

## 4. LA FLESSIBILITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO

*Nadia Caporrella*

### 4.1. A CHE SERVE LA FLESSIBILITÀ?

Il mercato del lavoro italiano è stato per molto tempo, o almeno tale si riteneva, piuttosto rigido e caratterizzato da tanti vincoli normativi, quelli che Guido Carli chiamava “lacci e laccioli”, che ne limitavano in qualche misura le possibilità di ulteriore crescita.

L’ipotesi che stava alla base di questo assunto e della opinione diffusa che ne derivava era tratta dalla teoria economica neoclassica. Secondo questa teoria, dall’incontro delle curve di domanda e di offerta nel mercato del lavoro si determina il livello di equilibrio di piena occupazione agendo sul salario. Ma il costo del lavoro però non può essere inteso in senso stretto solo come salario, bensì deve essere inteso in senso lato, ovvero come sommatoria sia delle componenti monetarie, quali il salario, sia di altre componenti, tra i quali i costi indiretti come gli oneri fiscali e contributivi, gli oneri connessi a spese, ad esempio all’antinfortunistica, gli oneri non monetari, come le possibilità di licenziamento, la flessibilità degli orari di lavoro, etc. Fattori che incidono direttamente od indirettamente sul costo del lavoro e sulla gestione complessiva del fattore lavoro, traducendosi quindi in un costo più a lungo termine.

Già la crisi degli anni Trenta e la teoria keynesiana avevano contribuito a mettere in discussione il modello neoclassico della piena occupazione, modello basato su una semplice azione sui salari.

Ma è soprattutto nel dopoguerra che si è compreso come non fosse sufficiente agire solo sul salario per poter spingere su una crescita dell’occupazione. In generale si ritenne che, in particolare in Italia, questi fattori non monetari fossero anche più importanti nel determinare le decisioni dell’imprenditore al momento dell’assunzione del lavoratore. Quest’ultimo, una volta assunto, era difficile da utilizzare a discrezione del datore di lavoro e da licenziare a prescindere dal suo rendimento o quando era necessario, fatta salva la sola eccezione della cosiddetta “giusta causa”.

In particolare in Italia è in vigore lo Statuto dei lavoratori che fissa alcuni principi per i comportamenti e le azioni nel mercato del lavoro. Rimangono escluse dallo statuto dei lavoratori solo le imprese con meno di 15 dipendenti. Si riteneva che, nella realtà del caso italiano, tali vincoli venissero aggirati col ricorso al lavoro nero o sommerso, alla evasione degli obblighi fiscali, contributivi, antinfortunistici. E pertanto, essendo il mercato del la-

voro italiano quello più rigido, era anche quello col lavoro nero più diffuso tra i paesi più sviluppati.

Partendo da questo schema concettuale si è cominciato negli ultimi decenni ad intervenire con cautela e con gradualità nell'introdurre elementi modificativi della normativa, elementi di flessibilizzazione, deroghe, eccezioni, diverse forme cioè di alleggerimento di "lacci e laccioli", ed elementi per favorire la emersione del lavoro nero. Una forma di lavoro flessibile, esistente da molto tempo in Italia e finalizzata a scopi ben precisi di formazione del lavoratore, l'apprendistato, veniva nei fatti sovrautilizzato come forma di flessibilizzazione.

Ci si chiede se i nuovi strumenti di flessibilizzazione del mercato del lavoro siano stati efficaci o meno. Da una valutazione di massima si evince che un certo aumento della occupazione tali innovazioni lo hanno prodotto, ma resta da chiedersi se un aumento del lavoro con queste caratteristiche di precarietà rappresenti la soluzione migliore, o se invece esso non porti a cambiamenti del mercato del lavoro ed addirittura degli assetti sociali complessivi tali da stravolgere la società italiana quale si è venuta costruendo nel corso dell'ultimo mezzo secolo.

La familiarizzazione con il concetto di flessibilità ha favorito l'insorgenza di numerose tipologie di lavoro contrapposte o complementari a quelle già esistenti. L'insieme di tali nuove forme di lavoro sono state definite "atipiche" e di conseguenza coloro che hanno contratti di lavoro diversi da quelli classici sono detti "lavoratori atipici".

Volendo classificare tali nuove forme di lavoro si hanno almeno quattro principali tipi: il part-time, le collaborazioni coordinate e continuative, il tempo determinato e l'interinale.

Si possono ancora citare: i contratti formazione e lavoro, i lavori socialmente utili e via dicendo.

Vanno aggiunti altri strumenti di intervento quali ad esempio i patti di programma che agiscono su aree territoriali ristrette e consentono la stipula di accordi in deroga tra le parti interessate, datori di lavoro, lavoratori, enti pubblici, stabilendo deroghe ad orari di lavoro, salari, etc. allo scopo di favorire lo sviluppo di aree arretrate.

Delle nuove forme di lavoro che sono state introdotte, alcune sono modifiche di forme già esistenti da tempo, come ad esempio l'apprendistato e la CIG, che nel corso degli anni sono state più volte modificate, ed altre nuove sono state introdotte nel tempo. Alcune di esse sono state in vigore per qualche anno e poi abolite, altre non più prorogate o non più finanziate. La misurazione di queste forme di lavoro non è molto facile, vi sono carenze che vanno colmate per arrivare ad una misurazione compiuta di questo fenomeno che si va tuttavia diffondendo e assume un peso sempre più rilevante.

Si è partiti da un'importante constatazione: l'Italia è sempre più in linea con gli altri paesi europei per ciò che riguarda lo sviluppo economico ed è sempre più caratterizzata dalla flessibilità del suo mercato. È evidente che il fenomeno di crescita si è avuto complessivamente in tutta Italia, ma ciascuna regione ne è stata investita in misura diversa.

Tale crescita si intreccia con altri fenomeni quali appunto: presenza femminile sul mercato, sviluppo economico di alcuni settori. Dall'analisi dei dati a nostra disposizione, provenienti da diverse indagini, abbiamo potuto delineare gli aspetti principali del fenomeno, sia a livello nazionale che regionale, nonché provinciale.

Al momento, salvo qualche ricerca estemporanea, l'indicatore più attendibile è dato dalla somma del numero di lavoratori part-time più quelli a tempo determinato, rilevati dall'ISTAT nell'Indagine sulle Forze di Lavoro, che esprime una misura molto vicina alla dimensione del nuovo lavoro.

I dati osservati ci forniscono le seguenti cifre: 3.464.000 sono i lavoratori atipici nel 2003, in crescita rispetto agli anni precedenti, di essi 1.583.000 sono i lavoratori a tempo determinato e 1.881.000 sono i lavoratori part-time.

I dati sulla regione Abruzzo, provenienti dalla stessa fonte, ci indicano più che un raddoppio del fenomeno, si è passati infatti da 27.000 unità nel 1993 a ben 59.000 nel 2003, mentre i lavoratori a tempo determinato sono 29.000 e quelli a tempo parziale sono 30.000.

Il grafico 4.1, che evidenzia i tassi di occupati atipici sul totale occupati, illustra chiaramente l'andamento del fenomeno e lo sviluppo che ha avuto nel corso dei dieci anni osservati, mettendo a confronto i dati abruzzesi con i dati nazionali.

In Abruzzo si sono avuti pochi momenti di "gloria" e diversi momenti piuttosto statici. La crescita di lavoratori atipici è stata poco significativa fino al 1996, il loro peso invece sugli occupati complessivi balza invece dal 7,6% nel 1996 all'11,8% nel 1998, fa seguito un periodo di relativa calma, o meglio di crescita lenta del fenomeno, senza scossoni.

Lo sviluppo del fenomeno a livello nazionale ha invece un andamento abbastanza regolare di crescita nel corso dei dieci anni esaminati, con un rallentamento dal 2001 ad oggi. In Italia tuttavia si passa da un'incidenza percentuale del 9,9 sul totale nel 1993 al 15,7% del 2003.

Possiamo anche citare una ricerca dell'associazione artigiani CGIA di Mestre che ha effettuato delle stime del fenomeno in Italia, secondo la quale risulta atipico un lavoratore su tre: ovvero 6 milioni e 900 mila, circa un terzo del totale degli occupati.

Da questi dati emerge inoltre che circa il 35% degli atipici ha un contratto da collaboratore coordinato e continuativo (Co. Co. Co.), circa 2,4 milioni di unità. I lavoratori part-time sono 1,9 milioni, quelli a tempo determi-

TAB. 4.1 - IL LAVORO ATIPICO IN ABRUZZO E IN ITALIA - Occupati part time e temporanei (val. assoluti in migliaia)

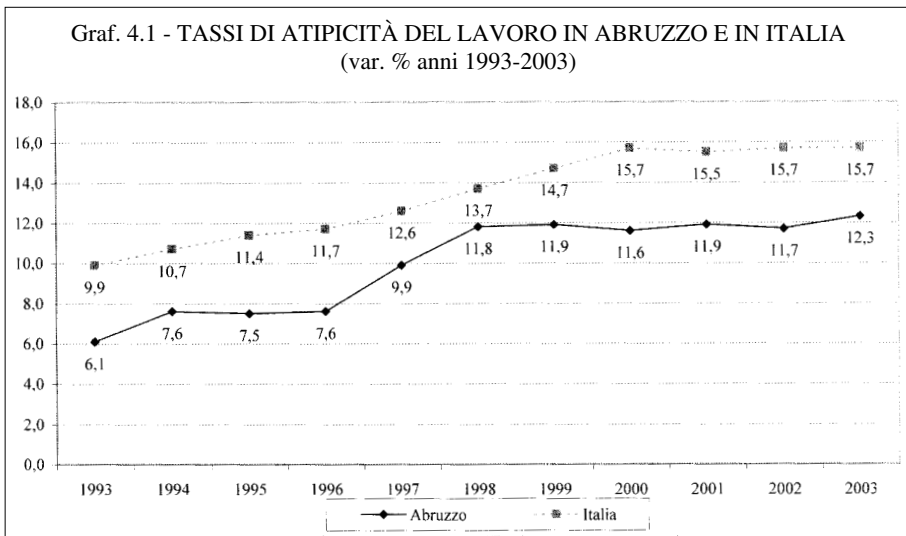
Anni	Abruzzo			Italia		
	Occupati in complesso a tempo parziale	Occupati dipendenti con occupazione temporanea	Totale occupati atipici	Occupati in complesso a tempo parziale	Occupati dipendenti con occupazione temporanea	Totale occupati atipici
1993	15	12	27	1.112	907	2.019
1994	17	16	33	1.175	977	2.152
1995	17	16	33	1.235	1.041	2.276
1996	18	16	34	1.295	1.064	2.359
1997	23	21	44	1.366	1.169	2.535
1998	26	25	51	1.472	1.288	2.760
1999	26	26	52	1.636	1.410	3.046
2000	26	26	52	1.779	1.530	3.309
2001	28	28	56	1.816	1.514	3.330
2002	27	28	55	1.870	1.563	3.433
2003	30	29	59	1.881	1.583	3.464

Fonte: ISTAT.

TAB. 4.2 - IL LAVORO ATIPICO IN ABRUZZO E IN ITALIA - Occupati part time e temporanei (val. %)

Anni	Abruzzo		Italia	
	Occupati atipici su totale occupati	Occupati dipendenti temporanei su totale dipendenti	Occupati atipici su totale occupati	Occupati dipendenti temporanei su totale dipendenti
1993	6,1	4,0	9,9	6,2
1994	7,6	5,5	10,7	6,8
1995	7,5	5,4	11,4	7,3
1996	7,6	5,4	11,7	7,4
1997	9,9	7,0	12,6	8,1
1998	11,8	8,4	13,7	8,9
1999	11,9	8,6	14,7	9,5
2000	11,6	8,3	15,7	10,1
2001	11,9	8,7	15,5	9,8
2002	11,7	8,3	15,7	9,9
2003	12,3	8,5	15,7	9,9

Fonte: ISTAT.



Fonte: ISTAT.

nato 1,6 milioni, gli apprendisti 475 mila, i lavoratori *in affitto* 375 mila, e i contratti di formazione lavoro 259 mila.

TAB. 4.3 - IL LAVORO ATIPICO IN ITALIA - Anno 2002

Tipologia	Numero
Collaboratori coordinati e continuativi	2.390.000
Lavoratori part-time	1.870.000
Lavoratori a tempo determinato	1.560.000
Apprendisti	475.000
Lavoratori in affitto	375.000
Contratti di formazione lavoro	259.000
Totale lavoratori atipici	6.900.000

Fonte: CGIA di Mestre.

La Lombardia vanta il numero più alto di atipici. Seguono il Veneto e l'Emilia Romagna. Quanto invece all'incidenza degli atipici sul totale dei lavoratori la quota più ampia spetta a Trentino Alto Adige (39%), seguito da Valle d'Aosta (38%) e Friuli Venezia Giulia (36%), in ultima posizione la Campania (22%).

Principale obiettivo del nostro lavoro è studiare l'attuale realtà del mercato del lavoro, soprattutto abruzzese, anche dal punto di vista delle modalità di accesso al mercato stesso.

La regione Abruzzo ha assistito a una crescita di lavoratori cosiddetti atipici, ma non è sicuramente una delle prime in classifica. Sempre in ambito regionale si può vedere che la classificazione dei dati in base al sesso ha prodotto un incremento percentuale di donne maggiore rispetto agli uomini. Per quanto riguarda i settori economici, com'è ovvio quello dove maggiormente attecchiscono le forme di lavoro non tradizionali, sono alcuni comparti dell'industria, il commercio e altri servizi.

Il motivo per cui in Abruzzo si registrano pochi impiegati con le nuove tipologie di lavoro è forse da cercare nel fatto che si tratta di una regione mediamente industrializzata, e certo non paragonabile ad alcune regioni del Nord dove appunto il lavoro part-time e le collaborazioni sono maggiormente presenti.

#### 4.2. LA STRUTTURA SETTORIALE E PROFESSIONALE DELL'OCCUPAZIONE

Oggi la struttura del sistema del lavoro italiano sembra basarsi su due grandi circuiti:

- a) il lavoro standard: è il lavoro classico o lavoro svolto secondo le modalità "convenzionali".

b) il lavoro atipico: abbraccia tutte quelle tipologie di lavoro che non rientrano in quello standard, esso assume le modalità “part-time”, a tempo determinato, interinale, nonché attività coordinata e continuativa.

Anche in Abruzzo si va introducendo l’ampia gamma delle tipologie del lavoro flessibile, è ancora un approccio lento ma comincia ad interessare, seppure in misura differenziata, tutti i settori economici e tutte le professionalità. Qualche differenza si riscontra anche rispetto alle variabili sesso ed età.

Rispetto ad altre realtà territoriali del paese l’Abruzzo è ancora in una posizione di retroguardia, soprattutto se si considerano le regioni del Nord.

Dall’analisi dei dati presenti nella tabella 4.4 possiamo effettuare un confronto immediato dell’Abruzzo con il resto delle regioni italiane e notare che in effetti la percentuale di lavoratori atipici sul totale occupati è la più bassa in assoluto soprattutto se confrontata con alcune regioni del Nord e con le isole.

Anche qui si confrontano due tipologie di occupazione atipica: il lavoro a tempo parziale e il lavoro temporaneo dei dipendenti. In Abruzzo su 478.000 occupati in complesso si hanno solo 30.000 occupati a tempo parziale; è di poco inferiore il numero degli occupati dipendenti a carattere temporaneo, 29.000 unità; sommando le due tipologie si arriva a 59.000 unità che costituiscono appunto il 12,3% di lavoratori atipici sul totale occupati, percentuale più bassa anche della media nazionale (15,7%).

Gli occupati dipendenti a carattere temporaneo sul totale dipendenti sono pari all’8,4%, livello leggermente inferiore alla media nazionale (9,9%); i dipendenti temporanei sul totale degli occupati sono il 6,1% contro il 7,2% della media nazionale. Gli occupati a tempo parziale sul totale occupati rappresentano il 6,3%, anch’esso leggermente inferiore alla media nazionale (8,5%).

Per quanto riguarda le differenziazioni tra i settori economici nell’utilizzo del lavoro flessibile, dalla nostra analisi emerge che almeno per quanto riguarda l’anno 2003 per l’Abruzzo le differenze non sono eccessive. Si va dal 10,7% di occupazione atipica nell’agricoltura, al 7,4% nell’industria, al 14,5% nei servizi; nello stesso anno in Italia la situazione è più differenziata, si va dal 27,6% di occupazione atipica nell’agricoltura, al 10,5% nell’industria, al 17,4% nei servizi.

Però bisogna considerare che negli anni precedenti in Abruzzo l’atipicità nell’agricoltura aveva raggiunto il 21,4% nel 2002 e nell’industria l’8,9% nel 1999.

Se si osserva il fenomeno relativo allo sviluppo dei lavori atipici nei vari settori economici nel corso degli ultimi anni in Abruzzo, si nota come una forte crescita si ha per il settore altre attività, e per l’agricoltura, settore

TAB. 4.4 - OCCUPATI PER POSIZIONE, CARATTERE DI TEMPO PIENO O PARZIALE DELL'OCCUPAZIONE E REGIONE (valori in migliaia di unità; Media 2003)

	Occupati in complesso			Occupati dipendenti			Quote percentuali		
	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale occupati	con occupazione permanente	con occupazione temporanea	Totale dipendenti	Occupati atipici su totale occupati	Occupati temporanei su totale dipendenti	Occupati a tempo parziale su totale occupati
Piemonte	1.682	150	1.832	1.215	104	1.319	13,9	7,9	8,2
Valle d'Aosta	50	5	55	36	5	40	18,6	11,8	9,9
Lombardia	3.683	381	4.064	2.853	206	3.059	14,5	6,7	9,4
Trentino-Alto Adige	374	55	429	277	37	314	21,5	11,9	12,8
Bolzano-Bozen	193	35	228	144	20	165	24,3	12,4	15,3
Trento	181	20	201	133	17	150	18,4	11,3	10,0
Veneto	1.781	222	2.004	1.317	116	1.433	16,9	8,1	11,1
Friuli-Venezia Giulia	450	53	503	355	33	388	17,2	8,6	10,6
Liguria	567	55	622	410	28	438	13,3	6,4	8,8
Emilia-Romagna	1.669	180	1.849	1.165	136	1.300	17,0	10,4	9,7
Toscana	1.347	136	1.483	928	95	1.023	15,6	9,3	9,2
Umbria	303	28	330	214	25	239	15,9	10,4	8,4
Marche	563	61	624	389	44	433	16,8	10,1	9,7
Lazio	1.918	138	2.057	1.397	144	1.540	13,7	9,3	6,7
Abruzzo	448	30	478	312	29	341	12,3	8,4	6,3
Molise	102	7	109	66	7	73	12,6	9,8	6,0
Campania	1.575	80	1.654	1.081	126	1.207	12,4	10,4	4,8
Puglia	1.180	67	1.247	773	124	897	15,3	13,9	5,3
Basilicata	171	12	183	116	16	132	15,7	12,3	6,7
Calabria	525	52	577	349	76	424	22,2	17,9	9,0
Sicilia	1.286	119	1.405	880	172	1.052	20,7	16,4	8,5
Sardegna	500	49	548	332	59	391	19,7	15,2	8,9
Italia	20.173	1.881	22.054	14.464	1.583	16.046	15,7	9,9	8,5
Nord-Ovest	5.981	592	6.573	4.514	343	4.857	14,2	7,1	9,0
Nord-Est	4.274	511	4.785	3.113	322	3.436	17,4	9,4	10,7
Centro	4.131	363	4.494	2.927	307	3.235	14,9	9,5	8,1
Mezzogiorno	5.788	415	6.203	3.909	610	4.519	16,5	13,5	6,7

Fonte: ISTAT.

però per il quale tuttavia, dopo un periodo di stasi tra il 1996 e il 1999 si è addirittura avuto un calo nell'anno 2000, seguito da una lenta ripresa e di nuovo valori più bassi nell'anno 2003.

I valori percentuali, ovvero il rapporto tra i lavoratori atipici impiegati nel settore agricoltura e gli occupati in complesso nel medesimo settore, fanno emergere un calo tra gli occupati in complesso nel settore, indipendentemente dalla forma di contratto utilizzata. Sembra che nell'industria il fenomeno sia meno diffuso, solo un 5% nel 1993, e la dinamica di crescita è oltretutto bassa, perché si arriva a quasi il 9% nel 1999, ma si ritorna a poco più del 7% nel 2003.

La ragione della crescita delle forme di contratto di lavoro non standard solo in alcuni settori, dipende dal fatto che alcune attività legate al commercio, al turismo, alla ristorazione, sono vincolate alla stagionalità, nel senso che l'attività si concentra solo in determinati periodi dell'anno, nei quali appunto è maggiormente richiesta la forza lavoro. Aumentano quindi le opportunità di lavoro a tempo determinato ad esempio nei periodi natalizi, o nei mesi estivi per il settore alberghiero e via dicendo.

Ma la maggiore richiesta di forza lavoro può avvenire anche solo per determinate fasce orario della giornata, come ad esempio per il settore commerciale che deve contattare i clienti e non può farlo se non in determinati orari, ed ecco che si sviluppano le forme di lavoro a tempo parziale.

Come già detto, una delle ragioni dello sviluppo delle forme di lavoro atipico sta nella rilevante espansione dell'occupazione femminile, le donne infatti, data la necessità di conciliare il lavoro di cura della famiglia e il lavoro retribuito per il mercato, sono più disponibili ad accettare forme di lavoro meno impegnative e soprattutto con meno ore di lavoro.

Aumento del livello di scolarizzazione, necessità di arrotondare il reddito familiare, nonché desiderio di realizzarsi fuori delle mura domestiche: questi i motivi che spingono le donne a cercare una occupazione retribuita. Il modello del mercato del lavoro abruzzese non si discosta da quello tipico italiano, infatti leggendo alcuni dati provenienti da diverse indagini è emersa una maggiore rappresentatività del "sesso debole" rispetto ai maschi, sia tra gli occupati in complesso a tempo parziale che temporaneo.

Su un totale di 478 mila occupati in complesso in Abruzzo sono 299 mila i maschi e 179 mila le femmine, di essi sono 7 mila i maschi impiegati con contratto a tempo parziale e 12 mila quelli con contratto a tempo determinato (o contratto temporaneo).

Mentre gli occupati di sesso femminile con contratto a tempo parziale sono 23 mila (12,8% dell'occupazione femminile totale) e quelle con contratto a tempo determinato sono 16 mila (8,9% dell'occupazione femminile totale).

Il lavoro a tempo sembra essere in generale più diffuso tra la forza lavoro giovanile, soprattutto quella studentesca che, spesso per arrotondare la paga settimanale, si adopera in “lavoretti” poco impegnativi e concentrati in periodi dell’anno inattivi per lo studio.

Ci sembrava interessante studiare l’andamento del fenomeno degli occupati atipici distinto per sesso nel corso degli ultimi 10 anni: si nota che mentre per i maschi quest’ultimo è cresciuto ma ci sono anche stati momenti di relativo calo, il fenomeno ha subito una crescita strepitosa per le donne, tanto che la percentuale è raddoppiata dal 1993 al 2003.

Se si confrontano i dati abruzzesi con quelli nazionali, per gli anni dal 1997 al 2003, si nota subito che la percentuale di dipendenti atipici, rapportata sia al totale dipendenti che al totale occupati, è sempre minore nella regione rispetto ai dati nazionali; lo stesso vale per i dati relativi agli autonomi atipici. Insomma negli anni considerati la crescita del fenomeno nella regione Abruzzo è minore rispetto a quella italiana.

#### 4.3. IL LAVORO PART-TIME

Una delle forme di lavoro diversa da quelle standard più conosciuta anche tra i comuni lavoratori è indubbiamente il part-time o lavoro a tempo parziale. Termine che non ha bisogno di ulteriori spiegazioni in quanto chiaro e ormai utilizzato nel linguaggio comune per esprimere quel lavoro caratterizzato da un tempo di lavoro di durata diversa dai tempi lavorativi standard (full time). Può assumere due forme: verticale o orizzontale a seconda della modalità con cui si usufruisce della riduzione delle ore di lavoro, riduzione che può interessare una o più giornate nel corso della settimana e prolungarsi per tutto l’anno, o in alternativa interessare uno o più mesi da usufruire durante il corso dell’anno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve prevedere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della sua collocazione temporale. La nuova normativa prevede la possibilità per il datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, nel limite disposto dalla contrattazione collettiva: tali ore di lavoro sono retribuite come quelle ordinarie, salvo diversa previsione del contratto collettivo. Il lavoratore a tempo parziale ha poi diritto a parità di trattamento nei confronti dei lavoratori a tempo pieno di pari qualifica (principio di non discriminazione); ha inoltre diritto di prelazione nel caso di assunzione di lavoratori a tempo pieno.

Il part-time, tradizionalmente sottodimensionato nel contesto italiano, da alcuni anni a questa parte si sta fortemente ampliando. Un obiettivo spe-

cifico negli indirizzi di Governo è l'avvicinamento alla media degli altri paesi UE.

Si evidenzia come gran parte della crescita occupazionale degli ultimi anni sia dovuta al part-time.

Tra le caratteristiche di questo mercato, si nota l'ineguale incidenza del part-time, per settore, sesso e classe d'età. Le maggiori differenze sono quelle attribuibili al sesso: il part-time sembra avere un'incidenza nell'occupazione più elevata nel caso delle femmine. Si tratta della constatazione di quanto precedentemente ipotizzato sulla base di una approfondita analisi delle caratteristiche dell'attuale mercato del lavoro, sempre più popolato dal sesso femminile a caccia di una posizione professionale adeguata alle esigenze della famiglia.

Quanto ai settori, l'incidenza è maggiore, a parte il dato estremo dell'agricoltura, nel terziario, in particolare nei servizi privati diversi dal commercio.

Meno marcate e significative sono le differenze nell'incidenza del part-time tra le varie classi d'età. Sembra più rilevante il ruolo del part-time tra i giovani, si registra infatti una tendenza alla crescita del part-time nella classe tra 25 e 34 anni, ed un relativo calo nelle classi più estreme, in particolare tra i più anziani.

La crescita del part-time è sì stata generalizzata, come già detto, ma è stata particolarmente accentuata per i maschi tra i più giovani ma non tra i più anziani, per le femmine tra quelle in età centrale. Una speculare differenziazione nei profili per età in base al sesso emerge tra Mezzogiorno, da una parte, e Nord-Est, all'estremo opposto. In particolare, si evidenzia che l'elevata incidenza del part-time in queste ultime regioni è in buona misura da attribuire alle femmine in età centrale.

Un diffuso timore connesso con la crescita del part-time è che esso rappresenti una sorta di occupazione precaria. Non è alieno da questo timore neppure l'indirizzo di accordare incentivi al solo part-time a tempo indeterminato.

Le cifre mostrano come nel corso degli anni considerati, dal 2001 al 2003, i lavoratori part-time a tempo indeterminato siano cresciuti più velocemente rispetto ai lavoratori part-time a tempo determinato.

Tuttavia sempre dai dati a disposizione sulle forze di lavoro si registra un cospicuo numero di lavoratori part-time anche per la professione degli autonomi, al pari dei lavoratori a tempo determinato.

Un modo di verificare la fondatezza di questi dati è quello d'adoperare le informazioni contenute nella indagine forze di lavoro sulla volontarietà o meno del part-time. Ne è scaturita una classificazione del part-time in 4 categorie – gli “involontari precari”, gli “altri involontari”, gli “altri volonta-

ri” ed i “volontari stabili”, ne scaturiscono due gruppi estremi (condizione di tempo determinato ma in cerca di altro lavoro e involontariamente part-time o, viceversa, condizione di tempo indeterminato, non in cerca di altro lavoro e volontariamente part-time).

Il gruppo dei volontari stabili è il più consistente ed è quello che ha evidenziato la maggiore crescita, specie negli ultimi anni. Maggior livello e maggior crescita sono da ascrivere principalmente alla componente femminile ed alle regioni del Centro Nord.

All’altro estremo, gli “involontari precari” sono una minoranza e non sono granché cresciuti (tranne che nel Mezzogiorno). È emerso inoltre che i maschi hanno migliori *chances* occupazionali (specie se non già occupati) e che il livello scolare ha un impatto in genere positivo. Per quanto riguarda l’età i più avvantaggiati sono le persone in età centrale e i capifamiglia.

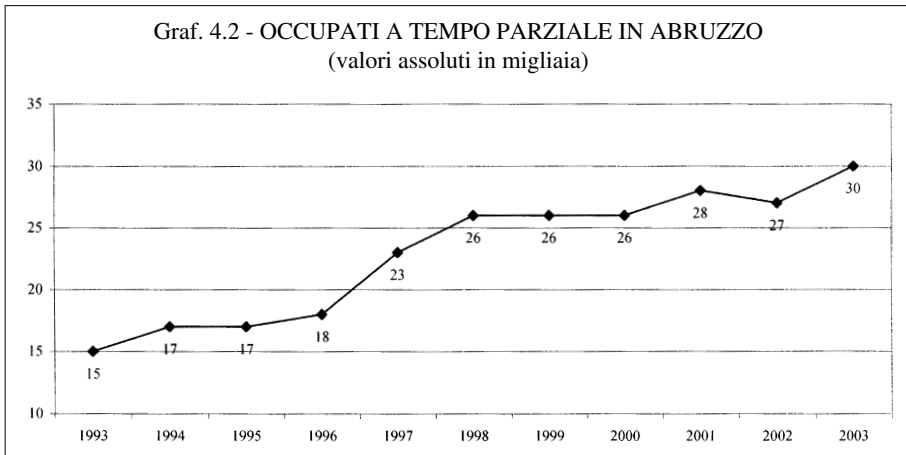
Concentrandosi sui lavoratori part-time, emerge nei dati una probabilità di rimanere occupato che è quasi sempre più bassa della probabilità per il corrispondente gruppo a tempo pieno. Complessivamente, si registrano perciò *chances* occupazionali future dei lavoratori part-time che sono più basse di quelle dei corrispondenti occupati full-time. Sembra che parte rilevante della differenza sia però dovuta alla differente struttura per età, sesso e posizione familiare dei due gruppi e non può quindi esser attribuita ad una intrinseca precarietà del part-time.

Anche in questo caso per studiare il fenomeno degli occupati con contratto di lavoro a tempo parziale nella regione Abruzzo utilizziamo la tabella 4.1. Un excursus storico che va dal 1993 al 2003 ci permette di determinarne l’eventuale crescita o decremento nel corso degli anni considerati. Fino al 1993 non si superano le 15.000 unità in Abruzzo, in Italia si sta sul milione e poco più di unità.

Lo sviluppo del fenomeno a livello nazionale ha un andamento abbastanza regolare di crescita nel corso dei dieci anni esaminati, con un rallentamento dal 2001 ad oggi. In Italia tuttavia si passa dal milione e 100 mila unità nel 1993 al milione e mezzo del 1998 e ai quasi 2 milioni del 2003.

Il grafico 4.2 ci illustra meglio l’andamento del fenomeno. La crescita di lavoratori part-time in Abruzzo è stata poco significativa fino al 1996, dal 1996 al 1998 si hanno incrementi consistenti, fa seguito un periodo di calma, nel 2001 il fenomeno ritorna ad aumentare seppur lievemente, e ritorna ad aumentare nel 2003 quando si arriva alle 30.000 unità, passando dal 3,3% di lavoratori part-time sul totale nel 1993 al 6,2% nel 2003.

Come già detto in precedenza, tra gli occupati a tempo parziale, anche in Abruzzo, le donne sono in misura prevalente. Difatti mentre i maschi sono solo 7 mila, costituendo appena il 2,3% del totale occupati maschi, il sesso debole ricopre il 12,8% (23 mila unità) del totale occupati femmine.



Fonte: ISTAT.

Se poi i dati vengono disaggregati per settore di attività economico si nota che il settore con il maggior numero di impiegati a tempo parziale è quello delle altre attività con 18 mila presenze femminili e 5 mila maschili.

Meno interessanti sono le cifre che si riferiscono al settore dell'industria: 4 mila addetti maschi e 4 mila femmine, e ancora meno quelle che si riferiscono al settore dell'agricoltura.

#### 4.4. IL LAVORO TEMPORANEO

Altra forma di lavoro che negli ultimi anni si sta diffondendo a macchia d'olio è quella che prevede l'apposizione di un termine di durata ad un contratto di lavoro subordinato.

A tale formula vi ricorre generalmente quell'azienda o ente pubblico che in un certo periodo dell'anno ha la necessità di incrementare le proprie risorse umane per svolgere una determinata attività e allora si avvale di offerta lavoro generalmente giovane.

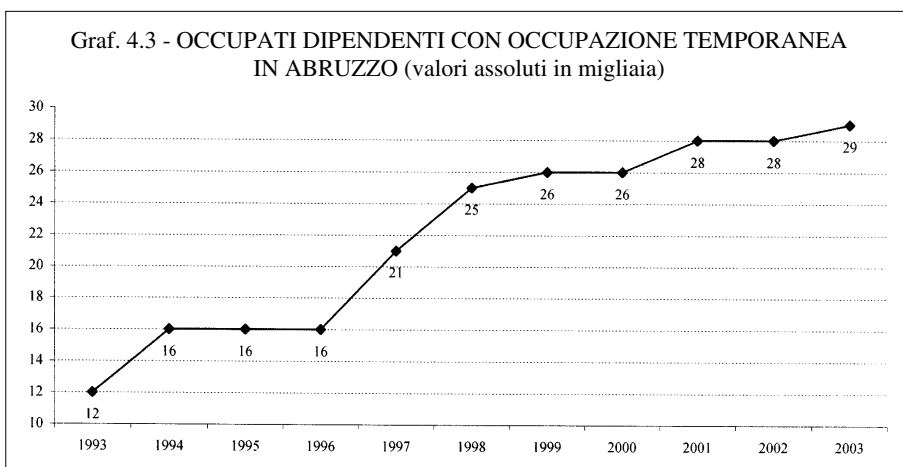
L'assunzione a tempo determinato può essere anche solo finalizzata alla realizzazione di un progetto che ha perciò un inizio ed una fine. Infatti contrariamente a quanto si pensi non sempre il contratto di lavoro temporaneo si traduce in lavoro permanente. Anzi la proroga del contratto è soggetta a limiti piuttosto stringenti: il contratto può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato.

Se prendiamo di nuovo in esame la tabella 4.1, vediamo come anche il lavoro temporaneo abbia avuto nel corso degli ultimi dieci anni uno sviluppo crescente.

L'analisi che riguarda i lavoratori dipendenti fa emergere che, dopo un periodo di stasi che va dal 1994 al 1996, il fenomeno ha ripreso la sua corsa verso l'alto.

La crescita dei lavoratori a tempo determinato in Abruzzo è stata poco significativa fino al 1996, dal 1996 al 1998 si hanno incrementi consistenti, fa seguito un periodo di stasi, nel 2001 il fenomeno ritorna ad aumentare seppur lievemente, e ritorna ad aumentare nel 2003 quando si sfiora la soglia delle 30.000 unità.

Il grafico 4.3 rende il fenomeno maggiormente visibile.



Fonte: ISTAT.

Anche il dato abruzzese sul lavoro temporaneo ha una spiccata connotazione è "femminile": si hanno infatti 16 mila occupati femmine rispetto a 12 mila occupati maschi. Ancora una volta il settore più popolato dalle donne è il terziario che registra 14 mila femmine e 7 mila maschi. I maschi sono però più concentrati nell'industria dove sono prevalenti rispetto alle femmine, è poco presente il tempo determinato per entrambi i sessi in agricoltura.

Dall'analisi dell'indagine sulle forze di lavoro del 2003 (tabella 4.5) i lavoratori a tempo determinato full time sono circa 19.400, mentre i lavoratori a tempo determinato part-time sono in Abruzzo 8.900, che se sommati ai lavoratori part-time con contratto a tempo indeterminato (12.500) raggiungono la quota di 40.900.

TAB. 4.5 - OCCUPATI ATIPICI PER REGIONE NELL'INDAGINE FORZE LAVORO - Anno 2003 (val. assoluti e %)

Regioni	A		B		C		D=A+B+C		E		H=D+E	
	Full-time tempo determinato (val. ass.)	Part-time tempo determinato (val. ass.)	Part-time tempo indeterminato (val. ass.)	Part-time tempo determinato (val. ass.)	Part-time tempo indeterminato (val. ass.)	Totale dipendenti (%)	Dipendenti totali (%)	Autonomi part-time (val. ass.)	Autonomi part-time su totale autonomi (%)	Autonomi part-time (val. ass.)	Autonomi part-time su totale autonomi (%)	Totale lavoratori atipici (val. ass.)
Piemonte e Valle d'Aosta	81,9	26,4	99,1	207,4	15,3	11,1	26,5	5,2	233,8	12,5		
Lombardia	157,2	48,4	252,3	457,9	15,0	11,4	71,5	7,5	529,4	13,2		
Trentino Alto Adige	28,9	8,3	35,3	72,5	23,1	17,2	9,7	9,0	82,2	19,5		
Veneto	83,7	31,7	140,4	255,9	17,9	13,0	43,6	8,0	299,5	15,2		
Friuli Venezia Giulia	26,3	6,9	33,4	66,7	17,3	13,5	11,2	10,2	77,8	15,7		
Liguria	19,2	8,5	35,0	62,8	14,4	10,3	9,8	5,6	72,6	11,9		
Emilia Romagna	103,3	31,9	102,7	237,9	18,4	13,1	37,6	7,3	275,5	15,2		
Toscana	70,3	23,5	76,3	170,1	16,7	11,7	31,9	7,3	202,0	13,9		
Umbria	19,4	5,4	15,7	40,6	17,1	12,5	5,2	6,1	45,8	14,1		
Marche	30,4	13,3	30,9	74,6	17,3	12,2	14,4	8,0	89,1	14,6		
Lazio	95,1	47,8	58,3	201,2	13,2	9,9	30,1	6,1	231,3	11,4		
Abruzzo	19,4	8,9	12,5	40,9	12,1	8,7	7,7	5,8	48,5	10,3		
Molise	4,9	2,3	2,8	10,0	13,7	9,3	1,4	4,2	11,4	10,6		
Campania	86,3	39,2	25,5	151,1	12,6	9,3	13,5	3,1	164,6	10,1		
Puglia	89,8	34,3	18,0	142,1	15,9	11,5	12,8	3,7	154,8	12,6		
Basilicata	11,0	5,1	4,2	20,3	15,4	11,3	2,7	5,5	23,0	12,7		
Calabria	45,2	29,9	15,0	90,0	21,5	15,9	6,5	4,4	96,6	17,0		
Sicilia	103,3	67,9	33,3	204,5	19,5	14,8	15,5	4,6	220,1	15,9		
Sardegna	39,5	19,6	17,3	76,4	19,6	14,2	10,2	6,8	86,6	16,1		
Italia	1.115,2	459,5	1.008,0	2.582,7	16,2	11,9	361,9	6,3	2.944,6	13,6		
Centro-Nord	715,7	252,3	879,5	1.847,5	16,1	11,8	291,6	7,1	2.139,1	13,7		
Sud	399,4	207,2	128,6	735,2	16,4	12,0	70,3	4,3	805,6	13,2		

Fonte: Elaborazione Oml su dati ISTAT, Indagine sulle forze di lavoro.

Ci sembrava opportuno soffermare la nostra attenzione anche su alcuni dati provinciali esaminando i dati che si riferiscono a fonti dell'INAIL, e considerare nello specifico le quattro province abruzzesi. Nel complesso della regione, i dati INAIL ci indicano un peso del 19,7% delle assunzioni a tempo determinato sulle assunzioni totali.

In provincia de L'Aquila le assunzioni a tempo determinato sono il 14,7% delle assunzioni complessive. I dati riferiti alla provincia aquilana parlano di un aumento nelle assunzioni a tempo determinato di 819 unità dal 2001 al 2003, incremento del 28%, a fronte di un notevole aumento delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato, che passa da 2.688 del 2001 a 4.004 del 2003, con un incremento di ben 48%.

In provincia di Teramo le assunzioni a tempo determinato sono il 12,9% delle assunzioni complessive. Anche per la provincia teramana i dati relativi alle cessazioni non sono confortanti, aumentando del 64%, seppure le assunzioni sono aumentate nel corso dei tre anni considerati del 39%, si è infatti passati da 2.772 unità a 3.871.

In provincia di Pescara le assunzioni a tempo determinato sono il 34,7% delle assunzioni complessive. La provincia di Pescara sembra essere la più generosa a livello di assunzioni di lavoratori a tempo determinato, in valore assoluto si sfiora la quota delle 10 mila unità, pur essendo aumentate solo del 12% negli ultimi tre anni considerati, e così pure le cessazioni hanno subito un incremento perfettamente identico.

In provincia di Chieti le assunzioni a tempo determinato sono il 16,9% delle assunzioni complessive. Soddisfacenti sono i dati relativi alle assunzioni che abbiamo in provincia di Chieti in quanto dal 2001 al 2003 si è passati da 3.838 unità a 5.219 con un incremento del 35,9%, ma per lo stesso periodo si registra un incremento di cessazioni del 43,2%.

Insomma l'unica provincia degna di lode sotto questo profilo è quella pescarese; si può ipotizzare che questa differenza sia dovuta ad una più ampia presenza del settore turistico o di altro terziario.

Se invece si confrontano i nostri dati regionali con quelli dell'intero territorio nazionale, si nota che possiamo vantare in Abruzzo un aumento del 24% nei tre anni considerati rispetto ad un aumento del 21,6% dell'Italia. Ma, a parte la provincia di Pescara, deteniamo il primato delle cessazioni, con un incremento di esse del 33% in Abruzzo contro un incremento del 28% per l'Italia.

In base alle classi di dimensione aziendale, sempre da fonte INAIL, si evince che il maggior numero di assunzioni a tempo determinato viene registrato nelle aziende con classe di dipendenti da 11 a 50 e da 50 in poi, lo stesso vale per le cessazioni.

Se il fenomeno lo si osserva, poi, in base al settore economico, emer-

ge che i settori economici che vedono un maggior impiego di lavoratori a tempo determinato sono il settore alberghiero e ristorazione (7.500 unità), seguito dall'agricoltura, dalle costruzioni, dalle attività immobiliari (circa 2 mila unità in ciascun settore).

Le ragioni di tale situazione sono abbastanza intuibili: questi settori sono molto legati alla ciclicità delle stagioni. Gli stessi andamenti si registrano per le cessazioni. Per quanto riguarda la classe di età degli addetti, quella maggiormente rappresentativa raggruppa i giovani tra i 18 e i 35 anni.

#### 4.5. LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE O LAVORO PARASUBORDINATO.

Parliamo adesso di una forma di lavoro che si distingue dalle precedenti trattate per la sua caratteristica di “non subordinazione”. Comunemente indicata con la sigla Co. Co. Co., la collaborazione coordinata e continuativa è un rapporto di collaborazione, di carattere non occasionale, coordinata con l'attività del committente, svolta appunto senza vincolo di subordinazione in modo personale e senza impiego di mezzi organizzati e a fronte di un corrispettivo.

La sua storia è piuttosto breve: nasce solo nel 1995 con la Legge 335/1995 (art. 409 del Codice di procedura civile) e già a partire dal 2003 subisce un forte ridimensionamento. Infatti la recente riforma del mercato del lavoro, attuata con decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha introdotto la figura del lavoro a progetto con la finalità di arginare, nel settore privato, l'abuso delle attuali collaborazioni coordinate e continuative che per questa ragione andranno ricondotte alla modalità “a progetto” in ragione della autonomia del collaboratore.

Occorre, però, chiarire già adesso che il decreto legislativo citato, come già disposto dalla legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, ha sancito espressamente l'inapplicabilità delle disposizioni ivi contenute alle pubbliche amministrazioni ed al loro personale e ha inoltre previsto che il Ministro per la Funzione Pubblica convochi le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del decreto legislativo, anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi nella materia.

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ha tuttavia rappresentato, nel periodo della sua applicazione, sicuramente la forma più adatta a coloro che cercano un tipo di lavoro che non impegni quotidianamente e che non dia vincoli di orario, è stato una sorta di libera professione dove la prestazione viene gestita in base alle esigenze del collaboratore. Non

sempre però tale forma di contratto viene scelta, anzi spesso diventa l'unico modo possibile per lavorare.

Il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative è stata una delle forme di lavoro cosiddetto atipico in costante crescita. Gli iscritti alla speciale gestione separata presso l'INPS sono quasi triplicati tra il 1996 e il 2002, giungendo quasi a 2 milioni e mezzo di unità.

Ci sembrava interessante citare alcune caratteristiche dei lavoratori parasubordinati in quanto tale tipologia di lavoro si colloca in una zona grigia tra il lavoro dipendente e il lavoro autonomo. A volte questo tipo di collaborazioni sono semplici prestazioni di lavoro, a volte si trasformano in assunzione permanente, assumendo quindi la funzione di "porta d'ingresso" nel mercato del lavoro.

Possono delinearci sinteticamente dei percorsi caratteristici:

a) *il parasubordinato puro*

Riguarda chi ha svolto esclusivamente lavoro parasubordinato, sono molto più della metà di tutti i parasubordinati. Una prima considerazione è quindi che la condizione di parasubordinato tende ad essere stabile nel tempo per un gruppo consistente di lavoratori.

b) *il parasubordinato occasionale*

Una minima parte dei parasubordinati del 1996 l'anno successivo non figurava più nell'universo INPS. Anche in questo caso, tra le uscite sono sovrarappresentati coloro che erano esclusivamente parasubordinati l'anno precedente, tanto che le uscite dall'universo INPS riguardano per la quasi totalità quest'ultimo gruppo.

Emerge quindi dall'analisi dei flussi tra anni diversi un secondo percorso caratteristico che riguarda più di 1 su 10 parasubordinati: è il percorso di chi, non transitando da altre occupazioni, esercita occasionalmente una prestazione di collaborazione coordinata e continuativa in un anno per poi abbandonare il mondo del lavoro l'anno successivo.

c) *il parasubordinato "nella zona grigia"*

Il restante 30% del totale dei parasubordinati del 1996 si colloca l'anno dopo a cavallo delle aree del lavoro dipendente o autonomo: in particolare, il 6,9% abbandona sicuramente la condizione di parasubordinato per diventare dipendente (3,9%) o autonomo (2,3%), mentre il 23,1% presenta nel 1997 contribuzioni in diverse gestioni. Si potrebbe forse concludere che i parasubordinati "nella zona grigia" (poco meno di uno su tre del totale) per circa metà transiterebbero verso una forma di lavoro più definita (alle dipendenze o autonoma) e per l'altra metà assumerebbero tali forme di lavoro pur conservando contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

La gestione separata è quasi prevalentemente formata da collaboratori, nel 2002 pari al 90% del totale, i professionisti costituiscono l'8% e i collaboratori/professionisti il 2%.

La distribuzione degli iscritti sul territorio non è omogenea. I dati del 2002 indicano che il 56% risiede al Nord, il 23% al Centro e il 20% al Sud.

Gli iscritti uomini sono in leggera prevalenza, costituendo nel 2002 il 53,7% del totale. L'analisi per classi d'età rivela che il 21,5% degli iscritti si posiziona nelle classi inferiori a 29 anni, e ben il 78,5% nelle classi adulte, di cui il 53% nelle classi centrali 30-49 anni. Anche se la crescita dei coperti da contribuzione è stata rilevante (tra il 1996 e il 1999 si è registrato un incremento di più del 50%), negli anni si è accentuata la differenza tra il loro numero e quello degli iscritti alla Gestione. Nel 1996 risultavano coperti da contribuzione l'83,2% degli iscritti, nel 1999 la percentuale è diminuita al 51%.

L'eterogeneità di situazioni che caratterizza il "popolo" dei collaboratori coordinati e continuativi è testimoniata dal fatto che - facendo riferimento all'anno 1996 - in molti casi la condizione di parasubordinato si accompagna o è seguita, negli anni successivi, da altre esperienze lavorative (lavoro dipendente, artigiani e commercianti), mentre per la metà dei contribuenti rappresenta la sola condizione professionale da cui ricavano reddito.

Dalla tabella relativa ai dati dell'ultimo censimento del 2001 emerge che la Lombardia detiene il record di lavoratori Co. Co. Co. con 201.000 contratti, ovvero il 5,2% del totale addetti nelle unità locali rilevate, segue il Lazio con 95.000 contratti, e poi il Veneto, l'Emilia Romagna e la Toscana; l'Abruzzo è solo al 15° posto con 15.000 collaboratori su 411.000 addetti in totale, ovvero il 3,7%.

I lavoratori Co. Co. Co. in Abruzzo sono così distribuiti: 10.000 addetti sono impiegati in altri servizi (66,9% del totale), 2.700 addetti nell'industria (17,5%) e 2.400 addetti nel commercio (15,6%).

Il grafico seguente fotografa ancora meglio la situazione di una regione, l'Abruzzo appunto, quasi in coda rispetto alle altre regioni italiane.

La classificazione dei dati per settore economico e regione, mostra che il settore maggiormente rappresentato dai lavoratori con contratto di collaborazione è Altri Servizi, seguito dall'Industria e dal settore Commercio.

Sempre dai dati dell'ultimo Censimento dell'industria e servizi, è stato possibile vedere come il fenomeno si distribuisce all'interno del territorio abruzzese, operando una classificazione per province e comuni.

Non sembrano esserci grosse differenze tra le province abruzzesi, tuttavia mentre nella provincia di Teramo i lavoratori Co. Co. Co. rappresentano il 3,4% della occupazione extragricola totale, e nella provincia di Chieti sono il 3,2% del totale addetti extragricoli, nella provincia di Pescara si arriva ad una percentuale del 3,9% ed in provincia de L'Aquila si arriva al 4,1%

TAB. 4.6 - UNITÀ LOCALI, ADDETTI TOTALI E LAVORATORI FLESSIBILI PER SETTORE ECONOMICO, REGIONE E PROVINCIA - Anno 2001

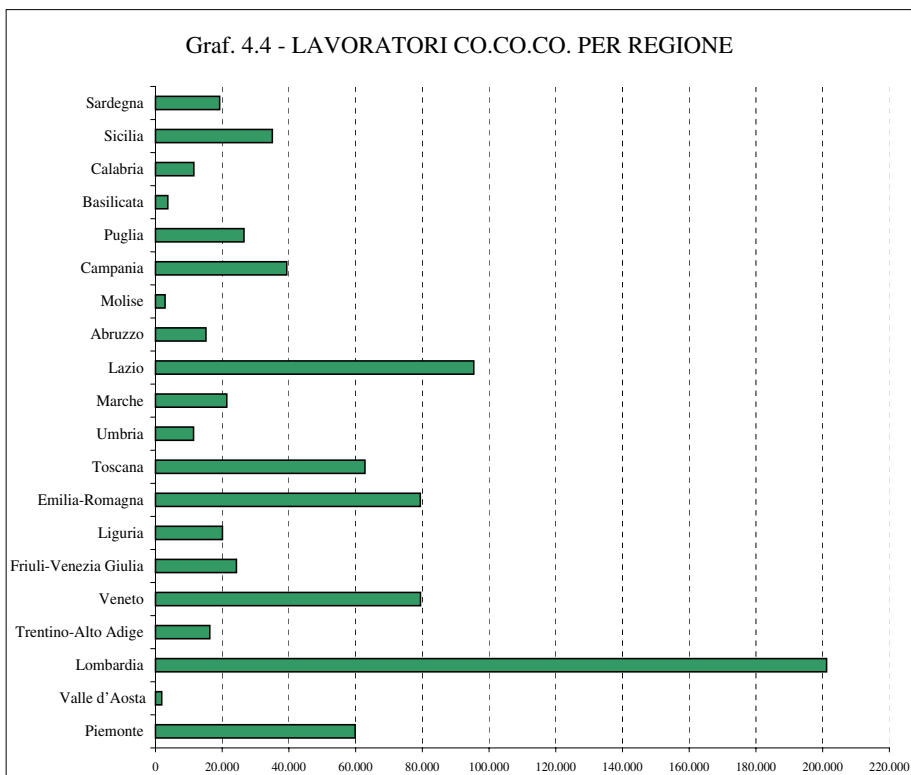
Regioni	Co Co Co				Interinali			
	Totale	Industria	Commercio	Altri servizi	Totale	Industria	Commercio	Altri servizi
Piemonte	59.856	14.166	9.015	36.675	11.782	7.645	895	3.242
Valle d'Aosta	1.875	390	201	1.284	157	88	17	52
Lombardia	201.183	48.660	27.162	125.361	34.284	19.297	3.676	11.311
Trentino-Alto Adige	16.278	2.814	2.639	10.825	1.426	823	117	486
Veneto	79.439	21.787	14.268	43.384	11.966	7.706	849	3.411
Friuli-Venezia Giulia	24.263	5.354	3.445	15.464	3.435	2.320	225	890
Liguria	20.073	3.249	3.852	12.972	1.896	614	152	1.130
Emilia-Romagna	79.389	19.517	13.279	46.593	12.254	7.171	1.243	3.840
Toscana	62.796	15.167	11.065	36.564	6.004	2.891	504	2.609
Umbria	11.426	2.449	1.712	7.265	1.006	557	94	355
Marche	21.371	5.323	3.491	12.557	3.060	2.118	139	803
Lazio	95.410	13.352	12.462	69.596	11.191	3.172	999	7.020
Abruzzo	15.140	2.657	2.358	10.125	3.260	2.025	177	1.058
Molise	2.872	510	471	1.891	501	252	14	235
Campania	39.352	4.922	4.874	29.556	5.681	1.968	265	3.448
Puglia	26.538	3.916	4.365	18.257	3.962	1.478	173	2.311
Basilicata	3.692	527	499	2.666	329	114	30	185
Calabria	11.500	1.262	1.459	8.779	1.607	236	189	1.182
Sicilia	35.024	4.603	5.362	25.059	3.475	437	235	2.803
Sardegna	19.243	2.483	2.580	14.180	1.342	272	121	949
Italia	826.720	173.108	124.559	529.053	118.618	61.184	10.114	47.320

Regioni	Co Co Co				Interinali			
	Totale	Industria	Commercio	Altri servizi	Totale	Industria	Commercio	Altri servizi
L'Aquila	3.458	493	471	2.494	495	277	34	184
Teramo	3.555	800	532	2.223	1.080	645	31	404
Pescara	3.987	526	629	2.832	519	239	43	237
Chieti	4.140	838	726	2.576	1.166	864	69	233
Abruzzo	15.140	2.657	2.358	10.125	3.260	2.025	177	1.058

Fonte: ISTAT Censimento industria e servizi 2001.

Graf. 4.4 - LAVORATORI CO.CO.CO. PER REGIONE



Fonte: ISTAT.

dei Co. Co. Co. sul totale addetti. Chieti si presenta con un numero di collaboratori professionali di 4.140 (27,3% dell'Abruzzo), con una percentuale leggermente inferiore si propone Pescara, seguita da Teramo e L'Aquila. La provincia pescarese detiene il primato di contratti di collaborazione negli Altri Servizi, mentre per il Commercio la più popolosa è la provincia teatina, così pure per l'Industria.

A livello comunale la situazione osservata si presenta così: tra i comuni aquilani spiccano Avezzano con 127 contratti Co. Co. Co. su un totale di 5.664 addetti ed il comune de L'Aquila con 109 presenze Co. Co. Co. su 8.258 addetti totali. Sono significativi i dati su Carsoli (45 addetti Co. Co. Co.) e Celano (25 addetti con tale contratto), gli altri comuni non presentano valori significativi, ma comunque rispondenti alle realtà economiche locali poco sviluppate.

Nella provincia teramana il fenomeno sembra essere distribuito in modo più omogeneo, seppure il primato sia detenuto dal Comune capoluogo con 85 presenze Co. Co. Co. su 6.072 addetti in complesso, seguono Giulianova con 63 addetti e Sant'Egidio alla Vibrata con 55 addetti Co. Co. Co.

Diversa è la situazione nei comuni del Pescara: qui si registrano 165 addetti Co. Co. Co. su un totale di 8.408 addetti nel comune capoluogo, costituendo il 31 % di tutti gli addetti Co. Co. Co. della provincia. È interessante vedere che i comuni caratterizzati dalla vicinanza con Pescara (Montesilvano, Penne e Città Sant'Angelo) sono quelli per i quali si hanno più addetti con contratto di collaborazione.

Per finire, nella provincia di Chieti spiccano il comune capoluogo con 142 addetti Co. Co. Co. su 6.540 addetti in complesso ed il comune di San Giovanni Teatino con 120 addetti collaboratori su 4.305 addetti in complesso.

Non sono da meno comuni come Lanciano, San Salvo, Atessa, proprio quest'ultimo al centro della fiorente zona della Val di Sangro. Vi sono poi una cinquantina di piccoli comuni per lo più montani dove il fenomeno è del tutto assente.

#### 4.6 IL LAVORO INTERINALE

La carrellata delle principali nuove tipologie di lavoro si esaurisce con uno sguardo al lavoro interinale, che dal 1996 è diventata una delle forme più diffuse, soprattutto tra i giovani in cerca di prima occupazione.

Il contratto di lavoro interinale è un contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo pone uno o più lavoratori, da essa assunti, a disposizione di un'altra impresa, che non assume ma utilizza solamente la prestazione lavorativa per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

All'interno di questo schema trilaterale, l'agenzia interinale stipula due distinti contratti, uno di lavoro subordinato con il lavoratore temporaneo (contratto per prestazioni di lavoro temporaneo) e l'altro di fornitura temporanea di manodopera con l'azienda utilizzatrice, mentre tra questa e il lavoratore non intercorre nessuna relazione giuridica e nessun rapporto contrattuale diretto. Il lavoratore resta quindi a carico della impresa fornitrice della prestazione.

Il lavoro interinale è stato introdotto in Italia con la legge 196/1997 (legge Treu). L'avvio effettivo è della metà del 1998, a seguito delle prime autorizzazioni alle agenzie interinali ed alla precisazione di una serie di elementi regolamentari demandati alla contrattazione collettiva.

Tra i principali elementi che caratterizzano il modello italiano rispetto a quello di altri paesi vi è l'elevata durata potenziale del rapporto di lavoro, che può arrivare fino a 24 mesi, e l'assenza di settori produttivi dove è vietato l'utilizzo di lavoro temporaneo. L'introduzione del lavoro interinale si può far rientrare in una più ampia modificazione della regolamentazione e

della prassi in tema di lavoro a tempo determinato; ciononostante l'ambito operativo del lavoro interinale è potenzialmente più ampio ed inoltre le agenzie di lavoro interinale sono stati i primi soggetti privati autorizzati ad operare nel mercato dell'incontro tra imprese e lavoratori.

La legge finanziaria del 2000, n. 488/1999, ha introdotto alcune modifiche, cancellando il divieto del lavoro interinale per le basse qualifiche e assegnando alla contrattazione collettiva il compito di individuare le mansioni che devono rimanere escluse, tenendo conto degli aspetti della sicurezza del lavoro.

È sempre del 2000 il contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto tra ARAN e sindacati per introdurre il lavoro temporaneo anche nella Pubblica Amministrazione.

Per quanto in forte crescita, è da prevedere che il lavoro interinale comunque riguarderà una quota marginale dell'occupazione, in quanto tale tipologia presenta dei costi aggiuntivi rispetto ad altre forme contrattuali flessibili (ad esempio rispetto ad altri rapporti a termine, originati senza l'attività di mediazione delle agenzie di lavoro interinale). Del resto i suoi specifici vantaggi derivano proprio dall'attività posta in essere dall'agenzia mediatrice, che provvede alla selezione e magari all'addestramento, ad esempio, di manodopera adeguata a svolgere funzioni molto specialistiche, facendo fronte in tempi rapidi alle esigenze poste da variazioni non previste della domanda.

Rispetto alla situazione iniziale, quando operavano in Italia 5 società interinali con circa 50 sportelli dislocati sul territorio, la situazione è oggi ben diversa: le società autorizzate sono aumentate di molto, e gli sportelli anche, prevalentemente concentrati nel Nord-ovest del Paese.

Secondo le dichiarazioni contributive presentate all'INPS dalle agenzie di lavoro interinale i lavoratori mensilmente coinvolti nel comparto interinale sono, nel secondo trimestre 2002, oltre 140.000, cui corrispondono circa 95.000 unità in termini di occupati equivalenti.

L'esperienza di altri Paesi ci ha insegnato che la crescita delle società interinali si è arrestata dopo i primi anni, è dunque plausibile attendersi anche in Italia che il numero di lavoratori equivalenti negli anni prossimi non superi di molto quello degli anni attuali.

Per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori interinali, la distribuzione per sesso ed età di tali lavoratori si differenzia in maniera marcata sia da quella che si osserva per gli occupati totali che da quella dei soli occupati a tempo determinato.

Peculiarità dell'interinale è la massiccia presenza di giovani. L'età media dei lavoratori interinali è più bassa dei lavoratori con contratto a tempo determinato, dove pure sono ricomprese forme contrattuali come l'ap-

prendistato e la formazione lavoro, e ancora di più dell'età media degli occupati in complesso.

Sembrirebbe che – dal lato dell'offerta di lavoro – il contratto di lavoro temporaneo sia prevalentemente uno strumento utilizzato dai giovani in cerca di prima occupazione per entrare sul mercato del lavoro. Del resto, tra le forme atipiche d'impiego, l'interinale è quella che garantisce maggiore flessibilità (per gli studenti ad esempio) e rapidità per l'ingresso nel mercato del lavoro. Rispetto ad altre forme contrattuali flessibili, la presenza di un intermediario accreditato tutela l'impresa sulla qualità del lavoro fornito e il lavoratore sulla "serietà" dell'impresa utilizzatrice e sul rispetto delle diverse norme esistenti. Tale ruolo di garante dell'intermediario potrebbe favorire l'incontro tra lavoratori e imprese, sia nel caso di missioni finalizzate alla flessibilità pura, sia per missioni finalizzate alla selezione di personale da assumere poi direttamente.

Per quanto riguarda la distribuzione per sesso il lavoro interinale è più simile all'occupazione totale che a quella a tempo determinato, quest'ultima maggiormente rappresentata da donne. Quasi i due terzi dei contratti riguardano infatti l'industria in senso stretto; sono di fatto inesistenti contratti di lavoro interinale in agricoltura e nel settore delle costruzioni, mentre nel commercio sono stati stipulati solo una minima parte dei contratti.

Ripartendo le qualifiche tra operai e impiegati, risulta che la maggior parte degli operai sono impiegati quasi esclusivamente nell'industria, mentre gli impiegati si bipartiscono tra industria e servizi, con una quota non trascurabile nel commercio. In definitiva, la concentrazione dei contratti tra gli operai dell'industria spiegherebbe la relativa scarsa presenza delle donne in questa forma contrattuale. È inoltre plausibile che il fenomeno sia soprattutto diffuso nelle imprese più grandi, questo sia alla luce della caratterizzazione settoriale ora ricordata (le imprese dei settori industriali sono mediamente più ampie di quelle degli altri comparti) e sia perché le piccole imprese presumibilmente continuano a far ricorso a strumenti più tradizionali di flessibilità.

Il mercato dell'interinale si concentra nelle regioni del Nord ed in particolare in Lombardia, a conferma di una difficoltà ad un'espansione del fenomeno nelle regioni meridionali.

Sembra poi che, nonostante la temporaneità del rapporto di lavoro interinale, operi un meccanismo che favorisce la mobilità territoriale, quanto meno quella dal Sud alle altre regioni: soprattutto verso Nord-Est e Lombardia.

Da studi compiuti sul fenomeno in oggetto risulta che una quota consistente di lavoratori interinali è alla prima missione. Le ragioni possono rintracciarsi o nell'embrionale fase di avvio di tale forma di lavoro oppure nella crescente presenza sul mercato di habitué del lavoro interinale. In altri termini sembrerebbe iniziare a costituirsi un gruppo di soggetti per i quali l'a-

genzia di lavoro interinale non è un'agenzia di selezione del personale (e il lavoro interinario una sorta di periodo di prova presso un'impresa, che poi eventualmente trasforma la missione di lavoro interinario in un più tradizionale rapporto di lavoro) ma un'agenzia di collocamento con cui si rimane in contatto con continuità e il lavoro interinario un'esperienza ripetuta.

Si evidenzia la prevalenza dei lavoratori di sesso maschile, anche se vi è stata una discreta crescita di peso della componente femminile (dal 35% del 1999 al 40% del 2002). Al riguardo si nota sempre una prevalenza dei giovani, ma è in crescita anche la componente adulta (gli over 35 passano dal 18 al 22,5% del totale in quattro anni), segnale che il comparto non svolge esclusivamente un ruolo di canale di accesso nel mondo del lavoro. In leggera accentuazione anche la sottorappresentazione delle regioni meridionali, solo meno del 10% delle missioni interessano il Sud.

A conferma della nascita di un segmento di lavoro interinale si nota inoltre che la quota di lavoratori alla prima missione scende al di sotto del 60% nel 2002, mentre nel 1999 era il 75%, mentre raggiungono l'8% coloro che hanno già un passato di quattro o più missioni interinali. La durata media delle missioni nel 2002 è pari a 151 giorni solari, interrompendo il trend di crescita che aveva portato tale media dai 130 giorni del 1999 ai 159 del 2001.

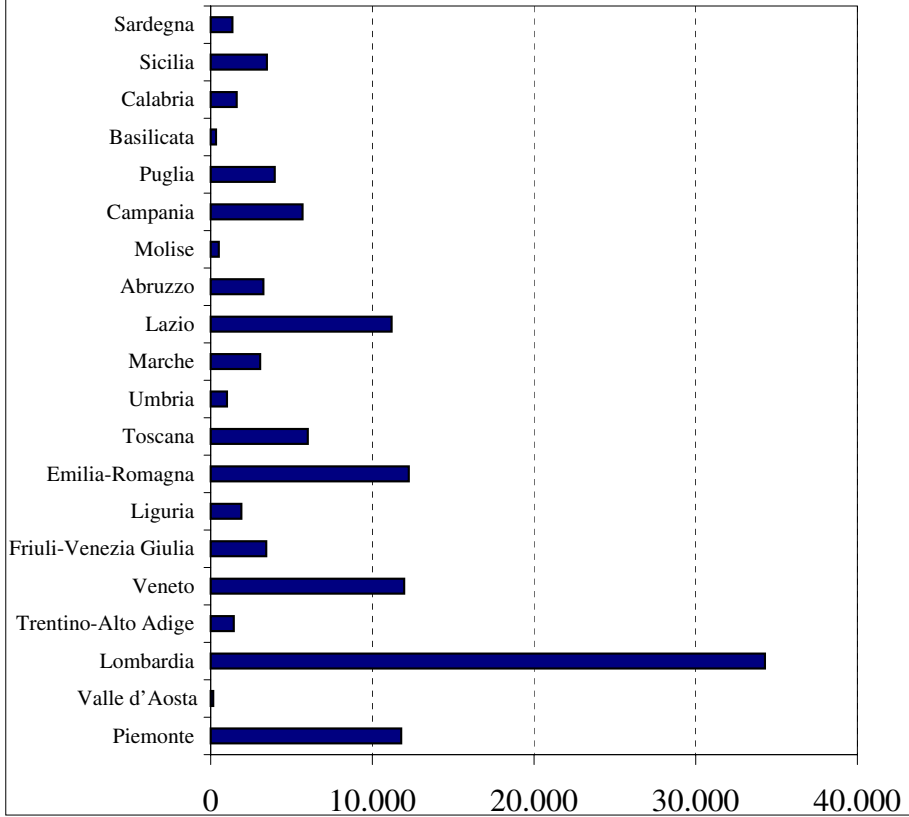
Complessivamente, non sembra si possa dire quanto la condizione di habitué del lavoro interinario sia scelta liberamente, ad esempio per meglio alternare studio e lavoro, e quanto sia imposta ai soggetti più deboli dalla carenza d'opportunità di lavoro più stabili.

Il grafico seguente fotografa il fenomeno nella regione Abruzzo in un confronto con le altre regioni. È immediato riconoscere che, anche per quanto riguarda il lavoro interinale, la nostra regione non occupa certo il primo posto nella classifica, è infatti solo undicesima, con 3.260 addetti in totale di cui 2.025 impiegati nell'industria, 1.058 in altri servizi, e solo 177 nel settore commercio, confermando la tendenza nazionale.

Se si opera una classifica a livello provinciale utilizzando i dati dell'ultimo Censimento, si constata una maggiore concentrazione di lavoratori interinali nelle province di Chieti (1.166 lavoratori interinali) e Teramo (1.088 occupati con contratto di lavoro interinale). Poco rilevanti le presenze di tali addetti nelle province di Pescara e L'Aquila.

Studiare l'attuale mercato del lavoro di per sé complesso e in continua evoluzione ci sembrava una missione impossibile. Ciononostante crediamo di aver trattato, seppur limitatamente alle fonti a nostra disposizione, le caratteristiche che il mercato del lavoro va assumendo negli ultimi anni soprattutto in seguito all'introduzione di nuove forme di contratti lavoro, di nuovi canali di accesso e di nuove tipologie di lavoratori, sia a livello nazionale che regionale.

Graf. 4.5 - LAVORATORI INTERINALI PER REGIONE



Fonte: ISTAT.