

# *Il ricorso ai contratti di lavoro non standard*

**Una indagine nella provincia di Bologna / Sintesi**

*realizzata con il contributo della*



## 1. Le finalità della ricerca

Il presente progetto di ricerca si è posto come principale obiettivo quello 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. A tale scopo abbiamo cercato di approfondire, attraverso interviste semi strutturate e questionari, 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 finalità.

Abbiamo poi osservato 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’ e a sostenerli nei percorsi di crescita professionale anche attraverso una maggiore partecipazione degli stessi nei processi decisionali. In un certo senso 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 e, ancora, se e quale ruolo l’impresa possa svolgere nel favorire una flessibilità che non si trasformi appunto in precarietà.

A tale indagine è poi stata affiancata un’analisi quantitativa sul lato dell’offerta del lavoro non standard nel territorio provinciale. Attraverso la somministrazione di questionari si è voluto ricostruire il percorso lavorativo (esperienza lavorativa passata, motivi d’interruzione dei precedenti lavori), il percorso formativo (titolo di studio, corsi di formazione e formazione continua) e le condizioni lavorative attuali dei lavoratori non standard rispetto ad alcune dimensioni quali la qualità del lavoro, la stabilità della condizione occupazionale e le prospettive future.

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.

La ricerca, avviata nel gennaio 2008, si è conclusa lo scorso novembre.

## 2. Le fasi della ricerca

Per la realizzazione delle finalità sopra illustrate sono stati realizzati i seguenti passaggi operativi:

Fase	Descrizione
- impostazione metodologica della ricerca	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.
- analisi di sfondo	a) ricostruzione e presentazione all’Istituto de Gasperi delle principali caratteristiche quantitative del lavoro ‘non standard’ in Italia e in Emilia Romagna

	<p>attraverso il confronto di molteplici fonti (Istat, Inps, Cnel, Camere di Commercio, Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e Osservatorio provinciale, ecc.);</p> <p>b) ricostruzione, seppur sintetica, del quadro normativo del lavoro non standard in Italia;</p> <p>c) interviste a testimoni significativi del territorio provinciale finalizzate a ricostruire l'evoluzione e le principali caratteristiche del 'lavoro non standard' nel contesto di riferimento.</p> <p>L'analisi di sfondo ha permesso di pervenire all'individuazione di alcuni settori produttivi (quali quello metalmeccanico, della pubblica amministrazione, della grande distribuzione e dei servizi alla persona) nei quali il ricorso alle forme contrattuali non standard risultava particolarmente ricorrente nel contesto di riferimento e su cui si è focalizzata, successivamente, l'analisi della domanda di lavoro non standard.</p>
- analisi quanti-qualitativa sulle ragioni e sulle modalità dell'utilizzo del lavoro non standard	<p>a) indagine di natura prevalentemente qualitativa, realizzata attraverso 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. In particolare si sono approfondite le seguenti dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tipologie di contratti utilizzati</li> <li>➤ Ragioni e motivi dell'utilizzo del lavoro non standard</li> <li>➤ Formazione, stabilizzazione e buone pratiche</li> <li>➤ Politiche attive possibili, quali e a opera di chi</li> <li>➤ Conoscenze, giudizio, modifiche ed integrazioni sulla legge 30 e d.lgs. 276/03</li> </ul> <p>b) somministrazione di 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.</p>
- analisi quantitativa sulle condizioni dei lavoratori 'non standard' nella Provincia di Bologna	- somministrazione di un questionario finalizzato ad indagare 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.

### 3. Acquisizioni e principali risultanze emerse dalla ricerca

#### 3.1. Il lavoro non standard: l'universo di riferimento

L'analisi di sfondo ci ha permesso di pervenire ad identificare, attraverso un confronto tra le diverse fonti nazionali e regionali, il nostro universo di riferimento.

Abbiamo, innanzitutto, cercato di ricostruire il dibattito presente rispetto alla *quantificazione* del fenomeno del lavoro non standard. Nelle indagini pubblicate negli ultimi anni in Italia, possiamo individuare una definizione 'ristretta' (utilizzata dall'Istat) di lavoro non standard che ricomprende i dipendenti a tempo determinato, i lavoratori parasubordinati (co.co.co. e co.co. pro) e i lavoratori con contratti a chiamata. A questa si affianca una definizione 'estesa' rintracciabile in diverse fonti (Isfol, 2006; Mandrone e Massarelli, 2006; Gallino, 2007, Cnel, 2007) che 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), ma anche coloro che hanno contratti a tempo parziale sino a considerare anche 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.

Nel tentativo, dunque, di *quantificare* il fenomeno del lavoro ‘non standard’ abbiamo preso a riferimento i dati dell’Istat, definendo in tal modo il lavoro ‘non standard’ nella sua accezione più ristretta; a questi dati, poi abbiamo aggiunto 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 abbiamo però compreso 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).

**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	% su tot. Occupazione (23417 mila occupati al 30 - 6-07)	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	% su tot. Occupazione (1936 mila occupati al 30-6-07)
Contratti a termine (di cui 532 mila a part time)	2.361	2.361	10,08%	163	163	157	8,41%-8,11%
Co.co.co	396	834 - 884	3,56%	140	140	31	7,23%-1,9%
Prestatori d’opera occasionali	107						
<b>Lavoratori a termine e parasubordinati</b>	<b>2864</b>	<b>3195-3245</b>	<b>13,64%</b>	<b>303</b>	<b>303</b>	<b>194</b>	<b>15,64%-10,01%</b>
Autonomi con partita IVA	/	365	1,56%	/	20	42 (*)	1,03%-2,2%
<b>Lavoratori a termine, parasubordinati e partite IVA</b>	/	<b>3560-3610</b>	<b>15,2%</b>	/	<b>323</b>	<b>236</b>	<b>16,67%-12,21%</b>
Contratti a tempo parziale a durata indeterminata (*)	/	1940-646	8,3%	/	248	158	12,8%-8,2%
<b>Lavoratori a termine, parasubordinati, partite IVA e part time</b>	/	<b>5500-5550/4256</b>	<b>23,5%</b>	/	<b>571</b>	<b>394</b>	<b>29,5%-20,4%</b>

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

Pur consapevoli dei confini sfumati tra le diverse condizioni occupazionali di cui sopra e dell’esigenza di analizzare le traiettorie professionali dei lavoratori tra diverse forme contrattuali, nel seguito della presente indagine, ci siamo però soffermati esclusivamente sulle forme di lavoro non standard nella cosiddetta definizione ristretta.

Possiamo dunque tracciare i contorni dell’universo di riferimento. Nel 2007, in Italia i lavoratori ‘non standard’ secondo l’accezione ristretta sono 3,195 milioni (dati Isfol Plus). In Emilia Romagna ammontano a 194 mila (dati Regione Emilia Romagna) o a 303 mila (dati Unioncamere), pari al 10,01%-15,64% dell’occupazione del 2007. Tali forme contrattuali costituiscono dunque 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.

### **3.2. L'evoluzione del lavoro non standard nella Provincia di Bologna**

Restringendo l'analisi a livello provinciale, abbiamo ricostruito, anche grazie ad interviste a testimoni qualificati, le principali caratteristiche del mercato del lavoro e del sistema produttivo locale.

Il tessuto produttivo emiliano romagnolo è da sempre contraddistinto da una forte presenza di lavoro autonomo e da un sistema produttivo che ha fondato il proprio successo su imprese di piccole e piccolissime dimensioni caratterizzate da una elevata mobilità, che solo negli ultimi anni hanno messo in atto, in alcuni casi, processi di aggregazione ed integrazione. In tale contesto, per molti anni, i rapporti sul mercato del lavoro in Emilia Romagna evidenziavano un utilizzo, a livello regionale, per lo più virtuoso del lavoro non standard: l'ingresso dei giovani e delle donne nel mercato del lavoro regionale era favorito dall'utilizzo di rapporti di lavoro non standard, che in un lasso di tempo piuttosto breve lasciavano il posto a contratti standard e dunque alla stabilizzazione del lavoratore. Il lavoro 'non standard' in Emilia Romagna era perciò per lo più interpretato come una possibile strada, un cosiddetto 'trampolino', per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di quei soggetti che, nel mercato del lavoro regionale, sono tradizionalmente stati i più deboli.

Tale quadro è, secondo i testimoni coinvolti, attraversato da alcune tendenze che segnano una rottura rispetto a quanto sopra. Innanzitutto il sistema economico locale presenta, oggi, un sistema produttivo per lo più maturo che ha vissuto recenti processi di riorganizzazione ed esternalizzazione alternati da momenti di profonda crisi (in particolare nel tessile, nell'abbigliamento e nel calzaturiero):

*“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” (Rapporto sul mercato del lavoro 2007, Provincia di Bologna, p.2)*

Contemporaneamente, una forte crescita del settore dei servizi (alle imprese e alle persone) ha proposto - spesso in modo confuso e disorganico - modalità organizzative e lavorative in parte nuove, che si intrecciano anche con i processi di esternalizzazioni di molti servizi pubblici:

*“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.” (Rapporto sul mercato del lavoro 2007, Provincia di Bologna, p.3)*

Tali trasformazioni spiegano indubbiamente la presenza e la diffusione del lavoro non standard in molteplici settori produttivi e non, privati e pubblici. In alcuni settori si privilegiano alcune forme contrattuali (ad esempio nel metalmeccanico, il lavoro in somministrazione o a tempo determinato, nella grande distribuzione il tempo determinato, nei servizi alla persona i contratti parasubordinati così come nella pubblica amministrazione). Questi stessi confini si rendono più labili modificandosi anche in base ad opportunità o vincoli normativi (ad esempio, con la L. 30 e i successivi decreti attuativi molti 'falsi' contratti di lavoro parasubordinato presenti nel commercio sono stati trasformati in contratti a tempo determinato o nelle cosiddette partite iva).

## Avviamenti per tipologia di contratto e settore in provincia di Bologna, primo semestre 2007 (percentuali di riga)

Settori	Lavoro dipend.TD	Apprendi stato	Interinale	Socio di cooperativa	Co.co.co	Lavoro a progetto	Altro	Totale
Manifatturiero	34,1	8,7	23,3	0,2	1,0	3,1	3,1	12.724
Alberghi e ristoranti	50,4	6,0	16,1	0,0	0,1	0,4	12,9	8.539
Commercio	47,1	11,2	7,2	0,0	13,1	4,9	3,2	6431
Attività immobiliari, servizi alle imprese	37,0	6,9	4,2	3,1	3,8	16,6	3,7	5.945
Costruzioni	44,5	13,4	2,0	0,6	0,3	1,3	1,6	4.743
Trasporti	26,7	2,8	6,4	33,5	0,6	5,9	1,0	2.779
Agricoltura, caccia, silvicoltura	94,1	0,2	0,6	0,0	0,5	0,5	0,1	2.597
Altri servizi pubblici, sociali e personali	33,6	9,0	1,8	1,4	3,7	17,1	3,7	2.716
Sanità e assistenza sociale	39,7	2,9	2,2	19,7	3,0	7,3	1,5	1.814
Pubblica Amministrazione	1,3	0,0	1,9	0,0	10,5	0,7	11,2	1.485
Istruzione	5,8	0,6	0,5	0,0	1,2	9,4	1,0	2.343
Att. Finanziarie	35,4	7,7	11,3	0,0	0,5	5,0	6,5	443
Altro	10,9	1,4	5,3	0,0	0,4	1,2	1,4	740
In complesso	40,2	7,2	10,4	12,9	1,5	5,3	4,6	53.299

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

I testimoni ci indicano poi alcuni significativi cambiamenti in quello che può essere definito come l'identikit del lavoratore non standard: generalmente giovane, di sesso femminile, con una qualifica prevalentemente bassa. Aumentano i lavoratori 'non standard' con qualifiche elevate (anche di sesso maschile), così come risulta in crescita quella fascia di lavoratori non più giovane e non ancora troppo 'vecchia' (la quota di lavoratori over 35).

Sembra inoltre prolungarsi - anche nella nostra Regione e nella Provincia di Bologna - la permanenza nel lavoro 'non standard' (in altre parole, la stabilizzazione, se arriva, arriva dopo 36-40 mesi di lavoro non standard) e sembra parallelamente accorciarsi la durata del contratto non standard (con una durata sotto i 12 mesi). 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, confermato anche dal rapporto dell'Amministrazione provinciale del 2007:

*“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.” (p.5)*

### 3.3. La domanda di lavoro non standard

Le ragioni della domanda di lavoro non standard sono state approfondite attraverso interviste semi strutturate e questionari rivolti a dirigenti, manager e datori di lavoro operanti in 4 settori. La scelta dei settori testimonia la diffusione trasversale del lavoro non standard sia in settori maturi attraversati da momenti di crisi e da profondi processi di riorganizzazione (come nel metalmeccanico o nella pubblica amministrazione) sia in settori che hanno avuto, negli ultimi anni, una crescita costante (come nei servizi e nella grande distribuzione):

- 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 con contratti a tempo determinato e il 34% con 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 presenta il 22% di avviamenti con contratti di lavoro parasubordinati.

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.

### **- Le ragioni della domanda di lavoro non standard**

L’analisi quanti qualitativa sulla domanda del lavoro non standard ha permesso di meglio comprendere le ragioni della diffusione nel nostro contesto delle cosiddette forme di lavoro flessibili che possiamo classificare in base ai diversi settori. Nel *settore metalmeccanico* le ragioni del ricorso al lavoro ‘non standard’ sono da ricondurre essenzialmente all’esigenza, sempre più pressante secondo i datori di lavoro coinvolti, in seguito alla concorrenza internazionale, di allineare le curve di andamento della produzione con quelle dei costi della manodopera. In sintesi e con le parole di un intervistato: “*Le imprese non sono in grado di far programmi nel medio e lungo termine, per questo una parte delle risorse umane deve poter entrare nell’organizzazione ed uscirne in tempi rapidi*”.

Le forme contrattuali più diffuse risultano i contratti in somministrazione che, nella maggior parte dei casi, sono proposti a soggetti con titoli di studio bassi (licenza media o qualifica professionale) per ricoprire qualifiche operaie. Utilizzato è anche l’apprendistato per figure tecniche o per operai specializzati per i quali generalmente è richiesto il possesso di un diploma tecnico. Diffuso, anche se in forma più contenuta, è il contratto 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.

Anche nel settore della *grande distribuzione* vi è un elevato numero di contratti a tempo determinato impiegati generalmente – anche in questo caso - per le mansioni a minor contenuto professionale (sono, infatti, per lo più magazzinieri o commesse) al fine 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.

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 in base all’appalto vinto dalla cooperativa. Sono per lo più educatori professionisti, assistenti di base e operatori socio-sanitari con profili bassi ma anche medio - alti (come per le educatrici) e per lo più coinvolgono donne. Diffusi risultano i contratti a progetto per alcuni profili elevati (pedagogisti e psicologici) che svolgono attività di supervisione

rispetto a progetti definiti per un monte ore di lavoro piuttosto limitato legati sempre ad un appalto. Negli ultimi anni è in aumento il ricorso ai tirocini. Le regole più stringenti imposte negli appalti hanno portato una graduale diminuzione del numero di lavoratori non standard presenti, parallelamente però i referenti coinvolti ci hanno segnalato una più generale preoccupazione, anche questa legata alla 'logica' degli appalti pubblici e a quella del lavoro a 'progetto' che determinano un senso di insicurezza lavorativa anche per coloro che sono assunti a tempo indeterminato.

Una ragione trasversale ai diversi settori è indicata nella possibilità di un periodo di prova più lungo rispetto a quanto previsto dai contratti standard vigenti. Il lavoro subordinato a termine (sia nella forma di contratto in somministrazione sia in quella di contratto a tempo determinato), ma anche il lavoro parasubordinato, rappresenta, per alcuni testimoni una 'modalità' con cui le imprese si 'prendono del tempo' al fine di conoscere 'meglio' il lavoratore, di valutarne 'l'impegno'. Ciò che in ogni caso è fondamentale, per i referenti aziendali, è infatti la possibilità di poter valutare attentamente il "*feeling del lavoratore con l'organizzazione*".

Le organizzazioni coinvolte affermano, inoltre, di voler fare, nel prossimo futuro, un più largo uso dei tirocini e delle borse lavoro.

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 nel corso degli ultimi dieci anni all'uso diffuso di tale forma contrattuale<sup>1</sup>. Le collaborazioni risultano maggiormente utilizzate per ricoprire ruoli tecnici; il contratto a tempo determinato è stato invece impiegato per lo più per ruoli esecutivi ed amministrativi, anche se, come hanno affermato i referenti da noi coinvolti, soprattutto nel passato, il confine è, anche in questo caso, piuttosto incerto.

### **- Qualità del lavoro e prospettive delle organizzazioni rispetto ai lavoratori non standard**

Un'altra area indagata concerne alcune dimensioni relative alla 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, i referenti aziendali non rilevano differenze tra lavoratori standard e non standard: 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. 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).

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<sup>2</sup>.

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

---

<sup>1</sup> I referenti segnalano però come con la L. 247/2007 (ossia la normativa di attuazione del Protocollo sul Welfare) 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.

<sup>2</sup> 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.



esternalizzazione dei servizi o della produzione attraverso appalti, al fine, dunque, di scavalcare tali resistenze, come è 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.. Così abbiamo deciso di non aumentare più il settore operaio. 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”.*

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.

Per quanto concerne la stabilizzazione dei lavoratori, i datori di lavoro non nascondono le incertezze affermando che comunque *“sin dalla fase di assunzione il lavoratore è informato sulla possibilità di essere o meno stabilizzato”*. In ogni caso, 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”*. Per i referenti aziendali, i tempi di una possibile stabilizzazione si posizionano comunque tra i 12 e i 36 mesi. Nel settore meccanico la stabilizzazione è fortemente legata allo stato di salute delle imprese ed alle prospettive di crescita nel breve e medio periodo. Già nel settembre del 2008, la crisi del settore aveva portato diversi dirigenti coinvolti ad affermare che il futuro dei contratti non standard presenti era incerto:

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

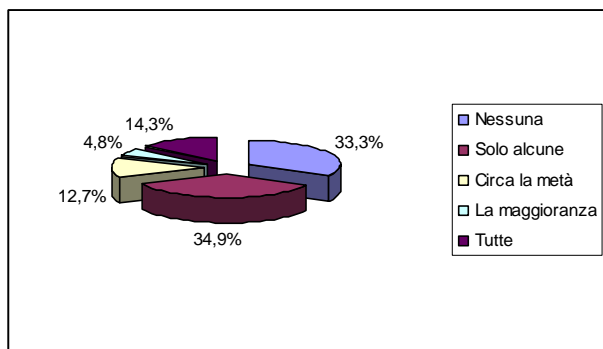
*“complessivamente il nostro fatturato negli ultimi tre anni è aumentato, ma è vero che una piccola flessione rispetto al trend di crescita negli ultimi tre mesi si inizia a sentire, per cui se questa flessione continuerà dovremo rivedere anche i nostri piani di assunzione”*

Mentre nei servizi alle persone sono i rinnovi degli appalti a determinare la continuità dell'impiego:

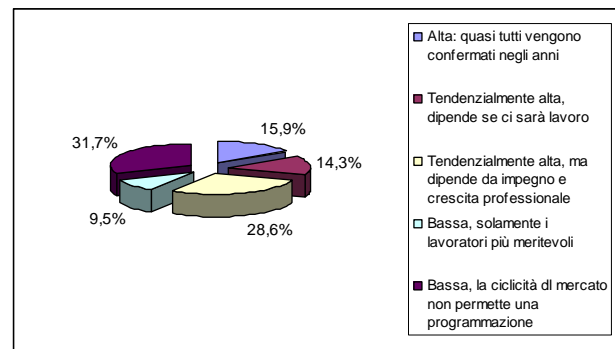
*“La precarietà in questo settore è data dal fatto che noi operiamo con l'ente pubblico e quindi subiamo le trasformazioni che vengono fatte al suo interno e poi abbiamo sempre pagato la precarietà derivante da contratti annuali biennali che non ti garantiscono nel lungo periodo. Il lavoratore quindi 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.

## Lavoratori non standard assunti nei 6 mesi successivi



## Possibilità di proroga dei contratti non standard



Anche alla domanda riguardante la possibilità di proroga del contratto non standard, i manager confermano 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.

Solo nella P.A. sono stati realizzati o sono in corso - non senza difficoltà - i processi di stabilizzazione previsti dalle ultime finanziarie.

### **- 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.

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 datori di lavoro indicano l'incompletezza della normativa presente e l'introduzione di forme contrattuali non sempre adatte al contesto italiano. I limiti incontrati dai manager coinvolti nell'utilizzo delle forme contrattuali non standard riguardano principalmente problematiche di carattere normativo e contrattuale.

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*

*preariato 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 aziendali rilevano l'esigenza di diffondere una cultura del controllo attraverso l'introduzione di sanzioni per evitare possibili forme di abuso che, soprattutto negli anni passati, si sono concretizzate. In tal senso, viene valutato negativamente il persistere da parte dei diversi istituti (quali quello previdenziale, assistenziale, delle camere di commercio) nel mantenere banche dati per la gestione dei lavoratori non standard differenziate e non comunicati, limitando la possibilità di realizzare controlli rispetto ad eventuali abusi e rendendo difficile una qualsiasi semplificazione delle procedure amministrative sul fronte delle imprese. Propongono, in alcuni casi, la definizione di un percentuale massima di lavoratori non standard rispetto al numero complessivo di addetti standard.

Quasi tutti i referenti concordano sull'esigenza di estendere anche ai lavoratori non standard gli ammortizzatori sociali oggi non presenti (o presenti solo in parte molto limitata per alcune forme contrattuali), anche se precisano che tale estensione non dovrà essere a carico delle aziende:

*“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”.*

I referenti aziendali rilevano inoltre come l'allargamento delle cosiddette politiche passive alle forme contrattuali non standard deve però avvenire solo se affiancato da un quadro di politiche attive 'concrete', capaci di attivare il soggetto nei momenti di non lavoro attraverso corsi di riqualificazione, inserimenti lavorativi, ecc.:

*“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.”*

È di conseguenza necessario, per i referenti aziendali, mettere in atto un processo volto a qualificare i soggetti che si occupano di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro e di interventi formativi al fine di garantire la qualità e l'efficacia dei servizi erogati.

Un ultimo elemento che ci preme rilevare concerne il fatto che la maggior parte dei dirigenti coinvolti ha, in conclusione, evidenziato come il dibattito sulla flessibilità v/ precarietà potrà essere definitivamente *superato* solo attraverso un processo volto a de-regolementare la flessibilità in uscita. Tra le ragioni che i referenti hanno descritto nel motivarci il ricorso al lavoro non standard (picchi produttivi, prolungamento del periodo di prova, ecc.) è necessario aggiungere – per quanto concerne il settore privato – la 'eccessiva' tutela del lavoro standard nelle organizzazioni di grandi dimensioni. Molti referenti evidenziano l'esigenza di 'liberarsi' di persone assunte con contratti standard che 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 la stabilizzazione dei lavoratori flessibili sta nella 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, diciamolo 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 manda in Slovacchia, lo manda in qualche modo a scopo punitivo, con tutte le garanzie legali e contrattuali, ci sono anche quelle tecniche lì per dissuadere il lavoratore...”*

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', 'incentivi all'esodo' di carattere economico da proporre in modo standardizzato (secondo la qualifica e l'anzianità) 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.”*

Parallelamente forti sono anche gli orientamenti verso un processo d'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 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 sono maggiormente critici nell'analizzare tale processo in atto, poiché mostrano 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.”*

*“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!”*

### **3.4. L’offerta di lavoro non standard: traiettorie professionali spezzate e prospettive per un incerto futuro**

Un’ultima fase della presente ricerca è finalizzata ad indagare, attraverso la somministrazione di un questionario<sup>3</sup>, 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.

#### **- Le traiettorie professionali dei lavoratori ‘non standard’: una vita lavorativa a termine**

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 donne e giovani, ma evidenzia anche una crescente quota di lavoratori over 36 anni (20,4%). Per quanto concerne il titolo di studio, il 16,3% possiede la licenza elementare o media, il 38,8% ha perseguito 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 precedentemente, rilevano come non trascurabile risulti la quota di coloro che hanno svolto studi superiori ed universitari, evidenziando 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.

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.

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). Le forme contrattuali più diffuse, nelle precedenti esperienze lavorative, sono i contratti a tempo determinato, 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. I settori nei quali i soggetti hanno operato sono principalmente il commercio, la pubblica amministrazione, la formazione ed il turismo.

L’ultima occupazione è stata ‘abbandonata’ nel 51% dei casi 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.

I settori in cui operano attualmente i lavoratori non standard risultano il commercio, la pubblica amministrazione, il turismo e i servizi di cura. Sono ancora le collaborazioni le forme contrattuali più diffuse nel nostro campione (44,9%), seguite dal lavoro a tempo determinato. 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

---

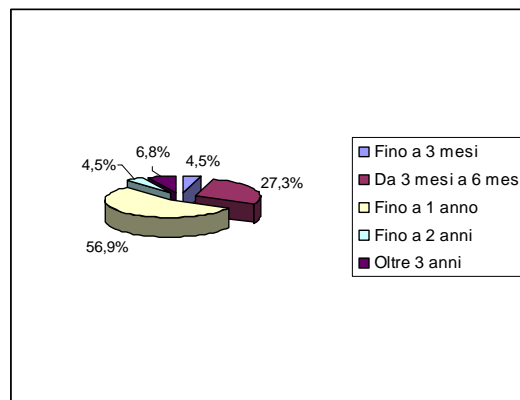
<sup>3</sup> Il questionario è stato somministrato attraverso tre differenti canali: lo sportello del Nidil-Cgil di Bologna, lo sportello dell’Alai-Cisl di Bologna e reti informali di lavoratori non standard. Si ringraziano le organizzazioni che hanno gentilmente collaborato.

come 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.

#### Da quanto svolgono l'attuale lavoro

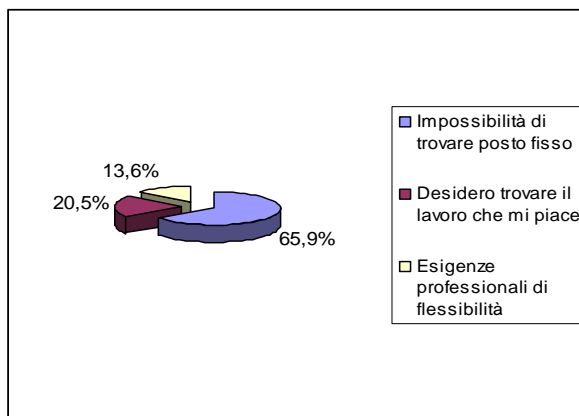
Durata	%
Meno di 6 mesi	34,7
Da 6 mesi a un anno	22,4
Da 1 anno a 3 anni	20,4
Da 5 a 10 anni	10,2
Oltre i 10 anni	8,2
Da 3 a 5 anni	4,1
Totale	100

#### Durata del contratto dell'attuale lavoro



Nel 65,3% dei casi i lavoratori non standard lavorano a tempo pieno, nonostante ciò l'attuale impiego non presenta 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.

#### Motivo della scelta dell'attuale forma contrattuale



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.

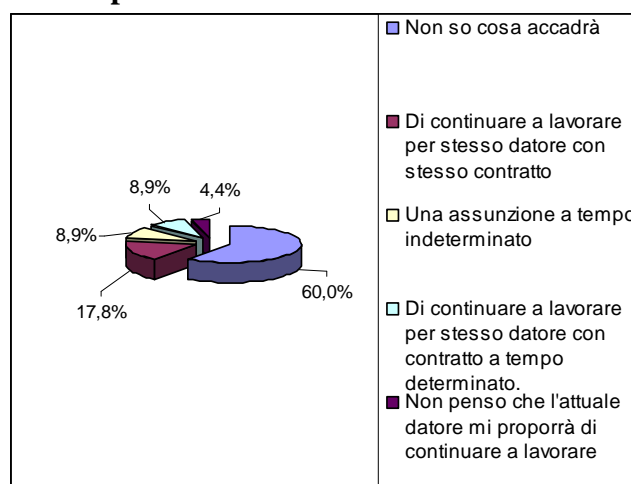
#### - Qualità del lavoro e prospettive per un incerto futuro

Al fine di ricostruire la condizione lavorativa dei collaboratori e il grado di soddisfazione sul lavoro svolto, l'indagine ha chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio su alcuni aspetti del lavoro svolto e quindi di esprimere un giudizio complessivo sull'attività lavorativa. L'esperienza lavorativa in corso non raggiunge la 'sufficienza', il giudizio complessivo è infatti pari a 5. Giudizi del tutto negativi sono quelli legati, da una parte, alla rappresentanza sindacale e, dall'altra, alle tutele previdenziali e agli ammortizzatori sociali. 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).

	<b>Media</b>
Impegno richiesto	7,92
Regolarità dei pagamenti	7,33
Rapporti con colleghi	6,83
Condizione ambiente fisico e sociale	6,51
Interesse nel lavoro svolto	6,25
Livello retribuzione	6,1
Considerazione da parte dei familiari	5,9
Possibilità di avere una formazione	5,64
Considerazione da parte degli altri	5,46
Possibilità di avere rapporti corretti con il datore di lavoro	5,32
Necessità di tenersi aggiornati	5,23
Disponibilità tempo libero	5,15
Possibilità di fare anche altri tipi di lavori	4,44
Copertura previdenziale	4,43
Varietà dei committenti	4,17
Rappresentanza sindacale	4,09
Ammortizzatori sociali	3,48
Tutela della maternità	3,2
Preoccupazione di perdere il lavoro	7,82
<b>Giudizio complessivo</b>	<b>5,02</b>

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.

### Che cosa pensa accadrà allo scadere del contratto?



Tale senso d'indeterminatezza rispetto all'immediato futuro (ricordiamo, infatti, che la maggior parte dei soggetti coinvolti ha un contratto 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%).

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%).

#### **- 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 d.lgs. 276/2003 di attuazione della legge 30/03 e lo valuta in modo abbastanza negativo. 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. I lavoratori riconoscono 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 salvaguardia in modo sufficiente i lavoratori.

#### **4. Riflessioni conclusive**

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

Una prima considerazione concerne la flessibilità quale modalità organizzativa del lavoro, ma anche quale forma contrattuale che costituisce, per i referenti aziendali coinvolti, una strada obbligatoria, da estendere. In tal senso, dalle testimonianze raccolte, la cultura della flessibilità permea le organizzazioni di tutti i settori produttivi. Pochi sono stati i soggetti che hanno tentato di mettere in dubbio le pratiche, i valori, i comportamenti che, inevitabilmente, la cultura della flessibilità porta con sé ed una dimensione che ha un rilievo particolare è sicuramente quella della meritocrazia. Come abbiamo descritto, 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, responsabili, 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.

Un rischio, come evidenza Sennett (2006), concerne il fatto che la meritocrazia, così come questa si è manifestata nel post fordismo, si fonda sull'idea di potenziale, su di una *forma mentis* fondata sulla logica processuale, sulla mobilità e superficialità. 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 – 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. I referenti coinvolti, come abbiamo affermato, riconoscono l'importanza della qualità del lavoro intesa però principalmente come qualità della prestazione lavorativa richiesta al lavoratore: in altre parole è messa – a nostro avviso – maggiore enfasi sull'obiettivo (la qualità della prestazione) rispetto agli strumenti e alle condizioni di lavoro con cui il lavoratore può perseguire un dato obiettivo. Com'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 a 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 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 verte sulle possibili soluzioni proposte dai referenti aziendali per superare gli abusi presenti in alcuni settori 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 nella definizione di un tetto massimo di lavoratori non standard da assumere rispetto al numero di lavoratori standard presenti in una organizzazione. Più volte è poi ribadita la necessità di riorganizzare e riqualificare le agenzie che si occupano d'intermediazione del mercato del lavoro, pubbliche e private. A queste, infatti, la L. 30/2003 aveva dedicato grande attenzione: le agenzie d'intermediazione tra la domanda e l'offerta di lavoro erano indicate come attori chiave per sostenere i lavoratori flessibili nelle fasi di transizione tra un'occupazione e 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.

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. 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 bisogno.

Referenti aziendali e lavoratori sembrano, su questo punto, incontrarsi riconoscendo le lacune del sistema previdenziale nel nostro paese per i lavoratori non standard. Nello stesso tempo però i dirigenti coinvolti ribadiscono l'esigenza di subordinare l'accesso ai sostegni previdenziali a un comportamento pro-attivo dell'individuo nella ricerca dell'occupazione. I referenti aziendali sostengono perciò in modo forte il cosiddetto principio di condizionalità<sup>4</sup> (Liso, 2007b; 2008) che subordina l'accesso alle prestazioni a un comportamento pro-attivo dell'individuo, poiché conferisce di fatto ai servizi per l'impiego il potere di far perdere il requisito necessario all'erogazione della prestazione previdenziale – ovvero lo status di disoccupato – a quei lavoratori che, senza giustificato motivo, rifiutino offerte di lavoro congrue o la partecipazione a iniziative formative (o di altro tenore) per migliorare la loro occupabilità. Anche in questo caso è possibile segnalare alcuni possibili rischi se, a tali principi, non si applica una responsabile implementazione nelle pratiche. Abbiamo già cercato di sottolineare che caratteristiche quali intraprendenza, autonomia, mobilità, adattabilità, occupabilità, disponibilità, flessibilità, creatività, non possono essere intesi come pre-requisiti individuali sganciati dai supporti sociali che potrebbero sostenerli (quell'insieme cioè di diritti, risorse e regolazioni collettive che in passato li hanno alimentati). Come il principio della meritocrazia dentro le organizzazioni, il principio di condizionalità, fuori dalle organizzazioni, pare richiedere agli individui di farsi carico personalmente dei propri successi e fallimenti proprio quando l'intermittenza delle carriere lavorative richiederebbe invece a nostro avviso di essere ricomposta in un quadro di sostegni istituzionali unitari e non ulteriormente frazionati (soprattutto per coloro che hanno un deficit di risorse e che hanno poco da offrire in termini di mobilità e di adattabilità). Oltretutto, si deve valutare un rischio di erosione di risorse personali negli attuali orientamenti che tendono a condizionare gli interventi di sostegno all'assunzione di un atteggiamento attivo, nei confronti di chi, come i lavoratori non standard, deve già dimostrare, giorno dopo giorno, notevoli doti di mobilità e di adattabilità.

Ecco che la recente crisi ha sollevato in modo ancora più forte le questioni sopra sinteticamente toccate. 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 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, 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, hanno evidenziato come si stesse assistendo a 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 hanno evidenziato un'elevata preoccupazione relativamente alla 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 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, 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

---

<sup>4</sup> Questo principio introdotto nel 2000 – e rimasto per lungo tempo in effettivo – ha assunto nuova centralità nelle politiche del lavoro più recenti, dal Protocollo su previdenza, lavoro e competitività del 2007 al recente "pacchetto anticrisi" (art. 19, d.l. n. 185 del 2008, convertito in l. n. 2 del 2009).

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 ricorrendo, in nome dell'attuale crisi, in modo sempre più ampio al lavoro non standard.