

Tab. 1 – Aree di attività dei lavoratori non standard

Aree di attività dei lavoratori non standard	%
Produzione di beni/erogazione di servizi	29,4%
Commerciale, vendita	17,6%
Amministrazione	11,8%
Front line	11,8%
Logistica	11,8%
Segreteria	8,8%
Progettazione	5,9%
Risorse umane	2,9%
Totale	100,0%

Infine, per la *pubblica amministrazione*, i referenti del personale hanno individuato le ragioni del ricorso del lavoro non standard essenzialmente nel blocco delle assunzioni messo in atto oramai più di dieci anni fa che ha determinato – nel corso degli scorsi anni - un forte aumento dei contratti a tempo determinato, anche grazie – come descritto nel Cap. 2 - al d.lgs. 368/2001 che recepiva una normativa comunitaria, prevedendo la possibilità di fare ricorso a tali forme contrattuali per un periodo di 3 anni per ragioni simili a quelle previste nel settore privato:

“E’ abbastanza complicato definirlo anche perché un’altra variabile particolarmente rilevante è il tempo nel quale si è fatto ricorso a queste forme contrattuali, diciamo che ci sono ragioni in primo luogo dettate da vincoli alle assunzioni che sono stati introdotti in alcuni anni per cui un sostanziale blocco delle assunzioni a fronte di un atteggiamento più aperto rispetto all’utilizzo di forme contrattuali, forme di lavoro più flessibili. La logica che si era seguita era sufficientemente coerente con l’idea di rendere il lavoro pubblico e l’attività di reclutamento delle pubbliche amministrazioni più vicina a quella del privato, per cui

*sostanzialmente una parificazione dei regimi di intervento. Il tutto per consentire maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte delle pubbliche amministrazioni. Questo ha generato una serie di fenomeni che sono stati l'allargamento molto ampio dell'utilizzo di **contratti a tempo determinato**, non in forma così contenuta come alcune norme un po' di tempo fa obbligavano a fare, cioè ad attivare unicamente questa forma, a farvi ricorso unicamente per 3 mesi diciamo così, per cui relegate unicamente ad una dimensione temporale molto breve, con un ampliamento ai sensi di una norma che vale per il privato, la 368, recepimento di una normativa comunitaria sul contratto di lavoro a termine, che prevedeva molto banalmente la possibilità di fare ricorso a contratti a tempo determinato per 3 anni (in realtà è più articolata). Per cui c'era la possibilità di fare ricorso in maniera più consistente al contratto di lavoro a tempo determinato. Dilatazione che è avvenuta anche con riferimento alle motivazioni per ricorrere al contratto di lavoro a tempo determinato, che sono state sostanzialmente parificate a quelle del privato, per cui ragioni tecniche, sostitutive, organizzative.”*

I referenti segnalano però come la L. 247/2007 (ossia la normativa di attuazione del Protocollo sul Welfare – si veda Cap. 2) si siano rese maggiormente restrittive le possibilità di ricorrere ai contratti a tempo determinato, per cui nel corso del 2008, l'assunzione attraverso tali forme contrattuali ha subito una forte diminuzione, causando problemi sia alle amministrazioni sia ai lavoratori. In particolare, questi ultimi si trovano davanti ad una crescente precarietà potendo, ora, avere contratti di soli tre mesi, difficilmente prorogabili:

La nuova versione dell'articolo 36 manda un messaggio chiarissimo che è quello di ridurre, se non di eliminare del tutto il ricorso al lavoro temporaneo, quindi le casistiche sono molto ridotte, purtroppo diciamo che la definizione normativa non è chiarissima, lascia molti spazi di discrezionalità rispetto ai quali abbiamo avuto quasi una sorta di blocco psicologico rispetto alle nuove assunzioni e infatti è dall'inizio dell'anno che ne facciamo davvero pochissime. [...] Come dicevo crea situazioni di ambiguità, soprattutto il divieto di rinnovo del contratto per lo stesso lavoratore crea non poche difficoltà di applicazione pratica, avendo delle graduatorie, delle persone che sono in graduatoria, diciamo che contemperare l'interesse di una persona che è in graduatoria ad essere comunque chiamata, con il fatto che la finanziaria impedisce di chiamare la stessa persona due volte crea notevoli problemi. [...] Anche per il lavoratore presenta delle ambivalenze, perché normalmente le persone che lavoravano per noi contavano su un contratto di 9 mesi che poteva essere prorogato per altri 9 e in alcuni casi, con le maternità ad esempio, addirittura più lungo. Adesso lavorare per 3 mesi non è più neanche conveniente per il lavoratore stesso.

La diffusione del ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative trova anch'essa la propria ragione nel blocco delle assunzioni, ma anche – in una certa misura – nel diffondersi, all'interno delle pubbliche amministrazioni, del lavoro a progetto legato per lo più ai fondi comunitari (in particolare nei settori della formazione, del lavoro, dell'edilizia, delle attività produttive, ecc.)

A fianco di questa modalità si è consolidata la prassi di moltissime pubbliche amministrazioni di ricorrere alle collaborazioni coordinate e continuative, saprà benissimo quanto il ricorso a questo tipo di contratto sia stato forte nel privato e anche nel pubblico si è consolidata una prassi che è diventata una normativa di riferimento che ha disciplinato alcuni passaggi e anche una giurisprudenza. Il perché è nella stessa logica di prima direi, nel senso che si è trovata questa formula per dare una durata diversa ai contratti e per baipassare i vincoli alle assunzioni che erano stati introdotti. Io non so dire se, certamente ci sarà stato un abuso, però era proprio nella logica del progetto complessivo che era quello di rendere più flessibile la modalità di reclutamento e di gestione delle persone tanto per le imprese private quanto per le pubbliche amministrazioni. In quest'ottica il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative, che è diventato anche un abuso, era coerente con la logica di rendere più agevole il tutto, il problema è che le pubbliche amministrazioni sono un datore di lavoro un po' particolare che fatica ad interrompere rapporti di lavoro, per cui si è generato il consolidamento di queste relazioni ossia il prorogarsi di rapporti di lavoro per tempi che non erano effettivamente riconducibili alla realizzazione di un progetto ma di fatto con un'articolazione che veniva ad essere l'assolvimento di funzioni pubbliche qualche volta e devo dire per altro verso che quello che era il contenuto proprio delle co.co.co, quindi una autonomia nella organizzazione di lavoro si poteva rinvenire in una percentuale molto bassa dei rapporti di lavoro. Sicuramente da questo punto di vista c'è stato un abuso nel senso che in molti caso lo svolgimento di molte attività, parlo in generale come

osservatore di una certa situazione, veniva realizzato con queste forme contrattuali. Quindi in primo luogo tra le motivazioni rientrano i vincoli normativi che proibivano, introducevano vincoli alle assunzioni, favorendo al contempo una flessibilità nei rapporti cosa che ha generato il forte utilizzo di questi contratti. Non c'è solo questo, ma anche in alcuni casi la fonte di finanziamento: penso al caso dei fondi comunitari che hanno sostenuto l'attivazione di molti servizi ma che consentivano l'utilizzo di questi fondi non per retribuire personale dipendente ma solo formule di altro tipo, legate esclusivamente all'attività e al progetto, e in quel caso si è reso indispensabile o fare ricorso all'appalto di servizi in qualche forma o se si volevano gestire direttamente tali servizi con contratti che collegassero l'utilizzo delle risorse alla realizzazione di un determinato progetto e quindi si è fatto ricorso alle co.co.co. o alle collaborazioni occasionali perché erano le uniche formule utilizzabili.

Altre modalità contrattuali diffuse risultano il part time e il contratto di formazione lavoro, così come, in alcune amministrazioni pubbliche, si utilizza anche il lavoro in somministrazione:

“Noi abbiamo utilizzato da diversi anni, direi quasi in anticipo rispetto alla normativa nazionale, i contratti di somministrazione, soprattutto sono stati utilizzati per esigenze straordinarie, finanziati da fondi statali per ordinanze di protezione civile, abbiamo avuto una serie di calamità che hanno richiesto un incremento di risorse e di energie e per reclutare questo tipo di personale abbiamo utilizzato le agenzie di lavoro interinale che adesso si chiamano agenzie di somministrazione. La maggior parte rientrano in questa tipologia, però ne abbiamo avuto anche altri all'interno dell'amministrazione, in tutto circa una 60ina, anche in questo caso comunque stiamo andando verso una riduzione, primo perché diciamo che ormai le ordinanze e le emergenze stanno finendo, quindi gradualmente il personale diminuisce, ci stiamo orientando verso una riduzione anche in questo caso. Diciamo che di media ne abbiamo avute una 60ina, la maggior parte su queste emergenze di protezione civile, quindi con professionalità tecnica, ingegneri, geometri, in particolare specializzati in idraulica, in sismica, ne abbiamo anche altri con professionalità più amministrative, quindi più vicine a quelle che sono le professionalità tipiche del lavoro in amministrazione, in questo caso li abbiamo reclutati quando mancavano delle graduatorie per le assunzioni a tempo determinato. Cioè avendo bisogno di una professionalità da acquisire in maniera rapida e non avendo a disposizione delle graduatorie per assunzione a tempo determinato, ci siamo rivolti alle società di lavoro interinale.”

Per quanto riguarda i ruoli ricoperti attraverso l'uso di tali forme contrattuali, risulta piuttosto difficile una classificazione nelle pubbliche amministrazioni. Le collaborazioni risultano maggiormente utilizzate per ricoprire ruoli tecnici; il contratto a tempo determinato invece è stato maggiormente impiegato per ruoli esecutivi ed amministrativi, anche se, come hanno affermato i referenti da noi coinvolti, il confine è – soprattutto nel passato – risultato piuttosto incerto:

Non è facile individuare delle caratteristiche generali, bisognerebbe fare delle verifiche molto dettagliate per poter cogliere dei cluster per cui rischio di dire cose più frutto di impressioni che di dati. Ci sono state mansioni a forte contenuto tecnico, dico tecnico in senso lato, tecnico è chi svolge attività di orientamento professionale come chi svolge attività di accatastamento di immobili, o chi fa calcoli strutturali sul cemento armato, per cui ci sono stati ambiti a forte contenuto tecnico per i quali si è fatto ricorso a co. co.co.. Nell'ambito dei servizi per l'impiego e per la formazione per esempio, ma anche le ripeto nell'edilizia e nel patrimonio, come anche in alcuni segmenti legati alle attività produttive o alla cultura, però non so come dire, non riesco ad enucleare delle professionalità, sono abbastanza distribuite. Dopodiché ci sono anche alcune aree con attività di carattere più esecutivo, non propriamente di alta specializzazione, ad esempio anche l'inserimento di dati per i quali si possono essere attivate delle co.co.co. Era una evidente frode delle disposizioni che si riferivano al vincolo di subordinazione? Ma direi di no, perché poi l'inserimento dei dati poteva anche essere svolto in diverse modalità, per cui uno si prendeva il lavoro e lo poteva fare quando riteneva, certamente l'inserimento dei dati non aveva il carattere dell'alta professionalità che è stato introdotto e richiamato dalla finanziaria 2008.

Di conseguenza, anche i titoli di studio dei lavoratori non standard nel pubblico impiego, sono piuttosto diversificati in base al ruolo ricoperto, ma complessivamente coinvolgono soggetti con diploma di scuola superiore di secondo grado o diploma di laurea:

Per quello che riguarda i tempi determinati la situazione è davvero varia nel senso che se si trattava di sostituire una maternità o di rispondere a particolari, eccezionali esigenze perché c'erano cose da fare in un settore non so bisognava prendere qualcuno che facesse dei timbri o inserisse dei dati ovvero che affrontasse le problematiche dei progetti europei, per cui dalle cose più semplici ed elementari a quelle più complesse, si è fatto ricorso di volta in volta ad un diplomato, ad un geometra, ad un perito tecnico, ad un laureato in beni culturali o in giurisprudenza, quindi varia molto in base alla tipologia di attività prevista. Anche per le collaborazioni varia molto, le ripeto, se si trattava di inserire dei dati il livello richiesto era il diploma, mentre se si trattava di fare percorsi di accompagnamento alla scelta professionale o di consulenza sul lavoro bisognava prendere qualcuno che fosse in grado di fare attività di questo tipo.

5.3. Formazione, retribuzione e ruolo del sindacato per i lavoratori non standard

Un'altra area indagata concerne alcune dimensioni concernenti la qualità del lavoro e all'individuazione di come i lavoratori non standard vivono, agli occhi dei referenti aziendali, le organizzazioni.

Per quanto concerne dimensioni quali gli orari di lavoro, il luogo di lavoro e la strumentazione fornita, nella maggior parte dei casi, i lavoratori non standard, sia nel settore privato sia in quello pubblico, sono parificati e si confondono con i lavoratori standard. Gli orari di lavoro risultano gli stessi, così come il luogo di lavoro; poi l'impresa, nella maggior parte dei casi, fornisce al lavoratore, la strumentazione necessaria per poter svolgere il proprio lavoro. Solo in alcuni casi e, solo per alcuni collaboratori coordinati e continuativi nella pubblica amministrazione e alcuni collaboratori a progetto nel settore privato, viene riconosciuta una reale autonomia nella gestione degli orari di lavoro e del luogo, assumendo importanza, in questi casi, il perseguimento dell'obiettivo assegnato.

Tutti i referenti aziendali affermano poi di realizzare interventi formativi rivolti ai lavoratori con contratti non standard, seppure in prevalenza si tratti di interventi obbligatori e in casi più limitati la formazione risulti maggiormente scrupolosa (specie nei servizi alla persona oppure per quelle tipologie contrattuali, come l'apprendistato, che presumono un periodo formativo obbligatorio e che spesso si associano ad un maggiore investimento da parte della struttura anche in vista di una futura assunzione), dato, quest'ultimo, confermato anche dai questionari somministrati ai manager:

Tab. 2 – Formazione aziendale per i lavoratori non standard

	%
Sì, ma solo se si trattava di formazione obbligatoria	23,5
Sì	58,8
No	17,6
Totale	100,0

Le relazioni tra i lavoratori standard e non standard sono complessivamente valutate in modo positivo: l'introduzione di molteplici forme contrattuali all'interno dello stesso contesto organizzativo, non ha, infatti, secondo i manager, modificato le relazioni tra i lavoratori.

Tab. 3 – Relazioni tra i lavoratori non standard e i lavoratori standard

	%
Sono migliorate	5,9
Sono rimaste invariate	76,5
Non sa	17,6
Totale	100,0

Solo alcuni referenti sia nel settore privato, ma ancora di più in quello pubblico, ci segnalano l'emergere di situazioni di rivalità o di conflitto:

“Direi che se dovessimo rilevare il principale ostacolo chiaramente si riscontra più che una resistenza uno scontento da parte dei lavoratori con questi tipi di contratto non standard, si avverte anche una rivalità.”

“la situazione è abbastanza articolata, nel senso che l'impatto di collaboratori tendenzialmente giovani e spesso con un piglio anche intraprendente, nella stragrande maggioranza con una specializzazione universitaria, cosa che non accade allo stesso modo fra i dipendenti pubblici, con una possibilità dettata anche dal tipo di contratto di gestire con maggiore flessibilità l'orario di lavoro, cose di questo genere hanno creato una serie di conflitti perché si è creata una frattura fra questa serie di persone che venivano percepite come il nuovo fatto da giovani rampanti e i lavoratori standard presenti da più tempo, e a volte gestire queste relazioni non era facile. Dopodiché in alcune componenti del pubblico impiego questo è stato percepito come una fonte di innovazione, l'apporto di queste persone e quindi l'integrazione è stata molto agevole e positiva. Però gestire, è chiaro che se due persone fanno esattamente la stessa cosa ed una ha un contratto di un certo tipo, una di un altro non è facile, c'è da chiedersi come mai e se effettivamente la norma lasciasse questo margine di interpretazione così ampio, con il fatto che a volte il differenziale retributivo era anche significativo, ossia il collaboratore prendeva di più del dipendente anche perché si trattava di monetizzare quella che era la flessibilità del lavoro che per il lavoratore pubblico era invece la garanzia del suo posto, cosa che nel caso del co.co.co. non c'era. Ognuno però vede sempre solo la sua prospettiva.”

Per quanto concerne la retribuzione, i referenti aziendali, sottolineano come vi sia *“un equo trattamento”*, ossia i lavoratori non standard, nella maggior parte dei casi, percepiscono una retribuzione pari a quella dei lavoratori standard in base al ruolo ed alla qualifica. Ciò che non viene mai però ammesso da parte dei referenti aziendali del settore privato è come tale equità sia in realtà solo apparente, in quanto al lavoratore non standard non viene quasi mai 'pagata' la sua 'disponibilità' ad essere flessibile, cosa che è stata riconosciuta, invece, attraverso alcuni accordi sindacali realizzati nelle amministrazioni pubbliche coinvolte.

Voci molto critiche si levano nei confronti del sindacato: la maggior parte degli intervistati concorda sulla sua incapacità di tutela dei lavoratori soprattutto del privato (per un suo focalizzarsi quasi esclusivamente sul pubblico) e dei lavoratori che non sono stabilmente inseriti in organico. Nello stesso tempo però dove il sindacato ha posto forti resistenze, le imprese hanno messo in atto processi di esternalizzazione dei servizi o della produzione attraverso appalti, al fine, dunque, di scavalcare tali resistenze, come ci viene descritto nel caso seguente:

Le RSU... per loro esiste solo il contratto a tempo indeterminato, hanno fatto parecchia resistenza sul numero, la quantità, sul fatto che ne abbiamo troppi atipici, .. Poi abbiamo deciso che la crescita nel settore operaio non ne facciamo più. Perché abbiamo un rapporto conflittuale con le Rsu quindi più operai ci sono più è problematico. Quindi abbiamo appaltato per esempio il magazzino ad una cooperativa. Anche questo fatto viene molto osteggiato. paradossalmente il fatto che appaltando il magazzino a questa cooperativa aumenti il numero di addetti nella spedizione alle Rsu non importa nulla perché non aumenta l'occupazione interna dell'azienda, questo è veramente un paradosso. La maggior resistenza è non nelle persone interne ma nel confronto con le Rsu e il sindacato.

Ancora più complessa è la situazione per le cooperative sociali, che operano in una dinamica esattamente opposta come è descritto nella parole che seguono:

“Credo che il sindacato difenda più lavoratori operanti nel pubblico che quelli del privato. Il sindacato non supporta determinati discorsi. Gestivamo un servizio da molti anni, l'ente ha deciso di internalizzare e 10 persone hanno perso il lavoro. Ha visto qualcosa fatta dal sindacato? No, il sindacato approva. Noi abbiamo degli iscritti, ma il sindacato non interviene mai.”

Il sindacato, in ogni caso, è descritto come anacronistico, concentrato soprattutto nella difesa dei lavoratori assunti a tempo indeterminato per “presa di posizione” ostacolando il buon funzionamento delle organizzazioni e dei rapporti informali interni a esse:

“al sindacato non importa se il lavoratore sta con le braccia conserte a guardare recando danni all’impresa, gli importa solo che il lavoratore in quanto tale deve avere uno stipendio a fine mese.”

“Il sindacato non calcola la possibilità di difendere i lavoratori più precari, ne si occupa dei lavoratori che hanno comportamenti poco consoni che creano danno oltre che all’azienda anche ai colleghi”

5.4. Stabilizzazioni in corso: un processo incerto

I datori di lavoro evidenziano come sin dalla fase di assunzione il lavoratore è informato – nei settori privati - sulla possibilità di essere o meno stabilizzato:

“E’ vero, è inutile fare gli struzzi e far finta di non saperlo, è così. Mi è capitato di fare assunzioni in questo senso, però l’ho fatto sempre con la massima trasparenza fino dalla fase di selezione, in modo che il lavoratore fosse comunque consapevole che non ci saranno prospettive di assunzione o stabilizzazione”

“lo diciamo prima al lavoratore, guarda a noi servi fino all’estate dopodichè alla scadenza il contratto non verrà rinnovato!”

Fondamentale risulta, ai fini di una possibile stabilizzazione, agli occhi dei referenti aziendali, l’importanza dell’impegno/merito del singolo soggetto. In particolare è sottolineato lo sforzo, da parte delle imprese, finalizzato a dare a tutti pari opportunità per permettere al lavoratore di dimostrare che “è bravo” e dunque di “meritare di essere, nel futuro, assunto” o viceversa per affermare “se non viene rinnovato il contratto, è perché il lavoratore non si è impegnato, è sua la responsabilità”.

I tempi di una possibile stabilizzazione sono – in tutti e tre i settori del privato - comunque generalmente superiori ai 12-18 mesi (fino ai 3 anni), meno certi risultano nel settore dei servizi alla persona in quanto l’attività è fortemente connessa agli appalti:

La stabilizzazione avviene dopo circa un anno e mezzo prima però non era così, accadeva in tempi molto più ristretti nel senso che si facevano periodi di collaborazione di 3 mesi e dopo si entrava a tempo indeterminato. Adesso invece fai una collaborazione, passi a tempo determinato e poi a tempo indeterminato se il progetto che segui è stabile.

Nel settore meccanico la stabilizzazione è fortemente legata anche allo stato di salute delle imprese ed alle prospettive di crescita nel breve e medio periodo. L’attuale crisi del settore ha, infatti, determinato, in diverse imprese, la riduzione del numero dei contratti non standard presenti:

“negli ultimi mesi, dopo un periodo di forte crescita, abbiamo avuto un rallentamento della domanda... per cui non so a oggi quali contratti rinnoveremo”

“complessivamente il nostro fatturato negli ultimi tre anni è aumentato, ma è vero che una piccola flessione rispetto al trend di crescita negli ultimi tre mesi si inizia a sentire, per cui se questa flessione continuerà dovremo rivedere anche i nostri piani di assunzione”

Mentre nei servizi alle persone sono i rinnovi degli appalti a determinare o meno la continuità dell’impiego. In alcune cooperative sociali, negli ultimi anni, risultano essere stati messi in atto processi virtuosi che hanno portato alla stabilizzazione di un considerevole numero di operatori

prima non stabili, anche in base al fatto che la flessibilità del servizio offerto non deve necessariamente passare attraverso la flessibilità delle forme contrattuali, ma piuttosto attraverso una flessibilità del modo di organizzare il lavoro:

“Il discorso per noi è importante, noi anni fa abbiamo fatto la scelta di non avvalerci di lavoro né precario né flessibile. Qui prima c’era un turn over pazzesco adesso puntiamo a produrre un lavoro stabile. Se noi scattiamo la foto a nuova sanità nel ‘95 il lavoratore era un giovane di 25 26 anni laureando o laureato che si fermava in cooperativa forse un anno al massimo. Adesso la cooperativa è differente, attualmente il socio di nuova sanità ha in media 40 sposato, con figli si è abbassato il turn over, l’anzianità media è di 7 anni ed è tanto perché nella cooperazione l’anzianità media è di 3. Qui c’è gente che lavora da 20 anni. Questa figura si trascina dietro richieste di stabilità che cerchiamo di garantire.

[...] Per tale ragione non usiamo flessibilità proprio perché la colleghiamo a precarietà. Noi fino al 95 avevamo 8 miliardi di fatturato, lavorando come altre cooperative, con forte instabilità (si riferisce a soc. dolce). Perché questo meccanismo produceva grandezza ma non garantiva la sopravvivenza della cooperativa tanto che siamo andati in crisi. Da allora abbiamo applicato integralmente il contratto nazionale di lavoro, nessuna gara a ribasso e abbiamo dismissed quei servizi di poche ore, che creavano solo disagio nell’organizzazione. Noi vogliamo stabilità anche perché il contratto di lavoro del sociale è molto molto basso.”

“dopo un periodo a tempo determinato, noi siamo obbligati ad assumere a tempo indeterminato. Ma anche in questo caso il contratto è legato agli appalti ...per cui non si può considerare del tutto stabile soprattutto in considerazione del fatto che gli appalti hanno durate sempre più brevi”

Come emerge chiaramente da queste parole e dalle seguenti, dietro al ricorso o meno della flessibilità contrattuale, si affianca quello della qualità dei servizi offerti, dell’accesso a gare attraverso il superamento della logica del ribasso, della logica del lavoro a progetto che determina insicurezza lavorativa sia per i lavoratori non standard, ma più generalmente per tutti i lavoratori delle cooperative sociali che vedono il loro contratto lavorativo legato alla vincita o meno di un appalto con una durata comunque determinata:

“La precarietà in questo settore è data dal fatto che noi operiamo con l’ente pubblico e quindi subiamo le trasformazioni che vengono fatte al suo interno e poi abbiamo sempre pagato la precarietà derivante da contratti annuali biennali che non ti garantiscono nel lungo periodo. Il lavoratore quindi è chiamato a rispondere in termini flessibili per adeguarsi al lavoro e all’utenza, ma subisce anche una precarietà dilaniante. La precarietà è un cancro, ci viene richiesta flessibilità di gestione che non esclude precarietà , un lavoratore che magari gira attorno ad un servizio si ritrova alla fine senza un lavoro.”

Anche i questionari ci hanno confermato questa situazione d’incertezza concernente il processo di stabilizzazione dei lavoratori non standard che operano nel privato. Alla domanda “quanti, tra i lavoratori non standard presenti al momento dell’indagine, sarebbero stati assunti a tempo indeterminato nei successivi 6 mesi”, il 34,9% dei referenti afferma che solo alcuni lavoratori saranno assunti e ben il 33,3% afferma che nessuna unità lavorativa non standard sarà assunta con un contratto a tempo indeterminato.

Tab. 4 – Lavoratori non standard assunti nei 6 mesi successivi

Lavoratori non standard assunti nei 6 mesi successivi	%
Nessuna	33,3%
Solo alcune	34,9%
Circa la metà	12,7%
La maggioranza	4,8%
Tutte	14,3%
Totale	100,0%

Anche alla domanda riguardante la possibilità di proroga del contratto non standard, i manager tracciano uno scenario incerto. Per il 31% la probabilità di proroga è bassa poiché la ciclicità del mercato non permette una programmazione certa, ma anche tra coloro che dichiarano una elevata possibilità di proroga si specifica come questa dipenderà, da una parte, dalla presenza di lavoro e, dall'altra, dall'impegno professionale dei singoli soggetti.

Tab. 5 – Possibilità di proroga dei contratti non standard

Possibilità di proroga del contratto non standard	%
Alta: quasi tutti vengono confermati negli anni	15,9%
Tendenzialmente alta, dipende se ci sarà lavoro	14,3%
Tendenzialmente alta, ma dipende da impegno e crescita professionale	28,6%
Bassa, solamente i lavoratori più meritevoli	9,5%
Bassa, la ciclicità dl mercato non permette una programmazione	31,7%
Totale	100,0%

Solo nella P.A. sono stati realizzati o sono in atto – in alcuni casi - i processi di stabilizzazione previsti dalle ultime finanziarie:

“Si è percorsa questa strada ad un certo momento, c’è stato un punto di arrivo che è stata la definizione di una norma che ha previsto un percorso di stabilizzazione, la finanziaria dello scorso anno e la sua riproposizione nella finanziaria del 2008 che ha previsto il rinnovo dei percorsi di stabilizzazione a fronte di un irrigidimento molto forte di tutti quegli elementi di flessibilità di cui parlavo prima, cioè sostanzialmente un patto che si è venuto a determinare tra le ali estreme della maggioranza che sosteneva il governo Prodi ha portato a dire ‘va bene, rifondazione preme per avere una riproposizione dei meccanismi di stabilizzazione, lo accettiamo, ma questa è l’ultima volta’, così è stato modificato un articolo del testo unico sul pubblico impiego, il 36, che faceva riferimento alla disciplina del lavoro non standard. Per cui si diceva stabilizziamo, troviamo meccanismi facilitanti per l’accesso nel pubblico impiego di persone che per un certo numero di anni hanno lavorato o come dipendenti oppure come co.co.co., ma d’ora in poi queste cose non si fanno più: il tempo determinato d’ora in avanti non può essere più lungo di 3 mesi, per cui si è vincolato ad una durata molto breve, con un carattere sostitutivo, per evitare quella serie di abusi di cui parlavo prima, ossia questo ricorso massiccio alla flessibilità. Questo per riferimento al tempo determinato, mentre nell’ambito delle collaborazioni si è ampliata l’asticella dicendo che deve essere chiaro che si svolge un’attività senza vincoli di subordinazione, legata ad un progetto, gli incaricati devono avere una specializzazione post universitaria, in qualche modo si è detto che devono essere ritrattati nell’alveo del lavoro libero professionale, però c’è una coordinazione, un coordinamento con il datore di lavoro ma deve essere prevalente questo tipo di caratterizzazione del livello di prestazione e della modalità di esecuzione. Per questa provincia questo punto di arrivo ha rappresentato una conferma di quello che, attraverso un percorso complicato e sufficientemente lungo, ma molto analitico e serio, era stato fatto l’anno precedente, cioè sostanzialmente questa amministrazione era giunta a porsi il problema della stabilizzazione e del blocco delle forme di lavoro flessibili già l’anno precedente, facendo una ricognizione di tutte le forme di lavoro non standard presenti nella provincia, una ricognizione molto analitica ed individuando sulla base di alcuni criteri legati sostanzialmente alla continuità delle attività svolte e del rilievo strutturale, legato a funzioni fondamentali per l’ente delle attività svolte da questi lavoratori, ricognizione che ha condotto ad individuare una serie di funzioni riconducibili a posti di lavoro da consolidare, da internalizzare e sostanzialmente individuando su quali postazioni attivare o concorsi pubblici o, laddove ve ne fossero le condizioni, i percorsi di stabilizzazione definiti dalla finanziaria. Questo è stato fatto e lo scorso anno abbiamo stabilizzato direi 15 persone e abbiamo dato il via ad una serie di concorsi che si stanno realizzando, alcuni si sono conclusi, avevamo anche previsto un’altra tornata di stabilizzazioni sottraendo alla batteria di concorsi quei posti sui quali di fatto erano presenti persone che avevano almeno tre anni di

lavoro subordinato, che possedevano quindi i requisiti per essere stabilizzati direttamente senza concorso pubblico.”

5.5. Brevi conclusioni. Una valutazione sul d.lgs. 276/2003 e riflessioni dal lato delle imprese sul tema flessibilità v/ precarietà

In tutti i settori, la flessibilità pare rappresentare un prerequisito che – agli occhi dei soggetti coinvolti – difficilmente risulta possibile mettere in discussione, di conseguenza, la L. 30/03 viene complessivamente valutata in modo positivo.

Nel settore *metalmecanico*, la flessibilità è esplicitata come la capacità dell'azienda di far fronte ai picchi produttivi o viceversa alla contrazioni della domanda in tempi rapidi riorganizzando l'impresa per quanto concerne tutti i suoi aspetti (e dunque anche quello relativo alle risorse umane) in una prospettiva che è –secondo i referenti – sempre più di breve periodo:

Purtroppo è così, questo è un dato che andrà sempre più a strutturarsi, cioè oggi il mercato inteso come approvvigionamenti e quant'altro non punta più a fare scorta perché se domani c'è bisogno ho già la roba in casa, è un mercato che punta sempre più sull'approvvigionamento just in time, e anche la forbice sui tempi di produzione fa sì che le aziende non possano fare programmazione per gli anni futuri, i clienti li ho, mi arrivano gli ordini però il tempo di programmazione è sempre più limitato e questo fa sì che io non possa programmare anche di assumere delle persone nel lungo periodo.

Nei servizi *alla persona*, la flessibilità è intesa come la capacità di rispondere ai molteplici e variabili bisogni dell'utenza:

“Io credo che la flessibilità qualitativa sia stata uno degli elementi di successo della cooperazione sociale. Perché la flessibilità vera è quella legata all'orario di lavoro, ossia la disponibilità all'apertura del servizio non in relazione ai bisogni dei lavoratori, ma a quelli degli utenti! Questo è il vero elemento di successo della cooperazione sociale. Ti faccio un esempio: noi abbiamo avuto a Bologna una tradizione di asili nido creati dal pubblico, li abbiamo creati negli anni '70 li abbiamo gestiti come comune, e abbiamo avuto delle risposte eccezionali. Poi è successo che le trasformazioni sociali, demografiche ed economiche di questa provincia hanno portato le famiglie, per il nuovo ruolo del padre, della madre...ormai a Bologna abbiamo più del 70% di occupazione femminile, quindi una famiglia intera che ha richiesto e richiede un asilo nido aperto fino alle 8 di sera e al sabato mattina, perché? Perché una commessa a Bologna lavora fino al sabato, chi ha un turno in ospedale ha orari diversi, ci sono sempre più delle dimensioni lavorative che non sono quelle dalle 8 alle 2, o dalle 9 alle 17, sono altre forme di tempo. Questo ha richiesto un asilo nido che abbia una certa flessibilità d'orario molto più ampia, cioè dalle 7 del mattino alle 8 di sera fino al sabato mattina. Abbiamo creato la possibilità di utilizzare gli asili durante il pomeriggio, per organizzare feste di compleanno. La burocrazia e la rigidità contrattuale della pubblica amministrazione ed anche una certa resistenza sindacale all'innovazione (io dico purtroppo!), ha portato a far sì che le cooperative si sono proposte offrendo un servizio molto più flessibile. Un bambino può stare al massimo sette ore, non è che sta lì dalle 8 alle 20! però se una mamma ha un'esigenza, ossia una commessa per esempio lavora il pomeriggio in centro a Bologna e lavora dalle 2.30 alle 7,30, è assurdo iscrivere un bimbo in un asilo che chiude alle 4,30, perché porta il bimbo alle 2 e dopo la chiusura cosa fa? Deve avere una baby sitter o i nonni che vanno a prendere i bambini. Pur pagando una retta! Insomma io credo che questa roba del tempo di flessibilità sia l'elemento di successo! Io ho iniziato a lavorare 30 anni fa con gli handicappati, avevamo dei servizi gestiti dal pubblico e le famiglie degli handicappati iniziavano a chiedere dei servizi anche al sabato e alla domenica, perché dicevano: “fateci respirare una volta l'anno! Una volta al mese vogliamo far qualcosa con gli amici per esempio al sabato sera.” Allora l'associazione dove lavoravo creò dei servizi con gli elementi di flessibilità che oggi sono tipici del terzo settore, che rispondeva alle esigenze dell'utente. Purtroppo i servizi pubblici gestiti dal pubblico, sono molto più centrati a garantire i bisogni dei lavoratori e non degli utenti. E questa è la grande differenza tra la funzione pubblica, sindacale, e il terzo settore e la cooperazione sociale. La differenza, concorrenza, contraddizione tra la funzione pubblica ed il terzo

settore, ossia la flessibilità, la prima garantisce i lavoratori la cooperazione va incontro agli utenti. Noi diciamo, i servizi li produciamo con delle buone macchine, formate, ben organizzate ma prima di tutto dobbiamo dare risposta agli utenti non ai lavoratori, di conseguenza, al lavoratore stesso, viene richiesto di soddisfare quel bisogno. Nei servizi pubblici invece molte volte prima di tutto c'è l'operatore, i diritti sindacali, poi c'è l'utente!!!"

Così come nella grande distribuzione, la flessibilità è interpretata come quell'esigenza di dovere essere 'sempre aperti' per garantire ai consumatori un servizio continuo.

E nella Pubblica amministrazione, la flessibilità contrattuale ha permesso di superare il blocco delle assunzioni e di introdurre, seppur ancora in modo limitato, modalità di lavoro fondate sul progetto.

Anche la totalità dei manager coinvolti conosce il d.lgs. 276/2003 e lo valuta complessivamente in modo abbastanza positivo.

Tab. 6 e 7– Conoscenza del d.lgs. 276/2003 e valutazione

	%
Si, sono informato / lo conosco	42,9
Si, ne ho sentito parlare	57,1
Totale	100,0
	%
Assolutamente positiva	30,0
Abbastanza positiva	65,0
Abbastanza negativa	5,0
Totale	100,0

Tra i punti di forza emerge in particolare la possibilità di utilizzare personale senza l'obbligo di assunzione e la presenza di nuove soluzioni contrattuali. Tra i punti di debolezza segnalati invece i manager indicano l'incompletezza della normativa presente e l'introduzione di forme contrattuali non sempre adatte al contesto italiano.

Tab. 8 e 9 – Punti di forza e criticità del d.lgs. 276/2003

	%
Presenta nuove soluzioni contrattuali	27,1%
Semplifica le modalità contrattuali	6,3%
Garantisce flessibilità di orario alle aziende	8,3%
Garantisce flessibilità ai lavoratori	2,1%
Permette alle aziende di poter utilizzare lavoratori senza l'obbligo di assumerli	33,3%
Avvicina il mercato del lavoro italiano a quello europeo	8,3%
Tutela e salvaguarda gli interessi dei lavoratori	2,1%
Mette luce e chiarezza sulle tipologie di forme contrattuali	10,4%

Facilita accesso giovani al mondo del lavoro	2,1%
Totale	100,0%
	%
Riduce le soluzioni contrattuali	2,8%
Complica le modalità contrattuali	2,8%
Garantisce poca flessibilità alle aziende	2,8%
Allontana il mercato del lavoro italiano da quello europeo	5,6%
Non tutela e salvaguarda in maniera sufficiente i lavoratori	5,6%
Introduce forme di lavoro non sempre adatte al contesto italiano	22,2%
La normativa di attuazione è incompleta	27,8%
Altro (possibile dequalificazione delle risorse dovuta ad incertezza contrattuale)	2,8%
Totale	100,0%

I limiti incontrati dai manager coinvolti nell'utilizzo delle forme contrattuali non standard riguardano principalmente problematiche di carattere normativo e contrattuale. Anche i manager dunque confermano una limitata resistenza da parte sia dei lavoratori sia da parte delle rappresentanze sindacali.

	%
Le resistenze dei lavoratori	4,8%
L'opposizione dei sindacati	14,3%
Gli ostacoli burocratici da parte delle P.A.	14,3%
I vincoli normativi e contrattuali	23,8%
L'assenza/incompletezza della normativa	14,3%
Nessun ostacolo	28,6%
Totale	100,0%

Pur dunque avendo ricevuto alla domanda sulla flessibilità e sulla L. 30 una risposta favorevole da parte della maggioranza dei referenti coinvolti, piuttosto divergenti risultano le risposte relative ai confini tra flessibilità organizzativa e precarietà lavorativa. Per alcuni referenti, si tratta di una semplice distanza lessicale tra datori di lavoro e lavoratori, riducibile per lo più ad uno stato emotivo, psicologico e relazionale che coinvolge il lavoratore che ha contratti non standard.

Altri referenti evidenziano come, in alcuni casi, la flessibilità rappresenti anche un'opportunità per il lavoratore:

“C'è una flessibilità verso i lavoratori, le persone qui normalmente hanno anche altri interessi professionali quindi è necessario conciliare i loro tempi di lavoro e privati. Un elemento di grossa attenzione è la situazione familiare”.

Viceversa altri referenti aziendali sembrano farsi maggiormente carico dei rischi che la flessibilità organizzativa può comportare in termini di precarietà per i lavoratori. In particolare la flessibilità può trasformarsi in precarietà quando alla flessibilità contrattuale non sono state associate tutele

previdenziali ed ammortizzatori sociali come nel caso del d.lgs. 276/2003, limiti, questi ultimi, ancor più forti se associati ad un prorogarsi nel tempo dei contratti a termine non standard ed ad un loro generalizzato abuso.

Quindi la precarietà è non sentirsi al riparo da politiche aziendali e quant'altro. Se devi accedere ad un prestito non puoi non sai cosa farai alla fine del periodo lavorativo, l'apprendista vive in una condizione di precariato assoluto, io sono un apprendista di 29 finisco l'apprendistato che ne ho 33, dopo sono solo più vecchio per cercare e non ho più età apprendistabile e se l'azienda non mi tiene cosa faccio? Così come i rapporti a termine o di inserimento....Sono persone che con questi contratti sono a rischio non hanno TFR, rati di tredicesima, non hanno malattia, ossia ce l'hanno in modo limitato, hanno contribuzione minima, ferie permessi, da lavoratore è chiaro che vedo la cosa in maniera pesante.

I referenti dunque ci confermano l'abuso di tali forme contrattuali che si è realizzato negli ultimi anni in certe realtà organizzative e, dunque, sottolineano l'esigenza di diffondere una cultura del controllo attraverso l'introduzione di sanzioni e propongono la definizione di un percentuale di lavoratori non standard quale tetto massimo in base al numero complessivo di addetti standard.

“Per fortuna anche noi stessi facciamo attivare le ispezioni all'INPS per co.co.pro o co.co.co. che erano, impropri. C'è stata una banca che ha provato ad entrare nell'assistenza a Bologna pensando di assumere gli assistenti domiciliari, che lei aveva chiamato “Super Colf” a co.co.pro., ha promosso la costituzione di 5 cooperative sociali che hanno assunto quella forma, dopo vario tempo l'ispettorato del lavoro gli è saltato addosso e questi qua hanno chiuso! Perché noi diciamo la mansione di assistenza agli anziani non rientra in un progetto a collaborazione coordinata e continuativa che deve avere certe caratteristiche di autonomia, ma si configura come lavoro dipendente. “

“Lo Stato ha una funzione importante, deve garantire la dignità del lavoratore e a mio avviso può farlo controllando maggiormente i privati deve punire, sanzionare l'abuso”

“... l'apprendistato di 48 mesi è un handicap, così come il tirocinio, chi fa il tirocinio prende 600 euro e con cosa vive? Molte aziende lo usano impropriamente così come i contratti a progetto, io so di aziende che usano il contratto a progetto anche per fare i centralinisti e mi dica lei, in questo caso in cosa consiste il progetto, a dire pronto? Io cambierei l'apprendistato per portarlo a minor mesi e i contratti a progetto devono essere regolarizzati con clausole che specificano meglio chi può essere soggetto a questa tipologia ma devono essere fatti anche controlli. Poi i tirocini, i tirocini sono nati come proseguimento scolastico ma viene usato anche per persone di una certa età, ma viene usato per tutti, per esempio gli stranieri accettano questa condizione e sono disposti a lavorare anche per 500 euro. I rapporti a termine mettiamo una clausola, fino a un tot li puoi fare, ma senza abuso. Prima era entrata una normativa che potevi fare un contratto a termine fino a 36 mesi, adesso il governo ha abolito tutto, questo per loro crea più occupazione ma anche instabilità e precarietà. Io conosco amiche che lavorano in un gruppo della concorrenza e rimangono a termine per una vita, per anni ed anni, io non so come facciano!”

Quasi tutti i referenti concordano sull'esigenza di favorire l'accesso al credito ai lavoratori non standard e di estendere anche a questi gli ammortizzatori sociali oggi non presenti o presenti solo in parte molto limitata. Ciò che comunque risulta chiaro è che per i referenti aziendali, deve essere lo stato ad assumersi tali oneri e non le imprese.

“Intanto garantendo quelle tutele previdenziali e assicurative che il lavoratore non standard oggi non ha, cioè rafforzare la maternità, il pagamento delle giornate di infortunio e malattia, che oggi non sono pagate al 100%, ma soprattutto l'accesso al credito e la formazione. Una cosa che i lavoratori interinali o a termine chiedono è la possibilità di accesso al credito e questo non l'hanno proprio per la tipologia di contratto, quindi la possibilità di avere un mutuo eccetera. Spesso chiedono all'azienda di andargli incontro in qualche modo, per i lavoratori a tempo indeterminato anche con un anticipo del TFR, ma loro non l'hanno. Così perché il lavoro interinale o a termine non venga penalizzato, i premi di risultato aziendali, che paghiamo ai lavoratori a tempo indeterminato 2 volte all'anno tra conto e saldo, ai lavoratori interinali

li paghiamo mensilmente pro rata, questo perché negli accordi integrativi ci sono delle clausole affinché ai lavoratori interinali vengano corrisposti, comunque in percentuale del 75% anziché del 100%, perché naturalmente non sai come saranno i risultati, però vengono pagati mensilmente, per cui che non c'è una penalizzazione neanche nella retribuzione indiretta [...] comunque un eventuale aumento del costo del lavoro non è pensabile, per cui i contributi previdenziali e le tutele per i lavoratori non standard devono essere a carico dello Stato”

Diversi referenti propongono ad esempio il modello danese al fine di evidenziare come un'eventuale estensione degli ammortizzatori sociali ai lavoratori non standard deve però essere affiancata da politiche attive finalizzate ad 'attivare' i lavoratori stessi. I referenti ritengono, infatti, che gli ammortizzatori sociali determinerebbero, se non accompagnati da politiche attive rigorose, un eccessivo assistenzialismo dei lavoratori.

“Un altro grosso capitolo sarebbe quello di creare nuove forme di ammortizzazione sociale o di rafforzare quelle che ci sono già ma in termini di dare ed avere, cioè non solo lo stato deve dare qualcosa per ammortizzare il lavoratore nel caso di perdita del lavoro o di assenza di lavoro per un periodo, ma anche cosa il lavoratore o cittadino deve dare per trovarne un altro e torniamo così a discorso della Danimarca, quindi la logica del “io cittadino devo sempre aspettare solo qualcosa che lo stato o le aziende mi devono dare” non può più essere solo unilaterale o unidirezionale, quindi un welfare che ti da anche più di oggi se tu lavoratore o cittadino sei disposto a dare qualcos'altro per ricevere. Perché anche oggi una indennità di disoccupazione che fa stare a casa dai 9 ai 12 mesi al 70% non incentiva più di tanto a darsi da fare o per lo meno incentiva ad aspettare di trovare lo stesso lavoro che facevo prima alle stesse condizioni e se non lo trovo... quindi se esco al mondo del lavoro che sapevo fare qualcosa e conoscevo 60, per trovare un altro dovrei almeno avere 61, altrimenti trovare lo stesso 60 diventa molto difficile: Comunque è un dato di fatto che la legge 30 non è stata completamente applicata perché gli ammortizzatori sociali, al di là della visione più o meno assistenzialistica, però mancano”

“Ti posso anche dire che ti faccio la formazione e ti offro un sussidio mensile perché non è che si campa con l'aria, però alla fine del periodo se ti propongo un posto e tu non ci vai mi restituisci quello che hai avuto. Probabilmente qualcuno ci penserebbe due volte prima di dire non mi interessa, perché poi adesso solo per fare un esempio aziende private dove all'interno di ristrutturazioni importanti si sono previsti dei percorsi di riqualificazione professionale pagati dal pubblico però alla fine le persone hanno detto non mi interessano, preferisco rimanere a casa perché tanto per un anno o due mi paga lo stato.”

“Quello che potrebbero fare le amministrazioni pubbliche, forse più a livello locale, è sostenere con la formazione obbligatoria i lavoratori nel periodo fra un contratto e l'altro: mentre stai a casa ti formo. Tu scegli magari su cosa vuoi essere formato ma sei obbligato a fare un tot di ore all'anno di una certa formazione. Faccio un esempio: in Danimarca, con cui noi abbiamo legami stretti, hanno possibilità di risolvere il contratto con più facilità, ma lo stato si obbliga a fare una formazione dagli 8 ai 10 mesi ed in quel periodo ti do un'indennità di disoccupazione pari alla retribuzione che prendevi, indennità che paga lo stato, se però non fai formazione non ti do nessuna disoccupazione, cioè non ti do la disoccupazione per stare in casa ed andare in giro.”

Risulta poi necessario procedere ad una certificazione e, dunque, qualificazione dei soggetti che si occupano di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro al fine di garantire la qualità e l'efficacia dei servizi erogati:

“Così come mi sentirei di dire che manca una certificazione dei soggetti che si occupano di intermediazione fra domanda ed offerta di lavoro, c'è un'elevata libertà di inserimento di società che si occupano di cercare ed offrire lavoratori, agenzie di lavoro, somministrazione, cacciatori di teste, di una qualifica professionale irrisoria, gente che fa solo dei passa carte, passa curriculum ma non sa neanche cosa passa o cosa raccoglie e questo secondo me crea sfiducia nel lavoratore e crea demotivazione del lavoratore a mettersi in mano a chi dovrebbe aiutarli a trovare lavoro.”

Infine, la soluzione sulla quale la maggior parte dei referenti aziendali (appartenenti, in particolare, al settore metalmeccanico e della grande distribuzione) concorda concerne il superamento della flessibilità in entrata attraverso la de-regolementazione della flessibilità in uscita. Nel paragrafo 5.2 abbiamo, infatti, descritto le principali ragioni che i referenti hanno descritto nel motivarci il ricorso al lavoro non standard (picchi produttivi, prolungamento del periodo di prova, ecc.), a queste è necessario aggiungere – per quanto concerne il settore privato – in modo trasversale, il fatto che per i referenti coinvolti il mercato del lavoro nel nostro paese tutela in modo ‘troppo’ forte – in particolare nelle organizzazioni di grandi dimensioni – il lavoratore con contratti standard. Molti referenti ci evidenziano l’esigenza di liberarsi di persone assunte con contratti standard che ci vengono descritte come “*non più gradite*” o “*non corrispondenti alle esigenze delle imprese*” o ancora perché “*fannullone e legate solo al loro posto di lavoro*”:

“... Un’altra cosa che favorirebbe intanto la possibilità di risolvere un contratto di lavoro con i lavoratori a tempo indeterminato ritenuti insoddisfacenti, con tutte le garanzie del caso ma le aziende non assumono abbastanza anche perché non sanno come liberarsi di quelli che non vogliono più, diciamo come va detto. E finché si tratta di una multinazionale che ha, da un lato, un potere contrattuale di un certo tipo e, dall’altro, delle riserve economiche anche stanziare per gestire eventuali incentivi all’esodo oppure forme di trasferimento da una sede all’altra pur con tutto il rispetto delle garanzie legali, però alla fine se uno lo mandi in Slovacchia, lo mandi in qualche modo a scopo punitivo, con tutte le garanzie legali e contrattuali, ci sono anche quelle tecniche lì per dissuadere il lavoratore... Quello è un punto che favorirebbe i lavoratori non standard. Altro aspetto è quello delle pastoie burocratiche, degli appesantimenti burocratici che comunque ancora ci sono, le comunicazioni varie, rapporti con le agenzie, eccetera”

In tale prospettiva i referenti auspicano la possibilità di estendere quanto previsto in materia di licenziamenti individuali dalla L. 108/1990 a tutte le imprese attraverso l’introduzione di ‘buoni uscita’ di carattere economico da proporre in modo standardizzato ai lavoratori che l’impresa desidera allontanare:

“Però dove si può si cerca di rimanere in questa situazione, per questo poi insisto tanto sulla flessibilità in uscita, se oggi si facesse un range fra 6 e 20 mensilità certe come buona uscita per i dipendenti commisurate all’anzianità di servizio, all’età anagrafica, alla qualifica di inquadramento, le aziende di quelli che sono i rapporti precari ne stabilizzerebbero una grandissima parte.”

“Basterebbe estendere il ragionamento che esiste già con la legge 108 per le aziende piccole sotto i 15 dipendenti alle aziende grandi facendo una valutazione su quelle stesse variabili, perché si parla già di anzianità di servizio, ma si potrebbero anche estendere. Il mio pallino fisso è la flessibilità in uscita.”

Forti sono anche gli orientamenti verso un processo di individualizzazione del rapporto del lavoro, testimoniato anche dall’auspicio di pervenire ad un superamento delle forme di rappresentanza. Diversi referenti aziendali, infatti, nell’esplicitare una valutazione negativa rispetto all’operato del sindacato, pongono il lavoratore sullo stesso piano del datore di lavoro ed affidano al lavoratore stesso la possibilità di tutelare in modo diretto i suoi interessi:

“Oggi credo che i lavoratori abbiano l’interesse a fare cose che sono utili per se stessi e troppo spesso invece abbiamo la necessità di vedere la balia del sindacato quasi come se il lavoratore non fosse in grado di decidere cosa gli interessa fare o non fare. Quindi a volte rendere più flessibile le cose, cioè rimandando al rapporto fra i 2 attori. Sì, se il lavoratore non è d’accordo a fare una cosa non è mica obbligato a farla, però che ci sia sempre la balia del sindacato che deve mettere il suo imprinting per dire se una cosa si può fare o meno, in certi casi è una aberrazione.”

Mentre, dunque, per una parte dei referenti, la strada intrapresa è quella da seguire per garantire alle imprese una reale flessibilità nell’uso del lavoro, altri attori risultano maggiormente critici nell’analizzare tale processo in atto, in quanto delineano una messa in crisi del ruolo sociale del lavoro sia all’interno delle organizzazioni produttive sia all’esterno, nella società. Lavoro che nella

sua frammentarietà non solo fatica a definire una identità sociale del singolo lavoratore, ma che rischia di dar vita ad una messa in concorrenza del lavoro tra i lavoratori stessi erodendo definitivamente il posto del lavoro nella società:

“È nata per dare maggiori garanzie ai lavoratori ma ha prodotto una cultura del lavoro che secondo me è negativa, perché prima il lavoro era in grado di costruire una identità sociale. Sulla persona alla ricerca di quale sarà il suo lavoro la legge ha fatto sì che ci sia uno smarrimento di identità lavorative. Il saltare da un lavoro all’altro porta a un disorientamento, non sanno più quali sono le loro capacità perché sono disposti a fare tutto pur di lavorare. Sono persone che vedono il lavoro come sostentamento, non come gratifica a livello personale. Io ricordo i colloqui per l’inserimento che facevamo tempo fa e adesso. La gente che viene qui ha fatto 10 lavori prima e non sa dire che cosa ha fatto, con che contratto, c’è uno smarrimento! Noi non siamo capaci di ricostruire il curriculum di una persona, il libretto di lavoro era necessario per questo, noi spesso siamo impreparati a valutare una persona. I lavoratori si sono abituati ad essere tali solo frammentariamente e i datori hanno trovato modo e maniera di eludere un’etica del lavoro.”

“Io poi personalmente e politicamente, non sono convinto che gli ultimi 15 anni, il neoliberismo e un capitalismo, ormai alla frutta, abbiano portato migliori condizioni di lavoro, e garanzie lavorative! La società occidentale ha scardinato elementi forti e di valori per cui oggi a mio parere siamo in una situazione drammatica. Questa non è una conseguenza della legge Biagi, questa è una dimensione che l’Europa intera sta subendo per poter competere in un’economia globalizzata che non può permettersi di avere una difesa del lavoro e delle tutele che rispondono realmente ai bisogni dei lavoratori. Queste sono le conseguenze di un neoliberismo e di un capitalismo che hanno bisogno di macchine servili, usa e getta, con poche tutele, e quindi scatenando quella competizione soprattutto tra i giovani per me drammatica!”

“La normativa va incontro ai bisogni di flessibilità, di innovazione di leggerezza che sono all’interno dei contesti produttivi, ma c’è un problema, questo modello di sviluppo e il concetto di lavoro connesso ad un’economia come quella che noi abbiamo, io ritengo che non avrà un respiro lungo! Produce effetti disastrosi, cioè l’esclusione sociale che noi vediamo come cooperative sociali, è molte volte frutto del modello sociale, chi non è adeguato a competizione, arroganza, flessibilità esasperata, comportamenti lavorativi di un certo tipo, servilismo, egoismo personale, cioè io lavoro solo per guadagnare molto e me ne frego degli altri... chi non accetta queste caratteristiche fa il barbone!”

Cap. 6 – L’offerta di lavoro non standard: traiettorie professionali spezzate e prospettive per un incerto futuro

6.1. Premessa

Un’ultima fase della presente ricerca è finalizzata ad indagare, attraverso la somministrazione di un questionario⁶⁰, l’offerta di lavoro ‘non standard’ al fine di delineare le traiettorie professionali dei lavoratori così come le condizioni di lavoro che li caratterizzano e le loro prospettive di vita e professionali. In altre parole, oltre a variabili quali l’età, il genere, il livello di qualificazione e di istruzione, il settore di inserimento, si è voluto ricostruire:

- il *percorso lavorativo* ossia l’esperienza lavorativa passata e i motivi di interruzione delle precedenti attività lavorative,
- le *condizioni lavorative attuali* dei lavoratori rispetto ad alcune dimensioni quali la qualità del lavoro, la stabilità della condizione occupazionale e le prospettive future.

Come già diverse ricerche hanno dimostrato (Fullin, 2004; Bertolini, Rizza, 2005; Salmieri, 2006; Piccone Stella, 2007), l’idea alla base della presente indagine è quella di ricostruire il percorso professionale dei lavoratori ‘non standard’ quale importante elemento al fine di rispondere all’interrogativo se i rapporti di lavoro non standard costituiscano un ‘trampolino di lancio’ in grado di favorire la transizione a un impiego più sicuro e permanente - secondo il modello della carriera esterna - , oppure rappresentino un destino per larghe fasce di soggetti ‘intrappolati’ in condizioni di precarietà.

Il campione coinvolto nella ricerca è costituito dal 37,5 % di lavoratori non standard maschi e dal 62,5% di lavoratrici femmine. Nell’87,8% dei casi i lavoratori sono di nazionalità italiana. L’età media del campione è di 31 anni e il 57,1% ha una età tra i 26 e i 35 anni. Questi primi elementi ci permettono di affermare come il lavoro non standard, in linea con le principali tendenze a livello nazionale e regionale, coinvolga per lo più le donne e i giovani, ma evidenzia anche una crescente quota di lavoratori over 36 anni (20,4%).

Tab. 1 - Classi di età dei lavoratori ‘non standard’ coinvolti

Età	%
Da 19 a 25 anni	18,4
Da 26 a 35 anni	57,1
Da 36 anni in su	20,4
Totale	95,9
N.R.	4,1
Totale	100,0

Per quanto concerne il titolo di studio, il 16,3% possiede la licenza elementare o media, il 38,8% ha conseguito una qualifica o un diploma di scuola media superiore di secondo grado, il 34,7% ha un diploma di laurea o una laurea e il 6,1% ha frequentato un master o una scuola di specializzazione. Anche questi dati, in linea con quanto presentato nei capitoli precedenti, rilevano come non trascurabile risulti la quota di coloro che hanno svolto studi superiori ed universitari, evidenziando

⁶⁰ Il questionario è stato somministrato attraverso tre differenti canali: lo sportello del Nidil-Cgil di Bologna, lo sportello dell’Alai-Cisl di Bologna e reti informali di lavoratori non standard. Si ringraziano le organizzazioni che hanno gentilmente collaborato.

come, negli ultimi anni, il lavoro non standard abbia coinvolto non solo lavoratori con titoli di studio bassi, ma si sia sempre più diffuso tra lavoratori con diversi livelli di istruzione.

Tab. 2- Titolo di studio e sesso dei lavoratori ‘non standard’ coinvolti

Titolo di studio	Maschio	Femmina	Totale
Licenza elementare o media	37,5%	62,5%	100,0%
Diploma professionale/Diploma di scuola media superiore di secondo grado	47,4%	52,6%	100,0%
Diploma universitario/Laurea/Specializzazione	29,4%	70,6%	100,0%
Specializzazione post laurea	33,3%	66,7%	100,0%
N.R.	0,0%	100,0%	100,0%
Totale	36,7%	63,3%	100,0%

Il 100% dei lavoratori sotto i 25 anni dichiara di essere celibe/nubile, così come l’82% di quelli tra i 26 e 35 anni. Tra gli over 35 invece il 40% è coniugato, il 10% separato/divorziato e il 30% è vedovo/a. E’ necessario però notare come tra chi ha dichiarato di essere celibi/nubili, alla domanda “con chi vivono?” dichiarano nel 29,4% dei casi di vivere con un convivente. Nonostante ciò tra chi non è sposato solo il 23% vive da solo, mentre nel 47% dei casi con i genitori o con amici e parenti. Il 23,4% dei soggetti coinvolti dichiara di avere uno o più figli.

Tab. 3- Stato civile e classi di età dei lavoratori ‘non standard’ coinvolti

Stato civile	Da 19 a 25 anni	Da 26 a 35 anni	Over 35 anni	Totale
	%	%	%	%
Celibe/nubile	100,0%	82,1%	20,0%	72,3%
Coniugato/a	0,0%	14,3%	40,0%	17,0%
Separato/divorziato-a	0,0%	3,6%	10,0%	4,3%
Vedevo/a	0,0%	0,0%	30,0%	6,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 4 - Stato civile e status abitativo dei lavoratori ‘non standard’ coinvolti

Con chi vive...	Da solo	Con i genitori	Con il coniuge/convivente	Con amici/parenti
	%	%	%	%
Celibe/nubile	23,5%	17,6%	29,4%	29,4%
Coniugato/a	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Separato/divorziato-a	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vedevo/a	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%
Totale	22,9%	12,5%	39,6%	25,0%

6.2. Le traiettorie professionali dei lavoratori ‘non standard’: una vita lavorativa a termine

In media i lavoratori non standard coinvolti lavorano da quasi 10 anni (l’età media di accesso nel mercato del lavoro è infatti pari a 20,8 anni) e nel corso della loro vita professionale il 62% dei soggetti coinvolti ha avuto da 1 a 5 contratti e il 27,9%, da 6 a 10 contratti non standard.

Tab. 5 - N. contratti non standard dei lavoratori ‘non standard’

N. contratti di lavoro	%
Da 1 a 5	62,8
Da 6 a 10	27,9
Da 11 a 20	9,3
Totale	100,0

La frammentazione delle traiettorie professionali è piuttosto evidente anche dalle numerose tipologie contrattuali che ciascun soggetto coinvolto ha avuto nel suo percorso professionale (con una media di 2,5 tipologie contrattuali a soggetto coinvolto). Le forme contrattuali più diffuse, nelle precedenti esperienze lavorative, sono i contratti a tempo determinato (contratti dipendenti a tempo determinato e contratti di somministrazione), seguiti dalle collaborazioni (co.co.co e a progetto). Possiamo poi notare come, nei percorsi professionali delineati, vi siano anche diffuse esperienze lavorative senza contratto evidenziando il labile confine che può, a volte, essere presente tra le forme contrattuali non standard ed il lavoro irregolare.

Tab. 6 - Forme contrattuali standard e non standard dei lavoratori coinvolti durante la loro carriera professionale

Forme contrattuali	%
Lavoro a tempo determinato	72,3
Collaborazioni (co.co.co., collaborazioni a progetto)	63,8
Collaborazioni occasionali	38,2
Lavoro senza contratto	38,2
Lavoro dipendente a tempo indeterminato	19,1
Borse lavoro, tirocini, stage	10,6
Prestatore d'opera con P. IVA	8,5
Apprendistato/contratto di inserimento	6,3
Prestazione d'opera	4,2
Associazione in partecipazione	2,1
Totale	263,8 (*)

(*) il totale è superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

I settori nei quali i soggetti hanno operato sono principalmente il commercio, la pubblica amministrazione, la formazione ed il turismo. Anche in questo caso – seppur in forma più tenue - emerge la difficoltà a specializzarsi in un certo settore: quasi la totalità dei soggetti coinvolti ha, infatti, transitato almeno in due settori.

Tab. 7- Settori produttivi in cui hanno lavorato i lavoratori durante la loro carriera professionale

Settori produttivi	%
Agricoltura, caccia, pesca, silvicoltura	8,89
Manifattura	11,11
Costruzioni	6,67
Commercio	40,00
Trasporti e comunicazioni	15,56
Intermediazione monetaria, finanziaria,	17,78
Attività immobiliari, noleggio	4,44
Informatica	2,22

Ricerca	6,67
Formazione, tutor, docenza	20,00
Altre attività professionali	11,11
Servizi domestici	4,44
Amministrazione pubblica	22,22
Turismo	17,78
Organismi e organizzazioni extraterritoriali	2,22
Totale	191,11

(*) il totale è superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Nel 51% dei casi hanno ‘abbandonato’ l’ultima occupazione poiché sono pervenuti al termine del contratto di lavoro che dunque non è stato rinnovato. Nel 17,7% dei casi è invece il lavoratore che si è dimesso e nel 15,5% è stato licenziato. Le motivazioni di carattere personale (motivi personali o familiari, iscrizione a corsi di studio o malattie) risultano essere i motivi di abbandono solo nel 15% dei casi.

Tab. 8- Motivi dell’‘abbandono’ dell’ultima occupazione

Motivi dell’‘abbandono’ dell’ultima occupazione	%
Dimissioni	17,78
Licenziamento	15,56
Termine lavoro a tempo determinato	51,11
Motivi personale o familiari	11,11
Malattia/invalidità	2,22
Frequenza corsi scolastici o di formazione	2,22
Totale	100,00

I settori in cui operano attualmente i lavoratori non standard risultano il commercio, la pubblica amministrazione, il turismo e i servizi di cura:

Tab. 9- Settori produttivi in cui lavorano i lavoratori ‘non standard’ coinvolti

Settori produttivi	%
Agricoltura, caccia, pesca, silvicoltura	4,08
Manifattura	2,04
Costruzioni	6,12
Commercio	30,61
Trasporti e comunicazioni	4,08
Intermediazione monetaria, finanziaria, assicurazioni	2,04
Formazione, tutor, docenza	2,04
Altre attività professionali	4,08
Servizi di cura	10,20
Amministrazione pubblica	24,49
Turismo	10,20
Totale	100,0

Sono ancora le collaborazioni le forme contrattuali più diffuse nel nostro campione (44,9%), seguite dal lavoro a tempo determinato (che si divide esattamente a metà per quanto concerne il contratto in somministrazione e quello a tempo determinato).

Tab. 10 - Forma contrattuale attuale dei lavoratori 'non standard'

Quale è il suo attuale contratto?	%
Lavoro a tempo determinato (contr. a tempo determinato e in somministrazione)	24,48
Collaborazioni (co.co.co., collaborazioni a progetto)	44,9
Collaborazioni occasionali	10,2
Lavoro senza contratto	6,12
Prestatore d'opera con P. IVA	8,16
Altre forme contrattuali (a chiamata, prestatore d'opera)	6,12
Totale	99,99

Nel 34,7% dei casi i soggetti svolgono l'attuale lavoro da meno di 6 mesi, nel 22,4% da 6 mesi ad un anno. Da rilevare come la quota di chi svolge l'attuale lavoro da più di 3 anni sia del 22% (contro il 78% che svolge l'attuale attività da meno di 3 anni). Nel 40% dei casi il contratto, nello stesso posto di lavoro, è già stato più volte rinnovato (in media 2 volte), ma con la stessa modalità contrattuale. Tale dato può trovare una spiegazione nella durata dei contratti attuali. Il 51% dei contratti in corso dura non più di un anno, e i 24,5% tra 3 e 6 mesi. È dunque evidente la forte frammentarietà contrattuale dei lavoratori che nella maggior parte dei casi (60%) stanno svolgendo un'attività che potrebbe non durare per più di un anno.

Tab. 11 – Da quanto svolgono l'attuale lavoro

Durata	%
Meno di 6 mesi	34,7
Da 6 mesi a un anno	22,4
Da 1 anno a 3 anni	20,4
Da 3 a 5 anni	4,1
Da 5 a 10 anni	10,2
Oltre i 10 anni	8,2
Totale	100

Tab. 12- Durata del contratto dell'attuale lavoro

Durata del contratto	%
Fino a 3 mesi	4,5
Da 3 mesi a 6 mesi	27,3
Fino a 1 anno	56,8

Fino a 2 anni	4,5
Oltre 3 anni	6,8
Totale	100

Tab . 13- Rinnovo dell'attuale forma contrattuale

	%
Sì	40
No	60
Totale	100

Nel 73% dei casi i soggetti coinvolti lavorano per un unico committente a testimonianza del fatto che nella maggior parte dei casi l'attività svolta rappresenta la principale attività lavorativa di questi soggetti.

Tab . 14 - Numero di committenti

N. committenti	%
1	73,5
2	10,2
3	12,2
5	2
12	2
Total	100

Ciò poi ci viene confermato anche dal fatto che nel 65,3% dei casi i lavoratori non standard lavorano a tempo pieno. Il 32,6% lavora a part time, ma questo ancora una volta risulta una scelta forzata (26,5%).

Tab . 15 - Orario di lavoro

	%
A tempo pieno	65,3%
Part time perchè ho scelto di lavorare meno	6,1%
Part time perchè è l'unica cosa che mi hanno proposto	26,5%
Dipende (gestisco in modo autonomo orari)	2,0%
Totale	100

Evidente risulta, dunque, come l'attuale impiego non rappresenta una scelta professionale autonoma: infatti, il 65,9% dei soggetti coinvolti indica come motivo di scelta dell'attuale forma contrattuale, l'impossibilità di trovare un posto fisso, solo il 20,5% vede nell'attuale esperienza professionale la possibilità di trovare un posto di lavoro soddisfacente e il 13,6% sembra averlo scelto per esigenze personali di flessibilità.

Tab . 16 - Motivo della scelta dell'attuale forma contrattuale

Motivi	%
Impossibilità di trovare posto fisso	65,9

Desidero trovare il lavoro che mi piace	20,5
Esigenze professionali di flessibilità	13,6
Totale	100

Per quanto concerne il guadagno medio mensile, questo si attesta per il 42,9% tra i 400 e i 1000 euro, per il 32,7% tra i 1000 e 2000 euro mensili. Ma quasi un quinto dei lavoratori dichiara di guadagnare meno di 400 euro al mese, e tra questi la maggior parte sono giovani o donne.

Tab . 17 - Guadagno medio mensile

	%
Sotto i 400 euro	18,4
Da 400 a 1000 euro	42,9
Da 1000 a 2000 euro	32,7
Da 2000 a 3000	6,1
Totale	100

6.3. Qualità del lavoro e prospettive per un incerto futuro

Al fine di ricostruire la condizione lavorativa dei collaboratori e il grado di soddisfazione sul lavoro svolto, l'indagine richiede agli intervistati di esprimere un giudizio su alcuni aspetti del lavoro svolto e quindi di esprimere un giudizio complessivo sull'attività lavorativa. Abbiamo chiesto ai lavoratori di attribuire un giudizio rispetto diverse dimensioni costitutive della qualità del loro attuale lavoro. Complessivamente l'esperienza lavorativa in corso non raggiunge la 'sufficienza', il giudizio complessivo è infatti pari a 5.

Le dimensioni che indicano come il lavoratore vive il proprio ambiente lavorativo risultano quelle che hanno ricevuto un giudizio maggiormente positivo. I lavoratori non standard coinvolti risultano, infatti, abbastanza soddisfatti per quanto concerne i rapporti con i colleghi (7) e con i propri superiori (6), ma anche per l'ambiente fisico di lavoro (7). I lavoratori hanno poi anche attribuito un giudizio positivo al contenuto del lavoro svolto (7) e alla regolarità dei pagamenti (8). Il livello di retribuzione è valutato come sufficiente così come la percezione del proprio status lavorativo da parte della famiglia di appartenenza e di altri soggetti a lui vicini. Una valutazione leggermente più bassa rispetto a queste ultime dimensioni è attribuita da parte delle donne.

L'autonomia è invece una dimensione maggiormente critica, infatti, i lavoratori hanno dichiarato una limitata possibilità di poter avere altri committenti (3,5) e una scarsa possibilità di poter svolgere altri lavori (5), sufficiente è poi il giudizio attribuito alla disponibilità di tempo libero in qualità di lavoratore non standard (in particolare tra i soggetti più adulti e con carichi di famiglia).

Per quanto concerne la formazione, i lavoratori non standard dichiarano di avere la necessità di mantenersi aggiornati per poter svolgere il loro attuale lavoro, ma attribuiscono un punteggio inferiore alla 'sufficienza' rispetto alle possibilità di svolgere interventi formativi nell'ambito lavorativo.

Giudizi del tutto negativi sono poi quelli legati, da una parte, alla rappresentanza sindacale (3,5) e, dall'altra, alle tutele previdenziali e agli ammortizzatori sociali legati alle forme contrattuali non standard. Tali dati spiegano l'elevatissima preoccupazione espressa a proposito del timore di poter perdere il loro attuale lavoro (in una scala che pone pari a 1 l'assenza di preoccupazione e a 10 la massima preoccupazione la media è 7,8).

	N. risposte	Media	Mediana
Condizione ambiente fisico e sociale	98	6,51	7
Rapporti con colleghi	96	6,83	7
Possibilità di avere rapporti corretti con il datore di lavoro	88	5,32	6
Regolarità dei pagamenti	98	7,33	8
Livello retribuzione	98	6,10	6
Varietà dei committenti	72	4,17	3,5
Possibilità di fare anche altri tipi di lavori	96	4,44	5
Disponibilità tempo libero	96	5,15	6
Interesse nel lavoro svolto	96	6,25	7
Impegno richiesto	96	7,92	8
Necessità di tenersi aggiornati	86	5,23	6
Possibilità di avere una formazione	88	5,64	5
Considerazione da parte degli altri	92	5,46	6
Considerazione da parte dei familiari	96	5,90	6
Rappresentanza sindacale	88	4,09	3,5
Tutela della maternità	70	3,20	2
Ammortizzatori sociali	88	3,48	3
Copertura previdenziale	84	4,43	5
Preoccupazione di perdere il lavoro	98	7,82	9
Giudizio complessivo	92	5,02	5

Oltre a individuare i percorsi lavorativi e formativi di questi lavoratori, l'indagine ricostruisce anche le loro *prospettive occupazionali attese*.

L'elevata preoccupazione espressa può, infatti, essere spiegata dal fatto che il 60% dei lavoratori coinvolti non sa cosa accadrà al termine del contratto, mentre, il 17,8% crede che continuerà a lavorare con lo stesso contratto e lo stesso datore, e solo l'8,9% ritiene che sarà assunto a tempo indeterminato.

Tab . 18 - Che cosa pensa accadrà allo scadere del contratto?

	%
Una assunzione a tempo indeterminato	8,9
Di continuare a lavorare per stesso datore con stesso contratto	17,8

Di continuare a lavorare per stesso datore con contratto a tempo determinato.	8,9
Non penso che l'attuale datore mi proporrà di continuare a lavorare	4,4
Non so cosa accadrà	60
Totale	100

Tale senso d'indeterminatezza rispetto all'immediato futuro (ricordiamo, infatti, che la maggior parte dei soggetti coinvolti ha contratti con una durata inferiore ai 12 mesi) è testimoniato anche dal fatto che il 51% dei lavoratori sta cercando attivamente un altro lavoro ed il 34,7% lo farà a breve. Il motivo che induce gli intervistati a cercare un nuovo lavoro è prevalentemente dovuto alla consapevolezza di temporaneità dell'attuale lavoro (34,7% degli intervistati) seguito dal timore di perdere l'attuale lavoro (24,5%).

Tab. 19 - In questo momento sta cercando altro lavoro?

	%
Sì, ricerca attiva	51
No, ma intendo farlo	34,7
No, non intendo cercare un altro lavoro	14,3
Totale	100

Tab. 20 - Per quale motivo?

	%
Temo di perdere l'attuale lavoro	30
Il lavoro attuale è temporaneo	42,5
Per avere una migliore retribuzione	12,5
Per realizzare una maggiore soddisfazione personale	12,5
Altro	2,5
Totale	100

Le prospettive risultano piuttosto critiche non solo per quanto concerne la possibilità di vedere stabilizzata la propria condizione occupazionale, ma anche rispetto alle possibilità di fare carriera nell'attuale realtà organizzativa (il 77% infatti non ne prevede la possibilità e il 18% la prevede, ma in una possibile futura 'altra' realtà organizzativa).

Tab. 21 - Nel suo lavoro pensa di avere possibilità di fare carriera?

	%
Sì, nel mio attuale posto di lavoro	4,5
Sì, ma altrove	18,2
No	77,3
Totale	100

Ne emerge un inevitabile uso, per lo più strumentale, dell'occupazione attuale da parte dei lavoratori coinvolti, che giudicano l'attuale situazione lavorativa come un modo per poter essere economicamente autonomi (22,7%), adatta per i giovani (18,2%) e in una fase transitoria della vita (18,2%).

Tab. 22 - Quale affermazione rispecchia la sua attuale situazione lavorativa?

	%
Una possibilità per essere assunto	9,1
Una possibilità di inserimento lavorativo	4,5
Una possibilità di essere economicamente autonomo	22,7
Una via di arricchimento professionale	4,5
Una fase transitoria della mia vita	18,2
Un ripiego	13,6
Un modo per sfruttare di più i lavoratori	9,1
Una possibilità di lavoro adatta solo ai giovani	18,2
Totale	100

Consideriamo ora come questo tipo di rapporto di lavoro possa porre limiti alla vita familiare in linea con quanto riscontrato dalle indagini europee sulla crescente insicurezza dei posti di lavoro. Anche i nostri lavoratori testimoniano, infatti, come lo status occupazionale del lavoratore non standard limiti la possibilità di concretizzare progetti personali e familiari, in particolare per quanto concerne la possibilità di acquistare una casa, di lasciare la famiglia di origine o di avere dei figli.

Tab. 23 - Ritene che la sua occupazione limiti progetti familiari?

	%
Sì	63,6
No	36,4
Totale	100

Tab. 24 - Limiti progettuali causati dall'attuale forma contrattuali

	%
Impedendomi di acquistare casa	40
Impedendomi di lasciare famiglia di origine	24
Impedendomi di avere figli	36
Totale	100

6.4. Una valutazione sul d.lgs. 276/2003 e riflessioni dal lato dei lavoratori sul tema flessibilità v/precarietà

La maggior parte dei lavoratori coinvolti conosce il Decreto Legislativo 276/2003 di attuazione della legge 30/03 e lo valuta in modo abbastanza negativo.

Tab. 25 - Conoscenza del d.lgs. 276/2003 di attuazione della legge 30/03

	%
Si, sono informato / lo conosco	34
Si, ne ho sentito parlare	34
Non la conosco, ma la vorrei conoscere	19,1
Non la conosco e non mi interessa	12,8
Totale	100

Tab. 26 - Valutazione di carattere generale del d.lgs. 276/2003 di attuazione della legge 30/03

	%
Assolutamente positiva	3,3
Abbastanza positiva	13,3
Abbastanza negativa	63,3
Assolutamente negativa	20
Totale	100

Dal punto di vista dei lavoratori, le imprese ricorrono al lavoro non standard principalmente per due ragioni quali la riduzione dei costi del personale e l'assenza di vincoli in caso di licenziamento.

Tab. 27 - Ragioni dell'utilizzo del lavoro non standard da parte delle imprese secondo i lavoratori

	%
Per specifiche figure professionali	8,20%
Per ridurre costi del personale	26,80%
Per esigenze di orari di lavoro fuori dagli orari dei lavoratori standard	4,10%
Per 'provare' nuovo personale in vista di nuove assunzioni	5,20%
Per avere minori vincoli in caso di licenziamento	23,70%
Per coprire temporaneamente delle assenze	10,30%
Per fronteggiare picchi produttivi	7,20%
Totale	100,00%

I punti di forza del Decreto indicati dai lavoratori riguardano da una parte le imprese, in quanto per i soggetti coinvolti il decreto permette alle aziende di poter utilizzare addetti senza l'obbligo di assunzioni. I lavoratori riconoscono però al decreto il merito di avere, in qualche modo, chiarito le diverse tipologie contrattuali in uso.

Rispetto alle criticità, ancora una volta, i lavoratori sottolineano la non completezza della normativa che non tutela e salvaguarda in modo sufficiente i lavoratori.

Tab. 28 - Punti di forza e criticità del d.lgs. 276/2003 di attuazione della legge 30/03 secondo i lavoratori

Punti di forza	%
Presenta nuove soluzioni contrattuali	18,42%
Semplifica le modalità contrattuali	7,89%
Garantisce flessibilità di orario alle aziende	15,79%
Garantisce flessibilità ai lavoratori	10,53%
Permette alle aziende di poter utilizzare addetti senza l'obbligo di assunzione	34,21%
Avvicina il mercato del lavoro italiano al modello europeo	10,53%
Tutela e salvaguarda gli interessi dei lavoratori	2,63%
Totale	100,00%

Criticità	%
Riduce le soluzioni contrattuali	3,23%
Complica le modalità contrattuali	16,13%
Garantisce poca flessibilità alle aziende	6,45%
Garantisce poca flessibilità ai lavoratori	16,13%
Allontana il mercato del lavoro italiano dal modello europeo	6,45%
Introduce forme di lavoro non sempre adatte	3,23%
Non tutela e salvaguarda in maniera sufficiente i lavoratori	48,39%
Totale	100,00%

Riflessioni conclusive

In conclusione possiamo avanzare alcune considerazioni emerse dal confronto tra la domanda e l'offerta di lavoro non standard.

Un primo elemento analizzato nella ricerca concerne la cultura della flessibilità. Dalle testimonianze raccolte, la cultura della flessibilità permea le organizzazioni di tutti i settori produttivi. Pochi sono stati infatti i soggetti che hanno tentato di mettere in dubbio le pratiche, i valori, i comportamenti che, inevitabilmente, la cultura della flessibilità porta con sé. Una delle dimensioni della cultura della flessibilità è sicuramente quella della meritocrazia. Posticipare nel tempo il momento dell'assunzione è, per i referenti aziendali, necessario per capire se tra lavoratore e azienda c'è il giusto *'feeling'*, per valutare 'la disponibilità del lavoratore verso l'azienda', ecc. Le imprese ci hanno dunque descritto l'esigenza di risorse qualificate, disponibili a cambiare, flessibili, fatte crescere attraverso interventi formativi all'interno delle aziende, in cui la meritocrazia risulta il criterio fondante attraverso il quale poter permanere nell'impresa. Una prima riflessione ruota attorno a queste caratteristiche che il 'lavoratore ideale' (standard e non standard) deve possedere. Come segnala Sennett (2006), la meritocrazia, così come questa si è manifestata nella post modernità, porta con sé intrinseci rischi in quanto si fonda sull'idea di potenziale, su di una *forma mentis* fondata sulla logica processuale, sulla mobilità e superficialità. Tali aspetti hanno portato a recidere il nesso con l'esperienza, a offuscare l'effetto di aggregazioni generato dai legami emotivi e a penalizzare lo scavo in profondità che caratterizzava la competenza artigianale della modernità fondata sul fare bene una cosa. La meritocrazia risulta, dunque, seguendo le parole dell'Autore più che un modo per ricompensare il talento, un sistema per certificare e quindi legittimare il fallimento. Legittimazione del fallimento che fonda però le proprie radici non tanto sull'oggetto del lavoro, ossia sulla prestazione (sull'aver fatto bene o meno una certa cosa), ma piuttosto sul merito quale "categoria che entra ben più profondamente nella sfera personale di quanto non faccia la categoria della «competenza»" (pag. 84), quale categoria dunque che mina l'autostima del lavoratore, che ne svilisce la qualifica, che svuota l'abilità di significato (pag. 94). Questa categoria risulta, nelle organizzazioni post fordiste, l'elemento con cui si scarta o si promuove un lavoratore senza tener in alcuna considerazione quanto quelle persone hanno realizzato in precedenza e, trasformando, il confronto odioso con gli altri, come un fatto personale (Sennett, pag. 96). Ecco dunque che l'esigenza, espressa dai referenti aziendali, di flessibilità in entrata per i lavoratori non standard, così come quella in uscita per tutti i lavoratori, possono essere ricondotte – con tutti i rischi che ciò può comportare - a quanto qui sopra espresso, ad una idea di meritocrazia che fonda le proprie radici non tanto su cosa un soggetto fa e su come lo fa, ma piuttosto sulle caratteristiche personali di ogni singolo lavoratore.

Una seconda considerazione, sempre sul lato della domanda di lavoro non standard, concerne il tema della qualità del lavoro in quanto, anche in questo caso, ci sembra possibile notare uno scivolamento semantico del concetto. I referenti coinvolti, come abbiamo affermato, riconoscono l'importanza della qualità del lavoro intesa però principalmente come qualità della prestazione lavorativa richiesta al lavoratore piuttosto che come condizione di qualità in cui il lavoratore opera al fine poi di mettere in atto una prestazione anch'essa di qualità. In altre parole è messa – a nostro avviso – maggiore enfasi sull'obiettivo (la qualità della prestazione) rispetto agli strumenti ed alle condizioni di lavoro con cui il lavoratore può perseguire un dato obiettivo. Come è noto, però, le tecniche e gli strumenti non sono neutri nel perseguire un dato obiettivo, ma sono portatori di valori. Tali riflessioni ci portano ad esprimere alcune preoccupazioni legate al tema della sicurezza (contrattuale, ma non solo) quale elemento costitutivo per costruire un lavoro di qualità. In altre parole – a nostro avviso – non è possibile allontanare il concetto di qualità del lavoro, come

prestazione, da quello di buon lavoro – ossia un lavoro capace di garantire condizioni di vita e lavorative stabili. La qualità del lavoro – come abbiamo ricordato anche tramite i documenti della Commissione Europea – è poi strettamente connessa alla qualità del dialogo sociale che viene invece – secondo la maggior parte dei nostri referenti – valutata come un elemento anacronistico, da superare, al fine di concretizzare l’auspicato processo di individualizzazione dei rapporti di lavoro, ponendo lavoro e capitale sullo stesso piano.

Una terza dimensione riguarda le possibili soluzioni proposte per superare gli abusi presenti nell’utilizzo delle forme contrattuali non standard. Già il d.lgs. 276/03 ha, in una qualche misura, diminuito il numero di abusi portando una maggiore chiarezza rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative trasformate, per il settore privato, in lavoro a progetto. Altri possibili passi da compiere per i referenti consistono nel potenziare i controlli e le sanzioni, così come la definizione di un tetto massimo di lavoratori non standard rispetto a quelli standard. Più volte poi è ribadita la necessità di riorganizzare e riqualificare le agenzie che si occupano di intermediazione del mercato del lavoro, pubbliche e private. A queste infatti la L. 30/2003 aveva dedicato grande attenzione: le agenzie di intermediazione tra la domanda e l’offerta di lavoro erano infatti indicate come attori chiave per sostenere i lavoratori flessibili nelle fasi di transizione tra una occupazione ed un’altra sia attraverso il supporto alla mobilità del lavoro sia attraverso interventi formativi di riqualificazione professionale.

Sul lato dell’offerta del lavoro non standard, ci vengono in gran parte confermate le molte preoccupazioni espresse dai lavoratori che in questi anni una ampia letteratura ha portato alla luce (Addabbo, Borghi, 2001; Bertolini, 2002; Fullin, 2004; Gallino, 2001; Bertolini, Rizza, 2005; Borghi, Rizza, 2006; Salmieri, 2006). La flessibilità contrattuale per i lavoratori è valutata come un ‘ripiego’ al non avere trovato un posto ‘fisso’. I dati confermano, inoltre, come la flessibilità pare per lo più una trappola piuttosto che una modalità di inserimento nel mercato del lavoro (i lavoratori coinvolti lavorano, nella maggior parte dei casi, da più di 10 anni con contratti ‘non standard’ affermando che la ‘scelta’ è motivata dal fatto di non trovare un lavoro a tempo indeterminato). La frammentarietà delle traiettorie professionali sembra contraddistinguere la maggior parte delle esperienze raccolte: le competenze accumulate mediante l’esperienza possono, infatti, rivelarsi di nessuna o comunque scarsa utilità se trasferita in un ambito dissimile da quello in cui ha avuto origine. Esperienze difformi, nei settori più disparati, spesso in bilico tra regolarità e irregolarità che si susseguono senza garantire un accumulo di competenze, rendendo perciò difficile qualsiasi aspirazione di crescita professionale. Dai questionari somministrati è proprio l’instabilità dell’occupazione che rappresenta una fonte di preoccupazioni, spesso rassegnati a percorsi di attesa di lungo periodo, che si prolungheranno ulteriormente con la crisi attuale.

Tale situazione, di affanno esistenziale, ha come conseguenza un prolungamento della dipendenza dal nucleo familiare. La natura instabile ed intermittente che contraddistingue i rapporti di lavoro agisce dunque sulla progettualità a breve e lungo termine: con un conseguente dilazionamento/posticipazione delle decisioni esistenziali più importanti, quali l’indipendenza abitativa, la formazione di una famiglia, la scelta della genitorialità, ecc. (Salmieri, 2006; Piccone Stella, 2007). Tali soggetti, infatti, si trovano a dover organizzare la propria vita su basi di discontinuità e a procrastinare scelte esistenziali significative. Una “continua corsa sul posto” è forse l’immagine più chiara per comprendere il modo in cui i lavoratori non standard vivono la loro quotidianità (Masi, Rizza, Sansavini, 2008). E’ quindi il presente a rappresentare, per gli intervistati, il momento *primo* per la progettazione e costruzione del proprio futuro, presente però *incerto* e di conseguenza non vissuto serenamente poiché tende a prevalere la preoccupazione per il contratto che scade e l’esigenza di trovare nel breve periodo un’altra occupazione.

E’ dunque vissuto – dal lato dell’offerta di lavoro non standard - con estremo disagio il ricorso prolungato a forme contrattuali non standard, il succedersi cioè nello stesso contesto organizzativo o in diverse realtà, di contratti a termine che si sommano l’un l’altro con l’aggravante rappresentata

dall'incertezza che questa "catena" possa spezzarsi senza nessun preavviso nonostante l'impegno profuso nel lavoro e l'apprezzamento mostrato dai superiori.

L'instabilità delle traiettorie professionali e del reddito e la crescente flessibilizzazione dei rapporti di lavoro sono ormai infatti fenomeni pervasivi, tanto per i lavoratori standard quanto per quelli non standard. Tuttavia questi ultimi devono confrontarsi con un comune ulteriore e grave problema impellente, garantirsi una continuità lavorativa e di reddito nel contesto di una condizione resa critica da un accumulo di condizioni sfavorevoli: lavoro a termine, basse tutele contrattuali, incertezza per il futuro, assenza di supporti welfaristici.

In un quadro così descritto si innesta il sistema di regolazione del lavoro in Italia che, come noto (Paci, 2006), non offre ai lavoratori impiegati con rapporti di lavoro non standard protezioni adeguate contro i rischi sociali ed economici: il supporto in caso di licenziamento è garantito solo per i lavoratori con contratti stabili appartenenti ad imprese medio-grandi. Allo stesso modo anche l'indennità di malattia o di maternità, pur essendo previste, lo sono in maniera del tutto residuale ed insufficiente. E la recente riforma del mercato del lavoro approvata nel 2003 si concentra sull'individuazione e conseguente moltiplicazione di rapporti di impiego non standard (lavoro a progetto, *job sharing*, *job on call*, ecc...) da aggiungere a quelli già esistenti, senza tuttavia focalizzare le problematiche relative alla mancanza di elementi di ammortizzazione sociale.

Il sistema italiano di protezione per chi resta senza lavoro si basa inoltre quasi esclusivamente sul principio assicurativo con sussidi legati all'anzianità e ai motivi che hanno determinato il licenziamento, privilegiando chi subisce un licenziamento di carattere collettivo (Gualmini, 1998). Sono esclusi, di conseguenza, tutti coloro che vedono estinto il rapporto di lavoro, non a causa del licenziamento, ma perché impiegati con una relazione a termine (Fullin, 2004): è il caso dei lavoratori non standard. In Italia inoltre non è prevista una rete di protezione universalistica rivolta a coloro che perdono il lavoro e che precipitano in una condizione di bisogno⁶¹.

Ecco che la recente crisi ha sollevato in modo forte tale lacuna. La presente ricerca avviata nel gennaio 2008 e conclusa nel novembre 2008 ha, in un qualche modo, registrato le profonde trasformazioni che il tessuto socio-economico ha espresso in modo trasparente solo a partire dalla fine di settembre 2008. I dati sul sistema economico locale a livello provinciale evidenziano alcune criticità, ma anche alcuni testimoni significativi coinvolti nella fase di analisi di sfondo ci avevano descritto i primi segnali di crisi del tessuto produttivo riconducibili però per lo più al contesto locale, caratterizzato da piccole e medie imprese mature che faticano ad innovare. Nel procedere della ricerca e attraverso il coinvolgimento dei referenti aziendali, pur con una situazione complessiva positiva, ci sono stati descritti i primi segnali di crisi a livello internazionale, testimoniati per lo più da una diminuzione delle esportazioni. I referenti, in questi casi, ci hanno evidenziato come si stesse assistendo ad una flessione nel ricorso al lavoro non standard, processo considerato 'naturale' in quanto le ragioni dell'uso delle forme contrattuali non standard riportate dagli stessi referenti sono quelle di seguire 'in tempo reale' le crescite o, in questo caso, le flessioni della produzione. Parallelamente, i lavoratori coinvolti ci hanno evidenziato una elevata preoccupazione relativamente al possibilità di vedere il contratto in corso rinnovato. Il processo di una probabile espulsione dei lavoratori con contratti non standard (che si concretizza con il semplice non rinnovo del contratto) si stava dunque facendo realtà, anche in considerazione del

⁶¹ In questa situazione la famiglia rappresenta il principale elemento di ammortizzazione sociale giocando un ruolo sostitutivo rispetto al welfare per quanto riguarda i rischi connessi all'instabilità occupazionale. Essa offre infatti risorse agli attori, influenza i loro comportamenti, desideri ed aspettative. Come osserva Fullin (2002, p. 571) a questo proposito, "se i contratti instabili determinano un aumento del livello di esposizione al mercato dei lavoratori e il sistema di welfare non offre loro strumenti adatti a difendersi dai rischi, i legami familiari divengono una variabile interveniente in grado di influire in modo rilevante sui processi che possono portare i lavoratori instabili in condizioni di vulnerabilità, quale fattore cruciale di assorbimento dei rischi e rete di protezione contro i problemi connessi con l'instabilità del lavoro e del reddito".

fatto che le attuali normative – fondate sul lavoro standard – lo richiedono al fine di poter, poi, mettere in atto, eventuali procedure di mobilità e/o di cassa integrazione per i lavoratori standard in caso di crisi aziendale.

Tale processo di espulsione che è inevitabilmente in atto in questi mesi e che si preannuncia radicale entro la fine dell'anno, apre in modo inequivocabile il dibattito sul tema degli ammortizzatori sociali oggi inesistenti, o molto deboli, per la maggior parte delle forme contrattuali non standard.

Questo insieme di elementi sembrerebbe porre dunque in dubbio il ragionamento circa la presenza di una “flessibilità virtuosa” nel mercato del lavoro, facendo vacillare il modello interpretativo fondato sulla carriera esterna e sulla tendenza alla stabilizzazione da parte del mercato. Emerge dunque in modo netto che senza interventi e politiche di stabilizzazione si producono forti condizioni di segmentazione e segregazione per una crescente quota di lavoratori. Ma come affermato, il nodo del problema risulta ancora più complesso, al tema di cui sopra infatti si affianca l'esigenza espressa dal lato delle imprese, relativa all'esigenza di accrescere le forme – non più di flessibilità in entrata – ma quelle in uscita. Alla domanda ‘come superare i limiti del lavoro non standard’ i datori di lavoro coinvolti concordano sull'esigenza di eliminare quelle tutele presenti in Italia per quanto concerne il lavoro in uscita.

La crisi attuale dunque può, da una parte, portare all'evidenza quanto gran parte della letteratura ha in questi anni segnalato, ossia il rischio che la flessibilità richiesta dalle imprese ai lavoratori si possa trasformare, nel giro di pochi mesi, in precarietà per quegli stessi lavoratori che, nella maggior parte dei casi, non hanno ricevuto maggiori benefici economici rispetto ai lavoratori standard, in grado di tutelarli nei momenti di non lavoro, e che vivono in un vuoto legislativo per quanto concerne gli ammortizzatori sociali. Dall'altra parte, la crisi attuale, può fungere da leva per andare ad erodere anche quei diritti presenti per le forme di lavoro standard, attraverso l'esigenza sempre più forte da parte delle imprese di ‘potersi liberare’, in qualsiasi momento, della forza lavoro in eccesso, in nome dell'attuale crisi.

Il dibattito di questi ultimi giorni e i provvedimenti finalizzati ad estendere, ai lavoratori non standard, gli ammortizzatori sociali potranno indubbiamente andare a colmare una lacuna normativa che il sistema italiano si trascina da diversi anni. Nonostante ciò è ancora insufficiente, per non dire completamente assente, un dibattito capace di ridiscutere il ruolo del lavoro nel post fordismo, di valorizzare il lavoro quale elemento fondante nei processi di riconoscimento sociale dei soggetti e delle collettività. Anche in questi giorni grande attenzione è, infatti, posta verso le imprese, verso le esigenze di investimento, di accesso al credito, quali elementi promotori per una possibile fuoriuscita dalla crisi, senza però chiedere a queste di farsi carico di sviluppare un welfare territoriale o di assumersi responsabilità nei confronti dei lavoratori o del territorio circostante. Il lavoro, o meglio il lavoratore, è poco presente in tale discussione, se non come esigenza dell'impresa di produrre un lavoro di qualità, che richiede risorse competenti.

Fonti consultate

- Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2006*, Roma, luglio 2007 www.cnel.it
- Di Nicola, Mingo, *I lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2007*, giugno 2007 (Nidil-CGIL nazionale) www.nidil.cgil.it/documenti_biblioteca/nidil_rapporto_2007.pdf
- Ebitemp, Osservatorio Centro Studi, *Il lavoro interinale negli archivi INAIL. Un aggiornamento del quadro statistico al 2006*, novembre 2007 www.ebitemp.it
- Ebitemp, Osservatorio Centro Studi, *Le retribuzioni del lavoro interinale. Dati aggiornati a ottobre 2007, Analisi congiunturale e tendenziale sui dati destagionalizzati del monte retributivo mensile ; 2. L'indagine ISTAT sulle Forze di lavoro relativa al terzo trimestre 2007: i risultati generali e quelli del lavoro a carattere temporaneo*, gennaio 2008 www.ebitemp.it
- Inps, *Il lavoro parasubordinato nel 2005*, Giugno 2007 www.inps.it
- Isfol, *Indagine Isfol Plus*, Isfol, Roma, 2006
- Isfol, *Rapporto 2007*, Isfol, Roma, dicembre 2007 www.isfol.it
- Istat, *Rilevazione sulle forze lavoro dell'Istat del III trimestre 2007*, dicembre 2007 www.istat.it
- Ministero del lavoro e delle Previdenza Sociale, *Andamenti dell'occupazione e della disoccupazione risultati della rilevazione sulle forze di lavoro relativa al terzo trimestre 2007*, a cura di Caterina Gallina, del 20 dicembre 2007 www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/B5F99548-0489-479E-8298-409539558AD3/0/Monitoraggio2007.pdf
- Ministero del lavoro e delle Previdenza Sociale, *Occupazione e forme di lavoro precario*, Sintesi per la stampa, novembre 2007 www.lavoro.gov.it/Lavoro/News/20071113_occupazione_lavoroprecario.htm
- Regione Emilia Romagna, *Il mercato del lavoro in Emilia Romagna – anno 2006*, Cap. 5, 2007 www.regione.emilia-romagna.it/wcm/ERMES/Canali/lavoro/lavoro/osservatorio_mercato_lavoro.htm
- Servizio Politiche attive del Lavoro e Formazione, *Provincia di Bologna. Rapporto sul Mercato del Lavoro, I semestre 2007*, dicembre 2007 <http://www2.provincia.bologna.it/internet/modlavoro.nsf/webpubtitolo?OpenView&collapseview>
- Unioncamere Emilia Romagna, *Rapporto 2007 sull'economia regionale*, del 10 dicembre 2007 www.rer.camcom.it/rapporto/
- Unioncamere, *Rapporto Excelsior 2007*, giugno 2007 www.excelsior.unioncamere.net/hyper/index.htm

Bibliografia di riferimento

- Accornero A. (2001), *Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori*, in *Rassegna Sindacale*, Ediesse, gennaio-aprile.
- Accornero A., Altieri G., Oteri C. (2000), *Il lavoro atipico in Italia*, Ediesse, Roma.
- Addabbo T., Borghi V., (2001), *Riconoscere il lavoro*, Angeli, Milano.
- Altieri G., Carrieri M., (2000), *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma.
- Arrighetti A., Seravalli G., (1997), “Istituzioni e dualismo dimensionale dell'industria italiana”, in Barca F. (a cura di), *Storia del capitalismo italiano*, Donzelli, Roma.
- Associazione Nuovi Lavori, (2006) *Il “nuovo” mercato del lavoro*, Sapere 2000, Roma

- Bagnasco A., (1988), *La costruzione sociale del mercato*, Il Mulino, Bologna.
- Barbier J-C., Nadel H., (2002), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma.
- Barbieri P., Scherer S., (2005) "Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del lavoro in Italia", in *Stato e mercato*, n. 74,
- Beck U.(2000), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino, (Ed. orig. 1999).
- Belussi F., (2001), "Lavoro autonomo", in Zanini A., Fadini U., (a cura di), *Lessico postfordista*, Feltrinelli, Milano.
- Bertolini S.(2002), *Il lavoro atipico e le sue strategie*, Libreria Stampatori, Torino.
- Bertolini S., Rizza R. (a cura di, 2005), *Atipici?*, Angeli, Milano
- Biagi M., Maiani B., Pispisa P., Tiraboschi M.(2001), *Tipologie di lavoro atipico e tutela dell'ambiente di lavoro*, I.I.M.S., Roma.
- Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G. (2004), "Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale", in *Stato e mercato*, n. 71,
- Bologna S., Fumagalli A., (a cura di, 1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano.
- Bonomi A., (1997), *Il capitalismo molecolare*, Einaudi, Torino.
- Borghi V., (1998), *Il lavoro tra economia e società*, Angeli, Milano.
- Borghi V., (2000), *Complessità versus flessibilità. Appunti per un programma di ricerca sulle trasformazioni del lavoro*, in Ambrosini M., Beccalli B. (a cura di), *Lavoro e nuova cittadinanza. Cittadinanza e nuovi lavori*, Franco Angeli, Milano.
- Borghi V., Magatti M., (2002), *Mercato e società*, Carocci, Roma.
- Borghi V., Rizza R., (2006) *L'organizzazione sociale del lavoro*, Mondadori, Milano
- Bortone R., Damiano C., Gottardi D. (a cura di, 2004), *Lavori e precarietà. Il rovescio del lavoro*, Editori Riuniti, Roma.
- Brandolini A., (2005), "La disuguaglianza di reddito in Italia nell'ultimo decennio", in *Stato e mercato*, n. 74
- Butera F., Donati E., Cesaria R., (1997), *I lavoratori della conoscenza: quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Angeli, Milano.
- Cacciapaglia L., De Fusco E.(2001), *Collaborazioni coordinate e continuative*, Il Sole 24ore, Milano.
- Caruso B., Massimiani C., (2008) *Prove di democrazia in Europa: la Flessicurezza nel lessico ufficiale e nella pubblica opinione europea*, Working papers C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 59/2008
- Castel R.(1995), *Les Métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- Castells M., (2002), *La nascita della società in rete*, Egea Libri, Milano.
- Ceri P., (2003), *La società vulnerabile*, Laterza, Bari-Roma.
- Chicchi F.(2001), *Derive sociali. Precarizzazione de lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Angeli, Milano.
- Chicchi F., (2002), *Lavoro e vulnerabilità sociale*, in La Rosa M. (a cura di), *Sociologia dei lavori*, Angeli, Milano.
- Chiesi A., (1997), *Lavori e professioni*, Carocci, Roma.
- Colli A., (2002), *Il volto di proteo*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Dall'Agata C., Grazioli P., (1999), *Senza tetto né legge?*, Angeli, Milano.
- Esping Andersen G., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Esping Andersen G., (2000), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna

- Esping Andersen G., Regini M. (a cura di), (2000), *Why deregulate labour market?* Oxford University Press, Oxford
- Farrell G., Sperber S., (a cura di), (2007) *Flessibilità del lavoro. Proposte politiche*, Sapere 2000, Roma
- Ferrera M., (1998), *Le trappole del welfare*, Il Mulino, Bologna, 1998.
- Franchi M., Faraone E., Grilli L.(2000), Ruggeri S., *Il lessico delle politiche del lavoro*, in: Politiche del lavoro, II, n°3; pp.395-416.
- Fullin G., (2004) *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Fumagalli A., Bologna S., (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano
- Gallino L., (2000), *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, Bari
- Gallino L., (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari
- Gallino L., (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Bari-Roma
- Giasanti L., (2008), *Lavoro subordinato non standard*, Ediesse, Roma
- Harvey D., (1993), *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano.
- Ichino P., (1996), *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.
- IreR (a cura di), (1997), *La società del rischio. Vulnerabilità ed esclusione sociale in Lombardia*, Guerini e Associati, Milano.
- Isfol (2007), *Il lavoro atipico in Italia*, Indagine Isfol PLUS, Roma.
- Kumar K., (2000), *Le nuove teorie del mondo contemporaneo. Dalla società post-industriale alla società post-moderna*, Einaudi, Torino.
- La Rosa M.(a cura di)(2003), *Sociologia dei lavori*, Angeli,Milano.
- La Rosa M., (1993), *Il lavoro nella sociologia*, Carocci, Roma.
- La Rosa M., (2002), *Il lavoro che cambia*, in La Rosa M. (a cura di), *Sociologia dei lavori*, Angeli, Milano.
- La Rosa M., F. Chicchi, (2000), *Weak groups on the labour market*, in T. Kieselbach (Ed.), *Youth Unemployment and social exclusion. A Comparison of Six European Countries*, Leske + Budrich,
- Laville J.L., Mingione E. (1999), *La nuova sociologia economica. Prospettive europee*, Angeli, Milano.
- Magatti M., Fullin G., (2002), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma.
- Maione G., (2001), *Le merci intelligenti*, Bruno Mondadori, Milano.
- Mandrone, Massarelli, (2006), *Quanti sono i lavoratori precari*, www.lavoce.info
- Masi S.E., Rizza R., Sansavini M., (2008), “Lavoro non standard, ruolo delle famiglie e frammentazione delle carriere professionali”, in ANL, *Il mercato del lavoro*, Sapere 2000, Roma
- Mengoni L.(2000), *Il contratto individuale di lavoro*, in: *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali*, n°86, anno XXII, 2; pp. 181-200.
- Mingione E., Pugliese E., (2002), *Il lavoro*, Carocci, Roma.
- Paci M., (1999), “Alle origini della imprenditorialità e della fiducia interpersonale nelle aree ad economia diffusa”, in *Sociologia del lavoro* n. 73.
- Paci M., (2005) *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Il Mulino, Bologna.
- Pallini M. (a cura di), (2006), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Il Mulino
- Pedrazzoli M., (1998), “Il lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo”, *Ridl*, n. 6.
- Perulli A., (1996), *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffré, Milano.
- Piccone Stella S. (a cura di), (2007), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia post-fordista*, Carocci, Roma

- Ranci C., (2002), *Le nuove disuguaglianze sociali in Italia*, Bologna, il Mulino.
- Reyneri E., (2005), *Sociologia del mercato del lavoro, (Vol: II Le forme dell'occupazione)*, Il Mulino, Bologna.
- Rizza R. (a cura di)(2000), *Politiche del lavoro e nuove forme di precarizzazione lavorativa*, in *Sociologia del lavoro* n°78-79, Angeli, Milano.
- Rizza R., (2003), *Il lavoro mobile: diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Carocci, Roma
- Rullani E., Romano L., (1998), *Il postfordismo*, Etas, Milano.
- Salmieri L., (2006), *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Il Mulino, Bologna,
- Samek Lodovici M., Semenza R., (2001), *Le forme del lavoro: l'occupazione non standard. Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Angeli, Milano.
- Semenza R., (2000), "Le nuove forme del lavoro indipendente", in *Stato e Mercato*, n. 58.
- Sennett R., (1999), *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano.
- Sennett R., (2006), *La cultura nel nuovo capitalismo*, Il Mulino, Bologna
- Seravalli G. (a cura di) (2000), *Economia e Lavoro in Emilia-Romagna*, Rapporto congiunturale maggio 2000.
- Taliani E., Benedetti R., Bonciani B., "Il lavoro tra precarietà e flessibilità. Il ruolo della Strategia Europea per l'Occupazione", in Toscano M.A. (a cura di), (2007), *Homa instabilis*, Jaca Book, Milano
- Toscano M.A. (a cura di), (2007), *Homa instabilis*, Jaca Book, Milano, 2007
- Wilthagen T., Tros F., *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, in *Transfer*, 2004, 2, p. 169

Appendice:

Tab 1 – Occupati per posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario. III trimestre 2007

Posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni su III trim. 06		Incidenza %	
		Assolute (migliaia di unità)	Percentuali	III trim '06	III trim '07
Totale	23.417	416	1,8	100,0	100,0
- a tempo pieno	20.194	117	0,6	87,3	86,2
- a tempo parziale	3.223	300	10,2	12,7	13,8
Dipendenti	17.326	333	2,0	73,9	74,0
Permanententi	14.965	221	1,5	64,1	63,9
- a tempo pieno	13.025	54	0,4	56,4	55,6
- a tempo parziale	1.940	167	9,4	7,7	8,3
A termine	2.361	112	5,0	9,8	10,1
- a tempo pieno	1.829	36	2,0	7,8	7,8
- a tempo parziale	532	76	16,8	2,0	2,3
Indipendenti	6.092	83	1,4	26,1	26,0
- a tempo pieno	5.340	27	0,5	23,1	22,8
- a tempo parziale	752	56	8,0	3,0	3,2

Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze lavoro dell'Istat del III trimestre 2007*, dicembre 2007

Tab. 2 - % di permanenza nel lavoro temporaneo

	Lavoro Temporaneo	di cui nella stessa condizione	Lavoro permanente	Altro	Totale
Apprendisti	36,2	25,1	34,8	29,0	100,0
Dipendenti con CFL	12,6	3,5	68,0	19,4	100,0
Dipendenti non agricoli a tempo determinato	24,5	16,6	41,1	34,5	100,0
Lavoratori interinali	21,2	5,6	40,7	38,0	100,0
Totale lavoro temporaneo	25,8	22,9	42,4	31,8	100,0

Fonte: Ministero del lavoro e delle Previdenza Sociale, *Occupazione e forme di lavoro precario*, Sintesi per la stampa, novembre 2007

Tab. 3 - Numero di lavoratori interinali per classi di età, 2002-2006

Classi di Età	2002	2003	2004	2005	2006
Fino a 24 anni	63.151	108.393	112.837	121.216	138.106
25 - 29	57.438	98.276	106.546	111.020	118.044
30 - 34	38.731	67.327	77.463	85.735	96.817
35 - 39	23.374	41.103	47.551	53.794	65.245
40 - 49	20.866	36.967	44.350	54.561	70.611
50 e oltre	5.291	9.255	11.348	14.531	19.505
Totale	208.851	361.321	400.095	440.857	508.328

Tab. 4 - Occupati per posizione nella professione (migliaia di unità)

Periodo di riferimento	Imprenditori	Liberi prof.	Lavoratori in proprio	Coadiuvanti familiari	Soci coop.	Co.co.co.	Prest. d'opera occ.	Totale Indipendenti	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti	Lavoratori a domicilio	Totale Dipendenti	TOTALE
2004																
I Trimestre	408	1.134	3.549	546	66	397	99	6.199	556	1.087	6.628	7.287	291	17	15.866	22.065
II Trimestre	430	1.109	3.644	575	49	381	110	6.297	549	1.116	6.566	7.602	290	17	16.141	22.438
III Trimestre	385	1.082	3.702	586	61	380	118	6.313	514	1.108	6.374	7.889	269	19	16.172	22.485
IV Trimestre	388	1.170	3.656	557	65	407	97	6.339	528	1.134	6.569	7.796	249	15	16.290	22.630
2005																
I Trimestre	396	1.153	3.586	430	52	387	78	6.083	473	1.182	6.791	7.588	243	13	16.290	22.373
II Trimestre	416	1.100	3.662	435	37	395	84	6.129	475	1.224	6.626	7.933	252	10	16.522	22.651
III Trimestre	378	1.066	3.580	430	43	358	83	5.938	435	1.218	6.620	8.081	240	11	16.604	22.542
IV Trimestre	342	1.128	3.625	387	40	368	76	5.967	461	1.198	6.853	7.953	243	11	16.719	22.685
2006																
I Trimestre	353	1.119	3.636	391	44	413	100	6.056	498	1.283	6.879	7.781	241	10	16.691	22.747
II Trimestre	388	1.092	3.691	446	34	418	103	6.172	480	1.315	6.914	8.039	259	8	17.015	23.187
III Trimestre	336	1.085	3.645	438	41	381	82	6.009	464	1.198	6.932	8.133	250	15	16.992	23.001
IV Trimestre	306	1.132	3.666	425	39	405	85	6.057	471	1.200	7.057	7.969	254	12	16.961	23.018
2007																
I Trimestre	319	1.142	3.627	413	46	372	89	6.008	479	1.236	7.130	7.727	255	11	16.838	22.846
II Trimestre	329	1.121	3.699	436	49	420	90	6.143	474	1.219	7.136	8.054	264	7	17.155	23.298
III Trimestre	318	1.123	3.658	440	50	396	107	6.092	500	1.206	7.090	8.255	262	13	17.326	23.417

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze lavoro dell'Istat del III trimestre 2007, dicembre 2007

Tab. 5 Tipologie contrattuali

	Totale	Giovani 15-29	Mezzogiorno	Donne
Dipendente a tempo indeterminato	63,02	53,08	58,25	63,77
Dipendente a termine	9,57	24,66	11,95	13,13
Autonomi	19,55	10,03	20,31	12,09
Collaborazioni	5,72	8,4	5,44	7,75
Altri accordi non standard	2,72	4,27	4,36	4,08

Fonte: Isfol Plus 2006

Tab. 6 Numero dei collaboratori del biennio 2004-2005 distinti per "tipo di rapporto"

<i>Tipologia di rapporto</i>	<i>Anno 2004</i>	<i>Anno 2005</i>	<i>Variazione %</i>
Amministratore, sindaco, revisore di società, ecc.	506.400	464.000	-8,4%
Collaboratore di giornali, riviste, ecc.	17.700	9.400	-46,9%
Partecipante a collegi e commissioni	15.100	15.400	2,0%
Amministratore di enti locali	1.400	1.100	-21,4%
Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio	13.900	34.500	148,2%
Venditore porta a porta	6.900	13.400	94,2%
Associati in partecipazione	7.700	42.800	455,8%
Totale	569.100	580.600	2,0%
Caratteristiche professionali non definite			
Co.co.pro.		756.000	
Collab. occasionali		22.400	
Rapporti occasionali autonomi		9.000	
Co.co.co pensionati di vecchiaia o ultra65enni		25.000	
Co.co.co nella Pubblica Amministrazione		88.800	
Co.co.co prorogati (fino al 24/10/2005)		18.500	
Totale	979.800	919.700	-6,1%
Complesso collaboratori	1.548.900	1.500.300	-3,1%

Fonte: INPS, *Il lavoro parasubordinato nel 2005*, Giugno 2007**Tab. 7 - Distribuzione per classi di reddito dei collaboratori nel biennio 2004-2005**

Classi di reddito* (in euro)	Anno 2004		Anno 2005	
	N. collaboratori	In % sul totale	N. collaboratori	In % sul totale
Fino a 500	117.400	7,6%	113.300	7,6%
500 - 5.000	549.200	35,5%	495.500	33,0%
5.000 - 10.000	272.900	17,6%	256.000	17,1%
10.000 - 25.000	358.200	23,1%	370.500	24,7%
25.000 - 50.000	162.600	10,5%	161.500	10,8%
50.000 - 75.000	48.700	3,1%	51.800	3,5%
Oltre 75.000	40.000	2,6%	51.700	3,4%
Totale	1.548.900	100,0%	1.500.300	100,0%
<i>Reddito medio</i>	<i>14.280</i>		<i>14.930</i>	

Fonte: INPS, *Il lavoro parasubordinato nel 2005*, Giugno 2007

Tab. 8 - Composizione per genere dei collaboratori

Settore	Donne		Uomini		Totale	
	N.	In %	N.	In %	N.	In %
Agricoltura	2.800	0,4%	10.700	1,2%	13.500	0,9%
Industrie estrattive, manifatturiere e dell'energia	75.700	11,9%	185.000	21,5%	260.700	17,4%
Costruzioni	10.800	1,7%	64.500	7,5%	75.300	5,0%
Commercio al dettaglio e riparazioni	50.500	7,9%	61.500	7,1%	112.000	7,5%
Commercio all'ingrosso	35.900	5,6%	74.100	8,6%	110.000	7,3%
Alberghi, bar e ristoranti	16.000	2,5%	22.100	2,6%	38.100	2,5%
Trasporti e attività connesse	16.200	2,5%	41.600	4,8%	57.800	3,9%
Poste e telecomunicazioni	3.300	0,5%	3.000	0,3%	6.300	0,4%
Finanza, assicurazioni e attività ausiliarie	8.200	1,3%	19.800	2,3%	28.000	1,9%
Attività immobiliari e noleggio	15.800	2,5%	2.600	2,6%	38.400	2,6%
Informatica e attività connesse	24.500	3,8%	40.400	4,7%	64.900	4,3%
Ricerca e sviluppo	6.100	1,0%	6.600	0,8%	12.700	0,8%
Servizi alle imprese e attività professionali	134.000	21,0%	112.400	13,0%	246.400	16,4%
Altri servizi non altrove classificati	28.200	4,4%	26.200	3,0%	54.400	3,6%
Amministrazione pubblica	24.700	3,9%	23.500	2,7%	48.200	3,2%
Istruzione	67.500	10,6%	49.800	5,8%	117.300	7,8%
Sanità e assistenza sociale	42.500	6,7%	18.600	2,2%	61.100	4,1%
Organizzazioni associative	26.000	4,1%	31.400	3,6%	57.400	3,8%
Attività ricreative, culturali e sportive	25.400	4,0%	25.200	2,9%	50.600	3,4%
Non indicato	24.300	3,8%	22.900	2,7%	47.200	3,1%
Totale	638.400	100,0%	861.900	100,0%	1.500.300	100,0%

Fonte: INPS, *Il lavoro parasubordinato nel 2005*, Giugno 2007

Tab. 9 - Il lavoro 'non standard' in Italia nel 2006

Occupati dipendenti a termine	2.222
Co.co.co.	404
Prestatori d'opera occasionali	93
Autonomi con partita IVA	365
Occupati atipici	3084

Fonte: Cnel, 2007

Tab. 10 - Occupati 'non standard' e 'standard' per durata dell'occupazione, orario di lavoro e genere, medie annue 2005 e 2006, Emilia-Romagna

	Maschi			Femmine			Totale		
	V.A.	% riga	%colonna	VA	% riga	%colonna	VA	% riga	%colonna
Totale atipici	115.252	29,80%	10,80%	270.961	70,20%	33,60%	386.213	100,00%	20,60%
di cui: part time a tempo indeterminato	13.994	9,30%	1,30%	136.401	90,70%	16,90%	150.395	100,00%	8,00%
altri atipici	101.258	42,90%	9,50%	134.560	57,10%	16,70%	235.818	100,00%	12,60%
Altri occupati	951.222	64,00%	89,20%	535.004	36,00%	66,40%	1.486.226	100,00%	79,40%
Totale occupati	1.066.474	57,00%	100,00%	805.965	43,00%	100,00%	1.872.439	100,00%	100,00%

	Maschi			Femmine			Totale		
	% riga	%colonna	VA	% riga	%colonna	VA	% riga	%colonna	
Totale	121.156	30,30%	11,10%	278.705	69,70%	33,50%	399.861	100,00%	20,80%
di cui: part time a tempo indeterminato	16.366	10,30%	1,50%	142.504	89,70%	17,10%	158.870	100,00%	8,30%
Altri atipici	104.791	43,50%	9,60%	136.201	56,50%	16,40%	240.992	100,00%	12,60%
Altri occupati	964.809	63,60%	88,80%	553.297	36,40%	66,50%	1.518.106	100,00%	79,20%
Totale occupati	1.085.966	56,60%	100,00%	832.002	43,40%	100,00%	1.917.967	100,00%	100,00%

Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Tab. 11 - Lavoratori ‘non standard’ e ‘standard’ per settore (Ateco 12 classi), maschi e femmine, media anno 2006, Emilia-Romagna

Ateco a 12 classi	Non standard			Altri occupati			Totale		
	Conteggi o	Quota lavoro atipico nel settore	Peso del settore sul totale del lavoro atipico	Conteggi o	Quota lavoro standar d nel settore	Peso del settore sul totale del lavoro standar d	Conteggi o	% riga	Peso del settore sul totale del lavoro
1,0 Agricoltura, caccia e pesca	18.530	22,50 %	4,60%	63.682	77,50%	4,20%	82.212	100,00 %	4,30%
2,0 Industria dell' energia, estrazione materiali energetici	1.590	11,50 %	0,40%	12.235	88,50%	0,80%	13.825	100,00 %	0,70%
3,0 Industria della trasformazione	74.982	14,30 %	18,80%	449.683	85,70%	29,60%	524.665	100,00 %	27,40%
4,0 Industria delle costruzioni	16.986	12,40 %	4,20%	119.699	87,60%	7,90%	136.686	100,00 %	7,10%
5,0 Altre attività: commercio	70.451	22,70 %	17,60%	239.808	77,30%	15,80%	310.259	100,00 %	16,20%
6,0 Altre attività: alberghi e ristoranti	37.874	41,80 %	9,50%	52.777	58,20%	3,50%	90.651	100,00 %	4,70%
7,0 Altre attività: trasporti e comunicazioni	10.488	12,60 %	2,60%	72.572	87,40%	4,80%	83.060	100,00 %	4,30%
8,0 Altre attività: intermediazioni e monetaria e finanziaria, attività immobiliari	12.383	17,60 %	3,10%	58.085	82,40%	3,80%	70.469	100,00 %	3,70%
9,0 Altre attività: servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	49.390	26,30 %	12,40%	138.753	73,70%	9,10%	188.143	100,00 %	9,80%
10,0 Altre attività: pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni sociali obbligatorie	13.024	17,00 %	3,30%	63.444	83,00%	4,20%	76.468	100,00 %	4,00%
11,0 Altre attività:	56.816	24,20 % 1	4,20%	178.376	75,80%	11,70%	235.192	100,00 %	12,30%

istruzione, sanità ed altri servizi sociali									
12,0 Altre attività: altri servizi pubblici, sociali e alle persone	37.345	35,10 %	9,30%	68.991	64,90%	4,50%	106.336	100,00 %	5,50%
Totale	399.861	20,80 %	100,00 %	1.518.106	79,20%	100,00 %	1.917.967	100,00 %	100,00 %

Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Tab. 12 - Occupati per condizione professionale e genere, media anno 2006 e variazioni 2005-2006, Emilia Romagna

	Media 2006 Emilia Romagna				Variazioni			
		Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale
1 Lavoro Dipendente	V.A.	707.869	654.681	1.362.549	V.A.	25.829	25.877	51.707
	% riga	52,00%	48,00%	100,00%				
	% colonna	65,20%	78,70%	71,00%	var. % su 2005	3,80%	4,10%	3,90%
2 Co.Co.Co. (Con O Senza Progetto)	V.A.	15.520	15.901	31.421	V.A.	-2.079	-574	-2.653
	% riga	49,40%	50,60%	100,00%				
	% colonna	1,40%	1,90%	1,60%	var. % su 2005	-	-3,50%	-7,80%
3 Prestazione D'opera Occasionale	V.A.	2.379	4.288	6.667	V.A.	-106	903	797
	% riga	35,70%	64,30%	100,00%				
	% colonna	0,20%	0,50%	0,30%	var. % su 2005	-4,30%	26,70%	13,60%
4 Lavoro Autonomo: Imprenditore	V.A.	27.479	7.431	34.910	V.A.	-1.929	-711	-2.640
	% riga	78,70%	21,30%	100,00%				
	% colonna	2,50%	0,90%	1,80%	var. % su 2005	-6,60%	-8,70%	-7,00%
5 Lavoro Autonomo: Libero Professionista	V.A.	56.378	22.336	78.714	V.A.	-4.288	-3.222	-7.510
	% riga	71,60%	28,40%	100,00%				
	% colonna	5,20%	2,70%	4,10%	var. % su 2005	-7,10%	-12,60%	-8,70%
6 Lavoro Autonomo: Lavoratore In Proprio	V.A.	250.318	88.337	338.655	V.A.	7.029	2.367	9.396
	% riga	73,90%	26,10%	100,00%				
	% colonna	23,10%	10,60%	17,70%	var. % su 2005	2,90%	2,80%	2,90%
7 Lavoro Autonomo: Coadiuvante Az. Familiare	V.A.	16.270	30.982	47.252	V.A.	39	1.491	1.530
	% riga	34,40%	65,60%	100,00%				
	% colonna	1,50%	3,70%	2,50%	var. % su 2005	0,20%	5,10%	3,30%
8 Lavoro Autonomo: Socio Di Cooperativa	V.A.	9.754	8.046	17.800	V.A.	-5.003	-95	-5.099
	% riga	54,80%	45,20%	100,00%				
	% colonna	0,90%	1,00%	0,90%	var. % su 2005	-	-1,20%	-22,30%
Totale Autonomi	V.A.	360.198	157.132	517.331	V.A.	-4.153	-169	-4.322
	% riga	69,60%	30,40%	100,00%				
	% colonna	100,00%	100,00%	100,00%	var. % su 2005	-1,10%	-0,10%	-0,80%
Di Cui: Part-Time Autonomi	V.A.	16.258	26.473	42.730	V.A.	2.293	-2.319	-25
	% riga	38,00%	62,00%	100,00%				
	% colonna	4,50%	16,80%	8,30%	var. % su 2005	16,40%	-8,10%	-0,10%
Totale Occupati	V.A.	1.085.966	832.002	1.917.967	V.A.	19.492	26.037	45.528
	% riga	56,60%	43,40%	100,00%	contr. %	42,80%	57,20%	100,00%
	% colonna	100,00%	100,00%	100,00%	var. % su 2005	1,80%	3,20%	2,40%

Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro