

## [VAI ALL'INDICE](#)

A cura di Ecipar Rimini

# **Il lavoro atipico nel terziario pubblico e nell'area del loisir. Un'indagine empirica nelle province di Bologna e Rimini**

Presentazione di Mariangelo Bastico

Introduzione di Quinto Galassi



**a cura di Ecipar Rimini**

# **Il lavoro atipico nel terziario pubblico e nell'area del loisir. Un'indagine empirica nelle province di Bologna e Rimini**

Presentazione di Mariangelo Bastico

Introduzione di Quinto Galassi

**Regione Emilia-Romagna**

Assessorato Lavoro, Formazione, Scuola e Università

**Ecipar Rimini**

Formazione e servizi innovativi

**CNA Emilia-Romagna**

**ALA CNA Rimini**

**T-Consulting**

## **C.I.Do.S.Pe.L. Dipartimento di sociologia**

### **Università degli Studi di Bologna**

La ricerca dal titolo “Il lavoro atipico nel terziario pubblico e nell’area del loisir” è stata promossa dalla Associazione di categoria CNA e finanziata dalla Regione Emilia Romagna con il contributo del Fondo Sociale Europeo – Obiettivo 3 – Fondi Regionali Attività Dirette periodo 2001\2002 delibera G.R. n. 1734 del 31\07\2001 con Rif. PA 469/01.

Al progetto hanno partecipato:

Giuseppe Chicchi e Luca Maria Ioli – T-Consulting – *CNA – Direzione di Progetto*

Cristina Fabbri – *Ecipar Rimini– Coordinamento generale*

Barbara Lovrecic – *Ecipar Rimini – Attività di tutoraggio*

Maurizio Battistini – *CNA Emilia Romagna*

Angela Pignataro – *ALA CNA INProprio Rimini*

Michele La Rosa, Federico Chicchi, Stefano Grandi, Roberto Rizza - *Cidospel / Dipartimento di sociologia, Bologna*

Scritti di:

Federico Chicchi, *Cidospel / Dipartimento di sociologia, Bologna*

Stefano Grandi, *Cidospel / Dipartimento di sociologia, Bologna*

Michele La Rosa, *Cidospel / Dipartimento di sociologia, Bologna*

Roberto Rizza, *Cidospel / Dipartimento di sociologia, Bologna*

Il presente lavoro di ricerca è il frutto della collaborazione di numerose persone ed istituzioni che si ritiene qui doveroso ringraziare. In primo luogo si ringrazia l’Assessore Regionale alla Formazione Professionale, Scuola, Università e Immigrazione Mariangela Bastico per la presentazione a questo volume. Va, inoltre, segnalata la qualificata collaborazione della dott.ssa Iole Gottardi del medesimo Assessorato che ha seguito l’intero progetto ed ha fornito un prezioso aiuto in ogni fase dell’indagine. Alcuni elementi significativi per il raggiungimento degli obiettivi del progetto sono stati, inoltre, raccolti grazie alla collaborazione del dott. Maurizio Pozzi dell’Agenzia Emilia-Romagna Lavoro. Il nostro ringraziamento va anche al dott. Quinto Galassi Presidente Cna dell’Emilia Romagna autore dell’introduzione della presente pubblicazione.

Un prezioso aiuto alla attività di ricerca è stato fornito dal dott. Gabriele Rodriguez, che si è occupato della somministrazione e della raccolta dei questionari distribuiti agli alberghi di Rimini e dal dott. Aldo Zangheri che ha predisposto il campione statistico per la medesima rilevazione. Un sentito ringraziamento va, infine, a tutti i testimoni significativi ed alle loro rispettive istituzioni di appartenenza, alle strutture pubbliche e private interessate alla rilevazione quantitativa ed a tutti i lavoratori intervistati che fornendo la loro disponibilità a collaborare hanno reso possibile il raggiungimento di questo significativo risultato.



# Indice

## Presentazione, di Mariangela Bastico

» 9

## Introduzione di Quinto

*Galassi*

» 11

## **Parte prima**

### *Il quadro di riferimento*

#### 1. Il lavoro atipico nel contesto produttivo italiano: un in-quadramento, di Roberto

*Rizza* » 15

1.1. Per una interpretazione dei fenomeni economici al di là del paradigma del mercato » 15

1.2. Il dualismo della struttura produttiva italiana: il ruolo dei piccoli produttori e del lavoro autonomo » 18

1.3. Recenti mutamenti e fenomeni di atipizzazione del lavoro: il caso delle collaborazioni coordinate e continuative » 20

1.4. Le collaborazioni coordinate e continuative: comportamenti dell'offerta e della domanda di lavoro » 26

## 2. L'inquadramento normativo del lavoro atipico in Italia, di *Federico*

*Chicchi* » 35

### 2.1.

Introduzione

---

» 35

### 2.2. Le diverse tipologie di lavoro

atipico

---

» 38

### 2.3. La ultime novità legislative in materia di occupazione e mercato del

lavoro » 54

---

## 3. Il mercato del lavoro e gli aspetti quantitativi del lavoro atipico in Italia e in Emilia Romagna, di *Stefano*

*Grandi* » 59

### 3.1. Il contesto

economico

---

» 59

### 3.2. Gli aspetti

demografici

---

» 60

### 3.3. Il mercato del

lavoro

---

» 62

### 3.4. Il lavoro

atipico

---

» 67

## **Parte seconda**

### *La ricerca*

## 4. Gli obiettivi e l'impianto metodologico della ricerca, di *Federico Chicchi e Roberto*

<u>Rizza</u>	»	<u>89</u>
<u>4.1. Premessa: l'oggetto e gli obiettivi della ricerca</u>	»	<u>89</u>
<u>4.2. La struttura metodologica della ricerca</u>	»	<u>92</u>
<u>4.3. Le fasi della ricerca sul loisir a Rimini e sul terziario pubblico a Bologna</u>	»	<u>94</u>
<b><u>5. L'occupazione nella province di Bologna e di Rimini, di Stefano Grandi</u></b>	»	<u>103</u>
<u>5.1. I principali indicatori occupazionali delle due province all'interno del panorama regionale</u>	»	<u>103</u>
<u>5.2. L'occupazione nel loisir nella provincia di Rimini</u>	»	<u>109</u>
<u>5.3. L'occupazione nell'area pubblica nella provincia di Bologna</u>	»	<u>112</u>
<b><u>6. Il lavoro atipico nell'area del loisir della provincia di Rimini, di Federico Chicchi e Stefano Grandi</u></b>	»	<u>117</u>
<u>6.1. Il sistema del loisir: definizione e sua articolazione</u>	»	<u>117</u>
<u>6.2. Il lavoro atipico nel loisir della provincia di Rimini: i risultati dell'indagine</u>	»	<u>125</u>
<u>6.3. I percorsi formativi e professionali dei soggetti fra autonomia e subordinazione nel loisir</u>	»	<u>138</u>
<b><u>7. Il lavoro atipico nel terziario pubblico della provincia di Bologna, di Roberto Rizza e Stefano Grandi</u></b>	»	<u>165</u>

<u>7.1. Terziario pubblico e processi di riorganizzazione</u>	»	<u>165</u>
<u>7.2. Il lavoro atipico nel terziario pubblico locale della provincia di Bologna: le risultanze dell'indagine. Gli aspetti quantitativi</u>	»	<u>169</u>
<u>7.3. I percorsi dei soggetti all'interno delle organizzazioni di terziario pubblico analizzate</u>	»	<u>189</u>

<u>8. Considerazioni conclusive, di Michele La Rosa</u>	»	<u>223</u>
---	---	------------

## Appendici

<u>9.1. La traccia delle interviste ai testimoni significativi di II livello. Area del loisir</u>	»	<u>231</u>
<u>9.2. La traccia delle interviste ai testimoni significativi di II livello. Area della pubblica amministrazione bolognese</u>	»	<u>232</u>
<u>9.3. Il questionario alle strutture della provincia di Rimini. Area loisir</u>	»	<u>233</u>
<u>9.4. Il questionario alle strutture della provincia di Bologna. Area Terziario pubblico</u>	»	<u>240</u>
<u>9.5. La traccia delle interviste ai lavoratori</u>	»	<u>246</u>



# Presentazione

La ricerca “Il lavoro atipico nel terziario pubblico e nell’area del loisir” dell’Ecipar di Rimini, va collocata all’interno delle politiche per l’occupazione che fanno riferimento alle caratteristiche del mercato del lavoro regionale e alle sue dinamiche più recenti.

In Emilia-Romagna i tassi di disoccupazione hanno raggiunto livelli fisiologici (3,3% nel 2002) anche grazie a una sempre maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro: il tasso di occupazione femminile nel 2002 ha raggiunto quota 58,9% (+1,5% sul 2001), superando la media europea e gli obiettivi che la Ue ha dato agli stati membri per il 2005. Tuttavia, poiché aumenta il numero dei così detti contratti di lavoro “atipici”, pur in presenza di importanti percorsi di stabilizzazione, riteniamo che siano prioritarie e rilevanti le politiche di intervento locale. L’iniziativa di studio, rivolta in particolare ad individuare le peculiarità sociali ed economiche di alcuni “settori” dei mercati del lavoro delle province di Bologna e di Rimini, fornisce indicazioni utili, per poter sviluppare attività di informazione, formazione ed orientamento a sostegno della “carriera” professionale e per il rafforzamento delle competenze di questa tipologia di lavoratrici e lavoratori, al fine di contribuire a sostenere la piena e buona occupazione. Nell’attuale contesto produttivo regionale, a fronte di una crescente richiesta di flessibilità in ingresso, ha corrisposto fino ad ora un meccanismo virtuoso di alti livelli di stabilizzazione del lavoro. Questo però non deve abbassare il livello di attenzione: occorre contrastare ogni rischio di precarizzazione, sostenere processi di qualificazione e stabilizzazione dell’occupazione, continuare nell’investimento sulle risorse umane del mercato del lavoro, e in questo modo, sostenere uno sviluppo del sistema produttivo basato sulla qualità e l’innovazione.

Mariangela Bastico

Assessore alla scuola, formazione professionale,  
lavoro, pari opportunità e università  
della Regione Emilia-Romagna

# Introduzione

Da alcuni anni CNA manifesta particolare attenzione ad una migliore conoscenza del nuovo lavoro autonomo. Con la costituzione di *CNAIN-Proprio*, nell'Autunno del 2000, CNA sceglie di rappresentare gli interessi delle nuove figure professionali che agiscono sul mercato come imprenditori senza impresa scommettendo su se stessi, sulle proprie competenze e la propria professionalità, in un quadro fortemente competitivo e caratterizzato da profonde incertezze.

L'assenza di una normativa che definisca, sul piano giuridico, l'inquadramento della attività professionale e riconosca il ruolo socio-economico rende più complicato offrire loro un quadro coerente di opportunità per favorirne un percorso di crescita. L'accesso al credito, uno degli elementi fondamentali su cui costruire lo sviluppo di qualsiasi attività economica, è per queste figure molto più difficile che per una piccola impresa o, all'opposto, per un lavoratore dipendente. Nel rapporto con un istituto di credito sono loro richieste garanzie attinenti, quasi esclusivamente, alla sfera personale.

L'accesso alla formazione è elemento determinante per chi investe solo sul proprio cervello. In Italia non vengono ancora rilasciati, dal sistema pubblico, *voucher* formativi utilizzabili nella maniera che il beneficiario ritiene più opportuna a seconda delle proprie esigenze professionali. Molto ampia, all'opposto, l'offerta per il mondo del tradizionale lavoro dipendente.

L'istituzione della Previdenza obbligatoria non rappresenta in alcun modo una garanzia, per questi professionisti, di una futura pensione. Gli importi versati al fondo Inps del 14% non offrono certo una prospettiva decorosa e la previdenza complementare è ancora debole nel nostro paese.

Nonostante le forti incertezze del quadro di riferimento i ritmi di crescita di questo mondo sono molto elevati. Nel Settembre 2002 il totale nazionale degli iscritti al fondo di gestione separata era di 2.320.000 unità, concentrate per il 56% al Nord, per il 23% al Centro e per il 20% al Sud.

In Emilia-Romagna, alla stessa data, erano 216.700 gli iscritti al fondo Inps, il 9% del totale nazionale, prevalentemente concentrati nelle provincie di Bologna, Modena e

Reggio.

La Regione Emilia-Romagna, prima fra le regioni italiane, ha sostenuto un progetto di qualificazione di queste figure destinando, nelle due edizioni del bando 2000 e bando 2001, circa 6 milioni di euro con l'azione *A-mi-sura 2.3* del programma triennale per lo sviluppo delle attività produttive. L'Assessorato alla Formazione, a sua volta, ha creato opportunità per un primo accesso di queste figure al sistema formativo ed approvato progetti per favorirne una migliore conoscenza.

Siamo convinti che sostenere, come la Regione sta facendo, processi di qualificazione dei collaboratori professionali e migliorare, come la CNA sta cercando di fare, il loro rapporto e l'utilizzo delle loro competenze per il sistema della piccola e media impresa, possa tradursi in una crescita competitiva dell'intero sistema economico regionale. È questa la scommessa che ci ha portati a costituire *CNAINProprio*.

Come emerge anche dalla ricerca presentata dalla Regione sui partecipanti al bando 2001 le piccole imprese e gli enti locali ed istituzioni pubbliche in genere costituiscono una percentuale molto importante della tipologia di clienti propria dei collaboratori professionali in Emilia-Romagna. La relazione fra professionisti e sistema delle istituzioni è di particolare interesse per CNA che con le istituzioni locali da sempre si confronta in questo territorio.

La ricerca svolta dal Dipartimento di sociologia dell'Università di Bologna è utile per meglio conoscere le trasformazioni che nelle istituzioni del capoluogo sono indotte dall'utilizzo di nuove competenze esterne che interagiscono con l'apparato tradizionale.

Rimini e l'area del loisir si collocano all'estremo opposto. Diversi studiosi hanno cercato di approfondirne le specificità rispetto alla restante area regionale, convinti che questo territorio sia particolarmente fertile per lo sviluppo di nuove professioni che facciano dell'autonomia, della creatività, della capacità comunicativa e relazionale il loro punto di forza.

L'interesse che CNA manifesta verso queste figure non è nuovo e rappresenta, in modo coerente, la continuazione di un discorso avviato da alcuni anni.

Dott. Quinto Galassi  
Presidente CNA Emilia-Romagna

# Parte prima

## **Il quadro di riferimento**

# 1. Il lavoro atipico nel contesto produttivo italiano: un inquadramento<sup>[1]</sup>

di *Roberto Rizza*

## 1.1. Per una interpretazione dei fenomeni economici al di là del paradigma del mercato

Le società dei paesi a capitalismo avanzato sono investite da profondi cambiamenti. Fenomeni quali la disintegrazione della grande impresa e il decentramento produttivo, la polverizzazione territoriale dell'attività economica legata allo sviluppo della micro-impresa e del lavoro autonomo, la diffusione del lavoro atipico, sono alcuni tra gli aspetti caratterizzanti che contribuiscono a provocare una maggiore eterogeneità dei profili occupazionali rispetto al passato.

Si tratta di fenomeni che, pur rappresentando una cesura con i modelli precedenti, non vanno tuttavia assolutizzati. Fino a non molto tempo fa, infatti, i repertori interpretativi dominanti si sono incentrati su una caratterizzazione dei processi di modernizzazione economica che hanno accordato una rilevanza assoluta al lavoro salariato e subordinato nel quadro di teorie economiche formalizzate che hanno posto al centro dell'analisi i rapporti di mercato. Il lavoro autonomo, le piccole imprese e le aziende familiari sono state considerate attività transitorie, destinate a scomparire con l'affermazione dello sviluppo industriale. Come l'evoluzione storica ha dimostrato, tuttavia, tale concezione si è rivelata erronea, visto che, soprattutto all'interno di specifiche aree territoriali, in

settori differenti e nel corso di cicli differenziati, le piccole imprese familiari e molti lavoratori autonomi hanno avuto un ruolo preminente.

Al fine di comprendere i processi lavorativi, quindi, è indispensabile una storicizzazione dei processi economici attraverso una ricostruzione dei particolari intrecci che si verificano tra fattori storici ed ambiti sociali (Mingione, 1997). Il paradigma economico retto sullo sviluppo decentrato e molecolare, sulle piccole imprese e i produttori autonomi, rappresenta un esempio in tal senso, poiché tale assetto risulta incomprensibile se, nella spiegazione dei suoi risultati in termini di efficienza, non sono considerati i fattori extraeconomici di tipo sociale e storico, le relazioni comunitarie in grado di generare fiducia e capitale sociale (Bagnasco, 2001), i repertori cognitivi condivisi ed un 'saper fare' diffuso.

Le forme di organizzazione sociale, da questo punto di vista, non sono determinate dal gioco indipendente delle forze economiche; al contrario, "gli attori non si comportano e non decidono come atomi al di fuori di un contesto sociale [...], i loro tentativi di compiere azioni intenzionali sono, invece, radicati in sistemi di relazioni sociali concreti e attivi" (Granovetter, 1991, p. 55-56). Sotto questo profilo, il comportamento economico è incorporato (*embedded*) in reti di relazioni interpersonali e l'azione è sempre socialmente situata e non può essere spiegata unicamente in riferimento a motivazioni individuali. In secondo luogo, i fenomeni di mercato (ed in particolare quelli facenti riferimento al mercato del lavoro) interagiscono con un contesto socio-culturale specifico che modella le regolarità economiche (Swedberg, Smelser, 1994). Come sottolinea Nicole Woolsey Biggart (1999) qualsiasi forma assunta dall'ordine sociale, non solo dall'economia, non può procedere in assenza di un'interpretazione condivisa dell'azione; ne consegue che l'attività economica e organizzativa è incorporata nelle reti di relazione sociale, nelle strutture familiari dipendenti dal contesto culturale e sociale, nelle credenze diffuse e date per scontate. Questi elementi analitici ci permettono di dimostrare che il comportamento di mercato avviene secondo regole che non sono fissate da esso stesso, inoltre l'astratto scambio condotto all'interno di un mercato autoregolato è per natura incompatibile con forme di organizzazione sociale. I fenomeni economici e del lavoro, dunque, richiedono, per essere interpretati correttamente, una visione pluridimensionale, articolata sulla base della compresenza di un'*economia di mercato*, un'*economia non di mercato* che corrisponde all'economia in cui la distribuzione di beni e servizi è affidata prioritariamente alla redistribuzione organizzata sotto la tutela dello Stato, un'*economia non monetaria* che corrisponde, invece, a quel sistema nel quale la distribuzione di beni e servizi è affidata prioritariamente alla reciprocità (Laville, 1998). A questo proposito Laville (1998, p. 61) sostiene che "oggi, come ieri, la

riflessione sui rapporti tra economia e democrazia trae vantaggio dall'isciversi in una prospettiva più realistica e meno ideologica di quella dell'economia di mercato: la prospettiva di una *economia con mercato*, in altri termini, di un'economia pluralistica di cui il mercato costituisce una delle componenti che, pur essendo di primaria importanza, non è affatto l'unica produttrice di ricchezze”.

Tale polifonia è particolarmente pertinente per un'area 'di mercato' particolare, quale quella del lavoro, merce del tutto particolare (Reyneri, 1996), raramente guidata ed equilibrata dall'incrocio domanda-offerta tra atomi separati dotati di eguale potere, ma radicata in reti di relazioni sociali formali ed informali che, anche in assenza di una forte regolazione istituzionale, modellano il comportamento degli attori, determinando gli esiti delle interazioni.

Rapporti di mercato (economia monetaria), interventi esterni quali quelli esercitati dal *welfare state* e dalle organizzazioni di rappresentanza degli interessi (economia non di mercato) e legami informali (economia non monetaria), rappresentano, dunque, quegli elementi regolativi che governano, sotto differenti aspetti, il mercato del lavoro. L'astratto paradigma del mercato, di conseguenza, poco ci aiuta nell'analisi delle formazioni economiche e nel dare concretezza alle caratteristiche del mondo del lavoro. È necessario, in altri termini, fare riferimento alla presenza di orizzonti di *welfare capitalism* (Esping Andersen, 1990) che non fanno riferimento meramente al ruolo di regolazione dello Stato, ma fondano la propria natura sull'interazione che caratterizza tre istituzioni fondamentali della vita sociale: il mercato del lavoro, la famiglia e lo stato sociale. I differenti sistemi di *welfare* societari che distinguono i contesti nazionali, non sono altro, dunque, che il risultato delle modalità differenziate con le quali queste istituzioni si combinano<sup>[2]</sup>.

## **1.2. Il dualismo della struttura produttiva italiana: il ruolo dei piccoli produttori e del lavoro autonomo**

Per quanto riguarda il modello italiano, esso si mostra fortemente permeato da pratiche familistiche e comunitarie simili, tuttavia fortemente eterogeneo dal punto di vista della proliferazione e cristallizzazione di sistemi economici autonomi e largamente indipendenti.

Una questione fondamentale emerge in modo decisivo a strutturare la nostra società contemporanea, vale a dire il dualismo della struttura produttiva italiana che si manifesta chiaramente nella presenza, sullo stesso territorio, di piccole e medie imprese a fianco di grandi complessi manifatturieri (Colli, 2002). Alla base di questa peculiarità vi è non solo il consolidamento di due modelli organizzativi e gestionali

distinti, che convivono a lungo parallelamente senza mai convergere né integrarsi, ma anche, come abbiamo visto, la cristallizzazione di fattori storici, culturali, politici, sociali, economici differenti (in altre parole regolativi) nelle varie aree di sviluppo. In effetti, la specificità del caso italiano sembra consistere proprio in questo sviluppo industriale diffuso e articolato, promosso dall'alto dai macroimpulsi statali su grande scala e dal basso dai microimpulsi di piccola e media scala, istituzionalizzati dalla pervasività delle subculture e dal localismo comunitario.

Secondo Arrighetti e Seravalli (1997, p. 335) questo dualismo dimensionale è favorito da un altrettanto marcato dualismo istituzionale, che introduce “incentivi e forme di protezione diversi per le grandi e le piccole imprese, rendendo possibile la convivenza e percorsi di sviluppo autonomi delle organizzazioni produttive minori rispetto a quelle di maggiori dimensioni”.

La combinazione delle iniziative delle istituzioni centrali e di quelle intermedie, attraverso la creazione di esternalità differenti per intensità e caratteristiche, influisce quindi sulle prospettive di sviluppo dei singoli segmenti di impresa e condiziona in maniera rilevante l'articolazione e la differenziazione del sistema industriale italiano. Verso la fine degli anni '70 e durante i primi anni '80, anzi, la diffusione territoriale già avviata negli anni precedenti accelera, concretizzandosi in una crescita senza precedenti dell'occupazione nelle aziende di piccola e media dimensione (Piore, Sabel, 1987). L'eccezionale sviluppo delle piccole imprese industriali stimola un acceso dibattito scientifico. Secondo un primo filone di studi, il fenomeno sarebbe esclusivamente di natura temporanea, frutto della fase iniziale di un nuovo ciclo tecnologico e della crisi del ciclo precedente, simboleggiata dalle difficoltà e dalla successiva razionalizzazione delle grandi imprese. Secondo questa interpretazione, il nuovo ciclo si evolverebbe dapprima attraverso una fase concorrenziale, determinata dall'ampliamento dei mercati e dalla riduzione dei profitti, quindi, successivamente, attraverso una fase oligopolistica dominata dalla grande dimensione. In generale, dopo un periodo di “sviluppo turbolento”, in cui le piccole e medie imprese costituiscono il motore dell'innovazione, l'evoluzione tecnologica imporrebbe loro di tornare a svolgere la funzione di supporto delle grandi industrie, descritta dai modelli tradizionali dell'*oligopolio concentrato* (Sylos Labini, 1967) e del *dualismo* (Berger, Piore, 1980).

A conclusioni opposte giunge un altro e più famoso filone di studi che ha tra i suoi maggiori esponenti studiosi di diverse discipline come Brusco, Bagnasco, Trigilia, Barca, Frey, Piore e Sabel, Hirst e Zeitlin e che arrivano a formulare un modello interpretativo noto come *modello di specializzazione flessibile*. Questo modello non solo rileva la natura non temporanea del processo di decentramento avvenuto, ma



attribuisce il successo e la diffusione della piccola dimensione alla nascita di nuove regole di organizzazione del lavoro ed a una radicale trasformazione del nesso fra dimensione, profitto e competitività. Come sostiene Garofoli (1991, p. 44) “i fattori dello sviluppo delle aree di industrializzazione diffusa sono specifici di particolari formazioni sociali territoriali e dipendono da un sistema di rapporti sociali e da un insieme di variabili socio-economiche favorevoli a questo tipo di industrializzazione e che, in ultima istanza, facilitano la nascita di una nuova piccola imprenditoria autoctona”. In quest’ottica diviene importante l’influenza che il contesto territoriale esercita sullo sviluppo economico: come infatti sostiene Bagnasco (1977, p. 10) “per comprendere il sistema italiano è essenziale comprenderne l’articolazione territoriale, e le sue funzioni economiche e politiche”. Piccola impresa e sviluppo diffuso non sono sinonimi di crisi e/o arretratezza, ma connotano un modo di organizzazione della produzione, che si concentra all’interno di sistemi produttivi locali più consolidati, con profonde caratteristiche di sviluppo autonomo (Garofoli, 1991).

Al tempo stesso, la presenza e persistenza del lavoro autonomo e delle piccole imprese agisce in modo differenziato: da supporto sussistenziale, ad area rifugio per le minoranze svantaggiate, ad ambito dinamico dove si producono forme di imprenditorialità emergente. Nel processo di costruzione dei modelli di *welfare capitalism* queste differenze hanno anche un valore qualitativo: ad esempio, nei paesi dell’Europa meridionale, dove lavoro autonomo e piccole imprese sono particolarmente diffusi nei rami tradizionali dell’agricoltura e del piccolo commercio, prevale il significato di limite allo sviluppo; nell’Italia settentrionale, invece, in cui esistono molte piccole imprese innovative, il significato prevalente è quello della imprenditorialità emergente (Mingione, 1997).

Ad ogni modo, in termini più generali, se il passaggio dalla dominanza del lavoro indipendente alla supremazia del lavoro dipendente, espressione della società salariale, può essere ragionevolmente definito “una svolta epocale”, altrettanto potrebbe dirsi per il processo inverso che si verifica in Italia a partire dalla metà degli anni ‘70. La rivoluzione culturale che accompagna la rivalutazione del lavoro indipendente testimonia, secondo alcuni autori, “la rottura dell’orizzonte salariato, il superamento di una *forma mentis* che sembrava essere l’unica possibile nella moderna società capitalistica, il superamento di abiti mentali che avevano fatto ritenere il lavoro dipendente come *la forma naturale del lavoro*” (Bologna, Fumagalli, 1997, p. 105). A livello numerico, nonostante un certo incremento del lavoro indipendente sull’occupazione totale causato dalla diminuzione dell’impiego alle dipendenze, la prospettiva di una progressiva *autonomizzazione* del lavoro sembra tuttavia ancora lontana, tanto che, alla luce dei fatti, la tesi della “fuga dal lavoro subordinato” (Ichino,

1996), cioè di una consapevole e volontaria preferenza per il lavoro autonomo da parte di quote sempre più consistenti di lavoratori, non pare trovare un pieno riscontro. Ad ogni modo, pur con queste cautele è comunque necessario sottolineare la rilevanza del lavoro autonomo nel contesto di *welfare capitalism* italiano. Quest'ultimo (Ferrera, 1998) è condizionato dal persistente dualismo tra un regime sociale salariato ad alta produttività e una quota elevata di imprese familiari e di lavoratori autonomi incorporati in vari modi nella dinamica dello sviluppo industriale (Mingione, 1997).

### 1.3. Recenti mutamenti e fenomeni di atipizzazione del lavoro: il caso delle collaborazioni coordinate e continuative

Le più recenti trasformazioni socio-economiche (Castells, 2002) stanno favorendo la diffusione di una pluralità di condizioni lavorative che paiono modificare in modo ineluttabile gli assetti raggiunti nei differenti orizzonti di *welfare capitalism*. Per quel che riguarda il modello italiano si assiste ad una rapida crescita, soprattutto negli ultimi anni, di forme di lavoro atipiche; fenomeno che riteniamo possa in qualche modo arricchire e modificare il panorama del lavoro italiano sino ad ora descritto.

Il cosiddetto *lavoro atipico* costituisce, in effetti, l'espressione più vistosa dei cambiamenti che stanno rivoluzionando il profilo della condizione occupazionale standard della società salariale, cioè di quel sistema societario che presuppone la centralità della forma di lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato, e la rilevanza del sistema di protezione sociale promosso dal *welfare state*.

Per quanto concerne l'Italia, tra il 1997 e il 2001, le forme contrattuali non standard di tipo subordinato sono cresciute in misura decisamente maggiore rispetto a quelle tradizionali: ad esempio l'occupazione dipendente full time è cresciuta solo dell'1%, mentre quella temporanea e part time sono aumentate del 26%. Nel 2001, invece, i contratti a tempo determinato hanno registrato dinamiche di sviluppo inferiori rispetto agli anni precedenti.

Tab. 1.1 - Occupati dipendenti per carattere dell'occupazione e tipologia di orario. Dati al gennaio 2001 ed al gennaio 2002 e relative variazioni (dati assoluti espressi in migliaia di unità)

Carattere dell'occupazione e tipologia di orario	Valori assoluti al gennaio 2001	Valori assoluti al gennaio 2002	Variazioni 2001-2002	
			Valori assoluti	Valori percentuali
Permanente a tempo pieno	13.005	13.307	+301	+2,3

A termine e/o a tempo parziale	2.340	2.389	+49	+2,1
Totale dipendenti	15.346	15.696	+350	+2,3

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Per quanto riguarda le collaborazioni coordinate e continuative, esse hanno mostrato (maggio 2001) un'incidenza sull'occupazione totale pari a circa il 9%, dimostrando di essere una delle forme contrattuali preferite dalle imprese, soprattutto se di piccole dimensioni.

Le tendenze in atto sono dunque complesse, la diffusione del lavoro atipico non significa che quello standard rappresenti un ricordo del passato: assistiamo, in concreto ad una ricomposizione delle tradizionali forme lavorative, non ad un loro superamento, e molto spesso queste trasformazioni non sono osservabili con la lente delle forme contrattuali, ma richiedono un'analisi relativa ai nuovi modelli organizzativi e tecnologici utilizzati dalle imprese, così come degli orientamenti e delle scelte operate dall'offerta di lavoro.

Sulle ragioni e sugli effetti della destandardizzazione del lavoro che ha accompagnato la crisi del fordismo e delle strutture istituzionali di regolazione sociale, è ormai disponibile un'ampia letteratura (Harvey, 1993; Reich, 1993; Rullani, Romano, 1998). Ad ogni modo, le tipologie contrattuali atipiche tendono ad innestarsi all'interno di un mercato del lavoro che si fa più fluido, soprattutto nei meccanismi di entrata e uscita dal mercato del lavoro. Ciò non ha come diretta conseguenza una diminuzione significativa dei tassi di disoccupazione, anche perché le forme non standard di impiego si diffondono soprattutto nelle aree maggiormente dinamiche del nostro paese. I nuovi contratti, dunque, tendono ad assumere significati differenti a seconda del contesto territoriale (regionale e provinciale) in cui si applicano, del settore economico, dell'articolazione dimensionale delle imprese<sup>[3]</sup>. Inoltre la crescente destandardizzazione dei percorsi occupazionali determina un mercato del lavoro più differenziato, al di là delle tradizionali dicotomie (autonomo-dipendente, *core-periphery*, *insider-outsider*).

Da questo punto di vista le nuove forme di lavoro rispondono alle rinnovate esigenze, sia della domanda che dell'offerta di lavoro. Per quanto concerne il sistema imprenditoriale, l'esigenza di maggiore flessibilità si lega al ruolo crescente del terziario, ai cambiamenti organizzativi avvenuti nel settore industriale, alla frammentazione e molecolarizzazione dei processi produttivi. Dal lato dell'offerta, sono ricercate, soprattutto nei più giovani e nella fase di ingresso nel mondo del lavoro, opportunità in grado di favorire un utilizzo più elastico del tempo nella

direzione della conciliazione tra occupazione e tempo libero, rapporti di impiego che permettano la continuazione del proprio percorso formativo, maggiore libertà nella costruzione di un autonomo progetto professionale e di un percorso più individualizzato.

Complessi e variegati sono dunque i motivi che hanno condotto alla diffusione dei rapporti di impiego non standard; in questa sede ci interessa tuttavia focalizzare l'attenzione sull'incremento, sviluppatosi soprattutto nel corso degli ultimi anni, dell'occupazione indipendente non standard, non solo in Italia, ma in molti paesi a capitalismo avanzato (Oecd, 2000).

A questo proposito, come sostiene Rapiti (in Bologna, Fumagalli, 1997, p. 179) la crescita del lavoro autonomo non sembra consistere nell'aumento del *numero di lavoratori indipendenti*, bensì nell'aumento delle *posizioni lavorative* che si riscontrano al suo interno, e ciò si deve soprattutto alla diffusione dei rapporti di collaborazione sia occasionali, sia coordinati e continuativi.

Per il nostro Paese, come abbiamo visto, non si tratta certo di un fenomeno nuovo, se consideriamo, infatti, il modello di organizzazione economico-imprenditoriale storicamente prevalente e i processi di decentramento produttivo (Bagnasco, 1977) che hanno sostenuto lo sviluppo di un tessuto di imprese specializzate (Piore, Sabel, 1987) di dimensioni ridotte nel cui contesto è riconoscibile il ruolo essenziale giocato da tanti lavoratori autonomi.

E proprio forse a causa della specifica traiettoria di sviluppo seguita dal nostro Paese, la proliferazione di forme di lavoro "atipiche" si concentra soprattutto nell'area dell'occupazione indipendente, con l'emergere di soggetti che non si caratterizzano tanto per il fatto di essere datori di lavoro di se stessi o degli altri (come gli imprenditori, i commercianti, gli artigiani e i liberi professionisti), quanto per il possesso di un'autonomia diversa, dovuta alla gestione indipendente dei tempi, dei modi e dei luoghi di lavoro.

Questa trasformazione produce, nel campo del lavoro autonomo, una crescita di relazioni di tipo semi-indipendente, tra cui assumono sempre maggiore importanza e visibilità i rapporti di collaborazione (Dall'Agata, Grazioli, 1999; Barbieri, 1999; Semenza, 2000; Altieri, Carrieri, 2000; Ad-dabbo, Borghi, 2001; Rizza, 2003).

Il fatto che questo tipo di rapporto costituisca una sottospecie del lavoro autonomo, ciò che i giuslavoristi hanno definito con 'l'ambigua nozione di parasubordinazione', ha attirato l'attenzione critica delle istituzioni economiche e politiche e della comunità scientifica sulle caratteristiche della occupazione indipendente nell'attuale fase postfordista.

Sotto certi aspetti, i rapporti di collaborazione rappresentano la punta dell'iceberg di

una generale metamorfosi del lavoro, caratterizzata da una progressiva individualizzazione delle relazioni di impiego che coinvolge sempre più frequentemente, sia coloro che sono in possesso di competenze e conoscenze d'avanguardia (Butera, Donati, Cesaria, 1997), sia coloro che possono disporre di professionalità medio-basse (Rizza, 2002).

Il processo di trasformazione è contrassegnato dall'affermazione di una nuova logica organizzativa che pare ormai aver superato definitivamente il paradigma gerarchico piramidale, penetrando, anche culturalmente l'ambiente istituzionale del nuovo mondo economico. Si fa a questo proposito riferimento alla nascita della società in rete (Castells, 2002); fenomeno, tuttavia, non omogeneizzante, ma che tende ad assumere caratteri specifici a seconda del contesto socio-culturale ed istituzionale e che se non opportunamente governato rischia di aprire il varco a nuove forme di precarizzazione, segmentazione e diseguaglianza nel mercato del lavoro (Sennett, 1999; Gallino, 2001). In tale quadro, ciò che sino ad ora è emerso è la proliferazione di condizioni occupazionali eterogenee che paiono essere accelerare, da un lato, dall'aspetto vieppiù reticolare del contesto produttivo<sup>[4]</sup>, e dall'altro, per quel che riguarda in specifico il modello di *welfare capitalism* italiano, dalla sua originale tendenza all'articolazione territoriale ed alla molecolarizzazione dimensionale.

Parallelamente da un modello di organizzazione del lavoro parcellizzato e standardizzato si passa ad uno in cui i contenuti cognitivi e relazionali del lavoro, la capacità di *expertise*, l'intervento all'interno di un flusso di progetti assumono fondamentale rilevanza. Le attività lavorative, in questa direzione, subiscono processi di ripartizione in unità dotate di maggiore autonomia entro le quali gli individui tendono ad essere coordinati da prescrizioni sugli obiettivi e da controlli sui risultati, mentre l'attività lavorativa viene sostituita da progetti ed aree di lavoro. Tendenze che descrivono un processo di imprenditorializzazione del lavoro e di autoorganizzazione che sono divenute ormai caratteristiche proprie a tutte le forme del lavoro, a prescindere dalla loro natura, dipendente o indipendente (confini che peraltro assumono contorni sempre più ibridi ed indefiniti, come l'esplosione dei rapporti di collaborazione ed il fenomeno delle partite Iva simboleggiano) e dalla forma giuridica. Per questa ragione, legata essenzialmente alla difficoltà di stabilire confini certi e invalicabili tra lavoro subordinato ed autonomo ed al superamento della distinzione tra impiego subordinato, connesso all'estrinsecazione di una prestazione dal punto di vista della sua durata temporale, e lavoro indipendente dove l'elemento fondamentale è la produzione di un risultato, si sono affacciate alcune proposte in campo sociologico, economico e giuslavoristico che hanno cercato di oltrepassare gli attuali dualismi. Una linea di tendenza (De Luca Tamajo, Flammia, Persiani, 1996) identifica le nuove

forme di lavoro autonomo con il “*lavoro coordinato*” che ribalta una prospettiva dicotomica ponendosi in un’area intermedia tra due tipologie standard. Il lavoro coordinato comprenderebbe tutte le posizioni caratterizzate da prestazione personale e continuativa, autonomia d’esecuzione relativamente a tempi e modi nei limiti del rispetto del programma fissato dal committente, responsabilità sulla produzione del risultato anche per la definizione del compenso.

Per altri studiosi, il lavoro semi-indipendente rappresenta una *fuga dal lavoro subordinato* (Ichino, 1996) che prevede un premio assicurativo troppo alto in termini di minore retribuzione. La proposta è quella di livellare le tutele, diminuendole nel lavoro dipendente e aumentandole in quello autonomo; si tratterebbe dunque di porre più o meno sullo stesso piano il lavoro dipendente, quello autonomo ed il parasubordinato.

Infine vi è chi suggerisce di superare la tradizionale tripartizione del lavoro (autonomo, subordinato, parasubordinato) per pervenire ad un’idea di prestazione lavorativa unica e ad un unico statuto, valido per tutti i lavoratori. È la prospettiva di un *contratto senza aggettivi - sans phrase* - (Pedrazzoli, 1998) che realizzi condizioni di collaborazione legate ad alcune esigenze fondamentali, come la tutela dell’integrità fisica e della personalità morale e professionale del lavoratore, la disciplina della retribuzione e della sospensione del rapporto di lavoro, sino ad ora prerogative del solo rapporto di impiego subordinato.

Come emerge da queste considerazioni, il dibattito attorno alle caratteristiche delle nuove forme di lavoro semi-autonomo ed ai conseguenti interventi regolativi è estremamente vivace, proprio perché i processi di trasformazione sono in atto e gli esiti sono tuttora avvolti da un velo che non favorisce la nitidezza dell’immagine che ne scaturisce.

Nonostante queste incertezze è tuttavia possibile definire le specifiche dimensioni del lavoro parasubordinato, per lo meno a partire dal confronto con le tradizionali modalità lavorative, autonome e subordinate. Per quanto concerne il lavoro subordinato tradizionale, esso è connotato da alcuni aspetti essenziali: subordinazione gerarchica e organizzativa del lavoratore nei confronti dell’azienda di appartenenza, rapporto di lavoro a tempo indeterminato, regime costante della prestazione lavorativa, esclusività del rapporto, presenza di tutele e garanzie sociali in favore della manodopera (Dall’Agata, Grazioli, 1999). Vagliando tutte queste dimensioni e confrontandole con i contenuti del lavoro effettivamente svolto, è possibile sottolineare come il contratto di collaborazione rappresenti una tipologia di rapporto di impiego caratterizzato da un massimo grado di atipicità. Infatti, di tutte le dimensioni qualificanti il lavoro subordinato tradizionale, le uniche variamente presenti sono quelle relativa alla

subordinazione gerarchica ed a quella organizzativa, mentre gli altri caratteri specifici dell'occupazione dipendente, quali il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il regime costante della prestazione lavorativa, l'esclusività del rapporto e la presenza di tutele e garanzie sociali in favore della forza lavoro si rivelano assenti o perlomeno alquanto deficitarie (e qui ci riferiamo alle tutele).

Le dimensioni tipiche del lavoro autonomo tradizionale, invece, sono così contrassegnate: permanenza costante sul mercato, autonomia di tipo organizzativo, non necessaria esclusività del rapporto, retribuzione in base alla prestazione, assenza di tutele sociali (Bertolini, 2002). In riferimento a questi aspetti, il contratto di collaborazione pare essere il più contiguo, sia per la modalità di retribuzione che non prevede un salario, sia per la costante presenza sul mercato da parte dei lavoratori, sia per l'autonomia organizzativa che può garantire, sia per la pluricommitenza che può favorire e per la residualità delle tutele sociali a disposizione dei soggetti.

Le nuove forme di lavoro semi-indipendente, dunque, designano inedite relazioni di impiego al di là della forma subordinata e di quella autonoma tradizionali, forme di realizzazione della prestazione innovative con ambigui e controversi risvolti relativi all'organizzazione della mansione ed alla formalizzazione gerarchica.

Dopo avere cercato di chiarire la collocazione delle nuove forme di lavoro indipendente nel più ampio panorama legato alla diffusione dell'atipicità occupazionale, di cui esse rappresentano la componente più dinamica, ma anche meno definita, ci pare utile entrare nello specifico dei contratti di collaborazione, allo scopo di illustrare la loro cornice giuridica e le specificità in ordine ai comportamenti dell'offerta e della domanda di lavoro.

#### **1.4. Le collaborazioni coordinate e continuative: comportamenti dell'offerta e della domanda di lavoro**

La rilevabilità statistica delle collaborazioni coordinate e continuative è possibile da quando è stata disposta nel 1996 l'obbligatorietà di un contributo del 10% presso l'Inps, oggi innalzato al 14%, che i lavoratori devono versare nella misura di 1/3 della propria remunerazione. Il concetto di prestazione coordinata e continuativa è stato introdotto per la prima volta nel 1973 dal Codice di Procedura Civile (art. 409, comma 3), ma da questo non si è ancora sviluppato in termini propri (Dall'Agata, Grazioli, 1999). La collaborazione è trattata più specificatamente dall'art. 49 comma 2 del Dpr n. 917 del 22/12/1986, che definisce i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa come: *“aventi per oggetto la prestazione di attività non rientranti*

*nell'oggetto dell'arte o della professione esercitata dal contribuente (...) che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi e con contribuzione periodica prestabilita”.*

La costituzione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa implica tre condizioni essenziali:

- *il requisito della coordinazione*: deve esserci una connessione funzionale tra l'attività del prestatore d'opera e quella del committente. Il collaboratore gode di un'autonomia organizzativa riguardo alle modalità, al tempo e al luogo dell'adempimento, ma deve comunque collegarsi funzionalmente e strutturalmente con l'organizzazione dell'impre-sa;
- *il requisito della continuità*: non si deve trattare di una prestazione occasionale, ma di una serie di prestazioni protratte nel tempo;
- *il requisito della prevalenza del lavoro personale*: la prestazione non deve assumere i caratteri di attività imprenditoriale ma deve invece avere un contenuto essenzialmente artistico o professionale.

Tra i lavoratori che versano il contributo del 14% all'Inps si è soliti distinguere tre gruppi di individui:

- i collaboratori coordinati e continuativi “puri” che svolgono una attività lavorativa senza essere dipendenti e senza impiegare mezzi organizzati;
- i professionisti che svolgono prevalentemente una professione di tipo autonomo, possessori di partita Iva ed iscritti ad un albo professionale;
- i collaboratori/professionisti iscritti anche ad altre casse previdenziali ed in possesso di partita Iva.

Dal punto di vista numerico prevalgono i collaboratori puri (88,7%), seguono i professionisti (8,4%) ed infine i collaboratori-professionisti (2,9%) (Ires, 2002)<sup>[5]</sup>.

In generale, l'impiego dei contratti di collaborazione è in progressiva espansione tanto che il numero degli iscritti al fondo Inps è passato dalla cifra di 1.295.946 del 1997 a quella di 1.676.281 del settembre 1999, a 1.897.339 del 2000, sino al numero di 1.978.054 del maggio 2001 (Ires, 2002).

Identificare con precisione il tipo di attività dei collaboratori è difficile in assenza di dati relativi alla concentrazione settoriale dei committenti. Alcune indagini realizzate (Dall'Agata, Grazioli, 1999; Accorsero, Altieri, Oteri, 2000) mostrano lavoratori impegnati prevalentemente nel terziario tradizionale e avanzato, nei servizi alle imprese e nel terziario pubblico.

*Tab. 1.2 - Iscritti al fondo separato Inps dal 12/97 al 12/2000*



Regione	Iscritti 1997	Iscritti 1999	Iscritti 2000	Iscritti 2001 (maggio)
Piemonte	104.653	132.424	142.600	147.854
Valle d'Aosta	4.099	5.334	5.409	5.568
Lombardia	307.098	385.194	428.541	445.652
Liguria	36.336	48.816	53.051	55.389
Trentino-Alto Adige	32.406	41.500	45.353	47.047
Veneto	131.254	164.512	177.566	184.373
Friuli V. G.	37.914	48.205	52.260	54.720
Emilia-Romagna	134.024	167.182	180.265	185.383
Toscana	106.177	132.828	149.249	155.534
Umbria	19.735	26.215	30.021	31.640
Marche	36.234	45.545	52.128	54.753
Lazio	125.951	160.909	198.298	209.983
Abruzzo	19.176	26.033	31.394	33.466
Molise	4.328	5.776	6.990	7.386
Campania	49.761	73.630	90.260	94.072
Puglia	45.742	65.763	77.841	81.042
Basilicata	6.629	8.996	11.580	12.025
Calabria	15.386	22.844	28.313	30.058
Sicilia	54.367	74.982	90.510	93.708
Sardegna	24.676	39.593	45.710	47.750
Italia	1.295.946	1.676.281	1.897.339	1.978.054

Fonte: dati Inps

Tab. 1.3 - Diffusione dei rapporti di collaborazione nei diversi settori di attività

Settore	%
Agricoltura	1,3
Industria	11,1
Artigianato	5,6
Terziario tradizionale	34,4
Terziario avanzato	47,5

Fonte: Elaborazione da Dall'Agata, Grazioli (1999) su dati Censis

Per quanto concerne le professioni dei collaboratori, emerge una situazione estremamente eterogenea, a partire dalla presenza di soggetti che svolgono attività di *pony express*, oppure di operatori all'interno dei *call center*, fino ad arrivare a persone collocate nell'ambito della consulenza aziendale e della ricerca scientifica di alto livello.

La durata dei contratti è spesso legata al tipo di professionalità esercitata; generalmente

i collaboratori che svolgono attività intellettuali sono quelli con contratti più lunghi, da uno a due anni; al contrario mansioni a non elevato contenuto professionale (operatore di *call center* ad esempio) possono avvalersi di contratti più brevi. Per ciò che riguarda i contenuti dei contratti, si passa da situazioni in cui vengono fissati solamente monte orario e obiettivi da raggiungere, ad altre nelle quali si entra nello specifico della mansione, del tipo di orario da rispettare, del luogo dove esercitare la propria attività. Ad ogni modo, dalle indagini realizzate (Dall'Agata, Grazioli, 1999; Altieri, Carrieri, 2000; Addabbo, Borghi, 2001) emerge che la forma della collaborazione non è scelta principalmente al fine di ottenere guadagni elevati, ma per i margini di libertà e di autoorganizzazione che apre. Va però detto che la gratificazione economica può essere un elemento importante di soddisfazione, soprattutto per quella parte di collaboratori coordinati e continuativi che ottiene redditi superiori a quelli di chi svolge un'attività analoga come dipendente (ciò è più frequente per coloro che dispongono di un titolo di studio elevato). Dalle analisi qualitative condotte, sia a livello nazionale che regionale (Dall'Agata, Grazioli, 1999; Altieri, Carrieri, 2000), si osserva inoltre che, sia pure con diverse sfumature, i collaboratori ritengono di godere di un buon grado di discrezionalità.

Esistono, tuttavia, aspetti più problematici, come ad esempio quello della organizzazione del lavoro; si osserva, infatti, che solo una minoranza di soggetti partecipa attivamente alla programmazione e alla definizione della propria attività, mentre nella maggioranza dei casi essi sono obbligati ad eseguire compiti già stabiliti dal committente, spesso ancor prima che si instauri il singolo rapporto di collaborazione.

Anche rispetto al trattamento economico il ruolo del collaboratore appare piuttosto passivo, in quanto, nella maggior parte dei casi, non si svolge alcun tipo di negoziazione o contrattazione sull'entità del compenso e, inoltre, le retribuzioni sono spesso pagate in ritardo o comunque con scarsa regolarità.

Riguardo, invece, ai luoghi dell'attività lavorativa, prevale nettamente la tendenza ad operare presso il committente o nelle sedi da lui stabilite piuttosto che nella propria abitazione, con tempi di lavoro che non sono sicuramente inferiori a quelli dell'occupazione dipendente, ma almeno sono accompagnati da una certa flessibilità dell'orario e dalla possibilità di gestire autonomamente i propri impegni professionali<sup>[6]</sup>.

Per quanto concerne la domanda di lavoro, vale a dire i committenti, essi si concentrano nelle aree settentrionali e centrali della penisola. Dai dati emerge inoltre che le aziende dispongono in media di circa quattro collaboratori ciascuna. Ciò fa supporre che tale modalità contrattuale non sia il frutto di un evento eccezionale nel

panorama imprenditoriale in Italia, quanto ormai di una realtà strutturale e sedimentata del mercato del lavoro. Le ragioni dipendono, come precedentemente sottolineato, dal ruolo giocato dal settore terziario nel panorama occupazionale post-fordista, dalla crescita al suo interno di posizioni indipendenti e di professionalità e mansioni legate al raggiungimento di obiettivi e progetti di corta-media scadenza, in relazione ai quali i rapporti di impiego a termine paiono essere i più indicati al fine di acquisire competenze specifiche legate a particolari prodotti, dai cambiamenti organizzativi e tecnologici avvenuti nel settore industriale, legati alla necessità di reagire in maniera più elastica ai mutamenti del mercato e alle sue incertezze, alla crescente molecolarizzazione dei processi produttivi. Proprio in riferimento a quest'ultimo elemento, emerge come le nuove forme di impiego semi-indipendente siano particolarmente diffuse all'interno delle microimprese, spesso formate in seguito a strategie di *outsourcing* messe in atto dalle aziende maggiori.

La diffusione delle inedite forme di lavoro poste al confine tra l'occupazione indipendente e quella subordinata sono, dunque, il risultato di processi di trasformazione che riguardano sia i comportamenti della domanda che quelli dell'offerta. Tali mutamenti, tuttavia, presentano risvolti ambigui; non è chiara la loro direzione e differenti sono i segnali emergenti. Da un lato, infatti, i lavoratori post-fordisti possono godere di gradi libertà superiori, di una maggiore autonomia nella gestione dei contenuti, dei tempi e degli spazi della propria prestazione, di una maggiore forza contrattuale, dall'altro, invece, sono visibili sintomi opposti che non confermano maggiori elementi di *empowerment* per i lavoratori. Come afferma infatti Vicki Smith (1997, p. 320): “le pratiche flessibili possono amplificare la responsabilità dei lavoratori ed il loro grado di coinvolgimento, permettendo, in molti casi, l'acquisizione di nuove competenze ed abilità. Ciononostante questo incremento nel livello di partecipazione è strutturato, costretto e controllato attraverso modalità meno visibili, sebbene non meno vigorose che rendono responsabili i lavoratori di risultati che un tempo erano di esclusiva responsabilità di supervisori e manager”. Ed ancora, “numerosi studi indicano che l'aumentata varietà di compiti ha intensificato le richieste verso i lavoratori, incrementando, in tal modo, i loro sforzi e le relative responsabilità, senza, tuttavia, essere contraccambiati dall'acquisizione di nuove abilità o da avanzamenti di carriera. L'intensificazione del lavoro è spesso confusa con l'arricchimento e l'espansione delle competenze: ai lavoratori è richiesto di fare di più con minori risorse, essi però non conseguono necessariamente nuove abilità, nuove facoltà decisionali, più elevate posizioni organizzative o salari migliori” (ibidem, p. 322).

Da questo punto di vista, le condizioni occupazionali atipiche da noi considerate

possono concretizzarsi in figure professionali il cui prototipo è rappresentato, da una parte, dal libero professionista con una gamma differenziata di clienti, in possesso di una qualifica riconosciuta socialmente ed economicamente, inserito in reti di relazione che fungono da veicolo di identificazione e valorizzazione delle competenze acquisite. La strategia di competizione, pertanto, si basa sulla qualità dei servizi offerti, che costituisce al tempo stesso garanzia di indipendenza e sicurezza sul mercato. D'altra parte è possibile contestualmente riconoscere il profilo di condizioni occupazionali da *subcontractor* con scarse relazioni con possibili committenti, limitata autonomia professionale, modesta sicurezza dell'im-piego e basse entrate economiche. In questo caso la strategia dominante è per lo più legata ad una competizione al ribasso giocata sul prezzo della propria prestazione.

Il quadro fin qui tracciato sembra avvalorare l'ipotesi che, nel complesso universo dei collaboratori coordinati e continuativi vi siano due grandi aree: quella di chi *per scelta* ha optato per questa forma occupazionale e gode di un'ampia o parziale autonomia nelle scelte nell'organizzazione del proprio lavoro, e quella di chi, invece, per *mancaza di alternative* deve adeguarsi a questa modalità di lavoro senza avere alcun potere contrattuale, sperando di trovare al più presto un posto di lavoro tradizionale. Questa dicotomizzazione, tuttavia, proprio per la fluidità del mercato del lavoro nel quale sono inseriti i collaboratori e l'elevato livello di flessibilità connaturata a questa condizione occupazionale non va considerata in modo rigido, ma estremamente dinamico. 'Naturali' sono dunque i passaggi da parte dei lavoratori tra differenti condizioni, sia nel quadro di un miglioramento della propria condizione, sia nella direzione di una caduta. Il mondo del lavoro è, infatti, divenuto ancora più fluido, essendo caratterizzato da strutture mobili; mobilità che non si concretizza solamente in rischi di precarizzazione, ma che può anche aprire nuove opportunità in termini di inserimento nel mercato, di esplorazione di nuove aree di *business*, di incremento della professionalità delle persone.

Da queste considerazioni emerge come i rapporti di collaborazione diano vita a una varietà di figure e a un *continuum* di situazioni organizzative che tendono a polarizzarsi intorno ad alcune situazioni tipo. Ci sono lavoratori che svolgono un'attività assai prossima alla forma del lavoro subordinato e che non godono di autonomia organizzativa riguardo alle modalità, al tempo e al luogo della prestazione. La professione è esercitata sempre nello stesso luogo, vale a dire quello messo a disposizione dal committente, gli orari tendono ad essere standard e ad adattarsi a quelli dei dipendenti, le mansioni sono molto simili a quelle di tipo impiegatizio. I compiti svolti sono legati ad attività routinizzate che sono state 'esternalizzate' sulla base di calcoli economici relativi alla convenienza del costo del lavoro. Il reddito è

piuttosto basso e, di conseguenza, a causa del deficit di tutele di un sistema di welfare residuale, rilevanti sono i rischi di precarizzazione ed instabilità.

Altri soggetti godono di una buona autonomia professionale nel gestire l'organizzazione del proprio lavoro, in particolare rispetto a tempi e luoghi; sono, viceversa, vincolati al committente per quanto riguarda il piano-programma generale del lavoro (il "cosa fare"), mentre il "come" viene stabilito e concordato assieme, nel quadro, comunque di un discreto margine di autonomia. Questi lavoratori possiedono un grado di formazione elevato: in maggioranza sono laureati, hanno alle spalle, in buona parte dei casi, un'esperienza professionale (quasi sempre di collaborazione coordinata e continuativa) molto intensa e mirano ad aggiornarsi costantemente. Alcuni si orientano per il futuro ad ottenere maggiore autonomia, pensando di mettersi in proprio, altri sono soddisfatti dell'attuale condizione, anche perché non ne hanno sperimentate altre e dunque non possiedono termini di paragone plausibili. Desiderano, d'altra parte, maggiori sicurezze che puntano ad ottenere in particolare attraverso la pluricommitenza. Il reddito ricavato dalla propria attività è tendenzialmente di media entità; tuttavia, esigui sono gli accantonamenti previdenziali e le forme di assicurazione private. Questo gruppo di lavoratori, la maggioranza, rappresentano, a nostro avviso, l'archetipo del rapporto di collaborazione, configurandosi come soggetti mobili, protagonisti, sia di possibili traiettorie ascendenti che discendenti. Infine sono presenti collaboratori, una minoranza, le cui caratteristiche del lavoro si avvicinano all'area del *self employment*. Si tratta di soggetti con una lunga esperienza professionale, specializzati che godono di molta autonomia, sia nella programmazione, organizzazione e gestione del proprio lavoro, sia dal punto di vista del compenso economico che possono contrattare su un piano di parità. In questo quadro va collocata la diffusione di nuove forme di lavoro autonomo rispetto alle quali la ricerca proposta in questo volume si propone di caratterizzarne i contorni e definirne le esigenze.

## Bibliografia

- Accornero A., Altieri G., Oteri C. (2000), *Il lavoro atipico in Italia*, Ediesse, Roma.  
Addabbo T., Borghi V., (2001), *Riconoscere il lavoro*, Angeli, Milano.  
Altieri G., Carrieri M., (2000), *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma.  
Arrighetti A., Seravalli G., (1997), "Istituzioni e dualismo dimensionale dell'industria italiana", in Barca F. (a cura di), *Storia del capitalismo italiano*, Donzelli, Roma.  
Bagnasco A., (1977), *Le tre Italie*, Il Mulino, Bologna.  
Bagnasco A., (1988), *La costruzione sociale del mercato*, Il Mulino, Bologna.  
Bagnasco A., et.al. (2001), *Capitale sociale. Istruzioni per l'uso*, Il Mulino, Bologna.  
Barbieri P., (1999), "Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi", in *Stato e mercato*, n. 56.

- Barca F., (a cura di, 1997), *Storia del capitalismo italiano dal dopoguerra ad oggi*, Donzelli, Roma.
- Becattini G., (a cura di, 1987), *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, Il Mulino, Bologna.
- Belussi F., (2001), “Lavoro autonomo”, in Zanini A., Fadini U., (a cura di), *Lessico postfordista*, Feltrinelli, Milano.
- Berger P., Luckmann T., (1969), *La realtà come costruzione sociale*, Il Mulino, Bologna.
- Berger S., Piore M., (1980), *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge University Press.
- Biggart N.W., (1999), “Come spiegare l’organizzazione economica in Asia. Verso una prospettiva istituzionale weberiana”, in Rizza R. (a cura di), *cit.*
- Bologna S., Fumagalli A., (a cura di, 1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano.
- Bonomi A., (1997), *Il capitalismo molecolare*, Einaudi, Torino.
- Borghi V., (1998), *Il lavoro tra economia e società*, Angeli, Milano.
- Borghi V., Magatti M., (2002), *Mercato e società*, Carocci, Roma.
- Butera F., Donati E., Cesaria R., (1997), *I lavoratori della conoscenza: quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Angeli, Milano.
- Castells M., (2002), *La nascita della società in rete*, Egea Libri, Milano.
- Chiesi A., (1997), *Lavori e professioni*, Carocci, Roma.
- Colli A., (2002), *Il volto di proteo*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Contini B., Rapiti F., (1994), “Young in, old out: nuovi pattern di mobilità nell’economia italiana”, in *Lavoro e relazioni industriali*, n. 3.
- Dall’Agata C., Grazioli P., (1999), *Senza tetto né legge?*, Angeli, Milano.
- Esping Andersen G., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Ferrera M., (1998), *Le trappole del welfare*, Il Mulino, Bologna.
- Gallino L., (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma.
- Garofoli G., (1991), *Modelli locali di sviluppo*, Angeli, Milano.
- Giaccardi C., Magatti M., (2001), *La globalizzazione non è un destino*, Laterza, Roma.
- Granovetter M., (1991) “Azione economica e struttura sociale. Il problema dell’embeddedness”, in Magatti M., (a cura di), *Azione economica come azione sociale*, Angeli, Milano.
- Harvey D., (1993), *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano.
- Ichino P., (1996), *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.
- La Rosa M., (1993), *Il lavoro nella sociologia*, Carocci, Roma.
- Laville J.L., (1998), *L’economia solidale*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Laville J.L., Mingione E. (1999), *La nuova sociologia economica. Prospettive europee*, Angeli, Milano.
- Magatti M., (a cura di, 1991), *Azione economica come azione sociale*, Angeli, Milano.
- Magatti M., (1999), “L’istituzionalità della vita economica: tre livelli analitici”, in Laville J.L., Mingione E., *cit.*
- Maione G., (2001), *Le merci intelligenti*, Bruno Mondadori, Milano.
- Mingione E., (1997), *Sociologia della vita economica*, Carocci, Roma.
- Mingione E., (1999), “Gli itinerari della sociologia economica in una prospettiva europea”, in Laville J.L., Mingione E., *cit.*
- Mingione E., Pugliese E., (2002), *Il lavoro*, Carocci, Roma.
- Oecd, (1994), *Jobs Study*, Oecd, Paris.
- Oecd, (1999), *Employment Outlook*, Oecd, Paris.
- Paci M., (1999), “Alle origini della imprenditorialità e della fiducia interpersonale nelle aree ad economia diffusa”, in *Sociologia del lavoro* n. 73.
- Pedrazzoli M., (1998), “Il lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro

autonomo”, *Ridl*, n. 6.

Perulli A., (1996), *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano.

Piore M.J., Sabel C.F., (1987), *Le due vie dello sviluppo industriale*, Petrini, Torino.

Putnam R., (1993), *La tradizione civica nelle regioni italiane*, Mondadori, Milano.

Rapiti F., (1997), “Lavoro autonomo, lavoro dipendente e mobilità: un quadro statistico sull'Italia”, in Bologna S., Fumagalli A., (a cura di), cit.

Regini M., (2000), *Modelli di capitalismo*, Laterza, Roma.

Reich R., (1993), *L'economia delle nazioni*, Il Sole 24 Ore, Milano.

Reyneri E., (1996), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Ricci L., (1997), “Il lavoro che cambia”, in Bologna S., Fumagalli A., cit.

Rizza R., (a cura di, 1999), *Istituzioni sociali e vita economica*, Angeli, Milano.

Rullani E., Romano L., (1998), *Il postfordismo*, Etas, Milano.

Samek Lodovici M., Semenza R., (2001), *Le forme del lavoro: l'occupazione non standard. Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Angeli, Milano.

Sapelli G., (1986), *Europa del sud dopo il 1945. Tradizione e modernità in Portogallo, Spagna, Italia, Grecia e Turchia*, Rubettino.

Sapelli G., (1989), *L'Italia inafferrabile*, Marsilio, Venezia

Sapelli G., (1993), *Sul capitalismo italiano. Trasformazione o declino*, Feltrinelli, Milano.

Sapelli G., (1997), *Storia economia dell'Italia contemporanea*, Bruno Mondadori, Milano.

Semenza R., (2000), “Le nuove forme del lavoro indipendente”, in *Stato e Mercato*, n. 58.

Sennett R., (1999), *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano.

Smelser N., Swedberg R., (1994), *Handbook of Economic Sociology*, Russel Sage Foundation, Princeton University Press.

Smith V., (1997), “New forms of work organization”, in *Annual Review of Sociology*, n. 23.

Sylos Labini P., (1967), *Oligopoli e progresso tecnico*, Einaudi, Torino.

---

[1]. Un maggiore approfondimento delle tematiche qui affrontate è stato svolto in un altro contributo da cui attingiamo anche per le presenti considerazioni: R. Rizza, *Il lavoro mobile*, Carocci, Roma, 2003.

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

[3]. Alcune forme contrattuali come quelle a tempo determinato sono maggiormente utilizzate nelle grandi imprese, mentre nelle piccole è più frequente l'utilizzo di forme di flessibilità oraria e il ricorso a rapporti

di collaborazione (Samek Lodovici, Semenza, 2001).

[4]. Castells definisce l'impresa a rete come "quella forma particolare di impresa il cui sistema di mezzi è costituito dall'intersezione di segmenti autonomi di obiettivi. Pertanto le componenti della rete sono sia autonome sia dipendenti rispetto alla rete e possono essere parte di altre reti, e quindi altri sistemi di mezzi volti ad altri obiettivi" (2002, p. 203).

[5]. Per una più approfondita analisi quantitativa sul lavoro atipico e parasubordinato si rimanda al successivo capitolo 3.

[6]. Come sottolinea Reyneri (1996, p. 257) nel caso delle collaborazioni coordinate continuative l'organizzazione committente "acquista il risultato della prestazione e non la prestazione in sé", in modo tale che non viene più retribuito il *tempo di lavoro*, ma il risultato della specifica competenza professionale realizzato autonomamente nei *tempi stabiliti*.



## 2. L'inquadrimento normativo del lavoro atipico in Italia

di *Federico Chicchi*

### 2.1. Introduzione

Il concetto di “lavoro atipico” è diventato, negli ultimi anni, una delle chiavi interpretative privilegiate per la descrizione del mercato del lavoro. Il discorso sul lavoro sempre più spesso utilizza, infatti, questo concetto per tentare di rappresentare e spiegare le profonde ed innegabili trasformazioni del mondo produttivo contemporaneo. Certamente però la sua accezione, costruita “per differenza” con ciò che nel mondo del lavoro è stato rappresentato fino ad oggi come “tipico”, fa sì che essa si presti ad un uso tanto ampio quanto semanticamente impreciso. A questo riguardo esiste, infatti, una reale difficoltà a definire precisamente il concetto. A cosa ci dobbiamo riferire quando parliamo di lavori atipici? La risposta non può essere univoca dato che non esiste nessuna definizione legislativa che lo specifichi<sup>[1]</sup>. La confusione, inoltre, rischia di aggravarsi poiché, spesso, anche nei documenti prodotti nelle diverse sedi istituzionali, si è fatto e si fa un uso non sempre equivalente del concetto. Occorre dunque chiarire, prima di procedere nell'analisi delle sue articolazioni contrattuali, il senso che crediamo opportuno attribuire, e quindi proporre in questo lavoro, al concetto di “lavoro atipico”.

Innanzitutto, come detto, esso non è stato specificato in alcuna fattispecie giuridica e quindi non è possibile riferirsi ad una sua precisa definizione normativa. Il concetto trova le sue origini nella letteratura scientifica francese che lo conia per rispondere all'esigenza di rappresentare concettualmente tutta una serie d'inedite modalità di formalizzazione del rapporto lavorativo. Modalità che hanno trovato, negli ultimi anni, una crescente diffusione a causa, da una parte della pressante richiesta di flessibilità della manodopera da parte della realtà imprenditoriale, e dall'altra per il tentativo istituzionale di contrastare gli elevati tassi di disoccupazione attraverso la promozione di nuove forme d'occupabilità.

Il concetto di lavoro atipico si riferisce dunque genericamente a tutto ciò che non è riconducibile, sotto differenti aspetti, al modello *standard* di lavoro (e cioè al rapporto di lavoro subordinato, full time e a tempo indeterminato), modello che ha caratterizzato la struttura occupazionale della cosiddetta “società salariale” o “fordista”, ora in evidente e progressivo dissolvimento sia economico che sociale (Tra gli altri: Castel 1995; Gallino 2000 e 2001; Accornero 2001; Beck 2000; Chicchi 2001; Rizza, 2000).

La nozione di “atipico” dunque indica, semanticamente, una diversificata (da specificare secondo i casi) modalità di regolazione e formalizzazione del rapporto di lavoro che si differenzia, in modo più o meno radicale, da quella fino ad oggi considerata tipica o standard. Più specificatamente *l’atipicità si riferisce ad una serie di elementi normativi di discontinuità che possono sostanziersi rispetto ai tempi, ai luoghi, alle tutele, alle pratiche negoziali, alla fiscalizzazione, ai ruoli ed, in certi casi, ai contenuti stessi della prestazione lavorativa tradizionale. Dunque in sintesi si riferisce ad una per certi aspetti “innovativa” incorporazione del fattore lavoro all’interno dell’impresa o dell’organizzazione produttiva.*

La crescente varietà dei modi d’impiego del lavoro naturalmente pongono oggi al diritto del lavoro nuove urgenze e necessità di disciplina. A questo riguardo e in primo luogo, l’affermarsi del lavoro atipico, ci pone di fronte alla messa in discussione della centralità del concetto di *subordinazione* inteso anche come criterio principe di discriminazione tra lavoro “protetto” e lavoro “non protetto” (Mengoni, 2000). Il diffondersi del lavoro atipico pone cioè il problema delle tutele del lavoratore coinvolto in queste nuove modalità contrattuali. Da questo punto di vista una parte della dottrina giuridica, partendo dall’articolo 2094 del Codice Civile, cioè dove in Italia si definisce giuridicamente il concetto di subordinazione, ha inteso inquadrare le nuove tipologie di lavoro flessibile (o atipico) come forme eccezionali, se non addirittura come vere e proprie anomalie contrattuali che minano le tradizionali forme di protezione del lavoro<sup>[2]</sup> (Ibidem).

*Tab. 2.1 - Definizione di lavoro subordinato*

---

#### Il Lavoro subordinato

---

Art. 2094 Codice Civile (Prestatore di lavoro subordinato)

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore.

---

Fonte: Codice Civile

In realtà è condivisa da molti la considerazione che questo modo di inquadrare il

fenomeno sia insufficiente ed incapace di dare effettivamente conto delle nuove configurazioni economiche e sociali e delle esigenze soggettive di autonomia che sul mercato del lavoro sempre di più tendono ad esprimersi (Seravalli, 2000). Il problema può e deve essere, cioè, anche interpretato facendo riferimento alla sempre più complessa relazione che si pone tra le nuove esigenze d'autonomia e il bisogno di protezione sociale che i diversi attori sociali esprimono sui mercati. Equilibrio che non può trovarsi né con l'automatico assoggettamento del lavoro atipico alle norme che regolano quello subordinato (come era in un certo modo stato proposto con il disegno di legge Smuraglia) né con il "semplice" superamento di una serie di tutele e garanzie trasversali sulle modalità di prestazione del lavoro che sono state ideate con lo scopo di difendere le fasce occupazionali più deboli (ci sembra la linea d'azione proposta dell'attuale Ministro del Welfare).

Rispetto a questi temi nella Comunità Europea<sup>[3]</sup> si è certamente manifestato uno sforzo di implementare un modello alternativo lontano sia da un eccessivo interventismo statale nella regolazione dei rapporti di lavoro sia da una sfrenata deregolamentazione di matrice neoliberista. Il tentativo è cioè, ci pare, quello di riuscire a coniugare il concetto di protezione con la promozione di nuova occupazione<sup>[4]</sup>.

Se prendiamo come punto di partenza la considerazione che l'*atipicità* delle nuove forme di contratto lavorativo indica, *in primis*, una discontinuità con la struttura tradizionale di tali rapporti è anche doveroso specificare che all'interno di questa accezione è possibile identificare diverse tipologie contrattuali, in una certa misura già codificate dalla legislazione nazionale (ma che sono destinate ad aumentare), e che ciascuna di queste ultime declina, a seconda dei riferimenti di legge, in modo differente, il delicato rapporto, e centrale nodo di riflessione, tra esigenze di flessibilità e garanzie sociali come sopra accennato<sup>[5]</sup>.

Nelle pagine che seguono tenteremo dunque, in estrema sintesi, di dare conto, di tale complesso, mutevole *e non sempre sistematico* quadro di riferimento normativo del lavoro atipico.

## 2.2. Le diverse tipologie di lavoro atipico

Quando si nomina il concetto di "lavoro atipico" ci si riferisce dunque in primo luogo ad una realtà tutt'altro che univoca. Molteplici sono, infatti, oggi i modi legali utilizzati per "flessibilizzare" il rapporto di lavoro. In questo paragrafo cercheremo di dare conto, seppur senza voler essere esaustivi e facendo riferimento esplicito alle

diverse fonti normative vigenti, delle principali articolazioni di tali fattispecie giuridiche.

Il criterio che seguiremo nell'esposizione sarà quello di riferire prima, i contratti che si riferiscono in modo privilegiato alle regole vigenti sul lavoro subordinato, e poi quelli che invece trovano un inquadramento più incerto e maggiormente sbilanciato all'interno delle regole che disciplinano le prestazioni di lavoro autonomo<sup>[6]</sup>. Infine cercheremo di introdurre brevemente le nuove tipologie contrattuali atipiche previste ed annunciate nel cosiddetto "Patto per l'Italia" dell'attuale governo, in corso di discussione in Parlamento nel momento in cui scriviamo.

### 2.2.1. *Il part time*<sup>[7]</sup>

Nelle disposizioni vigenti il lavoro a tempo parziale si riferisce a quei rapporti dove l'orario di esecuzione del lavoro, previsto dal contratto individuale, risulta essere comunque inferiore a quello previsto dal contratto a tempo pieno (definito all'articolo 13 della legge 196/1997 o dalla contrattazione collettiva di settore). Esistono diverse modalità previste di organizzazione del lavoro a tempo parziale<sup>[8]</sup>: questo può essere di tipo orizzontale, verticale, ciclico, misto (in parte orizzontale e in parte verticale)<sup>[9]</sup>. Il rapporto di lavoro part time è stato introdotto per la prima volta in Italia con la legge n. 863 del 1984. La disciplina di questo istituto così come era stata prevista in tale legge si è però ben presto rivelata eccessivamente rigida e vincolante, tanto da non incentivare la diffusione del contratto all'interno della realtà imprenditoriale nazionale. Per ovviare a tale problema nel 2000 i legislatori hanno approvato un decreto legislativo (il n. 61 del 28.1.2000 con cui è stata anche recepita la direttiva CE n. 81/1997) che ha modificato il rapporto di lavoro part time donandogli un assetto maggiormente flessibile.

Gli aspetti più controversi della legge originaria consistevano sostanzialmente nel divieto imposto al datore, salva diversa impostazione nei contratti collettivi o aziendali, di modificare l'orario di lavoro durante l'esecuzione del rapporto di lavoro; il contratto, infatti, doveva fin dall'inizio prevedere chiaramente la durata della prestazione e la modalità di distribuzione dell'orario di lavoro<sup>[10]</sup>. Con le modifiche introdotte in materia, come detto attraverso il decreto n. 61/2000, si è dunque deciso di concedere la possibilità di modificare la ripartizione dell'orario originario. Questa possibilità è però anche stata vincolata alle seguenti condizioni:

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

L'accettazione da parte del lavoratore delle correzioni dell'orario di lavoro implica però anche il diritto a percepire una retribuzione più elevata e a godere del cosiddetto "diritto di ripensamento" rispetto alle modifiche introdotte<sup>[11]</sup>. Altro elemento normativo innovativo introdotto dal decreto riguarda la disciplina delle ore lavorative aggiuntive a quelle previste dal contratto. Il cosiddetto *lavoro supplementare* ora viene permesso, all'interno di certi limiti, in presenza del consenso esplicito dei lavoratori. Questi ultimi non saranno però obbligati ad esercitarlo (in virtù del principio di volontarietà di fonte comunitaria), e il rifiuto del lavoratore nei confronti del lavoro supplementare, o per le clausole elastiche, non potrà essere adoperato dal datore per sostenere un giustificato motivo di licenziamento. La stessa riforma ha previsto la possibilità di cambiare il contratto di lavoro sottoscritto originariamente con il datore di lavoro. Inoltre, qualora, l'impresa proceda a nuove assunzioni a tempo pieno per delle mansioni equivalenti a quelle di un lavoratore part time della stessa azienda, quest'ultimo potrà avvalersi di un diritto di precedenza<sup>[12]</sup>.

Con il decreto legislativo 61/2000 viene precisato inoltre, che in base al principio di non discriminazione sono riconosciuti al lavoratore a tempo parziale, in quanto comparabili, gli stessi diritti previsti per i lavoratori a tempo pieno: in particolare l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali, la durata del periodo di maternità, il periodo di conservazione del posto in caso di assenza per malattia, la formazione professionale, i diritti sindacali. Essi dovranno essere ricalcolati, a causa della minore entità della prestazione lavorativa, in modo da risultare proporzionali a quelli dei lavoratori full time. In tema di previdenza è stata fissata la retribuzione minima oraria da assumere come base per il calcolo dei contributi ed è stata specificata la disciplina degli assegni familiari. Le disposizioni in materia del decreto sono da considerarsi applicate, salvo le eccezioni previste da disposizioni speciali, anche per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

### 2.2.2. *Il lavoro a tempo determinato*

Si definisce contratto a tempo determinato ogni rapporto di lavoro subordinato al quale, al momento della stipulazione del contratto, viene apposto in forma scritta<sup>[13]</sup> un termine temporale. Al suo raggiungimento il rapporto lavorativo si interrompe senza che vi sia la necessità di una ulteriore formulazione di recesso.

Dal punto di vista della disciplina giuridica va rilevato innanzitutto come il nostro ordinamento, nonostante le diverse modifiche che questo istituto ha subito negli anni, abbia mantenuto sempre fermo il principio della "uniformità di trattamento" tra

lavoratore a tempo determinato e lavoratore standard. La legge vigente infatti, tra l'altro, prevede esplicitamente che "al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine".

In passato la dottrina dominante ha guardato con diffidenza questa figura contrattuale, limitando non marginalmente l'autonomia negoziale in materia. Ciò è dipeso, *in primis*, della supposizione che l'esplicita temporaneità dell'istituto contravenisse al diritto del lavoratore ad aver riconosciuta la continuità del suo rapporto lavorativo<sup>[14]</sup>. La dottrina che ha introdotto il contratto di lavoro a tempo determinato in Italia è rintracciabile principalmente all'interno della legge 18 aprile 1962, n. 230, peraltro poi prima modificata ed integrata in numerose parti e poi abrogata recentemente attraverso l'approvazione del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368 denominato "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces". Nell'articolo 11 del suddetto decreto, infatti si legge: *"Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo"*

L'originaria considerazione in termini di "straordinarietà" del contratto a termine è confermata dal contenuto della legge 230 del 1962 che disponeva che l'apposizione del termine temporale dovesse risultare da un esplicito atto scritto, altrimenti, in mancanza di esso, il contratto doveva essere considerato a tutti gli effetti un contratto senza limitazioni di tempo. L'art. 2 della stessa legge consentiva, inoltre, di prorogare eccezionalmente il termine apposto all'atto, ma per una sola volta e per un periodo non superiore alla durata prevista in origine. La nuova legge 368/001 introduce invece, lasciando fermo l'obbligo dell'atto scritto<sup>[15]</sup>, alcune rilevanti innovazioni, soprattutto per quanto riguarda la disciplina sanzionatoria<sup>[16]</sup>. La trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, prevista, come detto, nei termini della legge 230/62, è stata infatti modificata per donare maggior flessibilità e maggiore certezza giurisprudenziale al contratto<sup>[17]</sup>; la nuova disciplina prevede un margine di tempo entro il quale il rapporto può procedere oltre la scadenza attestata senza incorrere nella evoluzione a tempo indeterminato; tale margine è fissato in 20 o 30 giorni a seconda

che il contratto a termine sia stato stipulato originariamente per un periodo inferiore o superiore ai 6 mesi. Il lavoratore può usufruire per tutto il periodo di lavoro eccedente il termine prestabilito, di un aumento della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza iniziale, e al 40% per ogni giorno successivo. La trasformazione in contratto a tempo indeterminato avviene quindi solo nel caso di un superamento del “margine di tolleranza” stabilito dalla legge. Per quanto riguarda la questione del rinnovo del contratto da un lato la nuova normativa “conferma la possibilità di un indefinito numero di rinnovi” se “separati dagli intervalli temporali fissati dall’art. 5, terzo comma<sup>[18]</sup>, e ne sussistano i presupposti, ribadisce il principio dell’unica proroga senza tuttavia circoscriverne la durata, purché - si ribadisce - nel complesso inferiore a tre anni”. Con questa disposizione si esprime un segnale ulteriore circa la funzione elastica dell’istituto in merito. Importante sottolineare, infine, come la nuova disciplina non individui un limite quantitativo di utilizzo del contratto a termine da parte di un’azienda, ma deleghi questo compito specifico alla contrattazione collettiva nazionale<sup>[19]</sup>.

### 2.2.3. *Il lavoro interinale*

Con l’espressione oramai diffusa di “lavoro interinale” o “in affitto”, ci si riferisce ad una specifica forma contrattuale introdotta solo di recente nella vigente legislazione italiana. Il lavoro interinale, definito come *contratto di prestazione di lavoro temporaneo*, è caratterizzato specificatamente dalla presenza di un “inedito” rapporto “a tre lati”: esso prevede infatti un rapporto tra un lavoratore e due diverse imprese che svolgono diverse funzioni. La prima impresa, denominata *impresa di fornitura* (e cioè l’agenzia di lavoro interinale), assume, infatti, il lavoratore e si occupa di “affittare” la sua prestazione professionale ad una seconda, l’*impresa utilizzatrice*, che ne aveva fatto previa richiesta. Esso si caratterizza, cioè, per la contemporanea presenza per un lavoratore di un datore di “diritto” e di un datore “di fatto” dove estrinsecare effettivamente la propria attività professionale. L’assunzione dei lavoratori da parte delle imprese fornitrici avviene prevalentemente, se non quasi esclusivamente, a tempo determinato. Il motivo che renderebbe il lavoro interinale vantaggioso<sup>[20]</sup> per le imprese è che queste, da un lato possono risparmiare sui tempi e sui costi di reperimento, selezione e formazione del personale, e dall’altro liberarsi dall’onere di assumere a tempo indeterminato<sup>[21]</sup>. Per questo motivo, spesso, il lavoratore in affitto viene utilizzato per sopperire alle esigenze produttive che si manifestano temporaneamente durante i momenti di massima congiuntura economica espansiva.

Il lavoratore interinale dipende quindi formalmente dall'azienda fornitrice<sup>[22]</sup>, e da questa viene anche retribuito; concretamente però esercita il suo lavoro nelle aziende che ne hanno richiesto le prestazioni professionali temporanee. Da un punto di vista legislativo l'istituto del lavoro temporaneo è stato introdotto in Italia grazie alla legge n. 196 del 24 giugno 1997 (pacchetto Treu)<sup>[23]</sup> e con la conseguente autorizzazione concessa dal Ministro del Lavoro alle prime undici società di collocamento specializzate, che sono divenute operative però solamente a partire dal gennaio 1998<sup>[24]</sup>. L'articolo 1 di suddetta legge definisce il contratto di fornitura del lavoro temporaneo come *“il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo (...) pone uno o più lavoratori (...) da essa assunti con contratto previsto all'art. 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa (...) per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo (...)”*.

Questo istituto nasce dal doppio intento legislativo di favorire da un lato le esigenze di flessibilità espresse dalle imprese senza però rinunciare ad una serie di tutele significative tipiche dei rapporti di lavoro tradizionali<sup>[25]</sup>. Per fare un esempio, il trattamento retributivo e previdenziale dei lavoratori interinali, per i periodi in cui esercitano l'attività presso le imprese utilizzatrici, deve essere lo stesso dei lavoratori già in organico presso le imprese stesse. La legge, inoltre, prevede i casi in cui il lavoro interinale è ammesso e i casi in cui è vietato, lasciando, però, anche ampio margine discrezionale alla contrattazione collettiva di ogni singolo settore produttivo. Vediamo sinteticamente, di seguito, le principali disposizioni in proposito.

Il contratto di fornitura del lavoro temporaneo è permesso:

- quando è previsto nei contratti nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice;
- quando vi è un utilizzo temporaneo di qualifiche non previste nei normali assetti di produzione dell'azienda;
- per la sostituzione di lavoratori assenti.

Il ricorso a questo tipo di contratto è invece espressamente vietato quando:

- le imprese abbiano proceduto a licenziamenti o sospensioni o riduzioni d'orario (Cig); vi è un divieto valido 12 mesi, a partire dalla data del licenziamento collettivo;
- le imprese che non abbiano provveduto alla valutazione del rischio secondo il decreto legislativo 626/94 per i lavori pericolosi;
- le imprese che abbiano superato le percentuali di lavoro temporaneo specificate dal contratto collettivo nazionale (se previste);
- le imprese che svolgono un lavoro pericoloso, per il quale non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo e richiedono di particolare sorveglianza medica



speciale;

- in caso di sciopero, per la sostituzione del personale assente.

Riguardo all'utilizzo di lavoratori interinali da un punto di vista prettamente quantitativo viene inoltre precisato dalla legge che il numero di lavoratori temporanei non può superare la media trimestrale dell'8% dei lavoratori stabilmente occupati nell'impresa utilizzatrice ed è prevista, dunque, la possibilità, per periodi comunque non superiori al mese, di poter derogare al limite medio fissato se questo viene compensato da un corrispondente minor ricorso di lavoratori interinali nel periodo successivo o antecedente. Per quanto riguarda specificatamente il settore del pubblico impiego in un accordo quadro è stato fissato *l'utilizzo del lavoro temporaneo nella misura massima del 7% sul totale dei lavoratori subordinati e senza limiti di tempo, solo nelle occasioni in cui vi sia la necessità di soddisfare occorrenze di breve periodo o necessità collegate a situazioni di emergenza non affrontabili con il personale in pianta stabile o con le modalità di reclutamento del personale previste dalla legge per il pubblico impiego.*

La Legge 196/97 disciplina con chiarezza le modalità con cui deve regularsi e concludersi il rapporto tra i tre diversi attori del contratto. In particolare l'impresa utilizzatrice non ha un rapporto di lavoro subordinato con il lavoratore ma ne utilizza solamente le prestazioni di lavoro, senza assumere un vincolo contrattuale diretto. Il lavoratore deve svolgere la propria attività nell'interesse e sotto il "comando" dell'impresa utilizzatrice. L'agenzia assume i costi e gli oneri del rapporto di lavoro con il lavoratore e viene remunerata dall'impresa utilizzatrice. L'impresa, che intenda ricorrere alle prestazioni di un lavoratore interinale sottoscrive con l'agenzia di lavoro temporaneo un vero e proprio contratto commerciale i cui contenuti sono destinati a confluire, in termini speculari, nel contratto di lavoro tra agenzia e il lavoratore e sottoscritto dallo stesso prima dell'inizio del mandato. Il lavoratore assume quindi l'obbligo di estrinsecare la sua prestazione professionale nell'interesse, e sotto il comando dell'impresa utilizzatrice per tutta la durata della sua missione; ha inoltre l'obbligo di aver riguardo di quanto previsto dal contratto di lavoro e, se esiste, del regolamento vigente all'interno della stessa impresa. Per quanto riguarda la scadenza temporale della prestazione la legge non prevede vincoli di alcun genere ciò nondimeno in ciascun trimestre il numero di lavoratori interinali di un'impresa, non può superare, come già detto, una percentuale dei lavoratori a tempo indeterminato stabilita nei singoli contratti collettivi.

A quattro anni dall'introduzione del lavoro interinale, e sebbene non si possa negarne una certa diffusione, è possibile anche registrare come il suo utilizzo sia ancora piuttosto limitato soprattutto rispetto ad altri paesi europei. Il lavoro interinale è

sicuramente una fattispecie contrattuale in trasformazione, con problemi specifici ancora presenti sia nel suo concreto utilizzo sia nella sua determinazione formale.

#### 2.2.4. *L'apprendistato*

Il rapporto d'apprendistato, o tirocinio, nasce con l'intento di agevolare e favorire l'accesso nel mondo del lavoro dei giovani, e in particolare dei giovani sforniti di una qualsiasi qualifica professionale. L'istituto prevede un periodo di formazione professionale finalizzato all'apprendimento, da parte del giovane, di un mestiere, della conseguente assegnazione delle mansioni a questo collegate e della relativa qualifica. Il contratto di apprendistato è dunque un contratto di lavoro speciale, "a causa mista" che comporta l'onere per il datore di impartire la formazione professionale al giovane assunto, e attraverso un programma *on the job*, e favorendo la frequenza di corsi, previsti a livello regionale, esterni all'azienda<sup>[26]</sup>.

La disciplina dell'apprendistato è rinvenibile in diverse disposizioni di legge e in particolare: negli articoli 2130-2134 del Codice Civile, nella legge 19 gennaio 1955 n. 25, nella legge 28 febbraio 1987 n. 56 e nella legge 24 giugno 1997 n. 196. Di fronte al montare della disoccupazione giovanile, l'apprendistato è stato, inoltre, rivisto in virtù di un suo rilancio come meccanismo di agevolazione dell'occupazione, dall'accordo tripartito sul lavoro del 1996 e successivamente dall'art. 16 della legge n. 196 del 24 giugno 1997. Più specificatamente in seguito alla approvazione della legge 196, al D.L. 214 del 1/7/99 (convertito con la legge 263/99), e al D.M. del 7 ottobre 1999 i principi che attualmente regolano l'apprendi-stato sono i seguenti.

- Le assunzioni con contratto di apprendistato sono ammissibili per giovani che non abbiano età inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24<sup>[27]</sup>. Per l'artigianato, l'età minima di assunzione è fissata in 15 anni purché sia stato assolto l'obbligo scolastico, e l'età massima è elevata a 29 anni esclusivamente per le qualifiche con elevato contenuto professionale così come è stato previsto attraverso la contrattazione collettiva.
- Il contratto di apprendistato è ora compatibile con il possesso di qualifiche (possono essere assunti in qualità di apprendisti anche i giovani in possesso di attestato di qualifica, di diploma, di laurea, attinenti al lavoro da svolgere).
- La concessione delle agevolazioni contributive all'impresa è vincolata alla partecipazione dei giovani assunti ai corsi di formazione esterni all'azienda.
- Le imprese hanno l'obbligo di comunicare alla provincia i dati dell'apprendista e quelli del "tutore aziendale"<sup>[28]</sup> (previsto dall'articolo 16 della legge

196/97) entro e non oltre trenta giorni dall'assunzione.

- Sono previste agevolazioni contributive inerenti la figura del suddetto "tutore". L'innovazione fondamentale contenuta nelle modifiche alla disciplina è rintracciabile nell'azione di consolidamento dell'obbligo della formazione dell'apprendista. Questo obiettivo di legge viene perseguito mediante l'introduzione di sanzioni per le imprese se queste non forniscono l'attività formativa prevista. La legge 196/97 ha ribadito, con chiarezza, la necessità che il percorso di formazione complessivo del giovane avvenga in due momenti diversi ma tra loro complementari: il lavoro e la preparazione teorico-pratica all'esterno dell'impresa deve cioè essere coerente con gli "insegnamenti" impartiti direttamente sul posto di lavoro.

Un altro elemento di novità significativo introdotto con la legge del 1997 riguarda la durata del rapporto di apprendistato. Essa, delegata alla contrattazione collettiva, prevede che la durata massima del contratto sia portata da 5 a 4 anni (salvo eccezioni di legge), mentre è stato inserito un limite minimo del contratto pari a 18 mesi.

### 2.2.5. *I contratti di formazione e lavoro*

Per contrastare la riscontrata difficoltà di transizione al lavoro delle giovani generazioni, verso la metà degli anni ottanta, è stato introdotto nel vigente ordinamento anche un altro particolare contratto di lavoro a tempo determinato denominato "contratto di formazione e lavoro". Tale istituto ha, infatti, ricoperto per almeno un decennio, la funzione di strumento privilegiato delle politiche legislative per l'incentivazione dell'occupazione giovanile. La sua disciplina vede la luce già dal 1977, con la legge n. 285, ma così originariamente impostato esso è apparso subito poco definito e le sue modalità di applicazione molto "elastiche" hanno comportato, secondo la dottrina, un utilizzo limitato e spesso troppo simile a quello dell'apprendistato. Il contratto trova quindi una nuova e più precisa regolamentazione nel D.L. n. 726 del 30 ottobre 1984, convertito nella legge n. 863 del 19 dicembre 1984. Il contratto di formazione e lavoro, in sintesi, prevede l'esercizio di una prestazione lavorativa a tempo determinato, la cui durata (che non può superare i 24 mesi) è decisa dalle parti e che non può, salvo casi particolari, essere rinnovato. Al lavoratore deve essere fornita, lungo tutta la durata del contratto, una formazione professionale finalizzata alla acquisizione di una qualifica che deve essere attestata dal datore alla fine del periodo contrattuale. Per incentivare il datore di lavoro all'uso di questo contratto e per compensarlo dell'attività formativa erogata sono previste, inoltre, una serie di agevolazioni (che variano a seconda della area geografica di appartenenza

dell'impresa e della natura giuridica del datore di lavoro): la possibilità di assumere nominalmente il giovane, l'esenzione dagli oneri sociali e il finanziamento dei corsi frequentati dal lavoratore.

La legge n. 451 del 1994 ha introdotto, in seguito, altre innovazioni: in particolare è stata allargata la fascia di età dei soggetti che possono essere assunti utilizzando tale contratto (dai 16 ai 32 anni), è stato attribuito maggior peso alla Commissione Regionale per l'Impiego<sup>[29]</sup> per favorire la sua corretta applicabilità, in caso di assunzione a tempo indeterminato deve essere esteso il periodo di agevolazioni contributive per un altro anno. Infine vengono individuate due diverse tipologie distinguibili a seconda del tempo che viene specificatamente dedicato alla formazione professionale. La prima di queste può essere a sua volta distinta in due sotto tipologie prevedenti 80 o 130 ore di formazione da svolgersi in sostituzione della "normale" prestazione lavorativa, a seconda che si miri rispettivamente all'acquisizione di professionalità "medie" oppure "elevate". La seconda tipologia contrattuale impone una formazione per un minimo di 20 ore finalizzate all'inserimento occupazionale "mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo" per una durata massima ridotta a 12 mesi. Affinché il contratto abbia validità, oltre alla forma scritta, il datore di lavoro deve predisporre un progetto formativo nel quale siano specificati in modo sufficientemente chiaro le modalità e i tempi della attività di formazione professionale e della prestazione lavorativa.

Occorre aggiungere infine, che la difficoltà a distinguere le finalità di questo istituto da quello dell'apprendistato hanno determinato, spesso, una loro, da più parti riscontrata, "concorrenzialità" difficilmente giustificabile da un punto di vista della coerenza complessiva della disciplina. Una delle poche differenze significative riscontrabili tra il contratto di formazione lavoro e l'apprendistato è che per quest'ultimo non vi sono normative specifiche per quanto riguarda la forma possibile dell'orario di lavoro<sup>[30]</sup>, avendo come riferimento diretto la disciplina generale sul lavoro subordinato.

### 2.2.6. *Il job sharing*

Il *job sharing*, o il contratto di lavoro ripartito, è quell'istituto con il quale due, o più, lavoratori accettano di condividere una stessa obbligazione lavorativa subordinata corrispondente ad un posto di lavoro a tempo pieno, con la possibilità di organizzare liberamente tra loro l'orario effettivo di lavoro e con l'obbligo di sostituirsi vicendevolmente in caso di impedimento di uno dei contraenti.

L'aspetto centrale e peculiare su cui si basa tale contratto è la presenza di uno stretto legame fiduciario che lega i diversi prestatori di lavoro tra loro nella organizzazione della prestazione lavorativa per il datore di lavoro (con-titolarità). La presenza della condivisione dell'obbligazione lavorativa, differenzia nettamente questo istituto dagli altri contratti di lavoro atipico esistenti e lo rende, certamente, una delle forme contrattuali più interessanti e innovative dei nuovi rapporti di flessibilità lavorativa. L'ammis-sibilità di tale contratto in Italia è relativamente recente: solo con la circolare ministeriale del 7 aprile 1998 n. 43 si è infatti acquisita la possibilità di regolare i rapporti in forma ripartita<sup>[31]</sup>.

Infine la circolare 43/1998, dopo aver stabilito che per la disciplina di tale contratto ci si deve riferire alla normativa vigente del rapporto di lavoro subordinato<sup>[32]</sup>, impone che nel contratto vi sia la specificazione della parte percentuale e temporale della prestazione lavorativa per i diversi lavoratori coinvolti; per quanto riguarda la retribuzione si stabilisce invece che quest'ultima sia corrisposta ai diversi lavoratori secondo la quantità di lavoro concretamente corrisposto da ciascuno.

### *2.2.7. Il lavoro parasubordinato: le collaborazioni continuate e continuative<sup>[33]</sup>*

Il lavoro parasubordinato è considerato, all'interno del panorama dei nuovi lavori flessibili, la forma contrattuale che presenta i maggiori elementi di atipicità. Tale considerazione è indirettamente rinforzata dal fatto che non esiste una precisa determinazione giuridica del concetto di parasubordinazione. Infatti, se da un lato i tratti fondamentali di questi lavoratori sono assimilabili a quelli della categoria dei lavoratori autonomi, d'altro canto il legislatore nel tempo ha esteso al lavoro parasubordinato alcune tutele e garanzie tipiche del lavoro dipendente (Biagi e altri, 2001) tanto che è stato possibile rintracciare una progressiva "marcia di avvicinamento" del collaboratore al lavoro standard (Cacciapaglia, De Fusco, 2001)<sup>[34]</sup>. Più specificatamente con il concetto di parasubordinazione si intende un insieme, tutt'altro che omogeneo, di rapporti contrattuali contraddistinti dall'obbligazione di prestare un'opera in assenza di vincoli di subordinazione (Ibidem)<sup>[35]</sup>.

Per quanto riguarda specificatamente la collaborazione coordinata e continuativa essa si estrinseca in una prestazione d'opera personale e continuativa, inserita all'interno di un programma preesistente d'impresa e svolta sotto l'indirizzo e il coordinamento di un committente senza vincoli di subordinazione. Come accennato questa forma lavorativa è poco regolamentata (solo da un punto di vista fiscale, e previdenziale) e

non esistono, per ora, norme dedicate specificatamente alla sua disciplina. Anche per questo motivo la pratica di tale rapporto di lavoro si è diffusa nel mercato del lavoro solo recentemente, quando cioè la flessibilità del lavoro è stata assunta, nella retorica economica, come un requisito indispensabile per garantire la competitività d'impresa.

*Tab. 2.2 - La nozione di parasubordinazione*

---

Cassazione 4 aprile 1992 n. 4152:

Rapporti facenti ad oggetto prestazioni di *facere* riconducibili allo schema generale del lavoro autonomo, ancorché rientranti in figure contrattuali tipiche, non ostandovi il fatto che il prestatore d'opera svolga la sua attività in autonomia e con responsabilità e rischio proprio

---

Rapporti tipici (previsti dal Codice Civile):

- § Agenzia e rappresentanza commerciale
- § Mandatari
- § Mediatori
- § Contratto d'opera
- § Associazione in partecipazione

Collaborazione coordinata e continuativa:

L'insieme vasto ed eterogeneo di tutti i rapporti contrattuali contraddistinti dall'obbligazione di prestare un'opera con continuità, coordinazione, personalità e assenza di subordinazione

---

Fonte: nostra elaborazione da Cacciapaglia, De Fusco, 2001, p. 6

L'incertezza appena richiamata ricade, inoltre, anche sulla forma stessa della prestazione lavorativa che spesso è utilizzata con modalità assai differenziate e talvolta molto vicine (se non sovrapponibili in modo illecito) alle posizioni di lavoro subordinato. Conseguentemente la necessità di definire qualitativamente il "popolo dei collaboratori" diviene sempre più importante; gli stessi dati Inps sulla previdenza separata, visto il loro carattere meramente amministrativo, non riescono però a fornire elementi chiarificatori circa il lavoro e le mansioni effettivamente svolte dai collaboratori.

Da un punto di vista della disciplina in merito, innanzi tutto, occorre segnalare la Legge 533/73 che ha esteso le regole processuali delle controversie individuali di lavoro agli "altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato". Anche per effetto di questo primo intervento, il legislatore è poi intervenuto, con l'intento di limitare le evidenti lacune normative della collaborazione, a specificare le forme proprie di tale tipologia lavorativa. La Legge 335/95 ha istituito,

in proposito, un apposito fondo previdenziale Inps (come già accennato) a favore dei titolari dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. A partire dal Gennaio 1996 è quindi diventata obbligatoria l'iscrizione a questa gestione previdenziale separata, con l'obiettivo di estendere anche sui collaboratori l'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti. La Legge finanziaria del 1998 ha quindi previsto un progressivo aumento del contributo previdenziale, con lo scopo, tra l'altro, di estendere a favore dei collaboratori altre due forme di assicurazione tipiche del lavoro standard: l'indennità di maternità e l'assegno per il nucleo familiare. Ulteriori elementi di precisazione in materia previdenziale e di trattamento fiscale sono state poi introdotte dalla Legge finanziaria per il 2000. Sempre al fine di ampliare la rete di tutele, con il Decreto Legislativo n. 38/2000, è stato riconosciuto anche per i parasubordinati (anche se solamente per quelli che svolgono lavori pericolosi) l'obbligo assicurativo Inail. Le novità più recenti sono state, infine, introdotte con il collegato alla finanziaria 2001 (n. 1.342 del 21 novembre del 2000): in sintesi esso prevede che dal gennaio 2001 i compensi per le collaborazioni coordinate e continuative debbano equipararsi ai redditi da lavoro dipendente. Sono state quindi cancellate le norme precedenti che consideravano questi redditi all'interno della categoria del lavoro autonomo imponendo la ritenuta d'acconto del 20% e la detrazione del 5-6% come costi forfettariamente calcolati<sup>[36]</sup>.

### 2.2.8. *La collaborazione occasionale o prestazione occasionale d'opera*

A differenza della collaborazione coordinata e continuativa quando è presente e dominante, nel rapporto di lavoro, un carattere di saltuarietà (o requisito di unicità della prestazione, che non prevede quindi una reiterazione del contratto) ed è assente la necessità di coordinazione del lavoratore, la collaborazione si definisce *occasionale*. In questo caso l'attività del lavoratore viene espletata in piena "autonomia" con mezzi e attrezzature proprie e non è vincolata da orari predeterminati dal committente. In tale tipo di collaborazione il lavoratore agisce in assenza di rischio economico (al contrario dunque che in una prestazione d'opera di tipo autonomo) e la sua attività deve intendersi come non "strutturale" ai processi di produzione ma solamente come un supporto al conseguimento di obiettivi "sussi-diari" del committente. Il lavoratore occasionale presta la sua opera per il raggiungimento di un obiettivo dietro pagamento di un compenso che è assoggettato alla ritenuta d'acconto del 20%<sup>[37]</sup>. La prestazione occasionale è invece esentata dall'obbligo di contribuzione previdenziale e questo introduce il rischio che i contratti di natura continuativa vengano classificati dai

committenti, per i minori oneri previsti, come semplicemente occasionali. Sulla base delle considerazioni svolte fin'ora vorremmo, in conclusione, proporre una tabella riepilogativa delle diverse forme contrattuali di lavoro atipico disciplinate dall'ordinamento vigente.

*Tab. 2.3 - Le diverse tipologie del lavoro atipico*

Lavoro atipico - subordinato	Lavoro atipico - autonomo	Altri schemi negoziali atipici
Lavoro a tempo parziale	Lavoro parasubordinato:	Lavori socialmente utili
Lavoro interinale	1. collaborazioni coordinate e continuative	Borse lavoro
Lavoro a tempo determinato	2. associazione in partecipazione	Tirocini formativi
Apprendistato	3. prestazione occasionale d'opera	Inserimento professionale
Contratto di formazione lavoro		
Contratto di reinserimento		
Lavoro a domicilio/telelavoro		
Job sharing		

Fonte: nostra elaborazione

**[38] introduce alcune rilevanti novità nel panorama legislativo nazionale che non possiamo evitare qui di prendere brevemente in considerazione<sup>[39]</sup>, anche se per capirne effettivamente la reale portata occorrerà attendere l'emanazione dei decreti attuativi<sup>[40]</sup>. La riforma prevede correzioni non poco significative in molti aspetti dell'architettura legislativa ad essa precedente. Tra le modifiche introdotte dal d.d.l. 848-b occorre segnalare: la riforma del sistema di collocamento, che non è più assoggettato al monopolio pubblico e si apre alla gestione privata (art. 1 del d.d.l.); la conferma e formalizzazione del principio della assunzione diretta; l'abrogazione della legge 1369/60 che prevedeva il divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni lavorative e la sostituzione di quest'ultima con una disciplina che autorizza la somministrazione di mano d'opera in presenza di condizioni individuate dalla legge o che devono essere introdotte dai contratti collettivi nazionali o territoriali; i decreti attuativi dovranno inoltre modificare e razionalizzare le norme sui contratti di lavoro con**



**contenuto formativo (art. 2), confermando l'ap-prendistato come percorso formativo in alternanza con l'obbligo scolastico e riconducendo il contratto di formazione lavoro alla finalità specifica di realizzare l'inserimento (o reinserimento) mirato del lavoratore nell'impresa; vi è inoltre manifestato l'intento di potenziare le "misure d'inserimento al lavoro non costituenti rapporti di lavoro", quali *stage* e tirocini formativi.**

**Molto importante è inoltre la riforma introdotta per il part time (art. 3) che ha lo scopo di incentivare l'utilizzo da parte dell'impresa di tale contratto che in Italia, rispetto ad altri Paesi europei, è ancora poco diffuso. Nello specifico si prevede l'agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part time "orizzontale", nonché l'utilizzo di forme *elastiche* nel part time "verticale" o "misto" aumentando la discrezione del datore nella definizione dei cambiamenti di orario di lavoro<sup>[41]</sup>. Anche il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa viene interessato dalla riforma. Tale contratto (art. 4) dovrà avere obbligatoriamente forma scritta e riportare la durata ed i motivi della sua stipula. La collaborazione dovrà essere riducibile ad uno o più progetti o programmi suddivisibili di lavoro (da cui il nome di *lavoro a progetto*), e la prestazione, ribadendo l'appartenenza all'area del lavoro autonomo di tali lavori<sup>[42]</sup>, dovrà essere estrinsecata con lavoro "prevalentemente" proprio e senza vincolo di subordinazione. Il corrispettivo della prestazione dovrà, inoltre, essere proporzionato alla "quantità e qualità del lavoro". I legislatori hanno infine avanzato, nel d.d.l., la necessità di prevedere tutele fondamentali a protezione della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia ed infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Ma tale auspicio è ancora talmente indeterminato e poco precisato che non è possibile avanzare alcuna considerazione ulteriore in merito. Il "lavoro a progetto" accentua dunque il carattere autonomo della collaborazione e si istituisce come un contratto tra due soggetti economici indipendenti per la realizzazione di un obiettivo definito, verso la cui realizzazione essi convergono, conservando la discrezionalità sui modi, tempi e caratteristiche del proprio apporto. Risulta dunque implicitamente espressa dal Governo la condivisibile consapevolezza della diffusione dell'utilizzo improprio e strumentale dei contratti di parasubordinazione. Suscita però alcune perplessità la riduzione**

**univoca di tali forme contrattuali al lavoro autonomo<sup>[43]</sup>: questa impostazione, infatti, interrompe improvvisamente la lunga marcia di avvicinamento delle collaborazioni coordinate e continuative verso le tutele e le garanzie riconosciute al lavoro dipendente e rischia di accentuare ancora di più i profili di individualizzazione e di isolamento dei collaboratori. Tali rischi verrebbero ulteriormente aggravati dall'istituzione del meccanismo della certificazione<sup>[44]</sup>, per la quale le parti prima di instaurare un rapporto potranno comparire davanti ad una apposita Commissione per dichiarare “volontariamente” la natura del rapporto di lavoro che andranno a costituire. Questa pratica limita il lavoratore nella possibilità di ricorso in giudizio ai soli casi di erronea qualificazione del programma negoziale da parte dell'organo preposto alla certificazione o di difformità tra il programma negoziale concordato in sede di certificazione e quello effettivamente realizzato.**

**La legge delega specifica o introduce anche delle nuove tipologie di lavoro prima non previste dall'ordinamento. Esso sono chiamate prestazioni “a chiamata”, “accessorie”<sup>[45]</sup>, “ripartite”. In particolare è stata introdotta una nuova figura di lavoratore “discontinuo” o “intermittente” che ha l'obbligo di restare a disposizione dell'impresa che lo ha assunto nel caso che il datore di lavoro necessiti della sua prestazione, e che viene retribuito solo per il lavoro effettivamente svolto anche se gli viene riconosciuta una indennità “di disponibilità” per il periodo di tempo che rimane in attesa della chiamata. Al di là delle concrete novità, sinteticamente richiamate, la filosofia di fondo che ha guidato l'approvazione della riforma è rintracciabile in una visione legislativa *minima* o *soft* della disciplina dei rapporti di lavoro. I legislatori si rifanno al principio “della tutela attraverso il mercato” e cioè all'idea che la moltiplicazione delle opportunità occupazionali, a prescindere dalla loro qualità, incentiverebbero la possibilità d'inclusione delle fasce più deboli del mercato del lavoro, sottostimando, a nostro avviso, l'accentuata precarietà della condizione lavorativa così creata. La riforma commetterebbe, dunque l'errore “culturale” d'identificare nel mercato “individualizzato” e privo di garanzie collettive l'unica istituzione efficiente e capace di garantire contemporaneamente flessibilità e tutele.**

## Riferimenti bibliografici

- Accornero A., “Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori”, in *Rassegna Sindacale*, Ediesse, gennaio-aprile, 2001.
- Alleva, Androni, Casadio, et. al., *Lavoro: ritorno al passato. Critica del Libro Bianco e della legge delega al Governo Berlusconi sul mercato del lavoro*, Ediesse, Roma, 2002.
- Beck U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino, 2000, (Ed. orig. 1999).
- Bertolini S., *Il lavoro atipico e le sue strategie*, Libreria Stampatori, Torino, 2002.
- Biagi M., Maiani B., Pispisa P., Tiraboschi M., *Tipologie di lavoro atipico e tutela dell'ambiente di lavoro*, Iims, Roma, 2001.
- Cacciapaglia L., De Fusco E., *Collaborazioni coordinate e continuative*, Il sole 24ore, Milano, 2001.
- Castel R., *Les Métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 1995.
- Chicchi F., *Derive sociali. Precarizzazione de lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Angeli, Milano, 2001.
- Franchi M., Faraone E., Grilli L., Ruggeri S., “Il lessico delle politiche del lavoro”, in *Politiche del lavoro*, II, n. 3, 2000; pp. 395-416.
- Gallino L., *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, Bari, 2000.
- Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2001.
- Mengoni L., “Il contratto individuale di lavoro”, in *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali*, n. 86, anno xxii, 2000, 2; pp. 181-200.

**Rizza R., (a cura di), “Politiche del lavoro e nuove forme di precarizzazione lavorativa”, in *Sociologia del lavoro* n. 78-79, Angeli, Milano, 2000.**

**Seravalli G., (a cura di), *Economia e Lavoro in Emilia-Romagna*, Rapporto congiunturale maggio 2000.**

---

**[1]. “L’espressione ‘lavoro atipico’ può essere intesa secondo diverse accezioni. Il legislatore non ha infatti precisato cosa debba o possa intendersi per lavoro atipico: anche nella contrattazione collettiva non è dato rinvenire una definizione del fenomeno” (Franchi e altri, 2000, p. 398).**

**[2]. L’idea di fondo che ispira l’originaria impostazione del nostro Codice Civile in materia (impostazione che risale al 1942 e che è stata ancor più sottolineata dalla legislazione speciale degli anni ‘60 (cfr. l. n. 1369/1960; la l. 230/1962, la l. n. 604/1966 ed infine la l. n. 300/1970 o Statuto dei lavoratori) è quella che il lavoratore subordinato fosse rappresentabile come il lato debole della contrattazione del rapporto di lavoro e che dunque in quanto tale andasse tutelato e protetto. La spesso citata riforma del lavoro parasubordinato che era stata proposta nella scorsa legislatura all’interno del disegno di legge Smuraglia, seguiva ad opinione di molti commentatori proprio questo originario schema interpretativo, e cioè il tentare di contenere le anomalie delle nuove forme di lavoro atipico estendendo su di essi le tutele tradizionali del lavoro subordinato.**

**[3]. Il mercato del lavoro attuale è certamente caratterizzato da una pressante tendenza verso una maggiore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro. Questa esigenza produttiva è stata fatta propria dalla Comunità Europea e gran parte delle novità legislative in materia di rapporti di lavoro derivano da azioni di origine comunitaria. Un ruolo fondamentale in questo senso è stato ed è tuttora esercitato dal *Consiglio Europeo*, il quale ha promosso un’azione denominata “strategia europea per l’occupazione” che ha il compito di inquadrare e rendere convergenti i diversi piani d’azione nazionali finalizzati alla promozione**

della occupazione in ogni singolo Stato.

**[4].** Questo modello è stato denominato con un neologismo anglosassone “*flexurity*” (flessibilità mite) (Seravalli, 2000).

**[5].** “Oggi il problema centrale è la redistribuzione graduata delle tutele del lavoro dentro e oltre i confini della subordinazione, ma non vi è concordia di vedute sulla metodologia” (Mengoni, 2000, p.196-197). L’autore sottolinea la difficoltà a pensare ad una forma unica e comune di tutele per i diversi tipi di lavoro flessibile.

**[6].** Ricordiamo che il lavoro subordinato è protetto da una serie di norme speciali e che invece la regolazione dei contratti di lavoro autonomo è rimesso alla disciplina civilistica generale sui contratti.

**[7].** Molte, come vedremo, sono le modifiche annunciate nella finanziaria 2002/2003 per questo tipo di contratto lavorativo.

**[8].** Anche l’assunzione a termine può avvenire secondo la formula del part time.

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

**[10].** Ciò che veniva vietato espressamente era cioè l’introduzione delle cosiddette “clausole elastiche”. Questa tematica è stata ripresa e rilanciata fortemente nel libro bianco del-l’attuale Ministro del Welfare.

**[11].** Il diritto di ripensamento deve comunque essere attivato dal lavoratore con modalità idonee a tutelare gli interessi del datore di lavoro.

**[12].** Specularmente il rifiuto da parte del lavoratore full time a trasformare il suo rapporto di lavoro in un rapporto part time non può costituire giustificato motivo di licenziamento.

**[13].** “La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni” (Art. 1 comma 4 del decreto legislativo 368/001).

**[14].** L’art. 2097 del Codice Civile, abrogato poi dall’art. 9 della l. 230/1962 indicava che la prestazione di lavoro dovesse essere considerata a tempo indeterminato a meno che il termine non risultasse dalla evidente “specialità” del rapporto o da un apposito atto scritto, disponendo inoltre, la sua inefficacia quando si agiva con l’intento di “eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato”.

**[15].** “L’apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma l” (Art. 1 comma 2 del D. Lgs. 235/001).

**[16].** La più importante innovazione riguarda però, crediamo, il superamento di fatto della condizione di eccezionalità di tale rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo indeterminato. Infatti la nuova disciplina abroga la lista d’ipotesi di ammissione del contratto a termine lasciando le imprese libere di utilizzare tale contratto “per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativi e sostitutivo”, ragioni che vanno inoltre esplicitate dal datore di lavoro nell’atto scritto.

**[17].** Una “analitica” circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali datata 1 agosto 2002 introduce alcune importanti e prime indicazioni per l’applicabilità del Decreto Legislativo n. 368/001.

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

**[19].** Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi viene ammessa dal decreto, “l’assunzione diretta di manodopera per l’esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Della avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l’impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo”. Sempre per quanto riguarda i contesti di nostro specifico interesse la circolare ministeriale del 2 agosto 2002 specifica che “Non sembra sussistere, peraltro, alcuna predeterminazione di durata di questi contratti, la quale rappresenta oggi una variabile dipendente dalle esigenze dell’assetto produttivo di riferimento, sicché, per l’effetto abrogativo ex art. 11 primo comma, nel settore turistico - diversamente dalla prassi di applicazione della legge n. 230 - *sono ora ammesse assunzioni a termine anche per periodi superiori a sei mesi all’anno se supportate dalle motivazioni datoriali addotte e, comunque, indipendentemente dai presupposti di applicabilità...*” (corsivo nostro).

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

**[21].** Anche rispetto al lavoro a tempo determinato vi è un vantaggio di flessibilità. Infatti la legge concede alla impresa utilizzatrice una più elevata possibilità di proroga del contratto di un lavoratore temporaneo (per un massimo di quattro volte) di un lavoratore temporaneo.

**[22].** Le imprese fornitrici devono, per poter svolgere questa attività d’intermediazione, essere autorizzate direttamente dal Ministero del Welfare. Il servizio delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo è inoltre, per legge, totalmente gratuito per i lavoratori.

**[23].** In realtà il lavoro interinale era già stato introdotto nel 1993 da un decreto legge che non era però poi stato convertito in legge dal

parlamento. La legge del 24 giugno 1997 è stata modificata dall'articolo n. 64 della legge finanziaria del 2000 ed è altamente probabile che con la finanziari del 2002 il governo Berlusconi introduca ulteriori modifiche.

**[24].** A gennaio del 2000, due anni più tardi, le società autorizzate per la fornitura dei lavoratori interinali sono diventate cinquantadue.

**[25].** Tale impostazione secondo alcuni commentatori non avrebbe permesso al lavoro interinale di raggiungere la diffusione riscontrata in altri paesi europei dove minori sono le garanzie previste per il lavoratore. Proprio in virtù di questo sembra ormai certo che la nuova legislazione sul lavoro temporaneo dell'attuale governo renderà, come detto, l'istituto più flessibile e meno rigido nel conservare le garanzie dei lavoratori interinali.

**[26].** L'obbligo formativo è pari a 120 ore (medie) annue per tutto il periodo di apprendistato. La contrattazione collettiva può decidere per un impegno minore per i soggetti in possesso di titolo post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonea all'attività da svolgere.

**[27].** Questi limiti di età sono stati innalzati con la legge 196/97. Nei casi previsti dalla legge si può inoltre essere assunti come apprendisti fino al compimento dei 26 anni; per i portatori di handicap, i limiti di età si elevano di 2 anni. Queste eccezioni sono state introdotte per incentivare l'occupabilità di giovani in condizione di svantaggio sociale o residenti in aree economicamente depresse.

**[28].** Il tutore aziendale è un lavoratore dell'impresa che assume il compito di favorire il collegamento tra il percorso formativo esterno dell'apprendista e l'attività aziendale.

**[29].** In particolare questa ha il compito di approvare e rilasciare entro 30 giorni l'autorizzazione necessaria all'assunzione, secondo questo contratto, del giovane lavoratore.

**[30].** Il contratto di formazione lavoro può essere dunque stipulato anche a tempo parziale.



**[31].** Significativo è sottolineare come nel caso del *job sharing* ci si trovi, per la prima volta, di fronte ad un istituto dell'ordinamento vigente che non trova la sua propria origine in una legge dello Stato ma in un atto amministrativo.

**[32].** Anche se nella dottrina non vi è totale accordo a causa della presenza del vincolo fiduciario.

**[33].** Anche l'istituto dell'associazione in partecipazione, nel caso in cui l'associato, per contratto, fornisca all'associante una prestazione lavorativa, è considerato un lavoro di tipo parasubordinato. L'*associazione in partecipazione*, disciplinata dal Codice Civile, delinea una situazione di scambio nella quale un soggetto associante attribuisce al contraente associato una quota degli utili in cambio di un apporto che può assumere la forma di prestazione lavorativa.

**[34].** Marcia che avrebbe dovuto trovare nella legge Smuraglia il suo compimento. È, inoltre, evidente come tale avvicinamento possa considerarsi definitivamente interrotto in virtù delle nuove "strategie di occupabilità" che verranno introdotte dal governo in carica.

**[35].** Difficile comunque ipotizzare l'esistenza di un terzo *genus* di rapporto di lavoro. La procura di Napoli il 23 gennaio 1989 ha infatti in questo senso esplicitato come "La nozione di parasubordinazione non costituisce un *tertium genus* rispetto al lavoro autonomo ed a quello subordinato, ma vuole solo evidenziare alcune colorazioni di cui si tinge il rapporto d'opera professionale (che tale resta, rimanendo integra la sua struttura)".

**[36].** L'inquadramento dei redditi nella categoria del lavoro dipendente comporta per i committenti: l'applicazione, anziché della ritenuta del 20%, della ritenuta in base agli scaglioni di aliquote, sia per l'Irpef che per le addizionali, calcolare le detrazioni d'imposta; calcolare le detrazioni per carichi di famiglia ed effettuare eventuali conguagli a fine anno o a fine contratto; deve essere rilasciato al collaboratore il modello Cud.

**[37].** La ritenuta d'acconto non esaurisce tutti gli obblighi fiscali del

prestatore, che dovrà anche pagare, sui propri guadagni, dopo il raggiungimento di certi scaglioni di reddito, la relativa integrazione di aliquota dovuta per l'Irpef.

**[38].** Il decreto è stato definitivamente licenziato dal parlamento il 5 febbraio 2003.

**[39].** Siamo consapevoli del fatto che alcuni aspetti normativi avanzati nei precedenti paragrafi potrebbero, alla luce delle novità legislative introdotte, non essere più attuali. Purtroppo lo stato avanzato di tale lavoro non ci permette di correggerli e di aggiornarli, se non presentando tale conclusivo paragrafo.

**[40].** In questa sede pertanto faremo riferimento anche al “Libro Bianco del mercato del lavoro” documento redatto da un gruppo di lavoro coordinato dal Prof. Marco Biagi e da Maurizio Sacconi per conto del Ministero del Welfare. Esso fornisce gli orientamenti e anticipa i contenuti della successiva riforma.

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

**[42].** I legislatori hanno cioè rigettato la concezione, sostenuta da alcuni interpreti, del lavoro parasubordinato inteso come *terzo genus*, area grigia tra subordinazione ed autonomia.

**[43].** Alleva, Androni, Casadio, et. al., 2002.

**[44].** Principio approvato anche esso all'interno del d.d.l. 848-b, che se rappresenta, a nostra parere, l'innovazione più “radicale” della riforma, allo stesso tempo apre però una serie composta di gravi interrogativi in materia di effettiva disciplina dei rapporti di lavoro.

**[45]. Per questo tipo di attività e per quelle di natura occasionale è stata prevista l'introdu-zione di "buoni" corrispondenti nel valore a un certo ammontare di attività lavorativa.**

## 3. Il mercato del lavoro e gli aspetti quantitativi del lavoro atipico in Italia e in Emilia-Romagna

di *Stefano Grandi*

### 3.1. Il contesto economico

#### 3.1.1. La situazione dell'Emilia-Romagna

In un'analisi della situazione economica dell'Emilia-Romagna occorre tenere conto che un'economia regionale subisce forti influenze dalla situazione dell'economia europea e mondiale tanto più se si considera che un sistema economico regionale non può attuare autonomamente quelle politiche monetarie o fiscali proprie delle banche centrali e dei governi nazionali. L'Emilia-Romagna, quindi, si situa in un contesto dato nel quale può svilupparsi puntando esclusivamente sull'efficienza e sulla salute del proprio sistema produttivo.

Il Pil della Regione Emilia-Romagna, secondo le stime<sup>[1]</sup>, riportate nella tabella n. 3.1, ha registrato un tasso di crescita pari a +1,8% nel 1999 e di +3,1 nell'anno 2000. Entrambi i valori sono superiori a quanto fatto registrare dal Pil nazionale che è cresciuto del 1,6% nel 1999 e del 2,9 nel 2000.

La domanda interna costituisce l'elemento trainante della crescita regionale. Analogamente a quanto riscontrato per l'economia nazionale, negli ultimi tre anni, il livello degli investimenti fissi appare molto significativo mentre i consumi finali mostrano una dinamica più ridotta. Per quanto riguarda il commercio con l'esterno (ossia con i paesi stranieri e con il resto d'Italia) l'Emilia-Romagna si conferma al quarto posto nelle graduatoria delle regioni italiane esportatrici, dopo Lombardia, Veneto e Piemonte, con una quota di esportazioni pari a quasi il 12% del totale nazionale.

*Tab. 3.1 - Andamento delle principali variabili congiunturali in Emilia-Romagna. Variazioni percentuali*

	1998	1999*	2000*	2001**
Pil a prezzi di mercato	2,2	1,8	3,1	2,8
Importazioni nette(1)	-1,4	-1,1	0,8	-0,1
Investimenti fissi lordi	5,8	4,2	7,2	4,5
Consumi finali	2,4	1,7	2,8	2,4

(\*) Elaborazioni su dati Istat

(\*\*) Previsioni su scenario definito dalla *Relazione previsionale e programmatica 2000* del Ministero del Tesoro e dall'Istituto di Studi e Analisi Economica

(1) Contributo alla variazione del Pil

Fonte: Istat e *Rapporto congiunturale economia e lavoro in Emilia-Romagna*, Regione Emilia-Romagna, 2001

Le previsioni relative all'anno in corso, prefigurano un lieve peggioramento dei principali indicatori economici in linea ed in conseguenza di quanto si prevede accadrà per l'economia nazionale e mondiale.

### 3.2. Gli aspetti demografici

Fra i fattori che hanno inciso sui risultati economici analizzati e che, come vedremo, esercitano un'influenza diretta sulla situazione del mercato del lavoro, occorre considerare la variabile demografica. In Emilia-Romagna, infatti, già dal 1976 la differenza tra nati e morti (il cosiddetto saldo naturale) è negativa, vale a dire che il numero delle nascite è inferiore a quello delle morti. Tale fenomeno si è andato accentuando negli anni, tanto che si è arrivati al punto in cui la popolazione autoctona non è più sufficiente a soddisfare il fabbisogno di manodopera determinato dal ricambio della forza lavoro. In Emilia-Romagna il saldo netto fra entrate ed uscite della categoria degli occupati, fa emergere una necessità annua di manodopera pari al 2,5 - 3 per cento del totale per rimpiazzare coloro che ogni anno vanno in pensione (il cosiddetto *turn-over*).

Ma vediamo nel dettaglio alcuni dati significativi sulla situazione della popolazione emiliano-romagnola.

Occorre, innanzitutto, specificare che la nostra analisi si fonderà sulle rilevazioni compiute dall'Istat fino al 1998 poiché, pur essendo disponibili i dati regionali relativi alla situazione demografica del 1999, non è possibile utilizzarli per un'analisi degli andamenti pluriennali a causa di una variazione della suddivisione per classi di età della popolazione<sup>[2]</sup>.

Al 31/12/1998 la popolazione dell'Emilia-Romagna risulta di poco inferiore alle 3.960.000 unità. Tale dato è il risultato di un costante, anche se lieve, incremento fatto registrare fin dal 1993 imputabile quasi completamente al contributo dell'immigrazione. Ciò è attestato dal fatto che in tale periodo il saldo naturale costituito dalla differenza fra i nati vivi ed i morti è pari a quasi - 100.000 unità. Al contrario il saldo migratorio (differenza fra immigrati ed emigrati) tra il '93 ed il '98 è di 139.000 persone. Questo significa che il saldo demografico complessivo fa registrare un incremento di oltre 39.000 unità.

Il 1995 è l'anno in cui si cominciano a registrare incrementi notevoli riguardo all'immigrazione (+18,5% fra il '95 ed il '98) e si rileva, per la prima volta dopo un ventennio, un incremento della natalità (+10% fra il '95 ed il '98). Riguardo a quest'ultimo dato, tuttavia, i demografi ritengono che non ci siano ancora gli elementi per parlare di inversione di tendenza essendo il fenomeno ancora troppo recente.

*Tab. 3.2 - Movimento naturale e migratorio della popolazione residente in Emilia-Romagna fra il 1993 ed il 1998*

	Nati	Morti	Immigrati	Emigrati	Residenti	Saldi		
						Naturale	Migrator.	Demogr
1993	27.569	44.332	105.131	84.243	3.924.348	-16.763	20.888	4.125
1994	27.448	44.534	98.198	82.856	3.922.604	-17.086	15.342	-1.744
1995	27.828	44.849	101.263	82.390	3.924.456	-17.021	18.873	1.852
1996	29.176	45.212	108.249	78.745	3.937.924	-16.036	29.504	13.468
1997	30.139	46.064	111.173	86.070	3.947.102	-15.925	25.103	9.178
1998	30.621	46.790	120.011	91.174	3.959.770	-16.169	28.837	12.668
<b>Totale</b>						<b>-99.000</b>	<b>138.547</b>	<b>39.547</b>

Fonte: Istat

In prospettiva alcune stime hanno calcolato che, mantenendosi costanti le attuali tendenze, nel 2025 la popolazione autoctona dell'Emilia-Romagna ammonterà a 2.935.000 abitanti (oltre il 22% in meno rispetto alla popolazione autoctona registrata nel 1998). Dall'altro lato la popolazione immigrata salirà costantemente fino a raggiungere le 726.000 unità che rappresenteranno, in quell'anno, il 19,8% dell'intera popolazione. Secondo tale ipotesi, quindi, il saldo demografico complessivo previsto per il 2025 presenterà una diminuzione in termini assoluti della popolazione regionale

pari ad oltre 70.000 unità.

### 3.3. Il mercato del lavoro

#### 3.3.1. Alcuni dati e tendenze

Uno sguardo d'insieme alla situazione complessiva ci fa rilevare che il problema degli alti tassi di disoccupazione accomuna tutti i paesi dell'U-nione (e non solo quelli) anche se manifesta andamenti e caratteristiche diverse da paese a paese. C'è da registrare, tuttavia, che, a partire dal 1997, è iniziata una lenta inversione di tendenza che ha portato al termine del 1999 il tasso medio complessivo dei paesi dell'Europa comunitaria al 10%.

Fra le nazioni che hanno fatto registrare il maggior calo nel biennio considerato, occorre citare la Spagna che, partendo dal tasso più alto in assoluto del 18%, si è assestata al 15,2%. Allo stesso modo la Francia è passata dall'11,5 al 10,5 per cento. In Italia ed in Germania la diminuzione della disoccupazione è stata più limitata ed ha portato il relativo tasso a valori rispettivamente dell'11,4% e del 9,1%. La tendenza alla diminuzione della disoccupazione in Italia si è confermata anche nell'anno 2000. In quell'anno il tasso è stato pari al 10,6%, nell'anno successivo è sceso al 9,8% fino a raggiungere un valore di poco superiore al 9% in tempi più recenti.

La gran parte degli osservatori attribuisce questi buoni risultati ad un generalizzato incremento della flessibilità nell'utilizzo della manodopera. Nella totalità dei paesi dell'Unione, infatti, le normative nazionali in tema di lavoro hanno permesso un impiego del 'fattore lavoro' più libero con l'obiettivo di dimensionarlo alle variazioni temporanee degli andamenti produttivi e di ricoprire posti di lavoro provvisoriamente vacanti con assunzioni a termine. In Italia la disoccupazione si conferma ad un livello lievemente superiore a quello della media dei paesi europei. Tuttavia fra il '98 ed il 2000 si è registrata una crescita dello 0,6% del tasso di attività e del 1,1% del tasso di occupazione che hanno consentito di diminuire la quota dei disoccupati di uno 0,8%.

*Tab. 3.3 - Tassi generici\* della popolazione per sesso e condizione professionale in Emilia-Romagna dal 1993 al 1998. Valori percentuali*

Anno	Occupati	Disoccupati	Forze di lavoro	Popolaz. 0 - 14	Studenti	Popolaz. > 70	Popolaz. 15 - 70
Maschi							
1993	53,5	3,7	55,6	12,0	6,5	9,3	16,6
1994	53,0	4,0	55,3	11,7	6,5	10,0	16,5
1995	52,8	3,3	54,6	11,7	6,5	10,1	17,2

1996	52,7	3,1	54,4	11,7	6,8	9,5	17,6
1997	52,7	3,3	54,5	11,7	6,9	9,7	17,2
1998	52,6	3,4	54,5	11,6	6,2	10,3	17,4
Femmine							
1993	34,1	9,1	37,5	10,6	6,2	13,9	31,8
1994	33,6	8,8	36,9	10,4	6,8	14,8	31,2
1995	33,7	9,4	37,2	10,3	6,7	14,9	30,9
1996	34,3	8,4	37,5	10,3	6,3	14,8	31,1
1997	34,7	9,1	38,1	10,3	6,9	15,2	29,4
1998	35,1	8,0	38,2	10,3	6,7	15,9	28,9
Totale							
1993	43,5	6,0	46,3	11,3	6,4	11,6	24,4
1994	43,0	6,0	45,8	11,0	6,6	12,4	24,1
1995	42,9	5,9	45,6	11,0	6,6	12,6	24,2
1996	43,2	5,3	45,7	11,0	6,6	12,2	24,6
1997	43,4	5,8	46,1	11,0	6,9	12,6	23,5
1998	43,6	5,4	46,1	10,9	6,5	13,2	23,3

(\*) I tassi generici (o lordi) contrariamente ai tassi netti (detti anche semplicemente 'tassi') sono calcolati comprendendo la classe di popolazione compresa fra 0 e 14 anni.

Fonte: Istat

*Tab. 3.4 - Andamento dei principali indicatori del mercato del lavoro in Italia ed in Emilia-Romagna dal 1993 al 2001\*. Valori percentuali*

	Tasso di disoccupazione		Tasso di attività lordo		Tasso di occupazione	
	Italia	Emilia-Romagna	Italia	Emilia-Romagna	Italia	Emilia-Romagna
1993	10,1	6,0	47,9	52,1	43,1	49,0
1994	11,1	6,0	47,4	51,5	42,1	48,4
1995	11,6	5,9	47,1	51,2	41,6	48,2
1996	11,6	5,4	47,2	51,3	41,7	48,5
1997	11,7	5,8	47,2	51,8	41,7	48,8
1998	11,8	5,4	47,6	51,8	42,0	49,0
1999	11,4	4,6	47,9	52,4	42,4	50,0
2000	10,6	4,0	48,2	52,8	43,1	50,7
2001*	9,8	3,7	48,3	53,4	43,5	51,1

(\*) previsioni

Fonte: *Rapporto congiunturale economia e lavoro in Emilia-Romagna*, Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, anno 2001

Va tuttavia considerato che, all'interno di un valore medio nazionale del tasso di disoccupazione pari all'10,6%, esistono situazioni locali molto diverse fra loro. Se nelle regioni meridionali del nostro paese esistono tassi di disoccupazione pari a oltre il 25%, la media dei tassi di disoccupazione delle regioni settentrionali è pari a circa il 6%. Ciò significa che in regioni come il Trentino Alto Adige, l'Emilia-Romagna ed il Veneto si può parlare di quasi piena occupazione. A sostegno di questa affermazione si può evidenziare che nel 2000 solo 4 cittadini emiliano romagnoli ogni cento erano



disoccupati mentre a livello nazionale si sono registrati quasi 11 disoccupati ogni cento cittadini italiani.

Un'analisi più approfondita consente di differenziare i principali indicatori relativi alla situazione del mercato del lavoro in base al genere. Nella tabella n. 3.5 sono riportati i tassi medi annui di attività, di occupazione e di disoccupazione suddivisi per sesso. Considerando la sola disoccupazione maschile il dato riferito al 2000 è ancora più netto: 2,7% di disoccupazione in Emilia-Romagna contro 8,1% a livello nazionale; sono invece il 5,8% le donne senza lavoro in Emilia-Romagna contro le 14,5% a livello nazionale.

Si può inoltre sottolineare che nella Regione alle variazioni registrate dal tasso di disoccupazione si sono associati incrementi più sensibili rispetto al valore nazionale del tasso di attività e del tasso di occupazione, in special modo per quanto riguarda l'occupazione femminile.

*Tab. 3.5 - Tassi medi annui di attività, di occupazione e di disoccupazione in Italia ed in Emilia-Romagna. Anni 1996 - 2000 suddivisi in maschi e femmine*

Anno	Tasso di attività				Tasso di occupazione				Tasso di disoccupazione			
	Italia		Emilia-Romagna		Italia		Emilia-Romagna		Italia		Emilia-Romagna	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
1996	61,5	33,9	61,6	41,8	56,0	28,4	59,6	38,3	9,0	16,1	3,1	8,4
1997	61,3	34,1	61,7	42,5	55,8	28,6	59,7	38,6	9,0	16,2	3,3	9,1
1998	61,5	34,8	61,7	42,7	55,9	29,1	59,6	39,2	9,1	16,3	3,4	8,0
1999	61,4	35,3	61,9	43,6	56,1	29,7	60,2	40,6	8,8	15,7	2,7	7,0
2000	61,6	35,8	62,3	44,0	56,6	30,6	60,6	41,4	8,1	14,5	2,7	5,8

Fonte: Istat, *Indagine sulle forze di lavoro*

In Emilia-Romagna, infatti, le donne rappresentano il 40% del totale degli occupati (contro una media nazionale del 34%) e, come si può notare da quanto riportato nella tabella, il loro tasso di attività ha presentato nel quinquennio 1996 - 2001 un incremento del 2,2% contro un incremento del tasso di attività maschile dello 0,7%. Analogamente è significativo il confronto fra uomini e donne nel quinquennio per quanto riguarda il tasso di occupazione (rispettivamente +1% e +3,1%) ed il tasso di disoccupazione (rispettivamente -0,4% e -2,6%).

Da questi dati si può intuire come la componente di genere sia un fattore da tenere in grande considerazione nel valutare la situazione regionale del mercato del lavoro.

### *3.3.2. L'occupazione per settori*

In Emilia-Romagna nell'anno 2000 il numero degli occupati nel settore industriale è cresciuto del 2,1% rispetto all'anno precedente confermando in tal modo che il settore manifatturiero mantiene un ruolo rilevante nel tessuto economico locale. Questo settore infatti assorbe circa il 36% degli occupati complessivi contro una percentuale del 32,6% relativa alla situazione nazionale. L'incremento registrato nell'anno 2000 è dovuto in gran parte alla crescita consistente dell'occupazione dipendente (+2,5%) anche se non si può trascurare la buona tenuta del lavoro autonomo (+0,7%) appartenente al settore.

A questo si associa un consistente assorbimento di occupati del settore terziario che, mantenendo la sua quota intorno al 57%, fa registrare un dato relativo di occupati inferiore alla quota nazionale (57,2% contro 61,9% nel 1999) ed ha presentato nel 2000 un incremento di occupati pari al 2,9%. In tale crescita un peso relativamente maggiore lo ha avuto il lavoro indipendente che è cresciuto del 3,7% contro un incremento del 2,5% del lavoro dipendente.

Pur confermandosi una buona vocazione dell'Emilia-Romagna alle attività produttive riferibili all'agricoltura che occupavano nel 1999 il 6,7% della forza lavoro complessiva contro il 5,5% dell'analogo indice nazionale, nell'anno 2000 si è registrato un brusco calo degli occupati (quantificabile in un valore relativo del 10,1% in meno rispetto all'anno precedente) imputabile per la maggior parte alla diminuzione dei lavoratori indipendenti del settore (-14,3%).

## **3.4. Il lavoro atipico**

### *3.4.1. Il lavoro flessibile ed il lavoro atipico*

L'esigenza prioritaria di contrastare l'occupazione, negli ultimi anni, ha spinto il legislatore italiano ad operare riforme ed a predisporre nuove norme che aumentassero il grado di flessibilità dell'impiego del fattore lavoro da parte delle imprese. Tale evoluzione ha concesso da un lato la possibilità di utilizzare manodopera per un tempo limitato per soddisfare fabbisogni temporanei causati da picchi d'attività, dall'altro ha favorito alcune forme di inserimento lavorativo che rendono possibile per le imprese l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo anche nel caso in cui la prospettiva sia quella di costituire un rapporto di lavoro 'standard' (una sorta di 'periodo di prova').

Quest'ultima finalità è quella che ha ispirato già alla metà degli anni '80 l'introduzione dei *contratti di formazione lavoro* che, contemplando la causa mista che regolava tale rapporto di lavoro (da un lato il *lavoro* e dall'altro la *formazione*), prevedeva la possibilità di assunzione stabile dopo un periodo di prova di uno o due anni. Questa forma contrattuale può essere considerata la prima forma di lavoro flessibile. Successivamente le forme di lavoro diverse da quella dipendente a tempo indeterminato si sono moltiplicate, fino all'introduzione del *lavoro interinale* con il cosiddetto "pacchetto Treu".

Nell'anno 2000 tali forme di lavoro flessibile costituiscono il 15,2% dell'occupazione totale in Italia e, rispetto al 1992, hanno aumentato il loro peso relativo del 4,6%<sup>[3]</sup>. Se la quota complessiva di lavoro flessibile in Italia si può ritenere ancora piuttosto ridotta è importante rilevare che fra il 1992 ed il 2000 tali contratti sono aumentati del 45,2% mentre l'occupazione totale è aumentata solo dello 0,7%. Limitando, poi, l'analisi alla situazione registrata fra il 1997 ed il 2000 si evidenzia che ben l'82% della nuova occupazione è attribuibile ai lavori atipici. In tale periodo, mentre il lavoro dipendente full time a tempo indeterminato è cresciuto dell'1%, il lavoro part time e quello temporaneo sono aumentati del 26%<sup>[4]</sup>.

Tab. 3.6 - Il lavoro flessibile in Italia

	1992		1999		Variazione 1998-1999(1)	
	val. ass.	Incidenza	val. ass.	Incidenza	val. ass.	%
Part -time	1.670.000	5,4	1.631.000	7,9	125.000	+8,3
A tempo determinato	1.663.000	5,4	1.447.000	7,0	214.000	+17,3
Contratti di formazione(2)	255.715	1,2	263.978	1,3	-17.967	-6,4
Apprendisti(2)	50.680	2,4	423.664	2,1	30.526	+7,8
Interinali	-	-	75.524	0,4	23.212	+44,4
Parasubordinati(3)	-	-	1.676.281	8,1	257.985	+18,2
Totale occupati	21.457.000	100	20.618.000	100	261.000	+1,3

(1) Confronto fra il II trimestre del 1999 ed il II del 1998.

(2) Contratti nel 1998 rispetto all'occupazione nel 1998.

(3) 30/9/1999 rispetto al 31/10/1998 Inps.

NB: poiché alcune posizioni sono sovrapponibili ed in parte incluse nel tempo determinato, i dati riportati non sono sommabili.

Fonte: Censis, *Rapporto sulla situazione sociale del paese 2000*

Dai dati raccolti nella tabella n. 3.6 si può rilevare che nel periodo '92-'99, oltre alla quota di lavoratori interinali e parasubordinati appartenenti a fattispecie contrattuali che non esistevano nel '92, si è registrata una crescita del 17,3% dei contratti a tempo determinato, dell'8,3% del part time e del 7,8% dell'apprendistato a fronte di una

diminuzione del 6,4% dei contratti di formazione lavoro.

Se consideriamo gli occupati suddivisi per sesso si rileva che per gli uomini la quota di occupazione atipica sul totale pesa in misura nettamente inferiore rispetto a quanto avviene per l'occupazione femminile. In particolare fra le donne è molto diffuso il part time e sono più frequenti contratti di lavoro a tempo determinato e parasubordinato.

*Tab. 3.7 - Incidenza del lavoro atipico per genere sul totale dell'occupazione(\*)*

Tipo di lavoro	Uomini	Donne	Totale
Part time	3,4	14,0	7,3
A tempo determinato	5,3	8,2	6,4
Contratti di formazione(1)	1,3	1,2	1,3
Apprendisti(2)	2,0	2,3	2,1
Interinali	n.d.	n.d.	0,3
Parasubordinati(3)	6,9	9,3	7,8

(\*) Elaborazioni Ires su dati Inps, Assointerim e Istat. I dati Inps si riferiscono al 1999 gli altri al 1998.

(1) Confronto fra il II trimestre del 1999 ed il II del 1998.

(2) Contratti nel 1998 rispetto all'occupazione nel 1998.

(3) 30/9/1999 rispetto al 31/10/1998 Inps.

NB: poiché alcune posizioni sono sovrapponibili ed in parte incluse nel tempo determinato, i dati riportati non sono sommabili.

Fonte: Altieri, Carrieri, *Il popolo del 10%*, 2000

Confrontando la situazione italiana con la realtà europea si può osservare che la quota di lavoratori indipendenti nel nostro paese supera di 10 punti percentuali il valore medio dell'insieme dei paesi dell'Unione. In Italia il 25% dell'occupazione è indipendente contro una media europea pari al 15% e, più in particolare, è la categoria dei lavoratori indipendenti a tempo pieno a presentare il maggior differenziale. Nel contempo nel nostro paese è nettamente meno diffuso il lavoro a tempo parziale (soprattutto per quanto riguarda l'occupazione femminile) ed è relativamente meno utilizzato il lavoro temporaneo, anche se va detto che quest'ultimo è stato introdotto in tempi più recenti rispetto a quanto avvenuto nei maggiori paesi europei.

La più alta concentrazione di lavoro femminile non standard in Italia si concentra proprio nel lavoro indipendente (complessivamente pari a quasi il 17%), mentre, nella media europea, prevalgono nettamente le donne con un contratto da dipendente a tempo parziale (quasi il 29%).

*Tab. 3.8 - Incidenza del lavoro atipico nell'occupazione europea e confronto con la situazione italiana. Valori percentuali (dati 1997)*

	Italia			Europa		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Dipendenti tempo parziale	2,0	10,3	5,0	4,4	28,9	14,7
Indipendenti tempo parziale	1,1	2,1	1,5	1,1	2,4	1,7
Coadiuv. Fam. tempo parziale	0,2	1,3	0,6	0,2	1,1	0,6
Indipendenti tempo pieno	27,8	14,6	23,1	17,7	7,1	13,2
Coadiuv. Fam. tempo pieno	2,4	5,1	3,4	0,8	2,1	1,4
Lavoro temporaneo	5,0	7,4	5,9	9,2	11,4	10,1

Fonte: Altieri, Carrieri, *Il popolo del 10%*, 2000

Ma tornando alla specifica situazione italiana come abbiamo visto nella precedente tabella n. 3.6 la forma di lavoro atipico che ha la maggiore incidenza sull'occupazione totale è quella del cosiddetto lavoro parasubordinato. Tale definizione ha origine dall'esigenza di definire quelle nuove forme di lavoro che si collocano all'interno di una vasta categoria delimitata ad un estremo dal lavoro dipendente a tempo indeterminato e dall'altro dal lavoro indipendente in senso stretto. Fra questi due estremi di subordinazione da un lato e di autonomia dall'altro si colloca il lavoro atipico che Giovanna Altieri e Mimmo Carrieri nel loro libro "*Il popolo del 10%*" individuano come il lavoro "*individuale su commessa, diventato di collaborazione occasionale oppure di collaborazione coordinata e continuativa*". Mentre le prestazioni occasionali presentano caratteristiche che ne rendono difficile la stima quantitativa, la collaborazione coordinata e continuativa ha avuto visibilità statistica dal momento dell'istituzione del fondo previdenziale speciale riservato ai lavoratori parasubordinati. Nel 1996, in applicazione alla riforma previdenziale (legge 335 del 1995), si è stabilita una quota di contribuzione a tale fondo del 10% in parte a carico del lavoratore ed in parte a carico del datore di lavoro. Successivamente, (legge 449 del 1997) per tutti i lavoratori sprovvisti di un fondo previdenziale specifico, tale aliquota è stata elevata prima al 13% e, dal 2001, al 14% con la prospettiva di raggiungere il 19% entro l'anno 2018.

Su quest'ultima categoria di lavoratori (il cosiddetto "popolo del 10%") punteremo d'ora in avanti la nostra attenzione tentando di definirne caratteristiche ed aspetti quantitativi.

### 3.4.2. Il lavoro atipico a livello nazionale

Una analisi che prenda avvio dall'esame delle iscrizioni al fondo speciale Inps deve utilizzare due importanti cautele: una relativa agli aspetti quantitativi e l'altra relativa

agli aspetti qualitativi. Dal punto di vista quantitativo occorre tenere conto del fatto che le posizioni contributive registrate dall'Inps non corrispondono ai lavoratori che svolgono un'attività atipica. Infatti le posizioni aperte possono essere generate "in seguito, o in concomitanza con, l'instaurarsi di uno o più rapporti di collaborazione coordinata e quantitativa, o meglio, in previsione del pagamento della prestazione svolta. (...) In secondo luogo, non essendo, per legge, obbligatorio chiudere la propria posizione nel momento in cui si cessa di avere contratti di collaborazione, non è improbabile che il dato relativo alla numerosità degli iscritti sia spurio, cioè che non possa essere interpretato come misura valida della numerosità delle persone che, in quel dato periodo, hanno intrattenuto rapporti di collaborazione coordinata e continuativa"<sup>[5]</sup>. Tale inconveniente può essere parzialmente ovviato da un lato dalla eventuale 'pulizia' dei propri archivi che l'Inps periodicamente può compiere e dall'altro dalla possibilità di utilizzare dati provenienti da fonti alternative (per es. quelli forniti dalle associazioni sindacali dei lavoratori atipici) che, incrociati con i dati Inps, possono fornire stime più affidabili.

Per quanto riguarda gli aspetti qualitativi, invece, occorre tenere conto dell'eterogeneità delle categorie di soggetti e delle tipologie contrattuali dei lavoratori iscritti al fondo. All'interno di coloro che versano il contributo speciale (10 o 14%) possiamo distinguere tre categorie:

- 1) *collaboratori coordinati e continuativi* (collaboratori puri): lavoratori che svolgono un'attività di lavoro coordinata ma senza vincolo di dipendenza e senza impiegare mezzi organizzati. Fra questi ci sono amministratori di condominio, sindaci, revisori dei conti e rappresentanti. Questi lavoratori non possiedono partita Iva;
- 2) *professionisti*: svolgono abitualmente una professione con prevalenza di lavoro autonomo. Hanno partita Iva e sono iscritti ad albo o ordine professionale;
- 3) *collaboratori/professionisti*: sono collaboratori che hanno partita Iva ma non sono iscritti ad albi o ordini professionali. Oltre a versare il 14% all'Inps possono essere iscritti anche ad altre casse previdenziali.

I collaboratori senza partita Iva sono di gran lunga la maggioranza degli iscritti al fondo. Secondo dati relativi al 2001 i soggetti che l'Inps definisce 'collaboratori puri' sono l'88,7% del totale. I 'professionisti' sono un'esi-gua minoranza pari al 8,4% del totale e ancora meno sono i cosiddetti 'collaboratori professionisti' pari a poco più del 2,9%.

Nel maggio del 2001 i collaboratori coordinati e continuativi registrati nella gestione separata Inps erano complessivamente 1.978.054 una cifra che incide sull'occupazione totale per il 9%.

Tra il 1999 ed il 2001 l'incremento è stato del 29,6% con una crescita più sostenuta nel primo anno (+16,8%) ed una più contenuta, ma pur sempre significativa nel secondo anno (+11%).

La distribuzione dei collaboratori all'interno delle regioni italiane e delle tre macro aree geografiche (Nord, Centro e Sud Italia) rendono evidente come la quota del lavoro parasubordinato si concentri maggiormente nei territori più sviluppati economicamente. Sul totale calcolato nel mese di maggio del 2001 i collaboratori erano per il 57% concentrati al Nord, per il 22,8% al Centro e per il 20,2% al Sud. Nel confronto fra questi dati e quelli del giugno 1999, si rileva che l'incremento di 452.355 collaboratori è il frutto di tassi di crescita più elevati al Sud (+38,6%) ed al Centro (+35,4%) rispetto a quelli registrati nel Nord Italia (+24,7%). A riprova di tale tendenza va rilevato che tra il 1997 ed il 2001, a fronte di un incremento complessivo dei collaboratori dell'83,6% a livello nazionale, il Sud ha visto crescere tali lavoratori di ben il 164,6%, il Centro del 84,1% ed il Nord del 65,4%.

L'incremento registrato negli anni più recenti è da imputare soprattutto all'occupazione femminile che tra il 1999 ed il 2001 è aumentata del 36,2% contro un incremento del 24,6% relativo agli uomini. Tale tendenza è ancora più marcata nelle aree territoriali del Sud e del Centro Italia dove l'occupazione parasubordinata femminile è cresciuta rispettivamente del 41,9% e del 43,8% contro incrementi dell'occupazione maschile pari al 34,8% al Sud e 20,1% al Centro.

Degli iscritti complessivi a livello nazionale al fondo Inps le donne sono il 45,5% ma, a riprova delle peculiarità territoriali appena evidenziate, tale percentuale sale al 55,6% al Sud mentre al Nord è pari al 42%.

Alcune analisi ipotizzano che tali andamenti relativi al lavoro femminile nel Mezzogiorno siano imputabili all'emersione del lavoro nero nel settore dei servizi di assistenza alle persone nel quale vi è un largo utilizzo di contratti di collaborazione.

*Tab. 3.9 - Iscritti al fondo Inps 10-13% e tassi di crescita (1999-2001)*

Regioni	Giugno 1998			Maggio 2001			Tassi di crescita 1999-2001		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	63.361	49.109	118.470	83.507	64.347	147.854	20,4	31,0	24,8
Valle d'Aosta	2.697	1.881	4.578	3.162	2.406	5.568	17,2	27,9	21,6
Lombardia	206.976	149.045	356.021	251.068	194.584	445.652	21,3	30,6	25,2
Liguria	25.594	17.927	43.521	31.457	23.932	55.389	22,9	33,5	27,3
Trentino A.A.	24.678	13.055	37.733	29.493	17.554	47.047	19,5	34,5	24,7
Veneto	93.350	55.248	148.598	11.166	72.207	184.373	20,2	30,7	24,1

Friuli V.G.	25.337	18.017	43.354	31.123	23.597	54.720	22,8	31,0	26,2
Emilia-Romagna	93.734	57.294	151.028	111.095	74.287	185.382	18,5	29,7	22,7
<i>Nord</i>	<i>541.727</i>	<i>361.576</i>	<i>903.303</i>	<i>653.071</i>	<i>472.914</i>	<i>1.125.985</i>	<i>20,6</i>	<i>30,8</i>	<i>24,7</i>
Toscana	73.599	45.950	119.549	91.375	64.159	155.534	24,2	39,6	30,1
Umbria	16.630	9.856	23.486	17.550	14.090	31.640	28,8	43,0	34,7
Marche	25.917	16.152	42.069	32.258	22.495	54.753	24,5	36,3	30,2
Lazio	78.193	70.523	148.716	105.793	104.190	209.983	35,3	47,7	41,2
<i>Centro</i>	<i>191.339</i>	<i>142.481</i>	<i>333.820</i>	<i>246.976</i>	<i>204.934</i>	<i>451.910</i>	<i>29,1</i>	<i>43,8</i>	<i>35,4</i>
Abruzzo	12.896	10.720	23.616	17.179	16.284	33.466	33,2	51,9	41,7
Molise	2.755	2.534	5.289	3.700	3.686	7.386	34,3	45,5	39,6
Campania	30.915	36.225	67.140	42.062	52.021	94.072	36,0	43,6	40,1
Puglia	26.721	32.531	59.252	35.786	45.256	81.042	33,9	39,1	36,8
Basilicata	3.872	4.690	8.562	5.290	6.735	12.025	36,6	43,6	40,4
Calabria	9.641	11.245	20.886	13.582	16.476	30.058	40,9	46,8	43,9
Sicilia	26.783	41.516	68.299	36.490	57.218	93.708	36,2	37,8	37,2
Sardegna	17.981	17.116	35.097	23.208	24.542	47.750	29,1	43,4	36,1
<i>Sud</i>	<i>131.564</i>	<i>156.577</i>	<i>288.141</i>	<i>177.286</i>	<i>222.221</i>	<i>399.507</i>	<i>34,8</i>	<i>41,9</i>	<i>38,6</i>
<i>N.D.</i>	<i>305</i>	<i>130</i>	<i>435</i>	<i>448</i>	<i>204</i>	<i>652</i>	<i>46,9</i>	<i>56,9</i>	<i>49,9</i>
<b>Italia</b>	<b>864.935</b>	<b>660.764</b>	<b>1.525.699</b>	<b>1.077.781</b>	<b>900.273</b>	<b>1.978.054</b>	<b>24,6</b>	<b>36,2</b>	<b>29,6</b>

Fonte: Altieri G., Oteri C., *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Ires Cgil, gennaio 2002.

Comunque è significativo che appartengano al Nord le tre regioni italiane con il maggior numero di collaboratori: nell'ordine la Lombardia (22,5%), l'Emilia-Romagna (9,4%) ed il Veneto (9,3%). Tali peculiarità sono rese ancora più evidenti se si analizzano le incidenze del lavoro parasubordinato sull'occupazione totale. Se, come detto, il dato nazionale medio è pari al 9,1% al Sud la percentuale scende al 6,5% mentre al Centro e al Nord gli analoghi valori sono pari rispettivamente al 10,4 ed al 10 per cento. Inoltre il differenziale dell'incidenza dell'occupazione femminile su quella maschile nelle singole aree territoriali, è di +0,6 punti al Nord, di +2,4 punti al Centro e di +7,7 punti al Sud.

Tab. 3.10 - Occupati iscritti al fondo Inps e incidenza sull'occupazione per regioni anni 1997 - 1999 - 2001

	1997	1999	2001		
			Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	4,2	7,9	8	8,7	8,3
Valle d'Aosta	5,1	10,3	9,9	10,5	10,2



Lombardia	5,5	10,3	10,5	12,2	11,2
Liguria	3,8	8,4	8,5	9,5	8,9
Trentino A. A.	5,8	10,4	11,4	10,3	11
Veneto	4,9	8,9	9,2	9,2	9,2
Friuli V. G.	5,5	10,3	10,3	11,4	10,8
Emilia-Romagna	5,6	9,9	10,6	9,5	10,1
<i>Nord</i>	<i>5,1</i>	<i>9,5</i>	<i>9,8</i>	<i>10,4</i>	<i>10</i>
Toscana	5,7	9,9	10,6	10,6	10,6
Umbria	4,1	8,8	8,8	10,8	9,5
Marche	4,3	8,1	9,1	9	9
Lazio	4,2	8,8	8,7	14,1	10,8
<i>Centro</i>	<i>4,6</i>	<i>8,9</i>	<i>9,4</i>	<i>11,8</i>	<i>10,4</i>
Abruzzo	2,5	6,0	5,6	9,3	7
Molise	2,3	5,6	5,1	9,2	6,6
Campania	1,5	4,8	3,7	11	5,8
Puglia	1,8	5,8	4,1	11,9	6,5
Basilicata	1,6	5,2	4,2	12,1	6,6
Calabria	1,3	4,4	3,5	9,4	5,3
Sicilia	1,6	5,8	3,7	14,6	6,8
Sardegna	3,3	8,0	6,2	13,7	8,7
<i>Sud</i>	<i>2,0</i>	<i>5,7</i>	<i>4,2</i>	<i>11,9</i>	<i>6,5</i>
<i>Italia</i>	<i>4,1</i>	<i>8,3</i>	<i>7,9</i>	<i>11</i>	<i>9,1</i>

Fonte: Addabbo, Borghi, *Riconoscere il lavoro, 2001*. Elaborazioni di dati Nidil da fonte Inps e Altieri, Oteri *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Ires Cgil, gennaio 2002

Le regioni che presentano l'incidenza più elevata sono nell'ordine la Lombardia (11,2%), il Trentino Alto Adige (11%), Friuli Venezia Giulia e Lazio (entrambi con un'incidenza pari al 10,8%). Dall'altro lato le tre regioni in cui il lavoro parasubordinato pesa in misura minore sull'occupazione totale sono la Calabria (5,3%), la Campania (5,8%) e la Puglia (6,5%). L'Emilia-Romagna oltre a presentare un'incidenza complessiva superiore al valore medio nazionale (10,1%) è, insieme al Trentino ed alle Marche, una delle tre regioni nelle quali l'incidenza del lavoro parasubordinato sull'occupazione totale è superiore per il lavoro maschile rispetto a quello femminile (rispettivamente 10,6% contro il 9,5%).

Nel periodo che va dal 1997 al 2001 l'incidenza del lavoro parasubordinato sull'occupazione totale, è più che raddoppiata passando dal 4,1% del 1997 ad oltre il 9% del 2001.

La distribuzione per classi di età degli iscritti al fondo Inps evidenzia come, a livello nazionale, oltre il 57% dei collaboratori abbia un'età inferiore ai 41 anni. In particolare la classe più consistente è quella compresa fra i 32 ed i 41 anni (30%) ma numerosi

sono anche gli iscritti che hanno meno di 31 anni (27,1%). Le donne sono mediamente più giovani dei loro colleghi maschi tanto che hanno un'età inferiore ai 41 anni il 67,7% del totale delle iscritte. La differenza è notevole se si considera che alla stessa classe di età appartiene solo il 48,2% degli iscritti uomini.

Percorrendo il territorio nazionale da Nord a Sud si nota come tendano progressivamente ad incrementarsi le classi di età più giovani (hanno meno di 31 anni il 24,6% degli iscritti al Nord, il 27,6% al Centro ed il 33,4% al Sud); un peso preponderante in tale andamento è da attribuire alla componente femminile: nella parte settentrionale hanno meno di 41 anni il 63,9% delle iscritte mentre nel mezzogiorno l'analoga percentuale sale al 74,6%.

Prendendo poi in considerazione un'analoga distribuzione per classi di età relativa alle tre categorie di collaboratori rappresentate nella gestione separata Inps (collaboratori puri, collaboratori professionisti e professionisti) si nota che, fra i collaboratori puri uno su quattro ha un'età inferiore ai 30 anni, il 40,5% ha fra i 30 ed i 45 anni ed il 34,8% ha più di 45 anni. In questo caso emerge una maggiore polarizzazione nelle classi di età superiore ed inferiore. È presumibile nella prima siano contenuti i giovani che utilizzano il contratto di collaborazione come strumento per accedere al lavoro ed alla seconda appartengano persone più mature che possono essere sia pensionati che integrano il proprio reddito con prestazioni di lavoro parasubordinato sia (più probabilmente) amministratori di società, revisori o consiglieri di amministrazione. Fra i professionisti ed i collaboratori/professionisti la categoria più consistente è quella dei lavoratori con età compresa tra i 30 ed i 45 anni. A questa appartiene un lavoratore su due. Anche in questo caso le donne di tutte e tre le categorie sono più numerose dei loro colleghi maschi nelle classi di età inferiori.

*Tab. 3.11 - Iscritti al fondo Inps aggiornati al maggio 2001 per classi di età, sesso e ripartizione territoriale (valori percentuali)*

	Uomini	Donne	Totale
<b>Nord</b>			
Fino a 31 anni	18,6	33,0	24,6
Da 32 a 41	26,9	30,9	28,6
Da 42 a 51	22,1	18,4	20,5
Da 52 a 61	20,8	13,2	17,6
62 anni e oltre	11,7	4,6	8,7
Totale	100	100	100
<b>Centro</b>			
Fino a 31 anni	21,1	35,4	27,6
Da 32 a 41	28,7	33,6	30,9
Da 42 a 51	21,4	17,1	19,4

Da 52 a 61	18,1	10,1	14,5
62 anni e oltre	10,7	3,7	7,5
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sud</b>			
Fino a 31 anni	24,6	40,5	33,4
Da 32 a 41	31,5	34,1	33,0
Da 42 a 51	21,0	16,5	18,5
Da 52 a 61	15,2	6,9	10,6
62 anni e oltre	7,8	2,0	4,5
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Italia</b>			
Fino a 31 anni	20,2	35,4	27,1
Da 32 a 41	28,0	32,3	30,0
Da 42 a 51	21,7	17,6	19,9
Da 52 a 61	19,2	10,9	15,5
62 anni e oltre	10,8	3,7	7,6
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Altieri G., Oteri C., *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Ires Cgil, gennaio 2002  
 Tab. 3.12 - *Collaboratori per categoria, genere e classi di età. Gennaio 2000*

	Uomini		Donne		Totale	
<b>Collaboratori</b>						
meno di 25	47.492	5,5%	93.506	12,9%	140.998	8,9%
25-30	105.862	12,3%	145.432	20,1%	251.294	15,8%
31-35	121.497	14,1%	134.038	18,5%	255.535	16,1%
36-40	112.415	13,0%	100.677	13,9%	213.092	13,4%
41-45	98.168	11,4%	74.183	10,3%	172.351	10,9%
46-50	88.065	10,2%	56.486	7,8%	144.551	9,1%
51-55	90.937	10,5%	50.056	6,9%	140.993	8,9%
56-60	82.661	9,6%	35.431	4,9%	118.092	7,4%
61-65	68.988	8,0%	21.200	2,9%	90.188	5,7%
più di 65	47.244	5,5%	12.089	1,7%	59.333	3,7%
<b>Totale</b>	<b>863.329</b>	<b>100%</b>	<b>723.098</b>	<b>100%</b>	<b>1.586.427</b>	<b>100%</b>
<b>Professionisti</b>						
meno di 25	622	2,2%	742	4,4%	1.364	3,0%
25-30	3.436	12,2%	3.538	20,9%	6.974	15,4%
31-35	5.618	19,9%	4.394	25,9%	10.012	22,2%
36-40	4.621	16,4%	2.964	17,5%	7.585	16,8%
41-45	3.611	12,8%	1.834	10,8%	5.445	12,1%
46-50	2.875	10,2%	1.230	7,3%	4.105	9,1%
51-55	2.680	9,5%	1.038	6,1%	3.718	8,2%
56-60	2.272	8,0%	726	4,3%	2.998	6,6%
61-65	1.891	6,7%	341	2,0%	2.232	4,9%
più di 65	621	2,2%	132	0,8%	753	1,7%
<b>Totale</b>	<b>28.247</b>	<b>100%</b>	<b>16.939</b>	<b>100%</b>	<b>45.186</b>	<b>100%</b>
<b>Collaboratori-professionisti</b>						
meno di 25	3.341	2,7%	2.943	5,1%	6.284	3,5%
25-30	13.293	10,7%	10.260	17,9%	23.553	13,0%
31-35	20.925	16,8%	13.475	23,5%	34.400	19,0%
36-40	20.322	16,4%	10.843	18,9%	31.165	17,2%

41-45	17.051	13,7%	7.300	12,8%	24.351	13,4%
46-50	14.655	11,8%	4.668	8,2%	19.323	10,6%
51-55	13.000	10,5%	3.686	6,4%	16.686	9,2%
56-60	9.884	8,0%	2.341	4,1%	12.225	6,7%
61-65	7.739	6,2%	1.188	2,1%	8.927	4,9%
più di 65	4.019	3,2%	517	0,9%	4.536	2,5%
<b>Totale</b>	<b>124.229</b>	<b>100%</b>	<b>57.221</b>	<b>100%</b>	<b>181.450</b>	<b>100%</b>

(Continua)

(Segue Tab. 3.12)

	Uomini		Donne		Totale	
	<b>Totale</b>					
meno di 25	51.455	5,1%	97.191	12,2%	148.646	8,2%
25-30	122.591	12,1%	159.230	20,0%	281.821	15,5%
31-35	148.040	14,6%	151.907	19,1%	299.947	16,5%
36-40	137.358	13,5%	114.484	14,4%	251.842	13,9%
41-45	118.830	11,7%	83.317	10,5%	202.147	11,1%
46-50	105.595	10,4%	62.384	7,8%	167.979	9,3%
51-55	106.617	10,5%	54.780	6,9%	161.397	8,9%
56-60	94.817	9,3%	38.498	4,8%	133.315	7,4%
61-65	78.618	7,7%	22.729	2,9%	101.347	5,6%
più di 65	51.884	5,1%	12.738	1,6%	64.622	3,6%
<b>Totale</b>	<b>1.015.805</b>	<b>100%</b>	<b>797.258</b>	<b>100%</b>	<b>1.813.063</b>	<b>100%</b>

Fonte: Addabbo, Borghi, *Riconoscere il lavoro*, 2001. Elaborazioni su dati Inps

Se si considerano i collaboratori nel loro complesso si nota che hanno meno di 35 anni il 51,3% delle donne contro il 31,7% degli uomini. Percentuali analoghe si ritrovano nelle classi di età inferiori sia fra i collaboratori puri (hanno meno di 35 anni il 51,5% delle donne contro il 31,9% degli uomini) che fra i professionisti (51,2% delle donne ed il 34,3% degli uomini). Si discostano lievemente i dati relativi alla categoria dei collaboratori/professionisti nella quale le donne con meno di 35 anni sono il 46,5% e gli uomini della stessa fascia di età sono il 30,2%.

Il tentativo di esaminare la composizione professionale e le tipologie di mansioni svolte dei lavoratori con contratti di collaborazione deve, in primo luogo, tenere conto della varietà di mestieri rappresentati in un aggregato che ha come unica peculiarità comune il sistema di gestione previdenziale. Al momento dell'istituzione del fondo di gestione separata dell'Inps, infatti, l'esigenza a cui si è voluto rispondere è stata quella, da un lato di fornire una copertura previdenziale a quelle categorie di lavoro che ne erano sprovviste e dall'altro di risollevarle i conti della sicurezza sociale che manifestavano segni di forte squilibrio. Ciò ha comportato che fra i soggetti

appartenenti al fondo si possano trovare amministratori e revisori di società, consiglieri di amministrazione accanto a estetiste, *pony express* e venditori a domicilio. Tale varietà, per i lavoratori, si riflette sulle modalità di gestione della attività concreta, sul grado di autonomia e sul reddito percepito. Sotto quest'ultimo aspetto, come è evidenziato nella tabella n. 3.13 che raccoglie i dati relativi al 1999, la classe di reddito assolutamente maggioritaria è quella in cui si collocano coloro che percepiscono un reddito inferiore ai 20 milioni di lire: appartengono a questa fascia di reddito il 58,8% dei maschi ed oltre i tre quarti delle donne.

In particolare sono i lavoratori più giovani ad avere redditi mediamente più bassi. Il 77,3% dei maschi e l'88,6% delle femmine con età inferiore ai 30 anni guadagnano fino a venti milioni di lire.

Dall'altro lato i collaboratori che hanno un reddito annuo superiore ai 50 milioni sono prevalentemente maschi con un'età superiore ai 41 anni. In tale fascia di reddito si collocano, infatti, il 27,4% degli uomini ed il 13,3% delle donne con età compresa fra i 51 ed i 60 anni, il 23,8% degli uomini ed il 13% delle donne con più di 60 anni, il 24,4% degli uomini ed il 9,9% delle donne con età compresa fra i 41 ed i 50 anni. Dall'altro lato gli under 30 che superano i 50 milioni di reddito lordo annuo sono appena il 5,4% fra i maschi e l'1,7% fra le donne.

Nella composizione per tipologie professionali il fondo Inps è ancora caratterizzato da una larga preponderanza di amministratori di società, revisori, sindaci e consiglieri di amministrazione. Il fatto che fu istituito proprio per fornire una copertura previdenziale a tali figure, giustifica il fatto che ben il 37,5% degli iscritti è appunto classificato in questa categoria. Va comunque segnalato che il peso relativo di tali figure si sta progressivamente riducendo nel corso degli anni (era il 41,6% nel '97) a favore di altri iscritti quali i formatori (passati nello stesso periodo dal 2,2 al 6% degli iscritti) e i venditori (passati dal 5,7 al 7,7%).

Cercando di cogliere una tendenza generale dall'analisi dei dati si può affermare che fra i collaboratori con una elevata professionalità il soggetto più comune è di sesso maschile, residente al Nord Italia e di età superiore ai 40 anni. Al contrario fra i collaboratori meno qualificati è più probabile ritrovare giovani donne residenti nel Mezzogiorno. D'altra parte anche la distribuzione geografica dei committenti conferma gli andamenti che emergono dall'analisi della situazione dei lavoratori. I datori di lavoro che stipulano contratti di collaborazione si concentrano prevalentemente nelle aree metropolitane del Settentrione. Il 26,7% dei committenti risiede in Lombardia (e fra questi il 53,1% risiede a Milano), il 10,9% in Veneto e solamente lo 0,7% in Calabria e lo 0,3% in Basilicata.

Tab. 3.13 - Classi di reddito per classi di età e per sesso degli iscritti al fondo Inps (anno 1999)

	Fino a 30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		61 anni e oltre		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Fino a 20 milioni	77,3	88,6	57,1	77,8	49,5	69,9	47,0	64,4	52,2	65,4	55,8	77,5
Da 20 a 30 milioni	9,5	6,3	12,4	9,3	11,2	10,2	11,0	10,7	10,6	10,4	11,1	8,8
Da 30 a 40 milioni	4,9	2,4	8,5	4,9	8,4	6,0	8,2	6,8	7,7	6,5	7,8	4,6
Da 40 a 50 milioni	2,9	1,0	5,9	2,7	6,6	3,9	6,4	4,8	5,8	4,6	5,7	2,7
Da 50 a 70 milioni	2,8	0,9	7,0	2,7	8,9	4,4	9,2	5,6	7,7	5,2	7,3	2,9
Da 70 a 90 milioni	1,2	0,3	3,6	1,1	5,3	2,2	5,5	2,8	4,8	2,5	4,1	1,3
Da 90 a 130 milioni	0,9	0,3	3,4	1,0	5,8	2,0	6,9	3,0	5,8	2,9	4,6	1,3
Oltre 130 milioni	0,5	0,2	2,0	0,5	4,4	1,3	5,8	1,9	5,5	2,4	3,5	0,8
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Altieri G., Oteri C., *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Ires Cgil, gennaio 2002

È infine interessante notare come nel confronto fra le situazioni caratteristiche delle diverse regioni, nonostante le differenze registrate su numerosi aspetti, vi sia una sostanziale omogeneità nel numero dei collaboratori medio per ogni committente. Tale valore medio oscilla tra i 3 e i 4 lavoratori per datore di lavoro con le sole eccezioni di Lombardia (4,4), Umbria (4,6) e Lazio (5). Lievi differenze, in questo caso, separano, per esempio, l'Emilia-Romagna (valore medio pari a 3,1) dalla Sicilia (3,5) o dalla Campania (3,3).

### 3.4.3. Aspetti quantitativi a livello regionale

In Emilia-Romagna si stima che ogni cento lavoratori 33 svolgano un'attività autonoma. Tale percentuale rappresenta uno dei valori più elevati di tutta Europa. Sarebbe interessante conoscere la distribuzione per settore e per qualifica professionale di questa massa di lavoratori autonomi; tuttavia, in assenza di dati specifici, si può intuire che una buona parte di questi si trovino in quella condizione di lavoro parasubordinato con autonomia solo nominale che la crescente necessità di flessibilità del mercato del lavoro ha imposto.

Secondo il Rapporto congiunturale su “*Economia e lavoro in Emilia-Romagna*” dell'anno 2000, la ripresa della domanda di lavoro è dovuta in buona parte al lavoro

cosiddetto flessibile, categoria che, secondo il criterio adottato in questo caso, raccoglie in sé cinque differenti tipologie di rapporto di lavoro: contratti a termine, apprendistato, contratti di formazione lavoro, part time (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato) e lavoro interinale. Secondo le stime circa il 60% delle assunzioni formalizzate in Regione nel 1999 riguarda proprio tale tipologia di contratti. Questo dato assume un maggior significato se si tiene conto che nel 1991 gli avviamenti effettuati con le stesse modalità rappresentavano solo il 27%. Il dato di stock relativo alla quota di lavoratori flessibili in rapporto al totale degli occupati in Emilia-Romagna è del 15,4%.

All'interno della categoria considerata un peso rilevante è stato assunto dai contratti part time. In Regione, infatti, le 13.314 assunzioni effettuate tra il primo semestre 1999 e lo stesso periodo del 1998, sono quasi interamente ascrivibili al boom di tale forma contrattuale e dei contratti a tempo determinato. I contratti a tempo parziale sono più che quadruplicati in otto anni arrivando al 12,9% del totale delle assunzioni: tre contratti di lavoro di questo tipo su quattro sono riferiti a lavoratrici.

I contratti a tempo determinato, invece, rappresentano il 56,4% delle assunzioni, il doppio di quelli registrati nel '91. Sono, al contrario, in diminuzione i contratti di formazione lavoro. Questi ultimi rappresentano il 7,1% delle assunzioni contro il 12,6% rappresentato dai contratti di apprendistato.

Notevole è poi l'incremento delle collaborazioni coordinate e continuative che, secondo stime basate sui dati Inps, sono cresciute del 29% tra il primo semestre 1999 e il corrispondente periodo del 1998.

Sempre nel primo semestre di quell'anno, infine, si è avuto un forte aumento dei contratti riservati a lavoratori interinali, 5.607, per 7.606 lavoratori complessivi. Il 79% di questi sono uomini, l'85% operai (soprattutto metalmeccanici) e la durata del contratto medio è di sei settimane.

Nelle tabelle n. 3.14 e 3.15 sono riportati rispettivamente i valori assoluti ed i valori relativi degli occupati flessibili nelle categorie del lavoro dipendente e di quello indipendente.

La categoria più numerosa all'interno del lavoro dipendente risulta essere quella del lavoro a termine (5,34% del totale degli occupati). La suddivisione per genere dei lavoratori appartenenti a questa categoria mette in evidenza una situazione piuttosto equilibrata essendo donne il 51,7% dei lavoratori con un contratto a tempo pieno e determinato.

*Tab. 3.14 - Emilia-Romagna. Occupati con contratti di lavoro flessibile, Luglio 1999. Valori*

*assoluti\**

	Maschi	Femmine	Totale
<i>Dipendenti</i>			
- Tempo parziale ed indeterminato	9.873	65.060	74.933
- Tempo parziale determinato	5.856	20.762	26.618
- Tempo pieno e determinato	45.766	49.091	94.857
- Lavoranti a domicilio per imprese	0	1.606	1.606
- Lavoratori a tempo pieno ed indeterminato	570.581	425.820	996.401
<i>Indipendenti</i>			
- Tempo parziale	19.334	19.326	38.660
- Socio di cooperativa di produzione	23.230	13.161	36.391
- Altri lavoratori	354.778	155.945	510.723
Totale occupati dipendenti + indipendenti	1.029.418	750.771	1.780.189

(\*) La rilevazione non evidenzia i contratti di collaborazione coordinata e continuativa

Fonte: Istat, Indagine trimestrale sulle forze di lavoro

Diverso è il discorso per le altre categorie piuttosto sbilanciate verso una netta prevalenza della componente femminile. I contratti di lavoro part time che interessano il 4,2% del totale degli occupati sono stati sottoscritti per l'86,8% da donne. Allo stesso modo i rapporti di lavoro a tempo parziale e determinato corrispondenti all'1,49% dell'occupazione totale vedono prevalere la componente femminile nella misura del 78%.

*Tab. 3.15 - Emilia-Romagna. Occupati con contratti di lavoro flessibile, Luglio 1999. Valori relativi\**

	Maschi	Femmine	Totale
<i>Dipendenti</i>			
- Tempo parziale ed indeterminato	0,96	8,67	4,21
- Tempo parziale determinato	0,56	2,76	1,49
- Tempo pieno e determinato	4,45	6,54	5,34
- Lavoranti a domicilio per imprese	0	0,22	0,09
- Lavoratori a tempo pieno ed indeterminato	55,43	56,72	55,97
<i>Indipendenti</i>			



- Tempo parziale	1,88	2,57	2,17
- Socio di cooperativa di produzione	2,26	1,75	2,04
- Altri lavoratori	34,46	20,77	28,69
Totale occupati dipendenti + indipendenti	100	100	100

(\*) La rilevazione non evidenzia i contratti di collaborazione coordinata e continuativa

Fonte: Istat, Indagine trimestrale sulle forze di lavoro

Complessivamente all'interno di quei 15,4 lavoratori ogni cento che sono titolari di un contratto di lavoro flessibile, la componente femminile rappresenta il 61,9%. Anche fra i lavoratori autonomi troviamo un numero tutt'altro che trascurabile di persone che dichiara di lavorare part time. In Emilia-Romagna si tratta di 38.660 persone divise equamente fra maschi e femmine. Essi rappresentano il 2,2% del totale dell'occupazione ed oltre un quarto del totale dei part time.

Infine, osservando la situazione dal punto di vista della domanda di lavoro, alcune previsioni fanno ritenere che in Emilia-Romagna il tasso di crescita dello *stock* di lavoratori flessibili è destinato a rallentare la sua corsa. Ciò è confermato dai dati relativi alla situazione del mercato del lavoro regionale<sup>[6]</sup> che hanno evidenziato fra il 1999 ed il 2000 una diminuzione percentuale del lavoro flessibile di quasi il 5% che ha portato l'incidenza di tali forme di lavoro al di sotto del 15% dell'occupazione complessiva. Tuttavia la stessa fonte pone in evidenza che il calo è ascrivibile esclusivamente agli uomini. In termini assoluti se i lavoratori maschi sono diminuiti nel corso di un anno di 25.400 unità, nello stesso periodo le lavoratrici sono oltre 12.000 in più. La crescita dell'occupazione flessibile femminile è in gran parte dovuta al part time che, nelle sue varie tipologie, ha assorbito ben 16.276 occupate.

Infine, come già accennato, va sottolineato come in una realtà occupazionale come quella emiliano romagnola ci sia un'elevata propensione all'utilizzo del lavoro flessibile come *“nuova modalità di assunzione che riduce i rischi di asimmetria informativa relativi alle capacità ed alle competenze del lavoratore da assumere”*<sup>[7]</sup>. L'ipotesi che tali forme contrattuali siano utilizzate come 'periodo di prova' nella prospettiva di costituire un rapporto di lavoro 'standard' sembra confermata dal fatto che, nel corso di un anno, circa il 46% dei lavoratori a termine sono passati a contratti a tempo indeterminato. Anche in questo caso, tuttavia, si registrano situazioni molto diverse se si prende in considerazione la variabile 'sesso': il passaggio dal tempo parziale a termine al tempo pieno indeterminato ha riguardato il 62% dei maschi e solamente il 26% delle donne.

Alcune analisi hanno cercato di utilizzare i dati disponibili per ipotizzare possibili scenari futuri. Se da un lato la quota prevista di forme di lavoro flessibile in rapporto all'occupazione totale si stima che nel 2005 nella Regione raggiungerà il 17%, dall'altro molti osservatori ritengono che nel lungo periodo il lavoro a tempo pieno ed indeterminato non perderà la sua centralità. Infatti, oltre alle rilevanti implicazioni sociali che il proliferare di forme contrattuali flessibili comporta, occorre tenere presente l'esigenza delle imprese di compiere investimenti di lungo periodo sul proprio capitale umano per garantirsi la sopravvivenza. Tuttavia è realistico pensare che ciò riguarderà principalmente le elevate professionalità ed il lavoro altamente specializzato, mentre è probabile che le mansioni meno qualificate che maggiormente si prestano ad essere dimensionate in base ai mutevoli fabbisogni produttivi, saranno ricoperte da un'occupazione flessibile. Ciò va tenuto presente senza sottovalutare la sempre maggiore rilevanza del lavoro femminile all'interno dell' 'universo flessibile'.

## Riferimenti bibliografici

- Addabbo T., Borghi V., *Riconoscere il lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2001.
- Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, *Economia e lavoro in Emilia-Romagna. Rapporto congiunturale, Anno 2000*, Regione Emilia-Romagna, Bologna, 2000.
- Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, *Economia e lavoro in Emilia-Romagna. Rapporto congiunturale, Anno 2001*, Regione Emilia-Romagna, Bologna, 2001.
- Altieri G., Carrieri M., *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma, 2000.
- Altieri G., Oteri C., (a cura di) *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Ires-Cgil, Working Paper, n.3, 2002.
- Censis, *Rapporto sulla situazione sociale del paese 2000*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- Censis, *Rapporto sulla situazione sociale del paese 2001*, Franco Angeli, Milano, 2001.
- Dall'Agata C., Grazioli P., *Senza tetto né legge? Collaboratori coordinati e continuativi tra dipendenza e autonomia: un'indagine in Emilia-Romagna*, Franco Angeli, Milano 1999.
- Wolleb G., Curatolo S., "Le forme di lavoro atipico: un aggiornamento", in Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, *Economia e lavoro in Emilia-Romagna. Rapporto congiunturale, Anno 2001*, Regione Emilia-Romagna, Bologna, 2001.

---

[1]. Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, *Economia e lavoro in Emilia-Romagna. Rapporto congiunturale*, Anni 2000 e 2001.

[2]. In particolare la classe "Popolazione in età lavorativa" che considerava i soggetti compresi fra 15 e 70 anni, nella nuova rilevazione considera quelli compresi fra 15 e 64 anni. Allo stesso modo la classe fra 15 e 29 anni è stata sostituita da quella che considera i soggetti compresi fra 15 e 24 anni modificando anche la classe successiva che, nella nuova metodologia di rilevazione, arriva fino a 34 anni.

[3]. Dati Istat, 2000.

[4]. Altieri G., Oteri C., *Il lavoro atipico in Italia le tendenze del 2001*, Ires Cgil, Working paper n. 3 Gennaio 2002.

[5]. Grazioli P. "Il lavoro parasubordinato in cifre" in Dall'Agata C., Grazioli P., *Senza tetto né legge?*,

Franco Angeli, Milano, 1999.

[6]. Regione Emilia-Romagna Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, *Rapporto congiunturale economia e lavoro in Emilia-Romagna*, Bologna, 2001.

[7]. Wolleb G., Curatolo S., “Le forme di lavoro atipico: un aggiornamento”, in Regione Emilia-Romagna Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, *Rapporto congiunturale economia e lavoro in Emilia-Romagna*, Bologna, 2001.

# Parte seconda

## **La ricerca**

## 4. Gli obiettivi e l'impianto metodologico della ricerca

di *Federico Chicchi e Roberto Rizza*

### 4.1. Premessa: l'oggetto e gli obiettivi della ricerca

Il lavoro atipico nelle modalità particolari con cui si presenta in due diversi contesti territoriali della Regione Emilia Romagna, la provincia di Rimini e quella di Bologna, è l'oggetto generale dell'indagine empirica i cui risultati saranno presentati nei capitoli successivi di questo volume. L'interesse verso questi due specifici ambiti territoriali nasce dal fatto che entrambi sono caratterizzati dalla diffusione, all'interno dei loro sistemi produttivi, di economie del cosiddetto terziario avanzato. Per quanto riguarda la provincia di Rimini si è infatti consolidata, oramai da tempo, una struttura economica centrata sul turismo e sul terziario di servizio. All'interno di questa struttura produttiva si è andata affermando una domanda differenziata di figure professionali che hanno significativamente trovato una collocazione occupazionale nell'ambito delle forme contrattuali dette "atipiche" o "non standard". Le professioni del loisir che abbisognano di forme contrattuali flessibili per essere praticate sono infatti innumerevoli: vanno dal musicista al D.J., dall'operatore culturale all'operatore sportivo, dal P.R. all'animatore, dal grafico pubblicitario al giornalista *free-lance*, dal cameriere di un pub al portiere di un albergo aperto solo d'estate, ecc.. In una realtà in cui, praticamente, si "produce" tempo libero, in cui nel prodotto offerto c'è un alto contenuto di immaterialità e di comunicazione, in cui il tempo di produzione dei servizi abbraccia le intere ventiquattro ore della giornata e nella quale sono, inoltre, fortemente incidenti le oscillazioni stagionali e/o periodiche del mercato, parrebbe del tutto naturale trovare figure professionali originali ed insieme coinvolte in rapporti di lavoro che possono, senz'altro, definirsi, da più punti di vista, atipici.

Nella provincia di Bologna, soprattutto con il recente sviluppo e rinnovo della pubblica amministrazione, si è affermato un polo di terziario pubblico che influenza profondamente, con la sua azione, una parte importante della vita economica e sociale dell'intera Emilia Romagna. Ciò ha messo in campo una domanda di lavoro intellettuale altamente qualificato il cui reperimento non poteva essere unicamente

affidato ai percorsi “classici” dei pubblici concorsi e quindi alle assunzioni a tempo indeterminato. Tra l’altro l’affermarsi, anche nelle sedi pubbliche, del lavoro “per progetti”, ha determinato un consistente ricorso alle forme contrattuali atipiche, man mano che queste venivano riconosciute e legittimate dalla disciplina nazionale. Queste due realtà economiche tanto importanti nell’ottica dello sviluppo di un’economia avanzata dei servizi non sono però, da un punto di vista occupazionale e sociale, ben conosciute né nella loro estensione oggettiva e quantitativa, né negli aspetti soggettivi e qualitativi di chi vi lavora. Così pure poco si sa sugli orientamenti e le disposizioni dei protagonisti di tale realtà, né sul reale contenuto professionale e conoscitivo delle prestazioni professionali fornite. Non vi è dubbio che se non si riescono a comprendere, nelle sue diverse dimensioni, tali fenomeni, sarà ancora più difficile governare lo sviluppo prossimo venturo di tali settori e vi sarà, anche, il rischio del diffondersi al loro interno di esperienze di precarietà. Considerato inoltre che tali professioni hanno una spiccata capacità di interpretare le mobili tendenze di mercato e del costume, se adeguatamente tutelate e sostenute, crediamo, possano contribuire in modo significativo al successo del territorio regionale e delle politiche pubbliche che in esso si sviluppano.

L’obiettivo principale della ricerca è dunque quello di fornire, attraverso l’interpretazione dei diversi dati empirici raccolti, alcune linee interpretative prima, e propositive poi, sulle condizioni occupazionali delle professionalità atipiche, e parasubordinate in particolare, nell’ambito dei due settori lavorativi e territoriali individuati: il terziario pubblico nella provincia di Bologna e il sistema loisir nella riviera della provincia di Rimini.

Più specificatamente ed analiticamente il progetto di ricerca ha perseguito i seguenti obiettivi:

- ricostruire i *frames* socio-economici di riferimento all’interno dei quali il fenomeno della flessibilità occupazionale è venuta diffondendosi;
- fornire una stima quantitativa del fenomeno dei contratti di lavoro atipici nei diversi settori dell’economia del loisir riminese e confrontarli con l’ambito più generale di tale fenomeno a livello italiano e regionale; quindi avanzare, parallelamente e allo stesso modo, una stima quantitativa del fenomeno dei contratti atipici e del parasubordinato negli enti pubblici del terziario avanzato nella provincia di Bologna;
- evidenziare di seguito le diverse forme occupazionali e professionali flessibili prevalentemente diffuse e praticate nei due settori considerati;
- analizzare le forme possibili di aggiornamento e riqualificazione delle professioni coinvolte e ipotizzare di conseguenza alcune mirate ed innovative

metodologie formative per i lavoratori considerati;

- individuare le forme di tutela attualmente esistenti per tali lavoratori e proporre anche attraverso l'analisi della rappresentazione soggettiva di quest'ultimi alcune valutazioni in merito;
- individuare alcuni parametri minimi di tutela e quali servizi potrebbero essere proposti alle diverse categorie di lavoratori atipici dei settori considerati (informativi ed orientativi, consulenza amministrativa e legale, promozione di forme assicurative, corsi di formazione professionale, dotazione di strumenti per l'autoformazione, accesso agevolato al credito, ecc.);
- analisi e comprensione dei livelli di propensione al passaggio dalla parasubordinazione all'autonomia professionale ed individuazione delle condizioni entro cui tale disposizione potrebbe essere realmente "perse-guita".

La ricerca, più in particolare, vorrebbe arrivare ad ottenere:

- a) elementi conoscitivi di tipo quantitativo sul ricorso al lavoro atipico e cogliere la loro portata strutturale nell'organizzazione d'impresa. Gli ambiti di ricerca (loisir e pubblico impiego), apparentemente lontani tra loro, in realtà attengono entrambi al terziario avanzato e si caratterizzano per la diffusione di competenze comunicative e cognitive;
- b) dati sulla "soggettività" dei lavoratori atipici, sulle loro attese dal punto di vista della rappresentanza e dal punto di vista dei bisogni formativi, riconoscere il loro profilo professionale prevalente e la percezione del potere contrattuale ad esso connesso. Dai risultati della ricerca si trarranno dunque indicazioni utili per attrezzare possibili forme di rappresentanza associativa e/o sindacale, stimolare forme di sostegno pubblico alle nuove professioni e promuovere proposte specifiche di attività formativa.

Un'interpretazione eccessivamente semplificante, ma non poco diffusa, afferma che i lavoratori atipici appartengono sovente a due categorie tra loro antinomiche: a) i lavoratori a bassa qualificazione utilizzati per attività seriali, veri e propri "*paria*" del mercato del lavoro, senza tutela e senza diritti e difficili anche da "catalogare" professionalmente; b) i venditori di "prodotti" cognitivi, dotati di alta qualificazione professionale e capaci di difendere autonomamente il loro potere contrattuale. È chiaro che questi due estremi pongono problematiche di tutela diverse fra loro ed anche la loro propensione soggettiva al rapporto di lavoro oscilla fra il desiderio di un lavoro dipendente "mancato" e l'orientamento ad un lavoro autonomo più ricco di gratificazioni economiche e professionali. La distanza fra questi due estremi è tuttavia molto meno accentuata nella realtà, dove invece gli studi più recenti evidenziano l'esistenza di un numero rilevante di figure "intermedie" per le quali restano pressoché

irrisolti i problemi della tutela dei diritti elementari e quelli della rappresentanza. Stiamo parlando, in questo caso, di lavoratori dipendenti “mancati” o di lavoratori autonomi “dimezzati”? Non ci può essere una risposta univoca a questa domanda perché troppo vasta ed eterogenea è la gamma delle posizioni professionali e degli orientamenti soggettivi. Anche per questa ragione esiste l’esigenza di conoscere meglio la “galassia” degli atipici e dei “collaboratori” per avviare politiche pubbliche e iniziative associative che diano visibilità innanzitutto e rappresentanza poi a questo mondo che sta crescendo a ritmi vertiginosi anche in Emilia Romagna. E questa è esattamente l’urgenza conoscitiva alla quale la nostra ricerca ha cercato di dare risposta.

## 4.2. La struttura metodologica della ricerca

Da un punto di vista metodologico la ricerca si è fondata su di una complessa architettura costituita, in modo simmetrico per entrambi i territori considerati, da tre fasi consecutive d’indagine empirica; fasi distinte per finalità, metodo e tecniche di ricerca. La prima di queste, basata sulla tecnica della intervista semi-strutturata (oltre che sulla raccolta di dati d’ambiente), aveva lo scopo di raccogliere, attraverso alcuni colloqui a testimoni significativi della realtà produttiva e territoriale considerata opportunamente selezionati<sup>[1]</sup>, informazioni di sfondo<sup>[2]</sup> sulla diffusione ed utilizzazione del lavoro atipico in quel contesto, sulle criticità sociali ed occupazionali di tali lavori e sulle possibili forme di tutela e garanzia attivabili. La seconda fase della ricerca, basata sulla tecnica del questionario, aveva invece l’obiettivo di rilevare sia la composizione della struttura occupazionale delle imprese e degli enti che compongono il settore produttivo individuato per ciascun territorio sia le principali valutazioni/motivazioni che spingevano le diverse imprese/enti ad utilizzare (o a non utilizzare) le diverse tipologie di lavoratori atipici nei loro processi produttivi. Nella terza ed ultima fase della ricerca, basata questa volta su una scaletta d’intervista di tipo qualitativo, si è scelto di indagare una parte particolare dell’universo del lavoro atipico, quello che presentava, a nostro avviso i maggiori aspetti di novità occupazionale e “interesse” sociologico, e cioè i lavoratori parasubordinati. In particolare ci si prefiggeva di far emergere, attraverso la raccolta e l’analisi di un numero sufficiente d’esperienze di singoli lavoratori, gli atteggiamenti e le disposizioni progettuali verso la loro possibile carriera professionale, precisare i fattori di criticità e rischio di tali esperienze lavorative, individuare, e far emergere, in coerenza con gli obiettivi della ricerca, gli aspetti di tutela, rappresentanza e servizio istituzionale attesi



e percepiti dai lavoratori parasubordinati come necessari ma ancora assenti nelle legislazioni vigenti e nei contesti locali di riferimento.

Da un punto di vista metodologico si è trattato dunque di far cooperare all'interno di uno stesso disegno di ricerca metodi e tecniche di diversa natura. Questo nella convinzione che una strategia di ricerca sociologica che avesse accesso sia a dati qualitativi che quantitativi rappresentasse una feconda ed efficace soluzione metodologica. L'importante, per perseguire quest'ottica metodologica e per creare utili sinergie tra i dati è non confondere tra loro gli obiettivi, i limiti e le virtù di ciascun metodo implicato nell'indagine. L'approccio quantitativo si iscrive, infatti, all'interno di una logica prevalentemente deduttiva e *nomotetica* che lo "costringe" ad un procedere che va dalla teoria ai dati, e in questo senso ha il compito di verificare - o falsificare - sul campo asserti precedentemente formalizzati dai ricercatori. Sottoposto a rigorose procedure di controllo matematiche e statistiche, la ricerca quantitativa possiede la "virtù" di fornire risultanze empiriche statisticamente rappresentative e generalizzabili, e dunque di dare conto della diffusione nel sociale dei fenomeni, ma non ha la capacità di aprirsi all'imprevisto del dato empirico, di raccogliere, strada facendo, le suggestioni emergenti dal campo, di correggere le sue tecniche e le sue assunzioni di partenza in tempo reale; inoltre non ha particolare "sensibilità sociologica", a causa delle sue tecniche basate su strumenti standardizzati, verso i singoli vissuti e gli aspetti più soggettivi dei fenomeni indagati. Il metodo qualitativo è invece *idiografico*, cioè i risultati a cui giunge sono particolari e non generali, situati e non generalizzabili al di fuori dei confini del contesto specifico della ricerca, ma in compenso è predisposto all'a-scolto, non vincolato all'interno di griglie interpretative preordinate; prevalentemente induttivo, e per questo adatto a generare teorie a partire dai dati, piuttosto che a verificare attraverso di essi delle rigide ipotesi di partenza; particolarmente sensibile ed efficace nel rintracciare il "senso" attribuito dai soggetti ai fatti sociali, piuttosto che a misurarne la diffusione nel territorio; aperto ed interessato, in primo luogo, ai racconti e alle interpretazioni dei soggetti coinvolti direttamente nei fenomeni oggetto d'indagine, che considera *medium* imprescindibili per accedere alla conoscenza sociologica<sup>[3]</sup>.

Come prima accennato la ricerca si è svolta con le stesse impostazioni metodologiche di fondo su entrambi i territori individuati per l'indagine dai committenti. Le operazioni di rilevazione, le singole opzioni tecniche e l'affinamento degli strumenti di ricerca, sono però avvenuti, a causa delle evidenti diversità strutturali degli ambiti oggetto di studio, in modo differente nel riminese per il loisir e nel bolognese per il terziario pubblico.

Nelle pagine seguenti cercheremo allora di descrivere analiticamente le scelte operate

per la raccolta sul campo dei dati.

### 4.3. Le fasi della ricerca sul loisir a Rimini e sul terziario pubblico a Bologna

#### 4.3.1. La prima fase della ricerca: la ricerca di sfondo

La prima fase della ricerca, come precedentemente accennato, è stata dedicata alla raccolta di opinioni e considerazioni “esperte” sul tema del lavoro atipico, nel settore del loisir a Rimini e nel comparto del terziario pubblico a Bologna. L’obiettivo era quello di aumentare la conoscenza sull’oggetto di studio e migliorare la consapevolezza dei ricercatori rispetto alle questioni e alle situazioni più propriamente locali del fenomeno. Per realizzare la ricerca di sfondo è stato dunque formato un *panel* di esperti locali sui temi del loisir e sulle problematiche connesse all’evoluzione del terziario pubblico con particolare riferimento al peso assunto all’interno di questi settori dal lavoro atipico. Oltre al fondamentale criterio della riconosciuta competenza sull’oggetto generale della ricerca, l’individuazione dei singoli esperti è avvenuta tenendo conto della necessità conoscitiva di inquadrare il tema dalle più diverse prospettive interpretative possibili. Per quanto riguarda il loisir, sono stati inseriti nel *panel* professionisti “storici” del settore, consulenti e tecnici, dirigenti sindacali e delle associazioni di categoria, esperti del mercato del lavoro locale.

Di seguito riportiamo l’elenco delle persone che hanno costituito il panel di esperti per questa fase della ricerca a Rimini<sup>[4]</sup>:

1. avv. Lombardini, Consulente del lavoro dell’Aia di Rimini;
2. dott. Bugli - segretario Cna di Rimini;
3. dott.ssa Lucarelli - Comune di Rimini - esperta di mercato del lavoro;
4. dott.ssa Battistini - presidente Alai - Cisl di Rimini;
5. dott. Paolini del Nidil - Cgil - di Rimini;
6. dott. Pierucci - Aquafan di Riccione;
7. dott. Zannoni - Mare Fitness di Bellaria;
8. dott. Celli - Unione delle Cooperative di Rimini;
9. dott. Tolomei - Inps Rimini;
10. dott. Spaggiari - Arci;
11. dott.ssa Sabatelli - Agenzia “Obiettivo Lavoro”;
12. ing. Raffi - Assindustria di Rimini;
13. dott. Bronzetti - Compagnia delle Opere di Rimini.

Nel caso del terziario pubblico, gli esperti intervistati sono stati principalmente

professionisti impiegati nel settore e più in particolare:

1. dott.ssa Chirico - Azienda Usi Bologna Città;
2. dott.ssa Papili - Regione Emilia Romagna;
3. dott.ssa Cesari - Comune di Bologna;
4. rag. Morelli - Ervet;
5. dott. Biagi - Bologna Fiere;
6. dott.ssa Miodini - Camera di Commercio di Bologna.

A ciascun componente del *panel* è stata dunque somministrata, in una relazione faccia a faccia, una scaletta d'intervista semi-strutturata<sup>[5]</sup> precedentemente formalizzata dall'équipe di ricerca per gli specifici ambiti territoriali. Tale strumento prevedeva, in sintesi, nove stimoli d'intervista principali riguardanti i seguenti argomenti: 1.

definizione delle diverse tipologie di lavoro atipico; 2. descrizione del rapporto del lavoro atipico rispetto al lavoro autonomo e quello dipendente; 3. indicazione delle possibilità di sviluppo nel nostro paese di tali forme di lavoro; 4. valutazione dell'estensione locale del fenomeno; 5. specificazione in termini quantitativi e qualitativi del fenomeno nei diversi settori del sistema *loisir* e del terziario pubblico bolognese; 6. identificazione delle funzioni, dei ruoli e delle professionalità maggiormente diffuse all'interno dell'universo del lavoro atipico e del lavoro parasubordinato in particolare; 7. per quanto riguarda esclusivamente il settore del *loisir* a Rimini, la valutazione del rapporto con il lavoro nero di tali specie contrattuali; 8. indicazione delle tutele e dei servizi che potrebbero essere attivati in favore dei lavoratori atipici; 9. valutazione delle potenzialità di sviluppo delle diverse forme di lavoro atipico nella provincia di Rimini ed in quella di Bologna.

I dati raccolti attraverso le interviste sommati ad una puntuale valutazione della letteratura e dei dati statistici esistenti sul tema hanno costituito, oltre che un importante momento di acquisizione di conoscenza sui contesti della ricerca, un momento fondamentale per la messa a punto degli strumenti d'indagine delle successive fasi di ricerca empirica.

#### *4.3.2. La seconda fase della ricerca: i questionari alle imprese del *loisir* e quelli rivolti agli enti pubblici locali bolognesi*

Per quanto concerne il settore del *loisir*, questa fase della ricerca aveva l'obiettivo principale di stimare la diffusione delle diverse tipologie di lavoro atipico all'interno delle imprese che compongono il sistema, valutarne le diverse modalità di utilizzo e registrare considerazioni ed opinioni rispetto alla professionalità espressa dai diversi

lavoratori<sup>[6]</sup>. L'ipotesi generale posta alla base di questa fase dell'indagine, ammetteva l'esistenza di un rapporto diretto tra le caratteristiche flessibili del contesto produttivo del loisir e la diffusione del lavoro atipico, ipotesi che, come sarà argomentato più avanti, è stata verificata solo parzialmente dai dati empirici.

Per la rilevazione sul campo è stato formalizzato un questionario da distribuire, secondo criteri di rappresentatività statistica, alle tipologie d'impresa considerate come le più significative del sistema loisir.

In particolare sono entrate a far parte del campione della ricerca le seguenti categorie d'impresa:

1. alberghi a 4 e 5 stelle;
2. locali da ballo (esclusi dancing);
3. parchi tematici;
4. pubs;
5. società di albergatori;
6. società di *catering*;
7. società di organizzazione eventi.

Per ciascuna categoria sono state quindi predisposte strategie mirate di distribuzione dei questionari<sup>[7]</sup> allo scopo di aumentare l'efficacia della raccolta di dati empirici.

Prima di procedere nella descrizione delle azioni di distribuzione intraprese, occorre però premettere che molte delle imprese di questo specifico e centrale settore dell'economia riminese hanno manifestato una generale e diffusa reticenza a compilare i questionari loro inviati limitando dunque le acquisizioni empiriche attese dalla rilevazione. Le ragioni alla base di tale comportamento, che si è mostrato in maniera più evidente con il diminuire del livello di organizzazione amministrativa delle imprese coinvolte nel campione, sono probabilmente da imputare ad una serie di fattori tra loro strettamente correlati, che elenchiamo di seguito:

- la pratica privilegiata di reclutamento del personale (soprattutto nelle imprese di piccole dimensioni) attraverso reti fiduciarie ed informali;
- l'utilizzo di quote di personale non in regola dal punto di vista contrattuale;
- il timore, causato dalla diffusa seppur non generale<sup>[8]</sup> "improvvisazione" nella gestione amministrativa del personale, di essere soggetti ad imprecisate sanzioni;
- l'impossibilità delle strutture associative e/o organizzative delle diverse categorie imprenditoriali considerate a ricoprire un ruolo di mediatore fiduciario tra le imprese e i rilevatori sul campo.

La diffusione di tale atteggiamento non collaborativo ha reso impossibile - nonostante le "pressioni" istituzionali attivate e le innumerevoli e diversificate azioni di somministrazione attivate sul campo da parte dei rilevatori - la raccolta di dati

statisticamente significativi per molte delle tipologie d'impresa del loisir selezionate per la ricerca. Le indagini campionarie basate su questionario che hanno raggiunto livelli di validità statistica e su cui è stato possibile avanzare generalizzazioni empiriche sono state quelle riguardanti: a) le imprese alberghiere di elevata categoria (quattro e cinque stelle); b) i cosiddetti "parchi tematici", di cui, essendo dotati di una precisata ed articolata struttura organizzativa e non essendo presenti in numero elevato sul territorio considerato, è stato possibile monitorare con successo l'intera popolazione statistica di riferimento. Per quanto riguarda specificatamente due importanti realtà d'impresa del loisir come le discoteche e i pub si è dovuto invece ripiegare metodologicamente sulla raccolta di alcune interviste significative (significative in quanto somministrate a personaggi "chiave" di questi settori imprenditoriali<sup>[9]</sup>) con lo scopo di raccogliere alcune informazioni generali di sintesi sulla forma occupazionale generale qui impiegata.

La delicata fase metodologica del "contatto" con le imprese del campione per organizzare la somministrazione del questionario è avvenuta, generalmente, telefonando (o in alternativa recandosi personalmente sul posto) ad un responsabile dell'impresa individuata, spiegando quindi esaurientemente gli obiettivi e le ragioni della ricerca e fissando, infine, un appuntamento per la compilazione del questionario. In qualche caso si è deciso, d'accordo con il destinatario, di spedire il questionario per posta (o quando possibile per e-mail) e di richiederne la restituzione attraverso lo stesso sistema. Per quanto riguarda specificatamente gli alberghi delle categorie turistiche considerate, il numero di questionari compilati è stato come anticipato, sufficiente ad ottenere dati statisticamente significativi<sup>[10]</sup>. Di seguito e per chiarezza metodologica riportiamo in proposito due tabelle che illustrano l'universo degli hotel 4-5 stelle della provincia di Rimini, distinti per Comune e periodo d'apertura (tabella n. 4.1) e il campione stratificato corrispondente (tabella n. 4.2) calcolato con un errore campionario pari al 7,98% e un intervallo di confidenza del 95%, formalizzato e definito per l'indagine.

Per quanto riguarda le altre categorie d'impresa inserite nell'insieme empirico di riferimento, le società di *catering*, le società di albergatori e le società di organizzazione eventi, i dati raccolti, a causa della loro incompletezza statistica, hanno fornito alcune significative indicazioni sull'utilizzo del lavoro atipico e parasubordinato in tali tipi d'impresе senza fornirci, però, dati quantitativi generalizzabili sul loro intero e variegato universo.

*Tab. 4.1 - L'universo degli alberghi 4 e 5 stelle nella riviera della provincia di Rimini, anno 2001*

	Stagionali	Annuali	Totale
Rimini	2	27	29
Riccione	5	22	27
Bellaria	9	2	11
Cattolica	6	9	15
Misano	1	0	1
Totale	23	60	83

Tab. 4.2 - Il campione degli alberghi 4 e 5 stelle nella riviera della provincia di Rimini per territorio e periodo di apertura

	Stagionali	Annuali	Totale
Rimini	1	17	18
Riccione	3	14	17
Bellaria	6	1	7
Cattolica	4	6	10
Misano	1	0	1
Totale	15	38	53

Infine, per l'elaborazione e l'interpretazione dei dati empirici raccolti tramite i questionari è stato utilizzato un *software* specifico per l'analisi statistica dei dati denominato *Spss*, che ha permesso di gestire al meglio le risultanze ottenute.

Per quanto concerne il settore del terziario pubblico bolognese, il fine prioritario è stato quello di valutare la diffusione delle diverse forme di lavoro atipico all'interno degli enti oggetto d'indagine. In particolare ci si è concentrati sul fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative, allo scopo di indagare le ragioni di utilizzo di tale modalità contrattuale, le attività prevalenti svolte dai lavoratori parasubordinati, il contributo in termini di professionalità da essi fornito, il loro eventuale coinvolgimento nelle attività formative promosse dagli enti presso i quali sono impiegati, seppur a termine (v. il testo del questionario in appendice al volume).

Alla luce delle trasformazioni organizzative che stanno investendo la pubblica amministrazione, caratterizzate da un processo di deburocratizzazione delle procedure e dall'affermazione di prassi lavorative che richiedono ampie capacità cognitive, doti comunicative, competenze tecniche e relazionali, l'indagine si è dunque prefissata l'obiettivo, in questa fase, di analizzare il rapporto tra la nuova configurazione strutturale assunta dal settore pubblico e l'esplosione nell'utilizzo di lavoratori atipici, approfondendo il contributo specifico offerto da questi ultimi.

L'indagine è stata condotta all'interno di alcuni comparti del terziario pubblico locale che ci sono sembrati emblematici e rappresentativi dell'in-tero panorama settoriale che, come noto, è molto articolato (nel nostro campione è compreso l'Ente Fiere di Bologna

che al momento della rilevazione era in fase di privatizzazione). In particolare gli enti pubblici analizzati sono stati i seguenti:

1. Regione Emilia Romagna;
2. Provincia di Bologna;
3. Comune di Bologna;
4. Azienda Usl Città di Bologna;
5. Camera di Commercio di Bologna;
6. Ente Fiere di Bologna;
7. Ervet.

### *4.3.3. La terza fase della ricerca: le interviste ai lavoratori parasubordinati del loisir riminese e del terziario pubblico bolognese*

La terza fase dell'indagine aveva lo scopo di approfondire la conoscenza sociologica di una specifica area di lavoratori atipici impiegati nel loisir e nel terziario pubblico: i lavoratori parasubordinati<sup>[11]</sup>.

La decisione di puntare l'attenzione su questa categoria specifica di lavoratori è stata dettata da una serie di valutazioni condivise dai partner del progetto di ricerca. In primo luogo la convinzione che questi ultimi, anche a causa della disciplina non ben precisata del loro contratto, da un lato potessero essere i lavoratori maggiormente esposti al rischio di incertezza e precarietà occupazionale e quindi, di conseguenza, necessitare di forme di tutela e servizi innovativi ancora da comprendere ed implementare; in secondo luogo pareva interessante verificare se, e in quali termini, i lavoratori parasubordinati con professionalità di medio o elevato livello mostrassero una disposizione e/o una propensione verso forme più evolute e strutturate di autonomia professionale, e in tal caso come, e con quali servizi, sostenerne lo sviluppo. In particolare i temi operativizzati all'interno della scaletta d'intervista semi-strutturata sottoposta all'insieme empirico di riferimento selezionato per l'indagine sono stati i seguenti:

- a) la costruzione del percorso formativo e professionale del lavoratore;
- b) l'analisi dell'occupazione attuale nei suoi diversi aspetti;
- c) i fabbisogni formativi percepiti;
- d) il progetto di sviluppo professionale e le forme di rappresentanza attese.

Tali tematiche sono state quindi "tradotte" in 28 stimoli d'intervista<sup>[12]</sup> specifici a cui il rilevatore, in coerenza con l'impostazione metodologica qualitativa definita per questa fase della ricerca, poteva comunque attenersi in modo non rigido e sequenziale.

Per quanto riguarda l'individuazione dei casi della ricerca, cioè i "collaboratori" a cui sottoporre le interviste, si è utilizzato un tipo di campionamento detto "a catena" o a "palla di neve"; in questo tipo di campione la procedura metodologica prevede la selezione all'interno di un ambito sociale predefinito - nel nostro caso era quello dei lavoratori parasubordinati del loisir riminese e del terziario pubblico bolognese - di alcuni soggetti a cui ci si appoggia al fine di trovare, per conoscenza, nuovi intervistati che a loro volta, come in una sorta di catena, diventano i tramiti per stabilire nuovi contatti<sup>[13]</sup> (Cipolla, 1991). Risulta evidente che i criteri di rappresentatività di questo tipo di campione non sono di natura statistico probabilistica; essi si fondano, invece, sul principio della *saturazione dei dati e del caso negativo*. Il principio della saturazione indica che il numero complessivo delle interviste da raccogliere sul campo dipende da quando inizia a manifestarsi chiaramente una certa ridondanza dei dati rispetto ai temi obiettivo del ricercatore, in questo caso infatti continuare la raccolta di altri dati non comporterebbe l'aggiunta di nuovi elementi conoscitivi; inoltre se si resiste alla prova del *caso negativo*, caso che contraddice, cioè, le nostre considerazioni *in progress*, allora potremo considerare di aver "verificato", fino a prova contraria, le nostre assunzioni di partenza (Bertaux, 1997).

Per assicurare una corretta e feconda generazione dei dati qualitativi attraverso la relazione d'intervista, il rapporto tra intervistato e intervistatore si è necessariamente fondato su di un rapporto faccia a faccia. Inoltre, affinché fosse possibile svolgere, in seguito, una adeguata analisi dei contenuti emersi lungo le chiavi interpretative individuate, le interviste sono state prima registrate su nastro e trasposte poi attraverso un *word processor* in formato cartaceo. Il numero ritenuto sufficiente a raggiungere un livello adeguato di significatività dei dati per la realtà territoriale riminese è stato di venti interviste, mentre per quella bolognese è stato di trenta interviste.

## Riferimenti bibliografici

Bertaux D., *Les récits de vie*, Nathan Université, Paris, 1997.

Cipolla C., De Lillo A., (a cura di), *Il Sociologo e le sirene. La sfida dei metodi qualitativi*, Angeli, Milano, 1996.

Cipolla C., *Teoria della metodologia sociologica*, Angeli, Milano, 1991.

Guidicini P., *Nuovo manuale della ricerca sociologica*, Angeli, Milano, 1990.

La Rosa M., (a cura di), *Problemi del lavoro e strategie di ricerca empirica*, Angeli, Milano, 1999.

Ricolfi L., (a cura di), *La ricerca qualitativa*, Carrocci, Roma, 1997.

---

[1]. Sulla base della loro elevata e riconosciuta competenza settoriale o per il ruolo istituzionale chiave che svolgono all'interno dell'ambito produttivo considerato.



- [2]. Una ricerca di sfondo rappresenta quel momento preliminare alla ricerca che consente di migliorare la comprensione dello studioso per la realtà nella quale dovrà operare: “Si tratta, in realtà di una ricerca vera e propria che ha però le caratteristiche della sinteticità e rapidità e che ci permetterà di avere delle idee precise per arrivare poi alla formulazione delle ipotesi vere e proprie” (Guidicini, 1990, p. 46).
- [3]. Per chi volesse approfondire la questione del rapporto tra analisi quantitativa e analisi qualitativa nella ricerca sociologica, argomento che qui non possiamo evidentemente trattare approfonditamente, rimandiamo, tra i tanti, ai seguenti testi: La Rosa, 1999; Cipolla, De Lillo, 1996; Ricolfi, 1997.
- [4]. Cogliamo qui l'occasione per ringraziare sentitamente, ancora una volta, le persone che ci hanno permesso di ricavare attraverso la loro competenza e la loro cortese disponibilità informazioni preziosissime alla finalizzazione di questa ricerca.
- [5]. Tutte le interviste, della durata media di un'ora, sono state registrate e in seguito sintetizzate in alcune tavole riepilogative. Per chi fosse interessato nell'appendice in fondo a questo volume si potranno consultare i diversi strumenti metodologici utilizzati per la raccolta del materiale empirico.
- [6]. Una sezione non residuale del questionario è stata inoltre dedicata specificatamente all'approfondimento del tema dell'utilizzo del lavoro parasubordinato nelle imprese del loisir.
- [7]. Anch'essi modificati parzialmente nei contenuti a seconda della categoria d'impresa a cui erano indirizzati.
- [8]. Ad esempio queste considerazioni non trovano corrispondenza per i parchi tematici dove si è manifestata una piena e totale disponibilità alla compilazione dei questionari.
- [9]. In particolare per i pub abbiamo intervistato il titolare del Barge di Rimini Luca Paci e il presidente della Confcommercio Emilia Romagna Stefano Venturini. Per le discoteche Pier Pierucci. Naturalmente li ringraziamo nuovamente per la loro disponibilità e il loro prezioso contributo.
- [10]. Anche se in alcuni casi la compilazione non è risultata completa per tutti i quesiti. Ci è parso rilevare, infatti, una non rara difficoltà da parte dei compilatori a comprendere alcune distinzioni concettuali che definiscono il complesso panorama del lavoro atipico e che erano state necessariamente inserite nel questionario.
- [11]. In particolare si è ritenuto fosse maggiormente interessante riferirsi, nella composizione del campione di questa fase dell'indagine, ai rapporti di *collaborazione coordinata e continuativa*.
- [12]. Per chi fosse interessato a visionare la scaletta d'intervista si veda l'appendice di questo volume. Le tematiche sono le stesse per entrambe le aree.
- [13]. I soggetti da cui siamo partiti per le prime interviste sono stati individuati tramite una prima lettura dei dati riguardanti il lavoro parasubordinato all'interno dei questionari distribuiti nella seconda fase di ricerca.

## **5. L'occupazione nelle province di Bologna e di Rimini**

di *Stefano Grandi*

### **5.1. I principali indicatori occupazionali delle due province all'interno del panorama regionale**

In maniera analoga a quanto avviene a livello nazionale anche il mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna presenta al suo interno situazioni molto differenziate.

Condizioni storiche, geografiche ed ambientali hanno influito sui percorsi di sviluppo di territori circoscritti ed hanno, di conseguenza, avuto una responsabilità determinante nella strutturazione del sistema occupazionale.

Infatti esaminando i dati provincia per provincia si notano differenze sensibili. Se nella provincia di Modena, ad esempio, il tasso di disoccupazione riferito all'anno 2000 è di appena il 2,6%, a Rimini l'analogo indicatore sale al 7,2%. In quest'ultima provincia, inoltre, secondo i dati forniti dall'Istat il tasso di disoccupazione relativo alle giovani donne di età compresa fra i 15 ed i 24 anni raggiungeva nel 2000 addirittura il 17,6%. Fra i due valori estremi di Modena e Rimini si collocano, poi, i tassi di disoccupazione delle altre province come si può notare dai dati raccolti nella tabella n. 5.1.

La provincia di Rimini si colloca all'ultimo posto della graduatoria, oltre che per il livello della disoccupazione complessiva, anche per quello più specifico della disoccupazione femminile (9,8%). Inoltre fa registrare uno dei più bassi tassi di occupazione (47,5%), superiore solamente a quello della provincia di Piacenza (45,1%). Una posizione migliore, anche se sempre al di sotto della media regionale, si registra per il livello del tasso di attività (51,2%) che è il sesto della Regione.

Dall'altro lato la provincia di Bologna presenta indicatori del mercato del lavoro nettamente migliori che la collocano nelle graduatorie dei quattro tassi considerati sempre al di sopra della media regionale. Si nota come le migliori condizioni occupazionali si ritrovino nelle province collocate sull'asse centrale della via Emilia con al primo posto Modena, al secondo Reggio Emilia (con l'eccezione relativa al tasso di disoccupazione femminile nella cui graduatoria è scavalcata da Bologna) e al

terzo Bologna. Allo stesso asse centrale appartiene anche la provincia di Parma che si posiziona sempre su valori molto vicini alla media regionale.

Tab. 5.1 - Graduatorie provinciali, valori percentuali, anno 2000

Tasso di attività		Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione complessivo		Tasso di disoccupazione femminile	
Modena	56,4	Modena	54,9	Modena	2,6	Modena	3,7
Reggio Emilia	55,7	Reggio Emilia	54,2	Reggio Emilia	2,7	<b>Bologna</b>	<b>4,2</b>
<b>Bologna</b>	<b>53,0</b>	<b>Bologna</b>	<b>51,4</b>	<b>Bologna</b>	<b>3,1</b>	Reggio Emilia	4,2
				Parma	3,8		
<i>Media regionale</i>	52,8		50,7		4,0		5,8
Parma	52,7	Parma	50,4	Piacenza	4,5	Parma	6,3
Forlì Cesena	51,3	Forlì	48,7	Ravenna	4,5	Forlì-Cesena	7,4
<b>Rimini</b>	<b>51,2</b>	Cesena		Forlì-Cesena	4,9	Ravenna	-
Ferrara	51,1	Ravenna	48,2	Ferrara	6,3	Ferrara	8,8
Ravenna	50,2	Ferrara	47,9	<b>Rimini</b>	<b>7,2</b>	Piacenza	8,9
Piacenza	47,3	<b>Rimini</b>	<b>47,5</b>			<b>Rimini</b>	<b>9,8</b>
		Piacenza	45,1				

Fonte: Istat, Indagine trimestrale sulle forze di lavoro

Volendo però fornire una visione sulla dinamica dei principali indicatori del mercato del lavoro è possibile compiere anche alcune valutazioni sull'evoluzione occupazionale di medio-breve periodo delle due realtà analizzate basandosi sui dati Istat riferiti al quadriennio 1998-2001.

In base a quanto riportato nella tabella n. 5.2 si può notare come l'evoluzione occupazionale della provincia di Rimini sia caratterizzata da un positivo andamento che ha portato a registrare un incremento, nel periodo considerato, del 6,2% del tasso di occupazione nettamente superiore a quello registrato sia a livello regionale (+2%) sia a livello nazionale (+1,8). Altrettanto evidente è stata la diminuzione nel corso del quadriennio del tasso di disoccupazione diminuito di 3,5 punti percentuali in modo decisamente più sensibile di quanto registrato a livello nazionale (-2,3%) ed a livello regionale (-1,6%).

Al contrario gli indicatori occupazionali della provincia di Bologna registrano miglioramenti inferiori a quelli medi nazionali e regionali sia per quanto riguarda il

tasso di occupazione (+1,5%) che il tasso di disoccupazione (-1,1%). Va sottolineato che la provincia di Bologna pur partendo da una situazione nettamente positiva nel panorama nazionale è stata caratterizzata negli anni più recenti da un certo rallentamento della dinamica occupazionale.

*Tab. 5.2 - Tassi di occupazione e disoccupazione a Rimini e Bologna negli anni 1998-2001. Confronto con i dati regionali e nazionali (maschi e femmine)*

	Tasso di occupazione					Tasso di disoccupazione				
	1998	1999	2000	2001	Var. % '98-'01	1998	1999	2000	2001	Var. % '98-'01
Bologna	48,4	51,5	51,4	49,9	1,5	4,4	3,2	3,1	3,3	-1,1
Rimini	44,4	47,1	47,5	50,6	6,2	8,8	6,9	7,2	5,3	-3,5
Emilia-Romagna	49,0	50,0	50,7	51,0	2,0	5,4	4,6	4,0	3,8	-1,6
Italia	42,0	42,4	43,1	43,8	1,8	11,8	11,4	10,6	9,5	-2,3

Fonte: Istat. Elaborazione Ufficio Studi Cciao Rimini

In linea con una tendenza ormai consolidata il fenomeno della femminilizzazione del mercato del lavoro emerge chiaramente anche nel nostro caso nel confronto fra la situazione del 1998 e quella del 2001 ed è evidenziato dagli incrementi sia a livello nazionale (+2,6%) sia a livello regionale (+2,8%) del tasso di occupazione femminile. Va evidenziato che se da un lato la provincia di Bologna si colloca perfettamente in linea con tali valori (+2,7), la provincia di Rimini ha presentato una crescita pari ad oltre il doppio incrementando nel quadriennio il proprio tasso di occupazione del 5,8%. Analogamente il tasso di disoccupazione femminile a Rimini, pur restando piuttosto elevato (7,2% nel 2001) è diminuito di 4,4 punti percentuali contro una diminuzione dell'1,8% registrata nella provincia di Bologna.

Le buone *performance* del mercato del lavoro riminese sono, comunque, dovute anche all'ottimo andamento dell'occupazione maschile che nel periodo 1998-2001 ha fatto registrare una crescita del 6,6% del tasso di occupazione ed una diminuzione del 3,1% del tasso di disoccupazione. Al contrario nella provincia bolognese ad un valore sostanzialmente invariato del tasso di occupazione è corrisposto un calo di appena lo 0,7% del tasso di disoccupazione.

*Tab. 5.3 - Tassi di occupazione e disoccupazione a Rimini e Bologna negli anni 1998-2001. Confronto con i dati regionali e nazionali (femmine)*

	Tasso di occupazione					Tasso di disoccupazione				
	1998	1999	2000	2001	Var. % '98-'01	1998	1999	2000	2001	Var. % '98-'01
Bologna	40,0	43,7	44,0	42,7	2,7	5,8	4,7	4,2	4,0	-1,8
Rimini	32,9	35,1	35,7	38,7	5,8	11,6	10,7	9,8	7,2	-4,4
Emilia-Romagna	39,2	40,5	41,4	42,0	2,8	8,1	7,0	5,8	5,3	-2,8
Italia	29,1	29,8	20,6	31,7	2,6	16,3	15,7	14,5	13,0	-3,3

Fonte: Istat. Elaborazione Ufficio Studi Cciao Rimini

*Tab. 5.4 - Tassi di occupazione e disoccupazione a Rimini e Bologna negli anni 1998-2001. Confronto con i dati regionali e nazionali (maschi)*

	Tasso di occupazione					Tasso di disoccupazione				
	1998	1999	2000	2001	Var. % '98-'01	1998	1999	2000	2001	Var. % '98-'01
Bologna	57,7	60,0	59,7	57,8	0,1	3,4	2,0	2,2	2,7	-0,7
Rimini	56,7	60,0	60,6	63,3	6,6	7,0	4,4	4,6	3,9	-3,1
Emilia-Romagna	59,6	60,2	60,6	60,7	1,1	3,4	2,7	2,7	2,6	-0,8
Italia	55,9	56,1	44,0	56,9	1,0	9,1	8,8	8,1	7,3	-1,8

Fonte: Istat. Elaborazione Ufficio Studi Cciao Rimini

Per una completa comprensione di questi dati ufficiali, occorre, tuttavia, ricordare un elemento endemico della nostra economia nazionale che non manca di influenzare anche la situazione dell'Emilia-Romagna: l'economia sommersa. Infatti come non è immaginabile pensare che un tasso di disoccupazione giovanile pari a circa il 50% che le statistiche registrano nel mezzogiorno, corrisponda effettivamente all'assenza di qualsiasi forma di reddito della metà dei giovani meridionali, allo stesso modo occorre tenere conto della quota di lavoro irregolare che non compare nelle statistiche citate relative ai tassi di disoccupazione.

In particolare i settori che sono maggiormente interessati dal fenomeno sono storicamente l'edilizia, l'agricoltura ed il turismo. Se, da un lato, il lavoro irregolare relativo al comparto edile si distribuisce piuttosto uniformemente su tutto il territorio regionale dall'altro lo stesso problema è più rilevante in termini relativi in quelle province che basano la loro economia sul settore primario e su di un terziario molto specializzato nel settore delle vacanze o del divertimento.

In base a recenti analisi dell'Istat, a livello nazionale le unità di lavoro non regolari si attestano intorno al 22% dell'occupazione complessiva con notevoli differenze fra le singole aree territoriali. Una stima realistica di tale valore per la regione Emilia-

Romagna individua una quota media del 16 - 17%. Le province di Ferrara e Rimini, avendo molto sviluppato nella loro storia l'una l'attività agricola e l'altra il comparto turistico, sono interessate da quote ancora più elevate di lavoro irregolare.

Passando ora ad esaminare la struttura dell'occupazione delle due province sulle quali è centrata la nostra indagine si può notare (tabella n. 5.5) come nella provincia di Rimini si registrino percentuali di occupati indipendenti più elevate del 5,3% rispetto alla media regionale e di ben il 7,3% dell'analogo valore registrato nella provincia di Bologna. Più in particolare la quota di occupate riminesi che svolgono un'attività indipendente, assume un peso relativo sul mercato del lavoro locale di oltre il 10% superiore rispetto a quanto avviene nella realtà bolognese.

*Tab. 5.5 - Struttura dell'occupazione maschile, femminile e totale in Emilia-Romagna e nelle province di Rimini e Bologna nell'anno 2000. Valori relativi*

	Emilia-Romagna			Bologna			Rimini		
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Occupati dipendenti	62,5	77,3	68,8	62,3	81,3	70,8	59,0	70,7	63,5
di cui									
A tempo indeterminato	58,4	68,7	62,7	58,8	74,3	65,8	55,4	62,5	58,1
A tempo pieno	57,5	58,9	58,1	57,7	63,0	60,0	55,1	53,2	54,3
A tempo parziale	0,9	9,8	4,7	1,1	11,3	5,7	0,3	9,3	3,8
Occupati indipendenti	37,5	22,7	31,2	37,7	18,7	29,2	41,0	29,3	36,5
di cui									
A tempo pieno	36,1	19,1	28,8	35,6	15,9	26,8	40,6	27,7	35,6
A tempo parziale	1,4	3,6	2,3	2,1	2,8	2,4	0,4	1,7	0,9
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Agenzia Emilia-Romagna Lavoro su dati Istat

Dal confronto con la situazione riminese (ma anche relativamente alla situazione media regionale) emerge che le occupate bolognesi si concentrano maggiormente all'interno del lavoro dipendente (81,3% a Bologna contro 70,7% a Rimini).

Il confronto dei dati relativi all'occupazione maschile negli ambiti territoriali considerati presenta variazioni meno marcate anche se, nella provincia di Rimini, si registra un maggior peso relativo dei lavoratori indipendenti sul totale degli occupati. Esaminando, infine, la distribuzione degli occupati all'interno dei tre principali settori

economici nell'arco del triennio 1998-2000 (tabella n. 5.6), oltre ad evidenziarsi il progressivo calo del numero di occupati del settore primario, in entrambe le province si registra una buona tenuta della occupazione nel settore industriale ed un lieve incremento del numero assoluto di occupati delle altre attività.

*Tab. 5.6 - Valori assoluti e valori percentuali degli occupati per settore di attività economica a Rimini e Bologna negli anni 1998-1999-2000. Confronto con i dati regionali e nazionali. (Valori assoluti espressi in migliaia)*

	1998		1999		2000	
	Val. ass.	Val. perc.	Val. ass.	Val. perc.	Val. ass.	Val. perc.
<b>Bologna</b>						
Agricoltura	21	5,4	21	5,2	14	3,4
Industria	131	33,5	138	33,9	142	34,8
Altre attività	239	61,1	248	60,9	252	61,8
- di cui commercio	66	16,9	62	15,2	59	14,5
Totale	391	100,0	407	100,0	408	100,0
<b>Rimini</b>						
Agricoltura	5	4,7	3	2,6	3	2,6
Industria	28	26,4	33	28,9	33	28,4
Altre attività	73	68,9	78	68,4	80	69,0
- di cui commercio	23	21,7	22	19,3	25	21,6
Totale	106	100,0	114	100,0	116	100,0
<b>Emilia-Romagna</b>						
Agricoltura	123	7,3	117	6,7	105	5,9
Industria	593	35,0	629	36,1	642	36,2
Altre attività	980	57,8	997	57,2	1.026	57,9
- di cui commercio	292	17,2	279	16,0	285	16,1
Totale	1.696	100,0	1.743	100,0	1.773	100,0
<b>Italia</b>						
Agricoltura	1.339	6,6	1.134	5,5	1.120	5,3
Industria	6.467	32,0	6.750	32,6	6.767	32,1
Altre attività	12.391	61,4	12.807	61,9	13.193	62,6
- di cui commercio	3.350	16,6	3.308	16,0	3.777	17,9
Totale	20.197	100,0	20.691	100,0	21.080	100,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat

In questi dati si trova conferma della maggiore rilevanza nell'economia riminese del settore terziario ed in particolare del commercio. Nell'anno 2000 sono occupati nelle "altre attività" il 69% dei lavoratori riminesi contro il 61,8% di quelli bolognesi i quali al contrario fanno registrare tassi di occupazione più elevati nel settore industriale (sono occupati nel settore secondario il 34,8% del totale dei lavoratori bolognesi contro il 28,4% dei riminesi).

A conclusione di questa analisi si ritiene opportuno rendere conto di alcuni interessanti elementi previsionali sull'evoluzione di medio-breve periodo del mercato del lavoro

riminese che sono contenuti nell'ultimo *“Rapporto sull'economia della provincia di Rimini 2002-2003”* curato dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio di Rimini in collaborazione con la Fondazione Prometeia e presentato lo scorso 11 marzo 2003. In esso, attraverso l'utilizzo del modello econometrico provinciale di Prometeia e sulla base dei più recenti dati Istat, si stima che a Rimini nel periodo 2001-2005 si registrerà un aumento dell'occupazione pari all'1,5% annuo (contro una crescita regionale e nazionale pari all'1,3%) ed una diminuzione del tasso di disoccupazione dal 5,3% registrato nel 2001 al 4,3% previsto per il 2005. Tali andamenti sembrano quindi confermare le valutazioni precedentemente espresse riguardo ad una relativamente positiva congiuntura occupazionale della provincia di Rimini.

L'indisponibilità di dati ufficiali e specifici relativi all'occupazione nel settore del loisir per la provincia di Rimini ed in quello della pubblica amministrazione per la provincia di Bologna non consente un'analisi completa ed approfondita dei due ambiti sui quali è incentrata la presente ricerca, tuttavia qui di seguito tenteremo di fornire qualche elemento quantitativo ulteriore che, pur nella sua incompletezza, può essere utile ad inquadrare in termini generali gli aspetti occupazionali degli ambiti presi in considerazione.

## **5.2. L'occupazione nel loisir nella provincia di Rimini**

I dati forniti dall'Istat sul mercato del lavoro della provincia di Rimini, come abbiamo visto, quantificano gli occupati nel settore “altre attività” nell'anno 2000 in 80.000 unità delle quali 25.000 (31,2%) impiegati nel commercio. Fra il 1998 ed il 2000 si è registrato nel settore un incremento di 7.000 occupati (+9,6%) superiore in termini assoluti a quello rilevato per il settore industriale (+5.000 occupati) anche se quest'ultimo, in termini relativi, ha visto nel periodo considerato i propri occupati aumentare del 17,9%.

Il fatto che l'Istat non fornisca ulteriori e più specifiche informazioni sulla composizione dell'occupazione all'interno del settore qui analizzato non ci permette di desumere da questi dati il quadro occupazionale del loisir i cui operatori si distribuiscono all'interno di diversi comparti ma che prevalentemente si concentrano negli alberghi e nei pubblici esercizi. A ciò va associato un ulteriore limite: l'Istat fornisce un valore medio annuale dell'occupazione che non aiuta a comprendere la situazione di un mercato del lavoro caratterizzato da forte stagionalità.

Nonostante la difficoltà di reperire rilevazioni alternative dotate della necessaria affidabilità e di sufficiente completezza si è ritenuto comunque utile fornire un quadro



di massima sulla situazione del settore basandosi sugli elementi forniti da un'indagine condotta dall'Ufficio Studi & Ricerche della Cgil di Rimini che, attraverso l'elaborazione di dati Inps, ha analizzato gli aspetti occupazionali del settore turistico e che dunque fanno riferimento all'occupazione comunque 'regolarizzata'.

Da tale indagine emerge che nella stagione estiva dell'anno 1999 erano occupati nel settore turistico circa 40.000 addetti (per il 65% donne), un terzo dei quali lavoratori autonomi e due terzi lavoratori dipendenti.

La stessa indagine fornisce il dato delle aziende attive e dei relativi occupati dipendenti per il settore "alberghi e pubblici esercizi"<sup>[1]</sup> e per quello del "commercio e dei servizi" in quattro distinti periodi dell'anno (gennaio, maggio, luglio e ottobre) con l'obiettivo di far apprezzare la rilevanza dell'andamento stagionale in ciascuno dei due ambiti.

Nella tabella n. 5.7 sono riportati i dati relativi al settore alberghi e pubblici esercizi che è senza dubbio quello che presenta il maggiore incremento stagionale sia nel numero di aziende sia nella quantità di addetti.

Dal confronto della situazione registrata nel mese di gennaio con quella relativa al mese di luglio si evidenzia un incremento di 3.083 aziende e di ben 20.499 dipendenti. Questi ultimi durante la stagione estiva sono quasi sette volte e mezzo superiori a quelli che operano nei periodi di più bassa stagione nelle strutture ad apertura annuale. Dalla medesima fonte emerge che circa il 20% dei dipendenti di questo settore ha un contratto da apprendista ed un altro 20% ha un contratto di lavoro part time anche se in generale la forma contrattuale nettamente prevalente è costituita dal contratto a tempo determinato.

*Tab. 5.7 - Numero di imprese ed occupazione dipendente nel settore alberghi e pubblici esercizi*

Mesi	N. aziende	N. addetti
Gennaio	631	3.157
Maggio	1.624	8.208
Luglio	3.714	23.656
Ottobre	720	3.650

Fonte: Ufficio Studi & Ricerche Cgil di Rimini. Elaborazioni su dati Inps

Molto più limitata è la variabilità stagionale delle aziende attive e degli occupati dipendenti nel settore commercio e servizi. Fra il mese di gennaio e quello di luglio il numero delle aziende si incrementa di 880 unità ed il numero di occupati cresce del 34,5% (4.355 unità in termini assoluti).

Tab. 5.8 - Numero di imprese ed occupazione dipendente nel settore commercio e servizi.

Mesi	N. aziende	N. addetti
Gennaio	2.648	12.624
Maggio	2.986	15.305
Luglio	3.528	16.979
Ottobre	2.515	11.231

Fonte: Ufficio Studi & Ricerche Cgil di Rimini. Elaborazioni su dati Inps

Degli oltre 23.600 occupati del settore alberghi e pubblici esercizi nel periodo di più alta stagione si stima che circa 17.000 operino specificamente nel comparto alberghiero. All'interno di questo un'indagine basata su dati riferiti al 1998<sup>[2]</sup> ha esaminato la situazione dei dipendenti stagionali per tipo di inquadramento arrivando a determinare che il contratto a tempo determinato riguarda circa 65% degli addetti. Nelle imprese di tipo manageriale<sup>[3]</sup> il lavoro atipico è costituito per il 75% da occupati con contratto a termine ed il restante 25% da apprendisti. Sempre secondo tale fonte, all'interno dell'occupazione complessiva registrata nell'estate del 1998, avevano un peso irrilevante i contratti di formazione lavoro (nell'agosto di quell'anno erano appena 73 su 17.223) e non era quasi per nulla utilizzato il lavoro parasubordinato. Nell'analisi dei dati occupazionali della provincia di Rimini, come già anticipato, non si può fare a meno di accennare al fenomeno del lavoro nero o irregolare la cui dimensione può essere desunta da alcuni dati forniti da alcuni organi di controllo. Nel mese di aprile dell'anno 2002 nelle ispezioni effettuate presso 24 alberghi dalla Direzione Provinciale del Lavoro su 153 addetti ben 73 sono risultati lavoratori irregolari. Tale situazione si aggrava nei periodi di alta stagione: nel corso di 108 ispezioni svolte nel settore turistico-alberghiero dall'Ispettorato del Lavoro nell'estate dell'anno 2001 sono state contestate 949 violazioni. L'Inps di Rimini, nel corso del 2001, ha accertato irregolarità nel 75,9% delle aziende con dipendenti sottoposte ad ispezione (a fronte di una media regionale del 64,6%) e presso l'84% dei lavoratori autonomi controllati (a fronte di una media regionale del 55,83%). Tali esempi rendono l'idea di quanto difficile possa essere l'analisi di un comparto nel quale il lavoro irregolare assume dimensioni così significative.

### 5.3. L'occupazione nell'area pubblica nella provincia di Bologna

Anche in questo caso la mancanza di rilevazioni periodiche ed organiche relative all'occupazione complessiva dell'area pubblica a livello provinciale non rende possibile una puntuale analisi sulla rilevanza che il pubblico impiego riveste nel mercato del lavoro della provincia di Bologna. Tuttavia con qualche cautela alcuni elementi utili ai nostri fini possono essere estratti da una pubblicazione che ha analizzato, in termini quantitativi, il comparto qui considerato seppure valutato nella sua dimensione nazionale.

Tale pubblicazione è il *Conto Annuale* curato dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato<sup>[4]</sup> nel quale si forniscono i risultati di una rilevazione estensiva (e con cadenza appunto annuale) del pubblico impiego effettuata con l'obiettivo di calcolarne la consistenza e definirne i relativi costi. Se da un lato questa indagine presenta il vantaggio di essere riferita alla totalità degli enti appartenenti al Settore Statale<sup>[5]</sup> ed al Settore Pubblico<sup>[6]</sup> dall'altro, però, ha il limite di presentare solamente i dati riferiti alle regioni ed alle province autonome senza nessun ulteriore approfondimento che possa far risalire alla consistenza del personale pubblico al livello provinciale di nostro interesse.

Tuttavia prendendo in considerazione l'ultima edizione disponibile di tale pubblicazione riferita alla situazione aggiornata al 31/12/1998 possiamo tentare, partendo dai dati relativi alla Regione Emilia-Romagna, di stimare con larga approssimazione l'entità che assume il pubblico impiego all'interno dell'occupazione complessiva della Provincia di Bologna.

Nella tabella n. 5.9 sono riportati i valori assoluti ed i valori relativi degli occupati in ciascun comparto del Settore Statale e del Settore Pubblico all'interno della Regione Emilia-Romagna.

Se poniamo in relazione gli oltre 209.000 occupati del comparto pubblico con il dato che emerge dalla rilevazione Istat riferita al medesimo anno sugli occupati regionali complessivi (1.696.000) e più in particolare con quello relativo agli occupati del settore "altre attività" (980.000) possiamo stimare che il pubblico impiego costituisca a livello regionale circa il 12% dell'occupazione complessiva e circa il 21% dell'occupazione del settore terziario.

Con un'ulteriore approssimazione considerando che, sempre secondo i dati Istat, nel settore definito delle "altre attività" nella provincia di Bologna nel 1998 erano occupati 239.000 lavoratori, si può stimare secondo la medesima proporzione (numero degli occupati nel pubblico impiego pari al 21% degli occupati nell'intero terziario) che la consistenza del pubblico impiego in provincia di Bologna raggiunga all'incirca le 50.000 unità.

Occorre sottolineare peraltro che essendo Bologna capoluogo di regione molti

organismi statali hanno in questo territorio le loro sedi regionali o comunque le loro sedi principali. Allo stesso modo anche alcuni Enti del Settore Pubblico con sede a Bologna assumono dimensioni più rilevanti rispetto ad Enti analoghi collocati in altre province. A titolo di esempio si può citare il caso del personale dell'Università di Bologna che costituisce oltre il 50% del personale pubblico regionale attribuito alle Università ed un'analoga valutazione potrebbe essere fatta relativamente al comparto sanitario (Aziende Usl ed Aziende Ospedaliere) nel quale nel 1998 erano occupati oltre 53.000 addetti a livello regionale dei quali circa il 30% operanti nelle Aziende e negli Ospedali con sede a Bologna (si pensi solamente alla rilevanza di strutture quali il Policlinico Sant'Orsola - Malpighi o gli Istituti Ortopedici Rizzoli).

*Tab. 5.9 - Il pubblico impiego nella Regione Emilia-Romagna. Personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e contrattista. Al 31/12/1998*

Comparto	Numero dipendenti	Percentuale
Settore statale		
Ministeri	13.751	6,6
Aziende Autonome	3.016	1,4
Scuola	54.913	26,3
Corpi di Polizia	11.167	5,3
Forze Armate	6.700	3,2
Magistratura	425	0,2
Carriera Prefettizia	86	0,0
<i>Totale Settore Statale</i>	<i>90.058</i>	<i>43,1</i>
Settore pubblico		
Enti Pubblici non economici	4.271	2,0
Università	9.313	4,5
Regioni ed Autonomie Locali	50.769	24,3
Segretari Comunali e Provinciali	270	0,1
Servizio Sanitario Nazionale	53.440	25,6
Istituzioni ed Enti di Ricerca	976	0,5
<i>Totale Settore Pubblico</i>	<i>119.039</i>	<i>56,9</i>
<b>Totale Settore Statale e Settore Pubblico</b>	<b>209.097</b>	<b>100</b>

Fonte: Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Conto Annuale 1998. Il personale delle amministrazioni del pubblico impiego*

Tenendo conto di queste considerazioni si può immaginare che la stima precedente vada incrementata fino a valutare un numero di occupati complessivi del terziario pubblico nella provincia di Bologna compreso fra le 55.000 e le 60.000 unità.

Per valutare le modalità di utilizzo del lavoro atipico all'interno di un così vasto ed eterogeneo comparto l'équipe di ricerca ha deciso di centrare l'analisi solamente su alcune strutture che per dimensioni e caratteristiche potessero essere rappresentative del Settore Pubblico provinciale decidendo di non prendere in considerazione gli organismi del Settore Statale. Per questo sono stati scelti per la rilevazione l'Ente Regione, la Provincia di Bologna, il Comune di Bologna, la più grande Azienda Sanitaria Locale della provincia (Bologna Città), l'Ente Fiere, la Camera di Commercio e l'Ervet che insieme raccolgono secondo i dati aggiornati al 31/12/2001 ben 14.875 occupati<sup>[7]</sup> pari ad una quota compresa fra il 25 ed il 27 per cento dell'intero pubblico impiego provinciale stimato.

---

[1]. Nella categoria dei pubblici esercizi sono ricompresi i bar, i ristoranti, i pub, le pizzerie, i locali da ballo, i servizi di spiaggia, le sale giochi e gli impianti sportivi.

[2]. Poma L., Bondi M., *Il sistema turistico tra tradizione e nuova competizione*, Angeli, Milano, 2001.

[3]. Per gestione manageriale si intende la conduzione in cui la direzione non coincide con la proprietà dell'esercizio.

[4]. Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica (oggi Ministero dell'Economia) Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Conto Annuale. Il personale delle amministrazioni del pubblico impiego*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato.

[5]. Gli Enti rilevati per il Settore Statale sono: i Ministeri, le Aziende Autonome, la Scuola, i Corpi di Polizia, le Forze Armate, la Magistratura e la Carriera Prefettizia.

[6]. Gli Enti rilevati per il Settore Pubblico sono invece: gli Enti Pubblici non economici (Automobil Club, Enti e Parchi Nazionali, Casse Conguagli Prezzi ed Enti Culturali), le Università, le Regioni e le Autonomie Locali, i Segretari Comunali e Provinciali, il Servizio Sanitario Nazionale, le Istituzioni e gli Enti di Ricerca.

[7]. Tale cifra non comprende le collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro interinale ed il telelavoro.

## 6. Il lavoro atipico nell'area del loisir della provincia di Rimini

di *Federico Chicchi e Stefano Grandi*<sup>[1]</sup>

### 6.1. Il sistema del loisir: definizione e sua articolazione

Le trasformazioni che il sistema produttivo italiano sta attraversando, riguardano, oggi, in modo particolare il mercato del tempo libero e favoriscono le potenzialità economiche di tale settore. Il diffondersi crescente di aspetti di terziarizzazione nella produzione e dunque il farsi sempre più importante e centrale della *relazione di servizio* all'interno dei processi produttivi, porta infatti il loisir (ambito dove la qualità della relazione è parte fondante del prodotto offerto), a diventare un luogo privilegiato ed avanzato di tali trasformazioni. La qualità delle interazioni sociali, e il modo in cui queste sono qui organizzate, sono infatti il "territorio" principale dove la prospettiva produttiva post-industriale trova manifestazione più chiara e diretta.

In tale contesto la realtà turistica locale e il sistema produttivo riminese in generale<sup>[2]</sup>, si trovano, da un lato favoriti, in virtù della loro lunga e sedimentata tradizione, dall'altro paradossalmente in difficoltà a causa dello svilupparsi di una rete di offerte turistiche su scala globale dove si affacciano nuovi ed agguerriti competitori in grado di erodere parti consistenti di mercato date fino ad ora come acquisite. Conseguenza logica di tale situazione è che il sistema produttivo riminese del loisir per mantenere e sedimentare il vantaggio accumulato lungo gli anni della sua "celebre" storia turistica, deve rispondere con una ristrutturazione qualitativa della sua offerta e con servizi innovativi ed accattivanti capaci di competere sui nuovi mercati internazionali del turismo e del tempo libero. Gli assi lungo i quali guidare tale processo di trasformazione sono naturalmente complessi e diversificati (de-stagionalizzazione e diversificazione dell'offerta, rilancio delle qualità etnico culturali del territorio, ecc.), ma certamente gli aspetti che coinvolgono la struttura e le qualità professionali del sistema non sono di secondaria rilevanza, anzi svolgono e svolgeranno un ruolo fondamentale nell'auspicata ripresa competitiva del settore. Vorremmo dunque qui

sottolineare come *tale ripresa non possa, crediamo, in alcun modo prescindere da una riorganizzazione attenta delle professionalità, e delle sue modalità organizzative*, all'interno del sistema loisir.

Alla luce di queste considerazioni introduttive questa ricerca si pone, tra l'altro, l'obiettivo di avanzare, con la consapevolezza delle risultanze empiriche emerse, alcune suggestioni per stimolare la programmazione di un'azione d'intervento (da concretizzarsi all'interno di una logica di sistema composta da nuovi servizi orientativi, formativi e di rappresentanza) per sostenere e qualificare la manodopera che in tale sistema opera e che troppo spesso è lasciata alla "mercé" delle sue abilità riconosciute di improvvisazione e creatività "naif". In proposito i diversi livelli metodologici della ricerca<sup>[3]</sup>, svolta nel territorio riminese nell'ambito produttivo del sistema loisir, hanno confermato, in primo luogo, come quest'ultimo stia attraversando una fase di crisi "consapevole" (nel senso che vi è, da parte degli attori economici in gioco, chiara percezione di quest'ultima) ma a cui, però, non si accompagna una adeguata e sistemica azione di contrasto<sup>[4]</sup>. Al contrario è possibile registrare un sostanziale mantenimento di comportamenti economici "conservativi" e di pratiche tradizionali, di reclutamento, formazione ed utilizzo della manodopera, che si pongono crediamo in contraddizione con le sempre più evidenti esigenze di qualità e competenza richieste dal sistema.

Il loisir, questo è bene precisarlo subito, è un ambito economico estremamente particolare e da diversi punti di vista. Le variabili che intervengono e si condizionano all'interno di questo settore economico richiedono ai suoi operatori capacità di improvvisazione, creatività e relazione che difficilmente in altri ambiti è possibile rintracciare. Capire la natura specifica del loisir e aver chiaro come questo si è sviluppato e radicato nel territorio riminese diviene allora un momento fondamentale per cercare, poi, di fornire alcuni elementi interpretativi e propositivi a riguardo. Nelle pagine che seguiranno cercheremo dunque, di dare, seppur in estrema sintesi, una descrizione delle principali caratteristiche di tale complessa realtà.

### *6.1.1. origini e tendenze attuali del loisir*

La storia sociale del lavoro e dell'impresa nella riviera riminese è ricca di spunti utili a comprendere molti dei nodi strutturali ancora presenti nel turismo riminese. A causa dell'economia di questo lavoro, questa riflessione riguarderà esclusivamente le origini, nel secondo dopoguerra, e la fase attuale del modello turistico riminese. Ciò naturalmente non significa che i passaggi intermedi siano privi di significato, al

contrario, essi testimoniano una vivacità della ricerca di posizionamento e una attitudine al cambiamento come fattori di successo espressi storicamente del sistema riminese in oggetto.

L'analisi deve partire dal peso prevalente, in questa parte della regione, della tecnica di conduzione agricola basata sulla mezzadria. Il mezzadro povero si trasferisce sulla costa nel dopoguerra diventando operaio edile, richiamato dal ciclo della ricostruzione post-bellica (città di Rimini: indice di distruzione dell'82%, medaglia d'oro al valor civile nella seconda guerra mondiale). Porta con sé la cultura di gestione dell'impresa agricola<sup>[5]</sup>, ma nella connotazione prettamente mezzadrile: scarsa visione strategica perché gestisce terra non sua, propensione alla molteplicità delle funzioni (sa fare tutto al livello minimo di specializzazione), forte legame al ciclo stagionale, ecc.. Grazie anche a politiche pubbliche di sostegno (alti indici di edificabilità, risorse naturali e servizi pubblici a basso costo, alta occupazione femminile grazie a servizi sociali diffusi e accessibili) che configurano un modello economico di stampo keynesiano attuato con gli strumenti propri del governo locale, al termine del primo ciclo di ricostruzione, gli operai dell'edilizia, portatori di *know how* gestionale, si spingono verso l'impresa turistica. La collocazione geografica baricentrica dell'area riminese, la buona accessibilità, il *background* turistico sedimentato nei due cicli precedenti del turismo (il ciclo elitario degli anni a cavallo dei due secoli e il ciclo "sociale" introdotto dal fascismo con le colonie marine) costituiscono la premessa al fenomeno del turismo di massa che esploderà, come è noto, a partire dagli anni sessanta. Naturalmente la matrice sociale del fenomeno turistico riminese influenza in modo significativo, e non residuale, l'impianto strutturale della imponente offerta di ricettività alberghiera (ma anche di appartamenti e campeggi) che si sviluppa sulla costa. L'elemento caratterizzante è soprattutto la ridotta dimensione dell'esercizio. Nel riminese la dimensione media per albergo è oggi di 41 camere. Le piccole imprese che hanno originato lo sviluppo turistico dei primi dieci anni del dopoguerra, non avevano sufficienti risorse economiche per ritagliarsi lotti di terreno di dimensioni adeguate, specialmente nelle seconde o terze "linee", cioè laddove è stata costruita l'offerta a più bassa classificazione e su cui si sono orientati i nuovi consumi turistici di massa degli anni '50 e '60.

I limiti competitivi determinati dalla ridotta dimensione ricettiva media derivano dunque da condizioni strutturali precise (condizioni che, in parte ancora oggi, fanno sentire la loro influenza):

- dimensione dei lotti alberghieri generalmente inferiori ai 1000/1200 mq;
- estrema vicinanza degli edifici alberghieri con mancanza di spazi liberi a terra per i servizi di soggiorno all'aperto e per i campeggi;



- condizioni strutturali degli edifici non ottimali per i continui incrementi di volume, di altezza, di strutture precarie che si sono consolidate nel tempo;
- difficile rapporto fra edifici alberghieri così originati e il contesto urbano, in particolare per la insufficiente rete stradale e per la diffusa carenza di standard urbanistici (parcheggi e aree verdi).

Siamo all'interno di una fase particolare del turismo europeo e italiano, fase che potremmo, per semplicità, definire come il momento in cui *la domanda superava l'offerta*. Ci sono in Europa condizioni di reddito crescente, determinate dalla rapida industrializzazione attuata da paesi come la Germania o la penisola scandinava. I processi migratori da sud verso nord alla ricerca di occupazione, si rovesciavano in imponenti flussi turistici da nord verso sud alla ricerca di mari caldi e climi temperati. L'offerta europea presente sul mercato delle vacanze è assai contenuta e di bassa qualità. Quella extraeuropea, a causa dell'arretratezza dei trasporti aerei, è praticamente inesistente. L'Italia svolge un ruolo di primissimo piano come destinazione turistica (oggi ampiamente superata da Spagna e Francia), sia per il patrimonio culturale, sia per le sue amene località costiere. Fare turismo, cioè produrre e vendere servizi turistici, in queste condizioni di mercato è relativamente facile. In un regime di bassa concorrenza il problema principale è di far incontrare domanda ed offerta, anche utilizzando lo strumento del prezzo per ampliare il mercato. La risposta che l'area riminese seppe dare a questo assetto del mercato, fu la produzione di uno standard "di massa" di servizi turistici, un *mix* che per prezzo, qualità merceologica, contesto professionale avesse nello stesso tempo un buon impatto con il pubblico e livelli di redditività sufficienti a remunerare il lavoro prevalentemente affidato al nucleo familiare. Le basi di questo *mix* erano: a) dal punto di vista del cliente, il trattamento di pensione completa a un prezzo compatibile con i redditi da lavoro mediamente diffusi in Europa; b) dal punto di vista dell'impresa ricettiva, la bassa redditività di una gestione familiare che si prolunga per un periodo di ottanta/novanta giorni e che viene compensata da bassi oneri di ammortamento e da un sistema territoriale "protettivo" (tariffe pubbliche contenute, sfruttamento intensivo del territorio, controlli "non ossessivi" sul rispetto delle normative contrattuali, ecc.). Come si è detto, il lavoro è fornito in prevalenza dalla famiglia che contiene in sé tutti i fattori di elasticità, di convenienza e di attitudine professionale per produrre servizi caratterizzati dalla essenzialità e, nella gastronomia, dal forte ancoraggio alla tradizione contadina. La cultura gestionale è quella degli ex mezzadri; ma per capire tutta la valenza positiva che attribuiamo a questa affermazione è sufficiente, ad esempio, procedere ad un confronto con l'urbanizzazione turistica dei Lidi Ferraresi, nell'area nord della costa adriatica dell'Emilia Romagna. La conduzione agricola

prevalente in quell'area era la grande proprietà fondiaria cui corrispondeva la diffusione del lavoro salariato dei braccianti agricoli. Il ciclo edilizio della urbanizzazione costiera partì negli anni sessanta e proseguì per tutti gli anni settanta, ma si orientò quasi esclusivamente alla costruzione di seconde case, non produsse diffusione di imprese e l'attività imprenditoriale terminò con la saturazione del mercato delle seconde case. Mancò in quell'area la presenza della cultura di gestione d'impresa che nel riminese fu invece garantita e diffusa dai mezzadri inurbati. Ma tornando all'area riminese, va anche detto che la forte domanda di lavoro estivo nel settore alberghiero e nei servizi connessi (dalle forniture alimentari, alla vigilanza urbana, ecc.) in un ambito territoriale caratterizzato da formidabili escursioni stagionali di popolazione fluttuante, determinò fenomeni assolutamente originali per quegli anni. In primo luogo le forme contrattuali prettamente stagionali nel settore pubblico (personale dei servizi in genere, vigili urbani, uffici informazioni, ecc.). Di grande interesse era il fenomeno, ora quasi del tutto scomparso, della "migrazione" stagionale fra settori produttivi diversi e in grado di incrociare fra loro i flussi stagionali di manodopera: dall'edilizia al turismo, dal comprensorio della scarpa di S. Mauro Pascoli al turismo, ecc. Le statistiche ufficiali, per tutti gli anni sessanta e ottanta, segnalano inoltre l'alto livello di scolarizzazione superiore dell'area riminese, a causa dell'incrocio fra lavoro turistico stagionale e corso di studi medi superiori. Naturalmente questi processi sono stati possibili a partire dalla bassa qualità professionale richiesta sia dalla relativa "semplicità" o essenzialità del prodotto turistico, sia nel ricettivo che nell'extraricettivo. Alla bassa qualità professionale corrisponde un basso potere contrattuale del lavoro stagionale che viene esercitato spesso in condizioni extracontrattuali sulla base di un "patto" non scritto fra lavoro e impresa. Il lavoro stagionale non è vissuto come un'attività professionale, ma come un impiego transitorio che tutti sanno svolgere senza particolari esigenze formative, che si aggiunge o si interseca con l'attività prevalente, nella scuola o in altri settori produttivi.

L'accelerazione che coinvolge all'inizio degli anni ottanta i processi evolutivi del prodotto turistico (costantemente presenti ma fino ad ora tendenzialmente lenti) pone davanti al sistema turistico della Romagna, e del riminese in particolare, alcuni fattori negativi, ma anche alcune positive e nuove opportunità.

Fra gli aspetti negativi vanno considerati l'emergere impetuoso nel Mediterraneo di destinazioni turistiche competitive sia sulla qualità e, ancor di più, sul prezzo. Spagna, Croazia, Grecia, Turchia si affermano rapidamente sul mercato turistico anche grazie all'attivazione di voli charter e agli investimenti strutturali che molti *tour operators* realizzano direttamente per investire gli utili realizzati; le crisi ambientali che hanno

riguardato il prodotto principale, il mare e cioè il fenomeno dell'eutrofizzazione (eccesso di nutrienti e proliferazione algale) nella prima parte degli anni ottanta e la mucillagine alla fine del decennio, pongono il problema del limite dello sviluppo nell'area più antropizzata del paese, la pianura Padana. Mentre il primo fenomeno è stato almeno parzialmente controllato attraverso politiche di contenimento degli apporti in mare di fosfati e di nitrati, il secondo fenomeno è ancora privo di un'esauriente definizione scientifica. A ciò si aggiungono: la progressiva perdita di competitività sul versante del prezzo, dovuta ai più bassi costi di produzione dei servizi turistici nei paesi competitori; la crisi generazionale che vede ormai al tramonto la generazione dei "padri fondatori" e registra una complessa difficoltà nel ricambio imprenditoriale; la fine del "turismo di massa" così come era stato conosciuto nei decenni precedenti. Inoltre si affaccia al mercato un consumatore più esigente, e "colto", dotato di un reddito significativamente più alto, con una cultura media più elevata, orientato su servizi di maggior spessore qualitativo. Infine va tenuto conto delle difficoltà ad intraprendere i processi di qualificazione per i limiti strutturali e infrastrutturali di cui si è parlato in precedenza. Aggrava questa difficoltà anche l'emergere ad evidenza del "virus" latente nel sistema: la bassa remunerazione del capitale investito a causa del limitato utilizzo - su base stagionale - degli impianti. Dall'altro lato vanno evidenziati alcuni fattori positivi.

La buona dotazione di infrastrutture territoriali che lo sviluppo "civile" della popolazione residente è stato in grado di attivare come risorsa aggiuntiva rispetto al tradizionale e standard pacchetto di servizi turistici: l'efficienza relativamente elevata dei servizi del territorio diventava cioè un valore aggiunto per il prodotto turistico. La positiva esperienza del Palacongressi di Rimini, realizzato negli ultimi anni ottanta, indicava un possibile orientamento verso un filone turistico in forte ascesa: quello congressuale. La crescita progressiva delle attività fieristiche, anche se limitata dalla obsolescenza degli stabilimenti risalenti agli anni sessanta, lasciava intravedere ulteriori potenzialità e spingeva verso la realizzazione di un nuovo impianto fieristico la cui realizzazione fu avviata alla metà degli anni novanta e conclusa a metà del 1999 anche grazie alla efficienza amministrativa di quegli anni. La scesa in campo, dopo la crisi della mucillagine, di una serie di provvedimenti legislativi e programmatori che seppero sollecitare la mobilitazione delle risorse private accumulate nei decenni precedenti. In proposito si calcola che, nel corso degli anni novanta, nel settore alberghiero siano stati effettuati investimenti per circa mille miliardi di lire nella sola provincia di Rimini.

La crisi della mucillagine nel 1989 segna dunque un punto di svolta. Il turismo riminese perde oltre il 50% del mercato estero: da cinque milioni di presenze

straniere/anno, a meno di due milioni. Ad oggi non sono stati sufficienti tredici anni di lavoro per recuperare pienamente quelle perdite. A quel punto sembrava materializzarsi o il fantasma di una crisi verticale o l'ombra minacciosa e strisciante di un declino lento ma costante. La capacità di reazione del sistema, sia nelle sue componenti pubbliche che in quelle private, individuò però il percorso utile per trasformare quella crisi in una crisi di rilancio: la trasformazione di un'antica vocazione balneare, prima elitaria, poi di massa, in un'area specializzata nel loisir e nel congressuale/fieristico. Ecco dunque che il loisir nella sua accezione di sistema diviene il protagonista della nuova strategia competitiva. Il nuovo prodotto<sup>[6]</sup> è dunque il loisir, implementato soprattutto attraverso le attività del terziario avanzato. È un prodotto che copre l'intero ciclo annuale ed è in grado di stimolare prestazioni sociali di rilievo: gli addetti ai servizi nel decennio 1991/2001 sono passati da 17 mila a 53 mila e sono nate circa 8 mila nuove imprese nel terziario. Quanto agli occupati nel settore, nell'area riminese, nello stesso periodo, si registra un incremento del 30%, su una media di incremento regionale dell'8%. Quanto al numero delle imprese (si veda anche la tabella successiva) si registra un incremento dell'11% a fronte di un più 4% del dato regionale.

Nella provincia di Rimini gli alberghi a gestione annuale nel 1990 erano 70; nel 2001 sono 470.

Dunque il vecchio e robusto turismo stagionale, basato sulla pensione a gestione familiare, sta decisamente muovendosi verso un turismo più complesso, del loisir appunto, basato su di un *mix* di mare, weekend, sport, meeting religiosi, eventi culturali, fiere, congressi professionali o politico-sindacali, ecc.. Il sistema si specializza nella direzione di una produzione di servizi sempre più ricca di contenuti professionali, ma anche di contenuti simbolici e di comunicazione capaci di attirare e trasformare in mercato le nuove frontiere dell'immaginario collettivo.

Tab. 6.1 - I numeri del sistema loisir in provincia di Rimini, 2002

Numero abitanti	273.000
Numero alberghi	2.578 - 415 annuali e 2.163 stagionali
Pubblici esercizi	31.013
Numero di discoteche, dancing e disco bar	76
Numero ristoranti e trattorie	350
Numero bar e caffetterie	1.450
Numero gelaterie e pasticcerie	250
Numero centri commerciali	3
Numero cinema e teatri	36
Numero impianti sportivi	522

Numero porti turistici	5 per 1.550 posti barca
Numero stabilimenti balneari	656
Numero parchi di divertimento	9 + 3 delfinari
Presenze turistiche 2001	16.044.480 + 1.500.000 in appartamenti
Saldo positivo imprese 1994/2002	5.205

---

Fonte: Apt Servizi Emilia Romagna

## **6.2. Il lavoro atipico nel loisir della provincia di Rimini: i risultati dell'indagine**

Per presentare alcune valutazioni di sintesi sui dati quantitativi raccolti nel territorio riminese nell'ambito del settore del loisir occorre, in primo luogo, introdurre alcune considerazioni di natura generale.

La particolarità dell'organizzazione imprenditoriale di questo specifico ma centrale settore dell'economia riminese si è manifestata attraverso una certa resistenza di alcuni comparti a fornire dati precisi sulla propria struttura occupazionale. Probabilmente ciò è imputabile alla erronea interpretazione di alcuni referenti delle strutture coinvolte i quali, nonostante le rassicurazioni dei fini esclusivamente scientifici fornite dai rilevatori e le diverse azioni di sensibilizzazione e socializzazione "istituzionali" attivate, hanno attribuito all'indagine intenzioni 'ispettive' o peggio sanzionatorie totalmente estranee agli obiettivi della ricerca. Un tale atteggiamento di diffidenza ha reso impossibile la raccolta di dati sull'occupazione statisticamente significativi per le discoteche e per i pub.

Una buona collaborazione ha, invece, permesso di effettuare una indagine campionaria basata su questionario nel settore alberghiero di categoria elevata (4 e 5 stelle) ed in quello dei parchi tematici. Per questi due ambiti il numero delle strutture rilevate ha permesso di raccogliere dati statistici significativi sui quali è stato possibile avanzare alcune generalizzazioni.

Anche alcune società di servizi (*catering* e organizzazione di eventi) hanno fornito la loro disponibilità a collaborare all'indagine compilando il questionario somministrato anche se le risultanze emerse non possono considerarsi rappresentative di un settore ampio ed articolato.

In ogni caso la volontà di non trascurare ambiti di grande rilevanza (quali appunto le discoteche, i pub ed, in aggiunta, gli operatori del *fit-ness*), per un'analisi complessiva del settore del loisir si è deciso di affiancare alla rilevazione tramite questionario una serie di interviste con testimoni privilegiati dai quali raccogliere pareri relativi alle forme occupazionali ed al lavoro atipico all'interno dei singoli comparti che

compongono il loisir.

Per quanto riguarda i dati statisticamente significativi a nostra disposizione e le risultanze emerse dalle interviste agli esperti riportiamo di seguito alcune valutazioni di sintesi riferite a ciascun ambito rilevato.

### 6.2.1. Il comparto alberghiero

Sono stati rilevati complessivamente 51 alberghi di alta categoria (50 della categoria *4 stelle* e 1 di categoria *5 stelle*) scelti in base ad un campionamento costruito sulla base di due elementi: il periodo di apertura (annuale o stagionale) e l'area territoriale nella quale l'albergo ha sede<sup>[7]</sup>.

Allo scopo di valutare l'impatto che la stagionalità ha sull'utilizzo delle risorse umane si sono raccolti dati sul personale occupato in due distinti periodi: uno invernale (31/12/2001) ed uno estivo (31/07/2001).

I risultati aggregati sono riportati nella seguente tabella n. 6.2 dal cui esame emerge una notevole variabilità degli organici che durante la stagione estiva aumentano di oltre due volte e mezzo rispetto all'inverno dello stesso anno.

Tab. 6.2 - Numero di occupati presso gli alberghi rilevati suddivisi per periodo invernale e periodo estivo e per tipo di rapporto contrattuale. Valori assoluti, valori relativi.

Tipo di rapporto	Al 31/12/2001*	Percent. sul totale	al 31/07/2001*	Percent. sul totale	Variazione assoluta	Var % dicembre - luglio
Tempo indeterminato full time	299	61,3	273	20,6	-26	-3,1
Tempo determinato full time	84	17,2	778	58,8	694	83,0
Part time tempo indeterminato	19	3,9	17	1,3	-2	-0,2
Part time tempo determinato	10	2,1	85	6,4	75	9,0
Formazione lavoro	3	0,6	6	0,5	3	0,4
Apprendistato	8	1,6	71	5,4	63	7,5
Collaboraz. occasionali	4	0,8	14	1,1	10	1,2
Co.co.co	3	0,6	2	0,2	-1	-0,1

Co.co.co con part. Iva Lavoro temporaneo Lavoro a domicilio Tirocinii	1	0,2	1	0,1	0	0
	1	0,2	10	0,8	9	1,1
	0	0,0	0	0,0	0	0
	56	11,5	67	5,1	11	1,3
Totale	488	100	1.324	100	836	100

\*) Tre alberghi non hanno fornito il dato relativo al loro organico estivo. Sette alberghi ad apertura annuale non hanno fornito il dato dell'organico invernale

Nell'interpretazione dei dati è interessante rilevare come fra le tipologie contrattuali utilizzate nella stagione invernale vi sia una netta prevalenza dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che ammontano al 65,2% dell'occupazione complessiva del periodo (61,3% a tempo pieno e 3,9% a tempo parziale). Essendo la rilevazione riferita al 31 dicembre è presumibile che le festività natalizie abbiano comportato un certo incremento dell'attività al quale si è fatto fronte con assunzioni a tempo determinato full time (17,2%). A questo si è aggiunta l'opportunità per studenti di scuole del settore turistico alberghiero di sfruttare la pausa invernale degli studi per compiere un'esperienza di lavoro (11,5% del personale invernale è composto da tirocinanti). Tuttavia l'aspetto più significativo è che delle 836 unità aggiuntive che gli alberghi rilevati assumono durante la stagione estiva, ben 769 (pari al 92%) sono assunti con contratto a tempo determinato (part time 9% e full time 83%). Un buon incremento lo si registra anche per i contratti di apprendistato (+7,5% pari a 63 unità).

Del tutto marginale appare l'utilizzo dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa la cui consistenza non risulta, peraltro, influenzata dalla stagionalità. Appena poco più consistente è il ricorso alla collaborazione occasionale ed al lavoro interinale. Solo un albergatore su quattro dichiara di avere fatto ricorso negli ultimi cinque anni al lavoro temporaneo anche se una percentuale superiore (1 albergatore su tre) dichiara il suo interesse a farvi ricorso in futuro. Coloro che già lo utilizzano ritengono che tale modalità ben si presti alla stagionalità e crei minori problemi organizzativi rispetto ad altre forme contrattuali. Normalmente il lavoro temporaneo è impiegato per mansioni tradizionali (cameriere, cuoco, addetto ai piani) analoghe a quelle svolte dall'altro personale dipendente.

Fra quelli considerati solo quattro alberghi hanno utilizzato negli ultimi 5 anni il lavoro parasubordinato. Al 31 dicembre 2001 si sono registrati quattro contratti di collaborazione attivi in quattro distinti alberghi e rispetto al luglio precedente si è stipulato un solo nuovo contratto. Solo in un caso il collaboratore è titolare di partita

Iva e svolge presso un albergo a quattro stelle il ruolo di responsabile della gestione delle risorse umane. Negli altri tre casi i collaboratori non hanno partita Iva e ricoprono comunque incarichi ad alto contenuto professionale (direzione artistica degli eventi che si svolgono nell'unico albergo a cinque stelle, addetto al marketing ed agli aspetti commerciali, grafico). La loro attività si svolge prevalentemente al di fuori dei locali dell'albergo ed è caratterizzata da elevati margini di autonomia.

I collaboratori sono esclusivamente maschi e di età compresa fra i 30 ed i 50 anni.

Il giudizio dato sulla loro professionalità è positivo e se ne ritiene vantaggioso l'utilizzo poiché si acquista solo il risultato della loro prestazione senza che ciò comporti modifiche all'assetto organizzativo della struttura. Negli ultimi 5 anni sono stati coinvolti in iniziative formative promosse dagli stessi albergatori anche per il proprio personale dipendente su temi quali il marketing, l'informatica e la sicurezza del lavoro (legge 626) ma si riterrebbe comunque utile la predisposizione di attività formative specificamente rivolte ai lavoratori parasubordinati in particolare per gli addetti al settore commerciale e per il personale amministrativo (contabilità).

Al di fuori delle valutazioni espresse dal campione sul tema del lavoro atipico un problema evidenziato da una grande parte degli albergatori rilevati (59%) è quello della notevole difficoltà a reperire personale altamente qualificato per le mansioni più tradizionali necessarie all'attività del comparto quali quelle di cuoco, cameriere, portiere e maître.

### *6.2.2. I parchi tematici*

Lo stesso questionario predisposto per il comparto alberghiero è stato somministrato anche a sei parchi tematici<sup>[8]</sup>. Dalla loro elaborazione risulta che solamente una delle sei strutture rilevate non ricorre ad alcuna forma di lavoro atipico. Anche in questo caso, l'andamento marcatamente stagionale dell'attività è sostenuto in gran parte con contratti di lavoro a tempo determinato. Dei 435 lavoratori che sono stati assunti per la stagione estiva dell'anno 2001 (pari ad oltre 4 volte l'organico registrato nel dicembre dello stesso anno) il 58,4% è costituito da contratti a tempo determinato full time ed un altro 7,6% da contratti a tempo determinato part time. Il ricorso alle prestazioni occasionali in due casi riguarda anche ruoli ad elevato contenuto professionale (grafico pubblicitario o veterinario), tuttavia nella gran parte dei casi tali contratti, concentrati prevalentemente in due strutture delle sei rilevate (70 presso Le Navi e 20 presso Aquafan), si riferiscono a collaboratori impiegati nei negozi e nei ristoranti interni alla struttura oppure nell'assistenza ai visitatori.



L'utilizzo di lavoro temporaneo (18 assunzioni per la sola stagione estiva) riguarda solamente una struttura che vi fa ricorso per mansioni svolte anche dal personale dipendente con l'obiettivo di reperire personale attraverso una forma contrattuale che viene giudicata adatta alla stagionalità.

Nella medesima struttura ed esclusivamente nella stagione estiva si sono stipulati anche 22 contratti di associazione in partecipazione. Tale modalità (definita dall'articolo 2549 e seguenti del Codice Civile) può essere considerata lavoro atipico allorché all'associato si attribuisce una partecipazione agli utili (e, a volte, anche alle perdite) di una determinata attività imprenditoriale o di uno o più affari effettuati da altro soggetto (associante) in cambio, appunto, di una prestazione lavorativa. In tale caso si è in presenza di una forma atipica di lavoro autonomo. Diverso è il caso della associazione in partecipazione che prevede per l'associato esclusivamente un apporto di tipo finanziario i cui utili sono fiscalmente considerati reddito da capitale. Tale caratteristica porrebbe questa forma contrattuale al di fuori del contesto di nostro interesse. Nel caso del parco tematico in oggetto l'associazione in partecipazione si configura, comunque, come prestazione lavorativa.

Tab. 6.3 - Il personale impiegato nei parchi tematici in rapporto alla stagionalità

Tipo di rapporto	Percent.		Percent.		Variazione assoluta	Percent. sul totale
	al 31/12/2001	sul totale	al 31/07/2001	sul totale		
Tempo indeterminato full time	98	77,2	98	19,8	0	0,0
Tempo determinato full time	3	2,4	257	51,5	254	58,4
Part time tempo indeterminato	2	1,6	2	0,4	0	0,0
Part time tempo determinato	0	0,0	33	6,6	33	7,6
Formazione lavoro	2	1,6	2	0,4	0	0,0
Apprendistato	1	0,8	17	3,4	16	3,7
Collaboraz. occasionali	5	3,9	95	6,0	90	20,7
Co.co.co	10	7,9	13	2,8	3	0,7
Co.co.co con part. Iva	6	4,7	5	1,2	-1	-0,2
Lavoro temporaneo	0	0,0	18	4,4	18	4,1
Associazione in partecipazione	0	0,0	22	3,6	22	5,1
Lavoro a domicilio	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tirocinii	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>127</b>	<b>100,0</b>	<b>562</b>	<b>100,0</b>	<b>435</b>	<b>100</b>

Le cinque strutture che ricorrono alle collaborazioni coordinate e continuative lo fanno prevalentemente per ruoli differenti da quelli svolti da altro personale dipendente, ed in maniera scarsamente correlata all'andamento stagionale: sono 16 i contratti di collaborazione attivi al 31 dicembre (10 collaborazioni pure e 6 collaborazioni professionali) contro i 18 presenti nel luglio precedente (13 collaborazioni pure e 5 collaborazioni professionali).

I ruoli professionali ricoperti sono in gran parte di medio-alto livello per quanto riguarda le collaborazioni pure (personale di direzione e amministrativo, esperto di ricerca scientifica, educatore addetto alla didattica e tecnico manutentore) e di livello manageriale per quanto riguarda gli incarichi professionali svolti da titolari di partita Iva (addetto al marketing e alla gestione commerciale, responsabile della gestione delle risorse umane e consulente in tema di comunicazione e di attività di progettazione).

L'esigenza di ricorrere al lavoro parasubordinato, secondo il parere dei soggetti coinvolti, è giustificata dalla possibilità di acquisire il solo risultato finale di una prestazione professionale di buon livello, svolta da persone competenti e preparate, senza il bisogno di modificare la propria struttura organizzativa. Nonostante tali aspetti vantaggiosi si tiene, comunque, presente il rischio di non riuscire a legare stabilmente all'organizzazione il personale addetto a ruoli di tale rilievo.

Al collaboratore nella maggior parte dei casi viene assicurata la massima autonomia nella definizione dei propri orari di lavoro e delle giornate di presenza all'interno della struttura anche nel caso in cui l'attività si svolga prevalentemente all'interno di questa. Spesso i nuovi contratti sono stipulati con persone con le quali si sono già avuti rapporti di collaborazione in precedenza ed in 3 casi su 5 si afferma di averli talvolta convertiti in passato in assunzioni a tempo indeterminato.

I collaboratori sono esclusivamente maschi, prevalentemente laureati, di età compresa fra i 40 ed i 50 anni e, nella maggior parte dei casi, titolari di altri contratti professionali.

Nel giudicare il livello professionale dei collaboratori altamente positivo si pone anche in rilievo il ruolo strategico che la formazione potrebbe svolgere per migliorare le loro prestazioni. Ciò ha indotto tre delle sei strutture rilevate ad estendere ai propri collaboratori iniziative formative promosse, negli ultimi cinque anni, dall'impresa a favore dei propri dipendenti su temi quali la gestione della relazione con il cliente, il marketing e le lingue straniere.

Le caratteristiche dei collaboratori impiegati in tale comparto e le modalità del loro utilizzo all'interno dei parchi tematici inducono coloro che hanno partecipato alla

rilevazione a ritenere il lavoro parasubordinato più vicino al lavoro autonomo che non al lavoro dipendente.

### 6.2.3. *Le discoteche*

Tenendo conto dei risultati che emergono dal numero esiguo di questionari raccolti<sup>[9]</sup> ma soprattutto facendo riferimento all'intervista effettuata con un esperto del settore si può tentare di delineare un quadro generale di un comparto quale quello delle discoteche le cui caratteristiche intrinseche impongono un utilizzo "atipico" delle risorse umane.

Per il funzionamento di un locale di questo genere da un lato sono necessarie figure con professionalità tradizionali quali baristi, camerieri, addetti alle casse o al guardaroba ma la vera impronta che determina il successo di una discoteca è affidata a professionisti che fanno della creatività e delle proprie abilità artistiche gli strumenti fondamentali per il loro lavoro. Spesso tali competenze sono il risultato di un lungo percorso formativo intrapreso inizialmente seguendo le proprie passioni e fondato principalmente su di un apprendimento prevalentemente esperienziale. Una linea sottile divide il lavoro dalla passione ed in gran parte dei casi è difficile anche individuare un momento preciso nel quale si realizza il passaggio dal ruolo di appassionato a quello di professionista. Ciò accade per figure quali i D.J., i ballerini, i musicisti, i direttori artistici e gli intrattenitori di diverso tipo.

Fra costoro si possono trovare, infatti, sia professionisti a tempo pieno che svolgono la loro attività stabilmente anche al di fuori del contesto locale, sia soggetti che considerano l'esperienza all'interno dei locali da ballo della riviera un'occasione per fare un'esperienza di lavoro (anche solo stagionale) guadagnando qualcosa con la chiara consapevolezza di sviluppare in altro settore la propria carriera professionale. Oltre che per le figure ad "alto contenuto creativo" ciò può valere anche per i giovani che iniziano attività di altro genere quali quella di P.R. distribuendo i biglietti invito per i locali con la semplice intenzione di fare nuove amicizie lavorando in un contesto che può offrire soprattutto occasioni di svago. Anche in questo caso, però, con il trascorre del tempo, attraverso l'esperienza e l'arricchimento professionale, per alcuni di questi si possono aprire spazi di realizzazione professionale nel settore della gestione delle pubbliche relazioni sia all'interno di grandi discoteche che in contesti diversi da quelli del loisir.

Nell'opinione del testimone intervistato le opportunità di crescita professionale offerte a chi lavora in discoteca sono troppo spesso sottovalutate. È necessario un

“riconoscimento culturale” per i professionisti di questo settore che, troppo spesso, sono ancora considerati erroneamente soggetti che dedicano una parte della loro vita al (proprio) divertimento che fanno “lavoretti” in discoteca nell’attesa di trovare un “lavoro vero” al di fuori del contesto. Tale riconoscimento potrebbe costituire anche un contributo per l’emersione di una parte del lavoro nero che esiste nel comparto incentivando la costituzione di società e cooperative di professionisti che, oltre a fornire visibilità, rendano più trasparenti i rapporti di lavoro.

Dal punto di vista contrattuale il lavoro parasubordinato è frequentemente utilizzato per i ruoli di D.J., ballerino, musicista (ed in qualche caso anche per i P.R.) nonché per le figure di più alto livello quali quelle di direttore artistico o responsabile della gestione del locale. Per molti di questi lavoratori dell’intrattenimento che non hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato (peraltro piuttosto raro nel comparto) il rapporto di lavoro si configura come “atipico” anche se l’esistenza di un Ente di gestione previdenziale specifico per tutti coloro che si esibiscono in pubblico (En-pals) li distingue sotto l’aspetto formale dai collaboratori coordinati e continuativi che sono, invece, tenuti al versamento dei contributi al fondo di gestione separata dell’Inps. Per le professioni più tradizionali (barman, camerieri, addetti al guardaroba, cassieri) sono invece più comuni il contratto a tempo determinato e la prestazione occasionale soprattutto nei locali di minore dimensione che frequentemente aprono solo per alcune serate alla settimana. In tali locali ad apertura saltuaria è anche più comune il ricorso al lavoro informale.

#### 6.2.4. *I pub*

Anche nel caso dei pub, come per le discoteche, l’attività si concentra di notte e prevalentemente nei giorni festivi o prefestivi. Ciò richiede una particolare motivazione da parte di coloro che affrontano il disagio di una vita lavorativa così particolare. Anche in questo caso, però, si registrano diverse gradazioni di ‘coinvolgimento’ del lavoratore che in alcuni casi affronta l’esperienza come una tappa necessaria ad acquisire esperienza e professionalità in funzione della futura creazione di una propria attività, altre volte lavora in un pub ed è disponibile ad affrontare tali ritmi di lavoro semplicemente in cambio di una retribuzione mediamente piuttosto elevata ed investendo su progetti di vita diversi.

Ciò spiega anche il notevole *turnover* che caratterizza l’occupazione del comparto anche se non mancano i casi di personale molto qualificato e più stabile che grazie alle sue caratteristiche professionali riesce a fornire al locale un’impronta particolare che

ne può decretare il successo. Per tali professionisti, siano essi barman, camerieri o intrattenitori, accanto alle abilità professionali specifiche diventano fondamentali anche le abilità relazionali, la simpatia e, spesso, anche la bella presenza.

Nei confronti di costoro e soprattutto nei locali di maggiore dimensione con attività che si sviluppa su tutto l'arco dell'anno, il datore di lavoro ricorre frequentemente a rapporti di lavoro a tempo indeterminato che forniscono garanzie di maggiore continuità e permettono al gestore di trattenere i collaboratori più preparati. Tuttavia presso i locali di minori dimensioni e fortemente influenzati dall'andamento stagionale, la forma contrattuale largamente prevalente è il contratto di lavoro a tempo determinato.

Un'altra formula che, seppure poco diffusa, si è rivelata interessante è anche qui quella dell'associazione in partecipazione. Da un lato essa responsabilizza l'associato sulle sorti del locale stimolandolo a fornire una prestazione di buon livello che si traduce in un immediato riconoscimento economico e dall'altro gli permette di gestire con maggiore autonomia i propri tempi di lavoro magari dedicandosi anche a più attività. Sicuramente tale tipologia contrattuale è più appropriata per i ruoli di maggiore responsabilità che permettano di incidere direttamente sul volume degli affari (è il caso per esempio del coordinatore del personale o del responsabile delle attività artistiche di un grande pub che ospita frequentemente concerti dal vivo).

All'interno di qualunque tipo di locale, comunque, l'esigenza di rimediare a necessità improvvise e contingenti di integrazione dell'organico porta a ricorrere con una certa frequenza alle prestazioni occasionali. In questi casi ci si rivolge ad una rete di conoscenti ricercando la persona immediatamente disponibile spesso fra coloro che hanno esperienza del mestiere, ma, a volte, anche fra coloro che svolgono abitualmente attività di altro genere. È, prevalentemente, in queste occasioni che, per prestazioni che durano poche ore o poche serate si ricorre all'utilizzo del lavoro informale e del lavoro nero. L'esigenza di una conoscenza personale e diretta del collaboratore fa sì che per soddisfare questo genere di necessità non si prenda in considerazione il lavoro interinale.

Un discorso particolare va invece fatto per quei locali (non solo pub ma anche, come detto in precedenza, discoteche) che offrono alla propria clientela spettacoli dal vivo o altri tipi di intrattenimento che prevedono la prestazione di lavoratori dello spettacolo quali musicisti o D.J.. Costoro devono obbligatoriamente essere titolari di una propria posizione previdenziale presso l'Enpals (Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo) il quale in occasione di ogni iniziativa fornisce al locale ed agli artisti interessati un certificato di autorizzazione (il cosiddetto "nullaosta di agibilità"). Tale agibilità non può essere rilasciata ai singoli artisti ma viene

concessa solamente a società o imprese ed in conseguenza di ciò le modalità per regolarizzare il rapporto di lavoro possono assumere diverse forme.

L'iscrizione all'Ente, ed i relativi adempimenti fiscali e contributivi, competono al datore di lavoro (quale sostituto di imposta) solo se la prestazione si configura come *lavoro dipendente* ed in questo caso è al gestore che viene concessa l'agibilità. Tale eventualità è, però, piuttosto rara a causa dell'esigenza di gran parte dei locali di variare con una certa frequenza le proprie proposte artistiche.

Nella gran parte dei casi assume, invece, la forma di *lavoro autonomo* (e quindi anche para-autonomo o parasubordinato) se sono gli stessi artisti che per ottenere l'agibilità costituiscono un'apposita società e provvedono autonomamente alla propria gestione fiscale e previdenziale. La costituzione di una società (individuale o srl) implica, però, dei costi che possono essere sostenuti solamente da coloro che riescono a trarre dalla propria attività un reddito adeguato<sup>[10]</sup>. Per coloro che, invece, vi si dedicano in forma non professionale ed effettuano "serate" in modo del tutto saltuario sono nate apposite società (spesso di tipo cooperativo) che si occupano di tutti gli adempimenti fiscali e contributivi e delle relative richieste di agibilità a favore dei propri soci.

### 6.2.5. *Il comparto del fitness*

Per diversificare ed arricchire l'offerta di servizi forniti al turismo balneare e per assecondare la crescente attenzione alla cura del proprio corpo ed al benessere psico-fisico sono andate diffondendosi negli anni più recenti attività di intrattenimento a contenuto sportivo da praticare sulle spiagge.

I classici tornei di sport da spiaggia (pallavolo, ping pong, calcio o pallacanestro) patrimonio ormai storico delle attività ludiche balneari, sono recentemente stati affiancati da veri e propri corsi di *fitness* nei quali, sotto la supervisione di un istruttore, si pratica sport in gruppo approfittando dell'occasione per divertirsi e fare nuove conoscenze.

Sia bagnini che albergatori hanno manifestato crescente interesse nei confronti di tali attività ed hanno cominciato ad affidarsi a singoli professionisti o a società specializzate creando nuove opportunità di lavoro per persone che, oltre alle necessarie conoscenze delle tecniche di allenamento, possedessero buone capacità relazionali ed una vocazione da intrattenitori o animatori. L'attività fisica in questi casi non può, infatti, essere disgiunta dall'aspetto giocoso e dalla capacità di attrarre ogni tipo di utenti della spiaggia.

Le iniziative in questo campo hanno avuto un successo tale da stimolare la nascita di

società che, oltre a formare questi professionisti e stipulare gli accordi contrattuali con i committenti, si sono incaricate anche di curare gli aspetti amministrativi e fiscali di tali figure. Ciò soprattutto in ragione del loro inquadramento previdenziale che, assimilandoli ai lavoratori dello spettacolo, li obbliga all'apertura di una posizione Enpals. Anche in questo caso la prestazione degli istruttori può quindi configurarsi come lavoro parasubordinato.

Nell'intervista effettuata al titolare di una società che opera in questo comparto si è posto un forte accento sulla rilevanza che la formazione assume per la costruzione di una professionalità adeguata. Per questo in passato la stessa società si è incaricata di predisporre corsi della durata di quattro mesi destinati ai propri collaboratori. Anche in questo caso si è segnalata la necessità di fornire visibilità e "riconoscimento sociale" a questi operatori del loisir che quasi sempre non vengono considerati professionisti ma sono giudicati soggetti che vogliono "arrotondare" facendo semplici "lavoretti". Anche gli stessi lavoratori tendono a sottovalutare la spendibilità sul mercato del lavoro e le potenzialità che attività di questo genere possono garantire al loro sviluppo professionale futuro.

### 6.2.6. *Le altre strutture*

Insieme agli ambiti considerati fino ad ora la rilevazione con questionario è stata estesa anche a due società che si occupano di organizzazione di eventi, ad una azienda di catering e ad un *tour operator*.

Fra gli enti coinvolti il lavoro parasubordinato è particolarmente diffuso nelle società di organizzazione di eventi in una delle quali viene utilizzato per le attività organizzative e commerciali e, nella sua forma professionale (svolta da titolari di partita Iva), per le consulenze svolte da esperti di comunicazione, gestione organizzativa e attività di progettazione. Nell'altro caso, invece, la collaborazione coordinata e continuativa si riferisce solamente ai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale della società. La prestazione occasionale è più frequentemente utilizzata per reperire il personale legato alle singole manifestazioni.

Nel caso del *tour operator* le due prestazioni professionali registrate si riferiscono alla attività di consulenza fiscale, amministrativa e legale, mentre le collaborazioni pure riguardano le attività promozionali.

Nell'azienda di *catering* la forma atipica nettamente prevalente è il contratto a tempo determinato part time (139 persone su di un organico complessivo di 191) che viene in

gran parte utilizzato per cuochi, camerieri e baristi addetti ai banchetti. Per la stessa funzione e per la gestione di alcuni locali pubblici dei quali l'azienda si occupa si sono utilizzati anche 22 collaboratori occasionali e 18 lavoratori interinali.

### 6.2.7. Brevi note di sintesi

Volendo quindi avanzare alcune prime considerazioni sintetiche inerenti questa fase della ricerca possiamo affermare che in generale il lavoro atipico nel sistema loisir è presente soprattutto nelle sue forme più tradizionali e maggiormente consolidate da un punto di vista normativo quali, in primo luogo, il tempo determinato. Tali soluzioni contrattuali sono scelte prevalentemente per "accompagnare" la cadenza stagionale delle attività legate al turismo e al divertimento. Abbiamo inoltre rilevato un basso interesse delle imprese del settore verso il lavoro interinale. Occorre infatti evidenziare come, oltre alla struttura produttiva stabile, esistano tutta una serie di attività di supporto al sistema loisir che hanno un carattere di saltuarietà e straordinarietà tale che non trovano nelle forme di flessibilità oggi disponibili una risposta ed un inquadramento normativo adeguato. Per "norma-re" queste attività spesso si ricorre ad un utilizzo informale (ed irregolare) della prestazione d'opera occasionale oppure ci si rivolge ad agenzie specializzate che forniscono personale *ad hoc*. Per quanto riguarda in particolare il lavoro parasubordinato esso ha trovato nelle imprese della riviera da noi monitorate una scarsa diffusione fra le professioni più tradizionali e diffuse nel comparto. In alcuni casi tale condizione contrattuale è il frutto di una scelta consapevole ed "imposta" del lavoratore che possiede elevate competenze tecniche, doti professionali manifestamente riconosciute e che svolge mansioni quasi manageriali in strutture di media e grande dimensione.

Al contrario il lavoro parasubordinato è piuttosto diffuso fra i professionisti che fanno della creatività la loro abilità principale. È il caso dei D.J., dei ballerini, dei musicisti e delle altre professioni dello spettacolo che operano prevalentemente nelle discoteche e nei pub. Il lavoro di costoro raramente assume un carattere di stabilità e di forte legame con un singolo datore di lavoro e tale mobilità associata ad una regolamentazione fiscale e previdenziale molto particolare (Enpals) fa sì che la prestazione si configuri frequentemente come lavoro più facilmente assimilabile al lavoro autonomo che non a quello subordinato.

## 6.3. I percorsi formativi e professionali dei soggetti fra autonomia e



## subordinazione nel loisir

### 6.3.1. Premessa: la specificità del lavoro nel loisir

Il loisir è uno degli ambiti di produzione di ricchezza dove maggiore sembra essere lo spazio per la diffusione dell'atipicità lavorativa. I tempi, i luoghi, i ritmi produttivi del "distretto del piacere" sono per definizione insoliti, straordinari, instabili, non posseggono sequenzialità preordinate, cadenze rigidamente impostate. La propensione all'autonomia professionale, qui, sembra poter trovare, se incentivata, un suo naturale approdo. Naturalmente questo non vuole significare che il lavoratore "tipico" non trova nella realtà produttiva riminese una sua cittadinanza; anzi il consumo del divertimento si appoggia e nello stesso tempo rilancia, potremmo dire occultandone la concretezza, una economia reale fatta di lavoro e mestieri tradizionali che mantengono una loro forte significatività. Ma nell'economia riminese il mercato del loisir recita indubbiamente il ruolo del protagonista e le sue trame produttive compongono e connotano, ormai da decenni, la cultura imprenditoriale (e non) di questi luoghi. I lavori del divertimento, da un punto di vista soggettivo, posseggono una "consistenza" emotiva particolare, che cambia, anche radicalmente, a seconda della motivazione di fondo con la quale sono vissuti. A volte possono essere solo occasioni per favorire gli incontri e allargare le reti di conoscenza, oppure esperienze per far fruttare, nel tempo massimo di una stagione, alcune abilità artistiche e creative, o a volte anche una sorta di "giochi di ruolo" remunerati dove per sfuggire all'anonimato della massa si diventa parte di una tribù estiva del loisir; ma possono essere vissuti anche come delle professioni vere e proprie dove mettersi in gioco e mettere in gioco la propria formazione scolastica e professionale, dove scommettere la propria destrezza imprenditoriale oppure la vocazione (in senso weberiano) di una vita. Innumerevoli sono, inoltre, i mestieri tipici di questo "mondo". Accanto al nucleo forte e tradizionale dei ristoratori e degli albergatori gravita una galassia di attività di ogni genere: animatori, *eventologi*<sup>[11]</sup>, Disk Jockey, operatori della sicurezza, P.R., bagnini, cubiste, camerieri, musicisti, coriste, fotografi, estetiste, istruttori di surf o degli ultimi sport di tendenza, direttori artistici, ecc.. Questi mestieri (ma possiamo definirli tutti come tali?) sono ciascuno diverso dall'altro, incorporano saperi tecnici differenti, richiamano abilità specifiche ma sono tutti contemporaneamente accomunati da una serie di abilità trasversali: il saper comunicare, il saper ascoltare e il saper creare e dare prezzo, a ciò che è in grado di assoggettare l'attenzione del potenziale cliente. In questo senso i lavoratori del loisir sono dei "predatori" di attenzioni altrui, e questa loro caratteristica richiede, generalmente, una certa dose di

investimento emotivo, di mobilità e flessibilità disposizionale che ben si possono comporre solo in condizioni di ampia autonomia professionale.

Queste nostre prime considerazioni sembrerebbero descrivere un contesto particolarmente adatto, nella disciplina dei rapporti di lavoro, alla diffusione di quei contratti flessibili, recentemente introdotti nella nostra disciplina che prendono l'ambiguo nome, di lavori parasubordinati<sup>[12]</sup>. Ma come le risultanze della nostra indagine<sup>[13]</sup> ci hanno indicato, in verità, questa considerazione non è stata confortata dai dati empirici: la realtà si mostra infatti, ancora una volta, molto più complessa di quanto ci si potrebbe aspettare e da un punto di vista quantitativo il parasubordinato non trova nel loisir riminese una facile diffusione, e da un punto di vista qualitativo, con l'attenzione sociologica rivolta, cioè, alle esperienze dei soggetti, si mostra come un fenomeno complesso e non univocamente interpretabile.

Nelle pagine che seguono cercheremo di rendere quindi analiticamente conto delle esperienze lavorative e di vita che chi lavora nel loisir come collaboratore ci ha cortesemente raccontato. Il nostro obiettivo, naturalmente, non è unicamente quello di presentare suggestioni ed aneddoti di questo universo di esperienze, ma tentare di fornire alcune precise linee interpretative del fenomeno allo scopo di introdurre elementi di riflessione da proporre agli attori economici e sociali che operano nel sistema loisir. Questo, in primo luogo, per cercare di sostenere e tutelare al meglio lo sviluppo delle carriere dei lavoratori atipici, e in secondo luogo per tentare di fornire al loisir quelle competenze professionali, di cui tanto si lamenta la scarsità e la cui qualità, crediamo, sia funzione diretta della trasparenza e coerenza del loro utilizzo all'interno delle imprese della "riviera del divertimento".

Infine, prima di iniziare l'esposizione delle risultanze della ricerca qualitativa sui lavoratori parasubordinati del loisir, anche per aumentare la leggibilità delle stesse, nella tabella n. 6.4 sono riportate alcune caratteristiche di sintesi dei soggetti che hanno fatto parte dell'insieme empirico di riferimento di questa fase della ricerca.

*Tab. 6.4 - Le caratteristiche dei lavoratori intervistati*

Numero intervista	Sesso	Età	Titolo di studio	Area d'attività
1	F	31	Diploma Itc	Varie all'interno di un parco tematico
2	F	32	Laurea - Dams	Musicista
3	M	38	Diploma Itc	Operatore della sicurezza nei locali da ballo
4	F	43	Diploma -magistrali	Organizzazione eventi

5	F	27	Laurea - Statistica	Addetto stampa in un'azienda che si occupa di loisir
6	F	32	Laurea - scuola superiore in traduzione	Traduttrice ed interprete
7	F	27	Diploma liceo scientifico	Rapporti con l'esterno in un'azienda che si occupa di loisir
8	M	48	Laurea - Sociologia	Responsabile dei rapporti con l'esterno in un parco tematico
9	F	53	Diploma universitario	Cantante
10	F	53	Diploma - liceo pedagogico	Istruttrice di fitness e altre mansioni di responsabilità in una società di fitness
11	M	40	Laurea - Storia contemporanea	Organizzazione eventi
12	F	24	Diploma - liceo scientifico	Cameriera in un pub
13	F	40	Laurea - Dams	Cantante
14	M	31	Diploma - liceo scientifico	Musicista
15	M	24	Diploma Itc	Musicista
16	M	29	Diploma liceo scientifico	Musicista
17	M	36	Licenza media	Musicista
18	F	40	Diploma - liceo scientifico	Istruttrice sportiva
19	F	26	Diploma - liceo scientifico	Attività radiofoniche e varie
20	M	29	Diploma - liceo scientifico	Operatore fotografico

### 6.3.2. Il percorso professionale e l'occupazione attuale

L'analisi dei dati raccolti tramite le interviste ai lavoratori parasubordinati hanno in primo luogo evidenziato come non esista un percorso preferenziale d'ingresso nel settore del loisir. Le condizioni sociali, le esperienze formative, le disposizioni culturali e le aspettative occupazionali che caratterizzano i lavoratori di questo settore sono estremamente eterogenee tra loro e non convergono a definire un unico profilo "tipico" del lavoratore del loisir. Questo dipende anche dal fatto che il loisir appare, anche nei racconti degli intervistati, come un sistema differenziato al suo interno. I diversi ambiti che compongono tale settore economico, seppur accomunati tra loro sotto alcuni aspetti, articolano in modo differente la struttura delle opportunità/problematicità delle carriere professionali. Ogni ambito particolare del sistema loisir è cioè strutturato al suo interno come un "campo sociale" particolare in

cui sono riconosciute come legittime e dunque operanti, prassi, norme, consuetudini e regole informali differenti. Le aspettative e le conseguenti strategie individuali interne ai percorsi occupazionali saranno quindi configurate in modo diverso a seconda del contesto particolare in cui ci si troverà ad agire. Per fare un esempio, il musicista, condizionato dalla struttura del campo in cui agisce, produrrà una rappresentazione delle sue opportunità e delle sue problematicità occupazionali all'interno del loisir molto differente da chi si occupa, invece, di promuovere eventi e spettacoli d'intrattenimento, e così via.

L'unico elemento comune ravvisato nell'analisi dei diversi casi del campione dell'indagine è risultata essere la condivisione, in quasi tutti i soggetti, dell'esperienza della "atipicità" lavorativa. Atipicità che non riguarda unicamente la condizione contrattuale, data per ipotesi, ma anche le caratteristiche strutturali delle attività occupazionali svolte. Come già precedentemente anticipato, il loisir è infatti un contesto dove i tempi e i luoghi del lavoro sono per definizione non tipici. Questa configurazione non riguarda solo la scansione prevalentemente stagionale delle diverse attività d'impresa ma anche i tempi e i luoghi di svolgimento quotidiani della pratica lavorativa. Le interviste hanno mostrato come i lavoratori del loisir vivano tale "atipicità" in maniera non conflittuale, accettandola spesso come se fosse una condizione connaturata a tali attività e in alcuni casi quasi come se la loro "anormalità" aggiungesse fascino e interesse all'attività lavorativa da svolgere.

R: *"Sì, perché questo lavoro è molto flessibile, ha la caratteristica evidente di non essere costante, è soggetto a sbalzi mostruosi, un mese non si lavora e il mese dopo si lavora per due. Alla fine dell'anno si fa come un operaio, però attraverso periodi di poco lavoro e altri di molto lavoro (...). Gli orari di lavoro sono variabilissimi, impossibile fare una media, c'è il giorno in cui si lavora 22 ore senza dormire, il giorno in cui si lavora le 8 giuste"* (intervista n. 16).

R: *"Secondo me dal punto di vista degli orari non si può fare niente perché il mondo della notte è quello ed è bello così"* (intervista n. 3).

R: *"L'orario in teoria è quello di apertura del parco dalle dieci alle sei e mezzo di sera, poi è vero che quest'anno per tutto il mese di agosto non sono mai andata a casa alle sei e mezzo ma verso le sette e mezzo - otto, dipende dal lavoro che c'è"* (intervista n. 1).

Naturalmente non mancano casi in cui l'atipicità e la "straordinarietà" delle diverse

attività e dei ritmi che comportano cominciano a prendere una "piega" diversa, ad assumere cioè toni meno entusiastici e più disillusi; soprattutto quando alla professione si aggiungono responsabilità dirette di natura familiare.

R: *"Il sogno di riuscire a suonare per vivere c'è sempre, però, (...) non mi sembra ci siano grosse possibilità, quindi sono un po' disincantato; anche dopo quest'esperienza (...) un rapporto di lavoro stabile? In questo tipo di lavoro, non credo. Già è atipica la mia situazione, che pensare di avere un contratto a tempo indeterminato, a condizioni migliori, una paga migliore, non ci credo proprio: è una situazione temporanea la mia, non so quanto durerà, finché dura mi serve"* (intervista n. 17).

R: *"Certe scelte le definisco io in relazione ai miei impegni, essendo madre, con un bambino a scuola, chiaramente gestisco i tempi lavorativi in relazione anche ai tempi del bambino. (...) Visto che sono un collaboratore faccio solo quello che mi piace: almeno quello! I ritmi sono alti, l'impegno tanto, gli orari: quando voglio io. Veramente, però, non sono soddisfatta, perché non si finisce mai di lavorare, se uno ha un tempo definito e determinato finalmente a un certo punto può dire 'ho finito', in questo modo non lo si può dire mai, perché sopraggiunge sempre la telefonata, anche a tarda serata, che ti comporta il reinserimento nel mondo del lavoro anche in momenti in cui proprio non vorresti"* (intervista n. 18).

La generale condivisione tra i lavoratori parasubordinati della elevata flessibilità del loisir si traduce anche in una manifesta propensione all'autonomia professionale. Tale atteggiamento si declina, in primo luogo, nel desiderio di programmare senza vincoli esterni particolari, i tempi e i modi della propria attività; questa esigenza, secondo modalità differenti più o meno accentuate, si trova diffusa in quasi tutti i soggetti intervistati, anche se diviene particolarmente presente (fino a diventare fonte d'orgoglio personale) nei lavoratori che hanno già sviluppato professionalità forti, riconosciute come importanti nel loro specifico campo d'attività. In secondo luogo nella possibilità di plasmare e controllare con maggiore libertà la direzione della propria carriera professionale.

D: *"Quali sono i vantaggi che l'hanno spinto a volere un contratto di collaborazione?"* R: *"Beh i vantaggi sono l'estrema libertà e la flessibilità che permette. Ma le dirò di più, è anche l'atteggiamento mentale che io preferisco, cioè parlo come fatto personale (...) sapere che la mia retribuzione dipende dalla*

*gratificazione del cliente e non da chi mi dà la busta paga, fa la differenza. La certezza è una falsa certezza. Tanto meglio sapere che si è incerti: maggiori le quote d'incertezza che si gestiscono, maggiori saranno le consapevolezza che si acquisiscono"* (intervista n. 8).

D: *"Questo ruolo adesso poco definito però molto flessibile ti piace o vorresti avere un ruolo più specifico nel parco?"* R: *"Dal punto di vista dell'autonomia mi piace molto perché tu ti gestisci il lavoro, il fatto di avere un lavoro più specifico è una cosa a cui miro è sicuramente una mia meta"* (intervista n. 1).

R: *"In realtà ogni giorno cambia..."* D: *"E questo ti pesa oppure no?"* R: *"No, è un aspetto che mi piace, non sono un'abitudinaria"* (intervista n. 2).

R: *"Io capisco che alcune persone sentano la necessità di avere un rapporto stabile, però questo non è nella mia indole... Sento che comunque, anche se perdessi questo contratto sarei in grado di trovare qualcosa d'altro, magari dovrei spostarmi ma non sarebbe un problema"* (intervista n. 7).

D: *"Secondo te è un lavoro che si gestisce meglio nella forma autonoma o viene bene anche se uno viene assunto da una discoteca?"* R: *"Adesso le discoteche non assumono più nessuno, per me il lavoro autonomo è migliore"* (intervista n. 3).

La disposizione culturale all'autonomia dei parasubordinati intervistati se risulta essere un dato alquanto diffuso non è però sempre accompagnato da una valutazione positiva a trecentosessanta gradi. Essa comporta, non di rado, preoccupazioni in senso economico e nell'ottica della prospettiva occupazionale. Questi aspetti risultano dipendere, in maniera indiretta, dal potere contrattuale che essi riescono ad esprimere nei confronti del datore di lavoro e dunque dal livello di professionalità riconosciuto ad ogni singolo lavoratore (ma su questi aspetti torneremo approfonditamente in seguito).

Al di là della generale predisposizione dimostrata verso forme autonome di professionalità, risulta però difficile individuare altri elementi comuni a tutti gli intervistati e procedere quindi ad una valutazione unitaria dei dati. L'estrema eterogeneità delle esperienze e dei percorsi professionali dei "collaboratori del loisir" ci pone, infatti di fronte alla difficoltà - anche metodologica - di confrontare le diverse pratiche di costruzione delle carriere occupazionali che agiscono nei diversi settori del loisir considerati. Per ovviare a tale impasse è quindi ora necessario introdurre alcune

nuove distinzioni concettuali ed individuare una linea interpretativa trasversale delle fenomenologie in oggetto. Il nostro quadro interpretativo si basa sull'identificazione di alcune variabili "focali", che ci permettano di mettere in evidenza alcune distinzioni fondamentali di tale universo lavorativo. In proposito le variabili che, dall'analisi dei dati qualitativi, sono apparse discriminanti sono a) il livello di coinvolgimento e di aspettative che i soggetti nutrono nel loisir come campo di sviluppo privilegiato delle loro carriere professionali e b) il livello di competenza professionale maturato ed acquisito da quest'ultimi. A seconda del diverso relazionarsi di queste due variabili in uno stesso soggetto sarà possibile, nella nostra proposta interpretativa, individuare categorie diverse di lavoratori, caratterizzati da esigenze, disposizioni e carriere professionali molto differenti tra loro, e per i quali occorre pensare, in termini di interventi di tutela e servizio, secondo strategie differenziate. Nel prossimo paragrafo cercheremo, dunque, di chiarire, anche attraverso alcune tavole esemplificative, la configurazione del mercato del lavoro atipico che risulta da tale ottica interpretativa.

### *6.3.3. La struttura occupazionale dei lavoratori atipici nel loisir*

Un dato estremamente significativo emerso dal materiale empirico raccolto è la particolare configurazione dei rapporti occupazionali dell'offerta di lavoro atipica (e parasubordinata) di questo settore. Questa appare, infatti, estremamente eterogenea e variabile a seconda degli ambiti specifici del loisir in cui è messa al lavoro e, soprattutto, a seconda dei livelli di professionalità acquisita dagli attori e delle motivazioni che spingono i soggetti a lavorare nel loisir e fare di tale ambito, lo spazio privilegiato di progettazione della loro carriera professionale.

In estrema sintesi, è possibile, crediamo allora, indicare come caratteristica principale del mercato del lavoro del loisir, la sua conformazione segmentata lungo diverse dimensioni. Più specificatamente è possibile, secondo noi, individuare un'area di lavoratori "forti", in quanto dotati di una elevata professionalità e di un elevato potere contrattuale, e una vasta "ga-lassia" (a sua volta all'interno molto eterogenea) di lavoratori deboli e periferici, in genere poco formati alle pratiche del loisir, portatori di competenze informali e non certificate, disposti però, per diverse ragioni, ed adattarsi all'atipicità e alla straordinarietà dei ritmi e dei luoghi di lavoro di tale settore. Per fornire una descrizione significativa e il più chiara possibile di tale "campo" occupazionale crediamo utile presentare, di seguito, uno schema interpretativo di sintesi formato da due assi principali che si incrociano producendo quattro diverse categorie di lavoratori atipici del loisir.

Lo schema intende fornire una chiave interpretativa dell'estremamente eterogeneo universo dei lavoratori atipici del loisir e descrivere, quindi, i principali lineamenti socio-economici di ciascun gruppo così identificabile, evidenziarne le situazioni critiche e fornire, infine, per ogni categoria, alcune proposte mirate e specifiche d'intervento.

### *I manager of leisure*

Nel quadrante (B) dello schema proposto si collocano i lavoratori parasubordinati dotati di elevata professionalità, che hanno intrapreso e consolidato, volontariamente, la loro carriera professionale all'interno del loisir.

*Schema 6.1 - I lavoratori autonomi atipici nel loisir per competenza e grado di commitment*





L'area Riminese come "paradigma" dello sviluppo costiero alla fine del ciclo del turismo di massa



+

*Scouts of leisure*

## 7. Il lavoro atipico nel terziario pubblico della provincia di Bologna

di Roberto Rizza e Stefano Grandi<sup>[1]</sup>

### 7.1. Terziario pubblico e processi di riorganizzazione

Il settore pubblico italiano sta vivendo negli anni più recenti un vigoroso processo di innovazione organizzativa (Cerase, 1998, Bifulco, De Leonardis 1997) che mira, nei suoi aspetti più generali, all'introduzione di forme di coordinamento orizzontale che producono una crescita di importanza dei legami di interdipendenza e delle interazioni elastiche, al di là delle tradizionali rigidità dell'assetto burocratico.

Questi elementi hanno favorito lo sviluppo di modificazioni nell'organizzazione dell'amministrazione pubblica italiana che hanno visto, nel corso di una prima stagione di riforme, il trasferimento di alcuni poteri dallo Stato alle Regioni, la riforma dei Comuni e l'istituzione del Servizio Sanitario Nazionale. Tale fermento riformista ha posto al centro dell'attenzione alcuni aspetti che in qualche modo hanno anticipato le più recenti misure di riordino organizzativo dell'amministrazione italiana. Ci riferiamo a principi quali quello della programmazione, della democratizzazione e del decentramento, riproposti dal più recente processo di riforma dell'amministrazione culminato all'inizio degli anni '90, che ha mirato ad associare ai processi di democratizzazione, riavvicinamento e partecipazione dei cittadini, anche un rafforzamento dei vertici ed un recupero dell'efficienza organizzativa.

Ciò è stato realizzato attraverso la promulgazione di una serie di nuove normative che hanno posto al centro dell'attenzione il tema del servizio. Innanzitutto la *service-idea* che ha segnato il passaggio da una concezione di servizio, inteso quale mero rispetto burocratico dei diritti dei cittadini (in coerenza con un modello di *welfare* oggi in crisi a causa della sua stretta connessione ad un sistema socio-produttivo declinante quale il fordismo) ad un'idea di servizio, teso al concreto soddisfacimento dei bisogni individuali. È auspicata la collaborazione fra Enti pubblici, la partecipazione popolare, il decentramento, l'accesso dei cittadini alle informazioni. È consentito, inoltre, di stabilire accordi e collaborazioni fra Enti locali ed altre organizzazioni presenti sul territorio, anche per l'assunzione da parte di Comuni e Province, oltre che della funzione di garanzia del rispetto dei diritti dei cittadini, anche di erogazione di servizi per la soddisfazione dei bisogni della collettività.

Ciò implica una riarticolazione dei servizi pubblici locali da parte del soggetto pubblico che sceglie anche i suoi possibili *partners*, prefigurando la presenza di un mercato dei servizi.

Assumono, inoltre, rilevanza principi quali quello della garanzia formale (soprattutto attraverso l'individuazione di un responsabile dell'intero iter procedimentale), della garanzia sostanziale (mediante la possibilità di partecipazione al procedimento amministrativo), della economicità (inteso soprattutto in riferimento al processo di semplificazione dell'azione amministrativa) ed infine della

pubblicità, attraverso l'auspicio di una più puntuale ed immediata informazione delle iniziative condotte dalla pubblica amministrazione<sup>[2]</sup> (Falcon, 1995).

Il servizio pubblico, dunque, è concepito come un'organizzazione più attenta alle esigenze dell'utente-cliente e più incline a promuoverne la partecipazione, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi orientati al risultato. Tale tentativo di razionalizzazione ha sancito, inoltre, la differenziazione tra le funzioni esercitate dal personale politico e quelle del personale amministrativo, precedentemente sovrapposte e confuse. Ai rappresentanti politici spetta il compito di programmazione, con l'indicazione di linee d'azione generali, mentre ai dirigenti è ritagliato il compito della gestione e del raggiungimento di obiettivi precisi facendo ricorso a *budget* differenziati per settore<sup>[3]</sup>.

Attorno alle istituzioni locali ruotano, inoltre, una serie di servizi pubblici gestiti attraverso forme organizzative diversificate che possono fare riferimento a servizi in economia, in concessione a terzi, oppure ancora è offerta la possibilità di costituire aziende speciali o società per azioni. Il governo di questi processi è affidato alla dirigenza, dotata di maggiore potere decisionale, responsabile della correttezza dell'azione amministrativa e dell'efficienza della gestione.

Attraverso tali misure si è cercato, quindi, di introdurre un cambiamento di paradigma nella concezione degli Enti locali, offrendo loro la possibilità di autorganizzazione interna, soprattutto attraverso la predisposizione di appositi statuti che determinano le attribuzioni degli organi, l'ordinamento degli uffici e dei servizi, le forme di collaborazione fra Comuni e Province, la partecipazione popolare, il decentramento, l'accesso dei cittadini alle informazioni ed ai procedimenti legislativi.

Si afferma, inoltre, una distinzione tra servizi a rilevanza economica ed imprenditoriale e servizi sociali. La prima tipologia fa riferimento ad attività connesse al governo del territorio, comprendendo i settori della viabilità, dei trasporti, dello smaltimento dei rifiuti, del disinquinamento, della distribuzione e depurazione delle risorse idriche e delle fonti energetiche. Tali dimensioni di intervento pubblico, dette di pubblica utilità, sono per lo più organizzate con modalità reticolari e possono essere maggiormente assimilate ad attività di imprese industriali. Evidente è il carattere strategico di questi servizi, connotati da una forte spinta all'innovazione tecnologica e fortemente orientati verso una gestione su vaste aree territoriali per la realizzazione di economie di scala. È stato osservato, a questo proposito, che i risultati di efficienza e di qualità di questa tipologia di servizi sono legati ad elementi di concorrenza di mercato, piuttosto che la conseguenza di una struttura organizzativa pubblica o privata (Fornengo, Rey, 1995).

La seconda tipologia è invece connessa alla presenza di servizi sociali, come quelli educativi, sanitari, assistenziali e culturali che rappresentano ancora il nucleo centrale dei sistemi di *welfare* ed il cui accesso è ancora garantito, nonostante le spinte alla competitività fra differenti attori organizzativi, sotto forma gratuita o semi-gratuita.

Siamo complessivamente dunque in presenza di un processo di 'aziendalizzazione' ed 'imprenditorializzazione' degli Enti locali (Butera, 1992). In questa ottica, l'orientamento è quello di promuovere un marketing dei servizi comparabile ai processi che avvengono all'interno delle imprese private, anche per mezzo di una struttura di management dotata di poteri di fatto e responsabile dei propri atti.

Al contempo viene promosso un processo di privatizzazione dei rapporti di lavoro, delegando all'Aran (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) le materie attinenti alla

regolamentazione contrattuale.

I criteri organizzativi delle amministrazioni pubbliche, inoltre, vengono caratterizzati per una articolazione degli uffici per funzioni omogenee, con una flessibilità nella gestione delle risorse umane e negli orari di servizio, associati ad un dovere di comunicazione interna ed esterna mediante sistemi informatici, allo scopo di favorire la trasparenza dell'azione amministrativa.

Sono state, inoltre, ampliate le possibilità di stipulare contratti a termine tra le amministrazioni pubbliche e professionisti esterni, dotati di specifiche competenze, fino ad un limite della dotazione organica dell'Ente nella misura non superiore del 5%. È stata inoltre sancita la legittimità, da parte di Comuni con una popolazione superiore ai 15.000 abitanti, di nominare un Direttore Generale, al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato.

Il processo di riforma degli assetti organizzativi associati al ruolo dei diversi attori che costituiscono il settore pubblico ha subito una accelerazione a fronte della riforma costituzionale dell'articolo 117 che assegna alle regioni potestà legislativa concorrente in materia di 'tutele e sicurezza del lavoro', 'professioni', nonché 'previdenza complementare integrativa', assegnando in questo modo agli enti locali nuovi poteri di regolazione dei rapporti di lavoro. Tendenza che implica la necessità di mettere a punto politiche industriali e del lavoro su base locale, tema peraltro di grande attualità oggi. Dall'analisi sino ad ora sviluppata, si evincono, dunque, alcune tendenze individuabili in merito al processo di riorganizzazione dell'amministrazione pubblica italiana con particolare riferimento alla sua articolazione locale. Da un lato è infatti in atto una tendenza verso un'impostazione flessibile dell'organizzazione, anche attraverso forme di bilanciamento tra potere politico e sapere tecnico-professionale. Ciò è favorito dall'introduzione di unità organizzative orientate allo scopo e dall'insediamento di organismi per la valutazione ed il controllo delle attività.

Dall'altro, l'organizzazione pare promuovere, almeno nelle intenzioni, un cambiamento in grado di indebolire la cultura burocratica e centralistica dell'istituzione pubblica per introdurre valori di *servizio*, legati all'enfasi della trasparenza, della professionalità, della competenza, dell'iniziativa, della competizione tra settore privato e pubblico per la qualità delle prestazioni erogate, al fine di avvicinare le logiche di azione del settore pubblico a quelle supposte prevalenti all'interno delle imprese private.

Abbiamo cercato di delineare un quadro sintetico, ma sufficientemente esaustivo dei processi di riorganizzazione intervenuti nella pubblica amministrazione, in specie quella locale, perché tutto ciò ha importanti conseguenze anche sul piano delle forme che possono assumere i rapporti di lavoro e delle prassi seguite nel reclutamento del personale. Sempre più spesso, infatti, anche all'interno del settore pubblico e delle sue diverse articolazioni, in seguito ai processi di riorganizzazione in atto, da un modello di organizzazione del lavoro parcellizzato e standardizzato si passa ad uno in cui i contenuti cognitivi e relazionali del lavoro, la capacità di *expertise*, l'intervento all'interno di un flusso di progetti assumono fondamentale rilevanza. Tendenze che descrivono un processo di imprenditorializzazione del lavoro e di autoorganizzazione che sono divenute ormai caratteristiche proprie a tutte le forme del lavoro, a prescindere dalla loro natura, dipendente o indipendente, dalla forma giuridica e dal settore nel quale i soggetti sono occupati.

In tale quadro, assistiamo alla proliferazione di condizioni occupazionali eterogenee ed atipiche entro le quali specifiche professionalità, spirito di iniziativa e competenza assumono grande rilevanza. Al contempo, l'innovazione organizzativa avvenuta all'interno del comparto, unita alla più generale tendenza alla deregolazione dei rapporti di impiego, rendono disponibili e maggiormente accessibili

forme contrattuali non standard, rapporti a termine, consulenze, prestazioni professionali operate da soggetti esterni, sempre più necessarie oggi, anche a fronte delle difficoltà di reperimento della forza lavoro, testimoniate tra l'altro anche dai periodici blocchi delle assunzioni.

## **7.2. Il lavoro atipico nel terziario pubblico locale della provincia di Bologna: le risultanze dell'indagine. Gli aspetti quantitativi**

Data la complessità dell'ambito da analizzare e, nel contempo, la specificità del contesto definito per l'indagine empirica, per ottenere un quadro il più possibile esaustivo della situazione del lavoro atipico nel settore del terziario pubblico bolognese si sono attuate tre distinte strategie.

In una prima fase si è provveduto ad effettuare una serie di colloqui con testimoni privilegiati che, all'interno degli enti selezionati, avessero una visione complessiva sulla situazione dell'organico delle rispettive strutture e potessero fornire indicazioni sulla dimensione e sulle caratteristiche delle forme di lavoro atipico ivi utilizzate. I colloqui effettuati in questa fase hanno riguardato gli Enti individuati nel progetto di ricerca e da privilegiare nell'indagine sul campo, vale a dire: la Camera di Commercio, l'Ente Fiere, il Comune di Bologna, l'Azienda Usl Città di Bologna, l'Ervet e la Regione Emilia-Romagna. In seguito a questi colloqui si è immediatamente deciso di non includere nella rilevazione l'Enea poiché, pur essendo stato inizialmente inserito fra gli Istituti da rilevare, non utilizza alcuna forma di lavoro atipico.

In un secondo momento, e sulla base delle risultanze emerse nella prima fase, si è predisposto un questionario per una rilevazione quali-quantitativa che partendo dalla definizione dell'organico suddiviso per tipologia contrattuale (personale dipendente a tempo indeterminato, personale a tempo determinato ecc.) intendeva approfondire le caratteristiche proprie del lavoro atipico utilizzato dall'Ente sia nei suoi aspetti quantitativi sia riguardo alle modalità attraverso le quali tale personale è reclutato, impiegato e valutato. Si sono così ottenuti in questa fase questionari 'complessivi' debitamente compilati relativi a tutti gli Enti rilevati vale a dire: Camera di Commercio, Ente Fiere, Azienda Usl della Città di Bologna, Ervet, Comune di Bologna (con dati complessivi ed approfondimenti per un Settore specifico individuato nel Settore Traffico e Trasporti) e Provincia di Bologna<sup>[4]</sup>.

Relativamente, infine, alla Regione Emilia-Romagna, la Regione stessa ha consentito la consultazione dei dati sull'utilizzo del lavoro atipico nel quadriennio 1998-2001 che la società Rso aveva raccolto nell'indagine appositamente effettuata per conto dell'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro e finalizzata appunto all'acquisizione di un servizio per il monitoraggio di tali forme di lavoro.

Come si evidenzia nella tabella n. 7.1 emerge un utilizzo relativamente diffuso dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa tale da rappresentare una quota pari al 4,8% del personale complessivo impiegato all'interno degli enti rilevati (escludendo da tale calcolo la Provincia di Bologna per la quale non è disponibile il dato sulle collaborazioni).

Anche il contratto a tempo determinato assume un certo peso (pari al 3,1% del totale) quasi esclusivamente nella sua forma a tempo pieno ed utilizzata, come vedremo più puntualmente in seguito, principalmente per sostituire il personale dipendente assente per malattia o maternità. Molto raro è l'utilizzo del part time a tempo determinato (4 soli casi dei quali 3 presso la Provincia), mentre non si registra alcun contratto di prestazione occasionale. Degli Enti rilevati solamente la Regione Emilia-Romagna fa ricorso al telelavoro ed anche la quasi totalità dei rapporti di lavoro interinale

rilevati è ad essa ascrivibile con l'unica eccezione di un singolo contratto attivo presso l'Ente Fiere. Un aspetto comune emerso nella maggior parte degli enti rilevati riguarda il giudizio positivo sull'attività svolta dai lavoratori parasubordinati e l'apprezzamento della loro preparazione professionale.

Poiché ciascuno degli Enti considerati presenta nell'utilizzo del lavoro atipico numerose peculiarità si è ritenuto opportuno effettuare in questa sede un'analisi delle risultanze specificatamente per ogni singolo ambito rilevato.

### 7.2.1. La Camera di Commercio di Bologna

Il dato che emerge immediatamente e con grande evidenza è l'utilizzo intensivo che la Camera di Commercio fa dei collaboratori coordinati e continuativi che risultano essere addirittura più numerosi dei dipendenti nel loro complesso (290 collaboratori contro 236 dipendenti). Ma tale situazione è essa stessa 'atipica'. Ciò è, infatti, giustificato dal fatto che la quasi totalità dei soggetti rientranti in questa categoria sono componenti delle numerose commissioni della Camera di Commercio istituite per affrontare le più diverse tematiche: dall'accertamento dei prezzi, alla gestione di albi e ruoli, agli esami rivolti ai promotori finanziari fino alla degustazione dei vini. In questi casi il gettone di presenza riconosciuto ai componenti delle commissioni viene formalizzato come contratto di lavoro pa-

Tab. 7.1 - Personale degli enti rilevati nel terziario pubblico della provincia di Bologna (dati al 31/12/2001)

Ente	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo determinato	Part time	Part time	Prestazione Co.co.co occasionale	Co.co.co	Lavoro temporaneo	Telelavoro	Totale
		inferiore ai 6 mesi	superiore a 6 mesi	tempo	tempo					
Camera di Commercio	183	0	29	24	1	0	290	0	0	527
Ente fiere	112	0	0	183	0	0	6	1	0	302
Ervet	22	0	3	3	0	0	72	0	0	100
Azienda UsI Città di Bologna	4.741	0	159	344	0	0	23	0	0	5.267
Comune di Bologna*	ND	ND	ND	ND	ND	ND	295	ND	ND	5.502
Regione Emilia-Romagna	2.414	107 <sup>a</sup>	127 <sup>b</sup>	153	0	0	22	29	36	2.888
Provincia di Bologna	917	25	38	80	3	ND	ND	ND	ND	1.063
<b>Totale</b>	<b>8.389</b>	<b>132</b>	<b>356</b>	<b>787</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>708</b>	<b>30</b>	<b>3615</b>	<b>6.649</b>

ND: Dato non disponibile

\*) I dati del Comune di Bologna sono riferiti sia all'organico Comunale sia all'organico dei Quartieri.

a) Dato riferito al personale con contratto a tempo determinato inferiore a 9 mesi.

b) Dato riferito al personale con contratto a tempo determinato superiore a 9 mesi.

rasubordinato anche se gli interessati svolgono abitualmente un lavoro dipendente al di fuori della

Camera di Commercio e sono convocati periodicamente solo in occasione degli specifici incontri. La periodicità con cui vengono convocate le singole commissioni è molto variabile: alcune hanno frequenza settimanale ed altre addirittura annuale. Tali collaboratori sono prevalentemente di sesso maschile, hanno un'età superiore ai 50 anni e sono per la maggior parte diplomati.

In aggiunta a questi rapporti di lavoro sopra ricordati alcuni contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono stati stipulati per l'attività di prelievo di campioni di prodotti da sottoporre ad analisi e qualche collaborazione occasionale ha riguardato attività di interpretariato, di cui la Camera di Commercio si è servita per partecipare a manifestazioni fieristiche all'estero, oppure quella di raccolta ed elaborazione di dati statistici.

Né attualmente né negli ultimi cinque anni si è fatto ricorso al lavoro interinale (anche se viene espressa l'intenzione per l'immediato futuro di valutare la possibilità di rivolgersi ad un'agenzia di lavoro temporaneo), mentre il contratto a tempo determinato è utilizzato per sostituzione di personale in maternità o malattia.

In nessun caso, comunque, il lavoro atipico viene utilizzato per mansioni analoghe a quelle svolte dal personale dipendente.

Se si esclude la possibilità di ricorrere al lavoro interinale, per il prossimo futuro la Camera di Commercio non prevede al suo interno un incremento del lavoro atipico diverso da quello strettamente connesso all'attività delle citate commissioni.

### *7.2.2. L'Ente Fiere di Bologna*

Per le caratteristiche di irregolarità temporale e discontinuità della sue attività istituzionali si è ritenuto opportuno inserire l'Ente Bologna Fiere nella rilevazione del terziario pubblico, anche se poco dopo la nostra rilevazione lo stesso Ente è stato trasformato in Società per Azioni.

Il personale della struttura è costituito da 295 dipendenti a tempo indeterminato dei quali 112 dipendenti a tempo pieno e 183 dipendenti con contratto part time ciclico verticale. Questi ultimi costituiscono il cosiddetto "personale di manifestazione" e sono titolari di contratti di lavoro che prevedono un numero complessivo di ore annuali variabili fra le 400 e le 1.200. Annualmente viene predisposto un piano di programmazione che definisce le giornate e gli orari di lavoro nei quali il personale di questo tipo sarà impiegato per rispondere alle esigenze delle manifestazioni fieristiche in programma.

Per alcune manifestazioni di particolare rilevanza o per coprire eventuali punte di attività vengono, a volte, compiute assunzioni a tempo determinato di breve durata (da un minimo di 20 giorni ad un massimo di tre mesi) attingendo da una lista di riserva di persone che l'Ente ha giudicato idonee.

Al momento della rilevazione era attivo solamente un contratto di lavoro temporaneo utilizzato per un'attività di tipo impiegatizio nel settore amministrativo. Anche nel recente passato erano stati inseriti lavoratori temporanei in questo genere di mansioni ma nel futuro più prossimo si manifesta l'intenzione di ricorrere nuovamente a questa modalità contrattuale per reperire due lavoratori da destinare all'area tecnica di addetto agli allestimenti. Viene comunque sottolineato che il compenso per l'attività di intermediazione svolto dall'Agenzia e gli oneri che l'Ente deve sostenere per l'inserimento del lavoratore fanno ritenere conveniente l'assunzione temporanea solamente nella prospettiva di una successiva assunzione a tempo indeterminato.

L'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative è limitato a sei casi ed è destinato a ricoprire

quasi esclusivamente mansioni ad alto contenuto professionale quali la gestione della comunicazione e delle pubbliche relazioni, l'attività di segreteria internazionale e l'organizzazione di eventi fieristici all'estero. In un caso il contratto di collaborazione riguarda un'unità, attualmente impegnata nella realizzazione di un progetto di sviluppo organizzativo per il settore amministrativo, alla quale sarà proposta a breve un'assunzione a tempo indeterminato.

Pur essendoci lavoratori dipendenti che si occupano di mansioni analoghe a quelle dei collaboratori il ricorso al lavoro parasubordinato lo si ritiene efficace per reperire più agevolmente persone competenti e già preparate che, in forza della loro elevata professionalità, preferiscono non legarsi con contratti esclusivi al datore di lavoro. Dall'altro lato fra gli aspetti problematici posti in evidenza, oltre alla difficoltà amministrativa della gestione di forme contrattuali diverse, è stato evidenziato il rischio di non riuscire a trattenere e consolidare le professionalità di cui ci si avvale e che sono giudicate di buon livello.

I citati collaboratori dell'Ente Fiere sono prevalentemente maschi, con un'età compresa fra i 30 ed 40 anni, in possesso di una laurea e l'incarico che svolgono nella struttura è la loro unica occupazione. La loro attività si svolge prevalentemente nei locali dell'Ente, in giorni ed orari prestabiliti, anche se non è loro richiesto il rispetto di un orario di lavoro.

Indipendentemente dalle caratteristiche e dall'utilizzo che ne fa l'Ente Fiere, il lavoro parasubordinato viene ritenuto in generale più vicino al lavoro subordinato che non al lavoro autonomo.

### 7.2.3. L'Ervet

Degli Enti analizzati l'Ervet è la struttura che, in rapporto al proprio organico, fa il maggiore utilizzo di forme di lavoro parasubordinato. Delle 100 unità complessive che costituiscono il suo organico ben 72 sono legati alla struttura da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Solamente tre sono i contratti a tempo determinato con durata complessiva superiore ai sei mesi e, pur non essendo più compresi nell'organico al momento della rilevazione, negli ultimi cinque anni è stato fatto uso anche di lavoratori interinali con l'obiettivo di garantirsi maggiore flessibilità nell'uso delle risorse umane. *Una attività organizzata prevalentemente per progetti quale è quella di Ervet è alla base del massiccio utilizzo dei contratti di collaborazione.* Consulenza, ricerca e attività di progettazione sono gli ambiti di attività prevalenti in cui operano sia collaboratori puri che collaboratori professionisti (titolari di partita Iva) e tali attività sono strettamente legate all'avvio e alla conclusione dei singoli progetti. I percorsi professionali, l'esperienza e la qualificazione sono notevolmente eterogenei tanto che Ervet compie una distinzione fra i cosiddetti collaboratori "junior", solitamente neolaureati alle prime esperienze lavorative, ed i collaboratori "senior" con alle spalle un percorso di esperienze professionali molto ricco.

Gran parte di questi contratti riguardano giovani donne (fra i 25 ed i 30 anni) laureate che non hanno altri incarichi professionali oltre a quello stipulato con Ervet. Il desiderio di una buona parte dei collaboratori di dedicarsi ad occupazioni più stabili fa sì che il loro *turnover* sia molto elevato e l'età media si mantenga piuttosto bassa comportando in tal modo all'Ente qualche difficoltà nel trattenere e consolidare il suo capitale professionale. Nonostante questo, il livello dei lavoratori coordinati e continuativi viene giudicato ottimo.

I collaboratori svolgono la loro attività prevalentemente all'interno della struttura gestendo con notevole autonomia i loro orari di lavoro.



Spesso i nuovi contratti sono stipulati con persone che già hanno lavorato in passato presso Ervet anche se raramente i contratti di collaborazione sono trasformati in assunzioni a tempo indeterminato.

#### *7.2.4. Azienda Usl Città di Bologna*

Il lavoro atipico maggiormente utilizzato presso l'Azienda rilevata è il contratto a tempo determinato a tempo pieno, di durata superiore ai sei mesi che rappresenta il 3% dell'organico complessivo. Come per altri ambiti analizzati in precedenza tale forma di contratto è utilizzata per sostituire personale momentaneamente assente, ma in questo caso l'Ente se ne serve frequentemente anche per reperire i medici necessari ad integrare un organico insufficiente per le esigenze della struttura.

Il lavoro interinale, pur non essendo mai stato utilizzato, è una possibilità che viene presa in considerazione per il futuro, tanto che, su questo tema, è attualmente in corso una trattativa sindacale. Le collaborazioni coordinate e continuative attive al 31 dicembre 2001 erano 23 e riguardavano principalmente mansioni non svolte dal personale dipendente quali le attività di coordinamento di gruppi di lavoro interaziendali e l'analisi, lo studio e la pianificazione relativa a progetti specifici. Per quanto riguarda i contratti di collaborazione professionale, questi sono, in gran parte, relativi allo svolgimento di attività tecniche e professionali e sono stipulati con medici e psicologi che prestano la loro opera all'interno dei servizi rivolti a tossicodipendenti o alcolisti.

L'azienda ritiene efficace nell'ambito della propria progettazione temporale e di merito il ricorso a questa modalità contrattuale per reclutare personale con un'elevata preparazione mantenendo flessibile il proprio organico e senza la necessità di modificare la propria struttura logistica ed organizzativa anche se ciò, a volte, comporta l'impossibilità di trattenere e consolidare le professionalità di medio alto livello di cui ci si serve.

I collaboratori di cui si avvale l'Azienda Usl sono prevalentemente donne laureate di età compresa fra i 30 e 40 anni che non hanno altre occupazioni. Svolgono la loro attività presso le strutture dell'Ente e, pur non rispettando gli orari di lavoro del personale dipendente, garantiscono la loro presenza in giornate ed orari prestabiliti.

Nel momento di affidare nuovi incarichi ci si rivolge, talvolta, a collaboratori con i quali si sono già avuti rapporti in passato ma non è mai accaduto che contratti di questo tipo fossero trasformati in assunzioni stabili, anche perché dette assunzioni devono avvenire poi per concorso.

Le attività formative promosse direttamente o indirettamente dall'A-zienda sono rivolte esclusivamente al personale dipendente anche perché si ritiene che la preparazione dei collaboratori sia già sufficientemente buona e non necessiti di ulteriori supporti finalizzati al miglioramento delle loro prestazioni professionali.

Indipendentemente dalle possibilità offerte dalle diverse modalità contrattuali 'tipiche' o 'atipiche' si sottolinea una certa difficoltà nel reperire medici specialisti e personale infermieristico sia professionale che ausiliario.

#### *7.2.5. Il Comune di Bologna*

Il modificarsi dei compiti e delle attività gestite dal Comune ha comportato negli anni più recenti una serie di processi di riorganizzazione che hanno modificato radicalmente l'orientamento prevalente riguardo alla gestione delle risorse umane. La realizzazione di progetti specifici e di durata limitata

insieme all'esigenza di fare fronte a picchi di attività legati a eventi periodici quali il pagamento delle imposte comunali o i censimenti hanno indotto l'Ente a ricorrere frequentemente a forme di lavoro atipico.

In un tale contesto è divenuto strategico l'utilizzo di forme contrattuali che permettessero una rapida rotazione del personale su diversi ruoli e la costruzione di équipes con specifica preparazione professionale in grado di assicurare la necessaria flessibilità funzionale. Per soddisfare tale esigenza si ritenuto utile ricorrere a personale assunto con contratto a tempo determinato che di volta in volta ed in funzione di esigenze contingenti possa essere inserito nell'organico comunale. Questa situazione riguarda prevalentemente personale di tipo amministrativo ma anche geometri e assistenti sociali. Contratti dello stesso genere sono anche frequentemente utilizzati per la sostituzione di personale provvisoriamente assente e all'interno delle scuole per i ruoli di insegnante di scuola materna, educatore di nido o bidella oltre che, in alcuni casi, per ricoprire il ruolo di operaio specializzato. Fra le figure atipiche si ritiene che il tempo determinato, per le sue caratteristiche e per le novità che ne ampliano le possibilità di utilizzo contenute nel più recente contratto di lavoro del pubblico impiego, sia quello destinato al maggiore sviluppo nei prossimi anni.

Qualora divenga invece prevalente la necessità di reperire personale legato al raggiungimento di un risultato in riferimento a specifici progetti si preferisce utilizzare il contratto di collaborazione coordinata e continuativa che anch'esso si è andato progressivamente diffondendo negli ultimi anni. L'Ente si serve di collaboratori con professionalità molto specifiche che vengono spesso utilizzati in funzione di consulenza per attività che riguardano il settore museale, le biblioteche e l'informatica. Anche l'attività legata all'utilizzo dei finanziamenti erogati dall'Unione Europea sulla base di precisi progetti si presta all'utilizzo di collaborazioni impiegate per un arco di tempo definito nella ricognizione delle opportunità offerte, nelle fasi di progettazione, coordinamento e realizzazione, fino alla fase finale di rendicontazione. Tale attività interessa trasversalmente tutti i settori e richiede personale con una buona preparazione professionale di base e che abbia, inoltre, acquisito l'esperienza necessaria per gestire un'attività complessa.

Come si può rilevare dalla tabella n. 7.2 che raccoglie i dati forniti dal Comune, i collaboratori sono suddivisi all'interno dei singoli settori secondo una precisa classificazione per categorie del tutto analoga a quella utilizzata per i dipendenti e che risponde alle peculiarità relative al livello professionale dei soggetti ed alla loro relativa fascia retributiva. Si può notare come la gran parte dei 295 contratti di collaborazione attivi al 31 dicembre dell'anno 2001 (corrispondenti al 5,7% del personale dipendente totale) siano concentrati all'interno delle categorie B e C. Alla prima, corrispondente ad un livello professionale medio basso, appartengono 105 collaboratori (pari all'11,6% del personale dipendente della categoria) ed alla seconda, caratterizzata da professionalità medio-alte, appartengono 145 collaboratori (pari al 7% del personale dipendente della medesima classe). Del tutto trascurabile è l'utilizzo del contratto di collaborazione per le funzioni di più basso livello (alla categoria A appartengono solamente 2 collaboratori) ma significativa è la presenza di collaboratori nella categoria D nella quale sono rappresentati i funzionari di alto livello professionale, prevalentemente laureati, e con relativamente elevata retribuzione. In quest'ultima sono inquadrati 43 collaboratori corrispondenti al 6,2% dei pari livello dipendenti.

All'interno dei quartieri operano 65 collaboratori parzialmente concentrati nei quartieri di Santo Stefano (15), Savena (12) e Navile ed i restanti 230 si distribuiscono all'interno dei settori dell'amministrazione comunale. Il settore che utilizza maggiormente il personale parasubordinato è

quello dei Servizi Sociali in cui operano 74 collaboratori, corrispondenti ad un quarto del totale di quelli impiegati presso il Comune e presso i Quartieri. Nel settore “Cultura e Rapporti con l’Università” e nel settore “Economia e Relazioni Internazionali” sono equamente distribuiti altri 66 collaboratori. Tuttavia se si rapporta il numero di collaboratori del settore al corrispondente numero assoluto di dipendenti, il settore con l’utilizzo più intensivo è quello della “Sicurezza Urbana” nel quale su di un organico totale di 30 unità ben 12 sono collaboratori.

Tab. 7.2 - *Personale dipendente e collaboratori del Comune di Bologna suddivisi per settore (31/12/2001)*

Settore	Totale		categ. A		categ. B		categ. C		categ. D		Dirigenti	scuola 6		scuola 7		presidi		
	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.		Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	
Acquisti	164	1	1	-	106	1	42	-	11	-	2	-	2	-	0	-	0	-
Affari generali e istituzionali	37	2	6	1	5	-	17	1	8	-	1	-	0	-	0	-	0	-
Coordinamento organizzazione decentrata	6	-	0	-	0	-	2	-	3	-	1	-	0	-	0	-	0	-
Coordinamento servizi sociali	162	74	11	1	12	25	57	43	72	5	2	-	7	-	1	-	0	-
Cultura e rapporti con l’Università	298	33	20	-	89	2	91	31	73	-	8	-	13	-	4	-	0	-
Demografici	135	-	10	-	3	-	90	-	22	-	2	-	8	-	0	-	0	-
Direzione generale	17	-	0	-	1	-	4	-	5	-	5	-	1	-	1	-	0	-
Economia e relazioni internazionali	67	33	5	-	12	14	37	3	12	16	1	-	0	-	0	-	0	-
Entrate e patrimonio	67	1	4	-	5	1	35	-	19	-	3	-	1	-	0	-	0	-
Gabinetto	68	10	4	-	15	9	29	1	15	-	4	-	1	-	0	-	0	-
Informazione al cittadino	46	17	2	-	7	17	29	-	7	-	1	-	0	-	0	-	0	-
Istruzione e sport	450	4	48	-	18	3	42	1	19	-	2	-	102	-	217	-	2	-
Lavori pubblici	284	7	7	-	54	-	145	7	61	-	16	-	0	-	1	-	0	-
Legale	12	-	2	-	1	-	3	-	1	-	5	-	0	-	0	-	0	-
Personale e organizzazione	130	1	10	-	8	-	63	-	27	1	5	-	17	-	0	-	0	-
Pianificazione e controllo	42	-	3	-	0	-	15	-	20	-	3	-	1	-	0	-	0	-
Polizia municipale	630	-	6	-	91	-	480	-	49	-	4	-	0	-	0	-	0	-
Protezione civile	4	-	1	-	0	-	1	-	1	-	1	-	0	-	0	-	0	-
Ragioneria	37	-	2	-	0	-	23	-	10	-	2	-	0	-	0	-	0	-
Salute e qualità della vita	169	3	2	-	102	-	44	3	16	-	2	-	2	-	1	-	0	-
Segreteria generale	43	-	2	-	28	-	8	-	4	-	1	-	0	-	0	-	0	-
Sicurezza urbana	18	12	2	-	2	12	7	-	5	-	2	-	0	-	0	-	0	-
Sistemi informativi	44	1	3	-	2	1	8	-	23	-	8	-	0	-	0	-	0	-
Staff del Consiglio Comunale	51	-	6	-	4	-	33	-	6	-	1	-	1	-	0	-	0	-

(Continua)

(Segue Tab. 7.2)

Settore	Totale		categ. A		categ. B		categ. C		categ. D		Dirigenti	scuola 6		scuola 7		presidi		
	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.		Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	Dip.	Collab.	
Territorio e riqualificazione urbana	153	17	9	-	13	2	80	15	42	-	7	-	2	-	0	-	0	-
Traffico e trasporti	67	14	2	-	8	-	36	14	15	-	5	-	1	-	0	-	0	-
<b>Totale parziale</b>	<b>3201</b>	<b>230</b>	<b>168</b>	<b>2</b>	<b>586</b>	<b>871</b>	<b>1421</b>	<b>119</b>	<b>546</b>	<b>22</b>	<b>94</b>	<b>0</b>	<b>159</b>	<b>0</b>	<b>225</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Quartiere Borgo Panigale	148	4	28	-	16	-	45	2	11	2	1	-	47	-	0	-	0	-
Quartiere Navile	382	11	61	-	62	-	119	11	23	-	1	-	114	-	2	-	0	-
Quartiere Porto	165	1	25	-	31	1	50	-	14	-	1	-	44	-	0	-	0	-
Quartiere Reno	180	5	30	-	26	3	53	-	15	2	0	-	56	-	0	-	0	-
Quartiere San Donato	156	6	27	-	28	3	45	-	15	3	1	-	40	-	0	-	0	-

Quartiere San Vitale	244	5 30	- 46	2 91	3 16	- 1	- 60	- 0	- 0	-
Quartiere Santo Stefano	244	15 45	- 36	5 68	- 18	10 1	- 76	- 0	- 0	-
Quartiere Saragozza	191	6 34	- 29	- 64	2 14	4 1	- 49	- 0	- 0	-
Quartiere Savena	296	12 41	- 47	4 101	8 21	- 0	- 86	- 0	- 0	-
<b>Totale parziale</b>	<b>2006</b>	<b>65 321</b>	<b>0 321</b>	<b>18 636</b>	<b>26 147</b>	<b>21 7</b>	<b>0 572</b>	<b>0 2</b>	<b>0 0</b>	<b>0</b>
<b>Totale generale</b>	<b>5207</b>	<b>295 489</b>	<b>2 907</b>	<b>1052057</b>	<b>145 693</b>	<b>43 101</b>	<b>0 731</b>	<b>0 227</b>	<b>0 2</b>	<b>0</b>

### 7.2.6. La Regione Emilia-Romagna

La situazione di seguito descritta, si avvale, come già specificato, dei dati forniti dalla Regione stessa e rilevati dalla Società Rso su incarico della medesima.

I contratti atipici stipulati dalla Regione Emilia-Romagna negli anni che vanno dal 1998 al 2001 sono stati 2.248. Di questi il 78% sono contratti a tempo determinato, l'11,3% sono incarichi professionali, il 7,5% sono collaborazioni coordinate e continuative e ed il restante 3,2% sono contratti interinali. Nel 1999 si è toccato il livello più alto nell'utilizzo del lavoro atipico e da allora al 2001 si è registrato un sensibile e generalizzato calo (-18,5%) imputabile, in primo luogo, alla riduzione dei contratti a tempo determinato che, in termini assoluti, sono stati 137 in meno. Un calo relativo sensibile riguarda anche le collaborazioni coordinate e continuative (passate da 58 a 22 con una diminuzione del 62,1%). Allo stesso modo il lavoro interinale che nell'anno 2000 rappresentava appena l'8,3% del totale dei contratti atipici, nell'anno successivo si è ulteriormente ridotto sia in termini relativi (nel 2001 il lavoro interinale è pari al 5,7% dei contratti atipici) sia in termini assoluti (15 contratti in meno). L'unica tipologia che manifesta un trend crescente è quella degli incarichi professionali che sono aumentati nel periodo 1999-2001 di 28 unità.

Tab. 7.3 -. Tipologie di contratti atipici stipulati dalla Regione Emilia-Romagna negli anni fra il 1998 ed il 2001

Tipologie	N° contratti				
	1998	1999	2000	2001	Totale
Tempo determinato	504	517	380	380	1.781
Interinale	-	-	44	29	73
Co.Co.Co	50	58	42	22	172
Incarico professionale	62	51	66	79	258
<b>Totale</b>	<b>616</b>	<b>626</b>	<b>532</b>	<b>510</b>	<b>2.284</b>

Fonte: Rso, *Acquisizione di un servizio per il monitoraggio del lavoro atipico del piano di attività anno 2000 per conto dell'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro*

Complessivamente gli atipici coinvolti nell'arco del quadriennio sono prevalentemente di sesso femminile (56,7%) anche se tale prevalenza di genere riguarda esclusivamente il lavoro a tempo determinato che per il 64% appunto interessa le donne. Si registra, al contrario, una maggiore presenza maschile all'interno del lavoro interinale (nel quale il 56,2% dei lavoratori è maschio), delle collaborazioni coordinate e continuative (65,7%) e, soprattutto, degli incarichi professionali (75,2%). Fra gli atipici, in generale, l'età media è piuttosto bassa: uno su quattro ha un'età compresa fra i 31 ed i 35 anni ed in ogni caso il 71,3% ha un'età inferiore ai 40 anni. Tuttavia la situazione varia notevolmente in funzione della tipologia contrattuale: l'età media più bassa è relativa ai lavoratori interinali che per il 94,5% hanno un'età inferiore ai 35 anni, mentre i titolari di incarichi professionali

tendono ad avere un'età più elevata (il 73,3% ha un'età compresa fra i 36 ed i 60 anni e solo il 19,8% ha meno di 35 anni). Meno connotate sono le età relative ai collaboratori ed ai lavoratori a tempo determinato che tendono a distribuirsi, abbastanza equamente, nelle fasce intermedie.

In base a quanto riportato nella tabella n. 7.4 si può desumere che le donne rivelano la tendenza a concentrarsi maggiormente nelle classi di età inferiori: hanno meno di trent'anni il 30,6% delle donne contro il 20,5% degli uomini.

*Tab. 7.4 - Distribuzione dei lavoratori atipici per sesso e classi di età*

Fasce di età	M		F		Totale	
	Valore assoluto	Valore perc.	Valore assoluto	Valore perc.	Valore assoluto	Valore perc.
Dai 20 ai 25 anni	29	2,9	68	5,3	97	4,2
Dai 26 ai 30 anni	174	17,6	328	25,3	502	22,0
Dai 31 ai 35 anni	209	21,1	366	28,3	575	25,2
Dai 36 ai 40 anni	177	17,9	277	21,4	454	19,9
Dai 41 ai 50 anni	214	21,6	205	15,8	419	18,3
Dai 51 ai 60 anni	157	15,9	44	3,4	201	8,8
Dai 61 ai 70 anni	23	2,3	6	0,5	29	1,3
Oltre i 70 anni	7	0,7	0	0,0	7	0,3
Totale	990	100,0	1.294	100,0	2.284	100,0

Fonte: Rso, *Acquisizione di un servizio per il monitoraggio del lavoro atipico del piano di attività anno 2000 per conto dell'Agencia Emilia-Romagna Lavoro*

La durata dei contratti atipici (vedi tabella n. 7.5) presenta peculiarità strettamente legate alla tipologia contrattuale specifica alla quale si riferisce. Sempre valutando complessivamente i contratti stipulati nel quadriennio 1998-2001 risulta che il 37,5% ha durata annuale. Il tempo determinato è quello che presenta la maggiore variabilità ed ha una durata inferiore ai sei mesi nel 48,3% dei casi ed i contratti annuali rappresentano il 29,9% dei contratti a termine. Molto più connotata è la distribuzione per le altre tipologie contrattuali. Il rapporto interinale ha avuto pressoché sempre durata annuale (98,6% dei casi e si registra un solo caso in cui il contratto è stato stipulato per una durata di 10 mesi), e per lo stesso arco di tempo sono stipulati il 53,5% dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ed il 69% degli incarichi professionali. Marginale risulta essere la quota dei contratti di durata superiore all'anno (0,6% di tutti i contratti atipici).

Il contratto a tempo determinato viene utilizzato per reclutare tutte le tipologie di profili professionali (vedi tabella n. 7.6) anche se va evidenziato che quasi un contratto su tre riguarda personale di tipo amministrativo e circa il 20% degli occupati di questa categoria si occupa di attività funzionali. Le Direzioni Generali che utilizzano più frequentemente tale forma contrattuale (tabella n. 7.7) sono, oltre al Consiglio Regionale (18,7% dei contratti a tempo determinato), quella dell'Ambiente (13,4%) e quella dell'Agricoltura (12,5%). L'unico profilo professionale in cui non si registrano contratti a tempo determinato è quello della consulenza tecnica per la quale si utilizzano esclusivamente gli incarichi professionali (la metà esatta di tutti gli incarichi del quadriennio) e le collaborazioni (il 32% di tutte le collaborazioni). Il solo altro profilo che vede impegnati i collaboratori ed i professionisti non inseriti nella categoria precedente è quello delle attività tecniche. Queste due tipologie contrattuali si distribuiscono all'interno di quasi tutte le Direzioni Generali con una maggiore concentrazione dei

collaboratori presso la Presidenza di Giunta (22,1%), l'Agri-coltura (19,2%), ed i Sistemi Informativi e Telematica (17,4%). In modo analogo gli incarichi professionali, pur se maggiormente distribuiti, mostrano maggiore rilevanza all'interno delle Direzioni Generali di Sistemi Informativi e Telematica (16,3%), Agricoltura (12,4%) e Ambiente (14,3%).

In ambito tecnico sono impiegati, anche, la totalità dei contratti interinali sottoscritti nel quadriennio considerato (il 39,7% nella categoria "atti-vità tecniche" ed il 60,3% in quella di "tecnico"). Per avere un'idea più precisa del loro impiego è utile osservare come questi si distribuiscano all'interno di due sole Direzioni Generali: Agricoltura (60,3%) e Ambiente (39,7%).

Tab. 7.5 - Distribuzione dei contratti per tipologia e durata

Durata	Tipologia								Totale		
	Tempo Determinato		Interinale		incarico professionale		co.co.co.				
	Valore ass.	Valore perc.	Valore ass.	Valore perc.	Valore ass.	Valore perc.	Valore ass.	Valore perc.	Valore ass.	Valore perc.	
Meno di 1 mese	63	3,5	-	-	-	-	-	-	-	63	2,8
Fino a 2 mesi	205	11,5	-	-	9	3,5	4	2,3	218	9,5	
Fino a 4 mesi	297	16,7	-	-	14	5,4	1	0,6	312	13,7	
Fino a 6 mesi	296	16,6	-	-	44	17,1	48	27,9	388	17,0	
Fino a 10 mesi	402	22,6	1	1,4	10	3,9	20	11,6	433	19,0	
1 anno	514	28,9	72	98,6	178	69,0	92	53,5	856	37,5	
Oltre 1 anno	4	0,2	-	-	3	1,2	7	4,1	14	0,6	
Totale	1.781	100,0	73	100	258	100,0	172	100,0	2.284	100,0	

Fonte: Rso, *Acquisizione di un servizio per il monitoraggio del lavoro atipico del piano di attività anno 2000 per conto dell'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro*

Tab. 7.6 - Distribuzione dei contratti per tipologia e profilo professionale

Profilo professionale	Tipo di contratto								Totale		
	Tempo Determinato		Interinale		Co.Co.Co.		Incarico Profess.				
	Valore ass.	Val. perc.	Valore ass.	Val. perc.	Valore ass.	Val. perc.	Valore ass.	Val. perc.	Valore ass.	Val. perc.	
Addetto organi istituzionali	12	0,7	-	-	-	-	-	-	-	12	0,5
Agro-forestale	43	2,4	-	-	-	-	-	-	43	1,9	
Amministrativo	570	32,0	-	-	-	-	-	-	570	25,0	
Attività agro-forestali	8	0,4	-	-	-	-	-	-	8	0,4	
Attività funzionali	354	19,9	-	-	-	-	-	-	354	15,5	
Attività sociali	8	0,4	-	-	-	-	-	-	8	0,4	
Attività tecniche	200	11,2	29	39,7	117	68,0	129	50,0	475	20,8	
Consulenza tecnica	-	-	-	-	55	32,0	129	50,0	184	8,1	
Esecutore	54	3,0	-	-	-	-	-	-	54	2,4	

Operatore	79	4,4	-	-	-	-	-	-	79	3,5
Profilo Unico Dirigenza	185	10,4	-	-	-	-	-	-	185	8,1
Tecnico	48	2,7	44	60,3	-	-	-	-	92	4,0
Videoterminalista	216	12,1	-	-	-	-	-	-	216	9,5
Vigilanza	4	0,2	-	-	-	-	-	-	4	0,2
Totale	1.781	100,0	73	100,0	172	100,0	258	100,0	2.284	100,0

Fonte: Rso, *Acquisizione di un servizio per il monitoraggio del lavoro atipico del piano di attività anno 2000 per conto dell'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro*

Tab. 7.7 - *Distribuzione dei contratti per tipologia e direzione generale*

Direzioni generali	Tipo di contratto								Totale	
	Tempo determ.		Lavoro interinale		Co.Co.Co.		Incarico profess.			
	Val ass.	Val perc.	Val ass.	Val perc.	Val ass.	Val perc.	Val ass.	Val perc.	Val ass.	Val perc.
Affari Istituz.Legislativi	20	1,1	-	-	-	-	15	5,8	35	1,5
Agricoltura	223	12,5	44	60,3	33	19,2	32	12,4	332	14,5
Ambiente	238	13,4	29	39,7	19	11,0	37	14,3	323	14,1
Attività Produttive	117	6,6	-	-	6	3,5	25	9,7	148	6,5
Az.Universitaria	62	3,5	-	-	-	-	-	-	62	2,7
Consiglio Regionale	333	18,7	-	-	-	-	-	-	333	14,6
Cultura e Turismo	60	3,4	-	-	1	0,6	10	3,9	71	3,1
Formazione Professionale e Lavoro	58	3,3	-	-	2	1,2	5	1,9	65	2,8
Organizzazione	70	3,9	-	-	8	4,7	11	4,3	89	3,9
Politiche Sociali	30	1,7	-	-	14	8,1	22	8,5	66	2,9
Presidenza della Giunta	140	7,9	-	-	38	22,1	9	3,5	187	8,2
Programm. e Pianif. Urbanistica	53	3,0	-	-	6	3,5	10	3,9	69	3,0
Raggruppamento Agenzie Regionali	135	7,6	-	-	-	-	-	-	49	2,1
Risorse Finanziarie e Bilancio	48	2,7	-	-	-	-	1	0,4	135	5,9
Sanità	75	4,2	-	-	6	3,5	18	7,0	99	4,3
Sistemi Informativi e Telematica	42	2,4	-	-	30	17,4	42	16,3	114	5,0
Trasporti e Mobilità	77	4,3	-	-	9	5,2	21	8,1	107	4,7
Totale	1.781	100	73	100	172	100	258	100	2.284	100

Fonte: Rso, *Acquisizione di un servizio per il monitoraggio del lavoro atipico del piano di attività anno 2000 per conto dell'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro*

### 7.2.7. La Provincia di Bologna

L'impossibilità per la Provincia di Bologna di fornire indicazioni sul numero di contratti di collaborazione coordinata e continuativa attivi al dicembre dell'anno 2001 non ci permette di effettuare, come fatto per gli altri ambiti, considerazioni sugli aspetti quantitativi del lavoro parasubordinato impiegato dall'Ente. Tuttavia grazie alle informazioni raccolte attraverso la compilazione di parte del questionario proposto, potranno essere avanzate alcune considerazioni sulle modalità di utilizzo di tali lavoratori. L'Ente ha, invece, fornito un quadro complessivo dei propri occupati dipendenti tramite il quale si possono evidenziare alcuni elementi peculiari.

I dati sul personale dipendente evidenziano un utilizzo del lavoro a tempo determinato superiore, in termini relativi, alla media registrata per l'insieme delle strutture rilevate. Mentre dei 14.875 lavoratori dipendenti impiegati complessivamente nei 7 Enti considerati<sup>[5]</sup> la quota di lavoro a termine è pari al 3,3%, all'interno della Provincia tale percentuale raggiunge il 6,2%. Anche il contratto part time a tempo indeterminato ha, all'interno della Provincia, un peso relativo superiore (7,5%) rispetto a quello medio registrato nell'insieme degli Enti rilevati (5,3%).

Passando alla analisi delle risultanze emerse dal questionario compilato dalla Provincia si evidenzia in

primo luogo che presso la struttura in esame non è mai stato utilizzato lavoro temporaneo e neppure si fa ricorso a società esterne per l'acquisizione di personale. Se si eccettua il lavoro a tempo determinato l'unica forma di lavoro atipico utilizzata è il lavoro parasubordinato che risponde all'esigenza dell'Ente di utilizzare in modo più flessibile le risorse umane reperendo personale competente e già preparato senza che ciò implichi la necessità di modificare la propria struttura organizzativa. Nonostante questi vantaggi anche la Provincia è consapevole che tali forme di lavoro, oltre a comportare una certa difficoltà nella gestione di forme contrattuali non standard, hanno il limite di non consentire la costruzione di uno stabile e duraturo legame con soggetti che forniscono all'Ente contributi professionali rilevanti ed apprezzati.

Gli ambiti in cui i contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono maggiormente utilizzati sono il Servizio Lavoro, l'Informatica, l'Ambiente e la Pianificazione/Trasporti. In questi ultimi due servizi e nel settore Lavori Pubblici sono utilizzati anche collaboratori professionisti (con partita Iva). L'attività dei collaboratori si svolge prevalentemente all'esterno della struttura anche se la loro presenza è richiesta in giornate ed orari prestabiliti che vengono concordati di volta in volta insieme al responsabile del servizio. Nonostante ciò nel questionario si esprime la convinzione che in via generale (indipendentemente, cioè, dall'uso specifico che ne viene fatto presso la Provincia) il contratto di collaborazione abbia caratteristiche più vicine al lavoro subordinato che non al lavoro autonomo.

Al momento di stipulare nuovi contratti di collaborazione accade spesso che l'Ente privilegi i lavoratori con i quali ha già avuto precedenti rapporti e dei quali ha potuto valutare la preparazione. In qualche caso, nel passato è accaduto che attraverso regolare concorso siano stati assunti a tempo indeterminato soggetti che avevano svolto un'attività di collaborazione presso la stessa struttura. Le attività formative promosse dalla Provincia sono destinate esclusivamente al proprio personale con contratto a tempo indeterminato. Non viene specificato se la partecipazione ad eventuali iniziative formative potrebbe migliorare il contributo fornito dai collaboratori alla struttura come non sono indicate le caratteristiche soggettive prevalenti di tali lavoratori atipici (sesso, età, titolo di studio ed eventuali altre occupazioni).

### *7.2.8. Brevi note conclusive*

In base a quanto emerso dalla rilevazione degli Enti dell'area pubblica analizzati nella presente indagine, si può tentare di trarre alcune significative considerazioni di carattere generale.

L'esigenza di un utilizzo maggiormente flessibile delle risorse umane determinata dal diffondersi anche nella pubblica amministrazione di attività a progetto o di attività che periodicamente e per un arco di tempo limitato impongono ad alcuni Enti di integrare i propri organici con personale supplementare da destinare a mansioni specifiche, ha fatto in modo che anche all'interno del comparto pubblico si diffondesse progressivamente anche il lavoro atipico.

In primo luogo è emerso che all'interno degli Enti coinvolti la forma atipica maggiormente diffusa è quella del lavoro a tempo determinato utilizzato più frequentemente per ricoprire ruoli rimasti provvisoriamente scoperti a causa di assenze limitate nel tempo di personale dipendente, ma anche, in alcuni casi, per fare fronte a picchi di attività periodiche e contingenti che impegnano la struttura al di là delle capacità garantite dai propri organici consolidati. Generalmente tale personale supplementare assunto a tempo determinato ricopre ruoli abbastanza tradizionali (personale amministrativo o



tecnico) con mansioni e competenze del tutto analoghe a quelle del personale assunto a tempo indeterminato.

Al contrario quando la situazione richiede un contributo professionale specifico che esula dalle competenze strategiche necessarie all'Ente per la propria attività istituzionale e, soprattutto, quando tale contributo è legato al raggiungimento di un obiettivo specifico, è frequente l'utilizzo di lavoro parasubordinato sia nella forma di collaborazione coordinata e continuativa sia in quella di prestazione professionale. La qualità dell'apporto fornito da tali lavoratori viene generalmente valutata positivamente tanto che, secondo la gran parte delle opinioni raccolte tramite questionari ed interviste, si ritiene un limite l'impossibilità di legare più stabilmente tali professionisti all'organizzazione.

Altre forme di lavoro atipico sono ancora scarsamente utilizzate nel comparto pubblico locale analizzato anche se va tenuta in considerazione l'esperienza della Regione Emilia-Romagna che è ricorsa negli ultimi anni al lavoro interinale ed al telelavoro.

### **7.3. I percorsi dei soggetti all'interno delle organizzazioni di terziario pubblico analizzate**

Nel corso della prima parte di questo lavoro sono stati messi in luce i processi che hanno favorito la diffusione di forme occupazionali non standard all'interno del tessuto produttivo italiano. A questo proposito, abbiamo in seguito osservato come questa tendenza tenda a travalicare il 'mondo della produzione', per coinvolgere anche altre aree del sistema economico e sociale del nostro Paese. Il comparto dei servizi pubblici, da questo punto di vista, non sfugge a questa tendenza; le sue più recenti innovazioni organizzative, infatti, caratterizzate da una de-burocratizzazione delle procedure, da uno snellimento dell'assetto strutturale e da una crescita di esigenze legate all'acquisizione di risorse umane competenti ed impiegate in specifici progetti ed in molteplici attività spesso a termine, hanno promosso la dilatazione del ricorso a rapporti di lavoro atipici.

Proprio in questa direzione, abbiamo ritenuto utile effettuare una serie di interviste ad alcuni collaboratori delle organizzazioni pubbliche locali oggetto della nostra ricerca, allo scopo di approfondire alcuni aspetti problematici fra i quali:

- il percorso formativo e lavorativo dei soggetti intervistati;
- i contenuti del lavoro svolto, i rapporti con il/i committente/i, i luoghi ed i tempi di lavoro, le competenze e le capacità richieste, i livelli di autonomia ed autoorganizzazione, l'entità dei compensi ricevuti;
- i fabbisogni formativi e di crescita professionale;
- il progetto professionale, le esigenze espresse in termini di rappresentanza, i rischi di precarizzazione e gli aspetti relativi alle tutele di welfare.

#### *7.3.1. Il campione di riferimento*

Le interviste svolte sono state 30, condotte nell'anno 2002 e rivolte a soggetti occupati con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con gli Enti della pubblica amministrazione locale oggetto della nostra indagine (Provincia di Bologna, Comune di Bologna, Regione Emilia-

Romagna, Camera di Commercio di Bologna, Azienda Usl Città di Bologna, Ervet, ed Ente Fiere di Bologna). Dei 30 intervistati, 7 erano occupati presso la Provincia di Bologna, 5 presso il Comune di Bologna, 3 avevano un rapporto di collaborazione con la Camera di Commercio, 5 con l'Azienda Usl Città di Bologna, 4 con la Regione Emilia-Romagna, 4 con l'Ervet ed infine 2 lavoratori erano impiegati presso l'Ente Fiere di Bologna

Tra gli intervistati 10 erano uomini e 20 donne (tabella n. 7.9).

Tab. 7.8 - Enti con i quali gli intervistati hanno un rapporto di collaborazione

Enti per i quali gli intervistati lavorano	N. intervistati
Provincia di Bologna	7
Comune di Bologna	5
Camera di Commercio di Bologna	3
Azienda Usl Città di Bologna	5
Regione Emilia-Romagna	4
Ervet	4
Ente Fiere	2
Totale	30

Tab. 7.9 - Intervistati per genere

Uomini	Donne
10	20

Il campione era suddiviso per fasce di età nel modo seguente: 3 intervistati appartenevano alla classe contenuta tra i 21 e i 25 anni, 8 a quella inclusa tra i 26 e i 30 anni, 11 alla fascia d'età compresa tra i 31 e i 35 anni, 8 persone, infine, avevano un'età superiore ai 35 anni (tabella n. 7.10).

Tab. 7.10 - Distribuzione per fasce di età

Età	21-25	26-30	31-35	oltre i 35 anni
N. intervistati	3	8	11	8

Per quanto attiene alla provincia di residenza, tra gli intervistati, il maggior numero risiedeva nel contesto territoriale della provincia di Bologna, ad eccezione di 5 persone che, pur essendo domiciliate a Bologna, avevano mantenuto, al momento della rilevazione, la residenza nel luogo di origine.

In riferimento allo stato civile degli intervistati, 18 persone si sono definite libere, 11 coniugate o conviventi ed una separata.

Tab. 7.11 - Stato civile degli intervistati

Stato civile	Liberi	Coniugati/conviventi	Separati
N. intervistati	18	11	1

Per quanto riguarda il titolo di studio in possesso degli intervistati, 24 lavoratori erano laureati, 6 diplomati

Tab. 7.12 - Titolo di studio

Titolo di studio	Laurea	Diploma
N. intervistati	24	6

Come le informazioni a nostra disposizione dimostrano, il livello di istruzione degli intervistati è, in media, alto. Elemento che conferma i dati più generali a carattere regionale in riferimento all'universo dei collaboratori (Dall'Agata, Grazioli, 1999; Addabbo, Borghi, 2001; Rizza, 2003). In particolare, i soggetti da noi intervistati spesso hanno frequentato anche master, scuole di specializzazione, corsi di perfezionamento.

*“Ho frequentato le magistrali con il quinto anno integrativo, ho la laurea in Scienze Politiche, ma poi mi sono iscritta al Master in ‘Cooperazione con i Paesi in via di sviluppo’ visto che la mia intenzione era quella di partire e lavorare in questi Paesi”* (intervista n. 3).

*“Al termine dell'università ho seguito un corso di specializzazione alla ‘Scuola Superiore di Pubblica Amministrazione’. Ho anche frequentato un corso di informatica per banca dati sugli interventi del restauro. Poi ho seguito un corso sulle ‘Politiche Comunitarie’ organizzato dalla Regione”* (intervista n. 6).

*“Ho fatto un Master in Web Management a Scienze Politiche a Bologna durato un anno. Il master verteva sulla gestione e la progettazione legata al web dal punto di vista tecnico-organizzativo e comunicativo”* (intervista n. 7).

*“Ho studiato molto, ho fatto anche un corso di perfezionamento in Scienze Sociali finanziato dall'Unione Europea. Ho seguito un Master sul tema dell'autoimprenditorialità nell'ambito dei servizi sociali. Ultimamente mi sono dedicata al problema della ‘mediazione sociale’, che ritengo un po' la mia ultima passione”* (intervista n. 16).

Come si evince da queste considerazioni, grande importanza è accreditata dagli intervistati all'aspetto della preparazione professionale, fattore fondamentale, come vedremo meglio in seguito, di ingresso nel mercato del lavoro.

### 7.3.2. Il percorso professionale e l'occupazione attuale

I percorsi di accesso all'occupazione da parte degli intervistati sono in genere favoriti da canali informali, da reti che fluidificano il rapporto con la domanda di lavoro. Si tratta di un fenomeno conosciuto nell'ambito delle analisi sociologiche sul funzionamento del mercato del lavoro che, come

sottolinea Granovetter (1974), fa riferimento alla presenza di meccanismi informali che facilitano il contatto tra domanda ed offerta. Sono i legami di relazione, quindi, che promuovono, in grande misura l'entrata nel mercato sulla base di rapporti che si sono sviluppati al di fuori dell'ambito economico.

*“Ho trovato lavoro grazie alla rete di amicizie e conoscenti che si è creata subito dopo la tesi. Ho conosciuto persone che ora mi ritrovo come colleghi, amici. Mi hanno aiutato molto”* (intervista n. 13).

*“Le occasioni migliori le ho avute attraverso contatti informali, passaparola, conoscenze. Quando ho provato con canali di reclutamento tipici non ho avuto successo”* (intervista n. 12).

*“I rapporti col mio attuale committente sono iniziati in maniera molto fortuita, nel senso che conoscevo una persona alla quale ho portato la mia tesi, è venuto alla mia seduta di laurea e mi ha informato del fatto che era in corso un progetto e che sarebbe servita una mano per un tema specifico che si riconduceva alla mia tesi... stavano cercando una figura specifica in quel campo”* (intervista n. 18).

In pochissimi casi la collaborazione ha avuto inizio attraverso meccanismi di incrocio domanda-offerta maggiormente formalizzati.

*“Ho cominciato a lavorare come collaboratrice tramite un bando di concorso a titoli; ho mandato il mio curriculum poi sono stata contattata, abbiamo fatto un colloquio e da lì è partito tutto”* (intervista n. 11).

Dalle interviste emerge come per alcuni collaboratori i percorsi professionali siano estremamente mobili; svariate sono le esperienze professionali vissute, complesso è l'intreccio tra il livello e il tipo di istruzione conseguiti e la formazione successiva. La maggior parte dei soggetti da noi intervistati è in possesso di capacità e di un bagaglio di competenze estremamente vasto e ricco. Essi mostrano inoltre abilità nel passare da un incarico ad un altro.

*“Ho cominciato a lavorare qui in xxx all'epoca, nell'89, mi occupavo di progetti di cooperazione internazionale. Ho lavorato su un progetto, poi sono partita per l'Africa con altri contratti di lavoro, però. In Mozambico ho lavorato su queste tematiche per quattro anni, sia per l'Università di Bologna, sia per una organizzazione non governativa locale. Dopo quattro anni sono tornata in xxx con un part time che associavo ad un'altra attività di lavoro sul tema dello sviluppo locale, in particolare del turismo. Poi nel '98 sono tornata con un contratto di collaborazione in xxx a tempo pieno, dove tuttora sono e mi occupo di sviluppo locale (programmazione concertata, patti territoriali, ultimamente il piano telematico regionale)”* (intervista n. 5).

*“Ho trovato lavoro come rappresentante presso una ditta di Milano che ha una filiale a Bologna. Dopo un anno, visto che non mi piaceva, me ne sono andata. Ho fatto la cameriera, l'aiuto cuoco, l'aiuto pizzaiolo un po' in giro e poi sono tornata a Bologna. Qui ho lavorato nelle scuole private.*

*Poi ho avuto una borsa di studio presso xxx di Bologna per tre anni ed un contratto di un anno. Mi occupavo di tossicodipendenze. In seguito ho lavorato alla preparazione di un catalogo per l'offerta formativa sempre presso xxx di Bologna. Poi nel novembre 2001 sono tornata al servizio formazione dove avevo la borsa di studio, questa volta con un contratto di collaborazione” (intervista n. 21).*

Per altri soggetti il rapporto di collaborazione ha rappresentato un percorso obbligato, una modalità contrattuale imprescindibile al fine di entrare nel mondo del lavoro in attesa di trovare una stabilizzazione del proprio percorso.

*“Ho spesso avuto collaborazioni occasionali per periodi molto brevi, in seguito ho avuto il primo contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Si trattava dell'unica forma contrattuale possibile per svolgere l'attività che più mi interessa” (intervista n. 10).*

Altri intervistati, infine, in seguito a percorsi complessi caratterizzati da cambiamenti e svolte repentine, hanno scelto l'attuale rapporto di collaborazione, anche dopo avere svolto attività lavorative di tipo subordinato.

*“Mio padre aveva un'azienda e mi ci sono buttato per circa due anni; il lavoro però non rispecchiava la mia vocazione professionale, per cui ho lavorato per necessità oltre al fatto che avevo intenzione di sposarmi e di mettere su famiglia... Intanto facevo collaborazioni con giornali come 'freelance', facevo ufficio stampa di un centro culturale... non sono mai stato molto fermo, fino a che mi sono deciso nel '95 di accettare una proposta di lavoro qui a Bologna per due anni un'esperienza personalmente non molto positiva. Ero assunto come dipendente, a tempo indeterminato, ma ho interrotto. A quel punto mi interessava il mondo librario, ho cercato lavoro in quel settore e ho iniziato a lavorare in una libreria come semplice impiegato, ci sono stato tre anni e nell'ultimo ho anche preso in mano la responsabilità della libreria per poco tempo; anche questo lavoro non mi interessava tanto perché non c'erano prospettive e soprattutto non mi piaceva molto... Anche in questo caso si trattava di un lavoro dipendente. Poi c'è stata l'opportunità presso xxx e mi hanno chiamato nel 2000 come assistente dell'assessore” (intervista n. 20).*

*“Io ero dipendente di una ditta, prima a tempo determinato, poi a tempo indeterminato. Sono rimasta lì fino a quando sono entrata in maternità, poi mi sono licenziata. Ho fatto una pausa ed ora lavoro con un contratto di collaborazione” (intervista n. 19).*

Il percorso seguito dai collaboratori dopo l'entrata nel mercato del lavoro è dunque spesso variegato, anche se in alcuni casi le esperienze svolte sono frammentate, a tratti incoerenti e non sembrano aprire il varco a traiettorie professionali ascendenti e all'arricchimento delle proprie competenze.

*“Ho avuto tantissime esperienze, ho lavorato quattro anni da un commercialista, poi sono andata via perché volevo fare nuove esperienze; mi sono iscritta all'università; poi a Bologna ho lavorato tanti mesi alle poste, in seguito ho lavorato ancora in uno studio commercialista per un anno e mezzo e infine ho trovato l'attuale rapporto di collaborazione presso xxx” (intervista n. 11).*

*“Ho iniziato con l’università e in contemporanea con l’insegnamento per un anno presso una scuola privata. Poi sono stata a lavorare con una Ong per la durata di un progetto. In seguito ho lavorato nel carcere; mi è piaciuto, mi ha incuriosito l’ambiente e ho chiesto di fare del volontariato negli anni successivi. Contemporaneamente ho lavorato presso una cooperativa in un progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo. Ho avuto cinque incarichi di collaborazione coordinata e continuativa della durata di un anno”* (intervista n. 10).

Il carattere mobile delle esperienze lavorative dei soggetti intervistati, la flessibilità nella gestione del proprio percorso sono testimoniati da un altro dato rilevato dalla ricerca, vale a dire la quantità di contratti da essi stipulati nell’ultimo anno. Quattro dei collaboratori del nostro campione avevano sottoscritto 5 contratti, 5 collaboratori 3 contratti, 2 dei soggetti intervistati avevano stipulato 6 contratti, in 10 potevano avvalersi di un solo contratto, mentre 9 collaboratori ne avevano pattuiti 2.

*Tab. 7.13 - Quantità di contratti di collaborazione sottoscritti dagli intervistati nell’ultimo anno*

Numero di contratti	1	2	3	5	6
N. di collaboratori	10	9	5	4	2

È necessario precisare che il numero di contratti stipulati dai collaboratori non va identificato con altrettanti committenti, dal momento che spesso è lo stesso datore di lavoro che conferisce nel corso di un unico anno diversi incarichi a termine. Questo elemento può essere in parte confermato dalla presenza di pochi collaboratori in possesso di partita Iva, fattore spesso decisivo nel riconoscere soggetti che possono avvalersi di numerosi clienti/committenti.

La maggioranza degli intervistati è inoltre impegnata prioritariamente con un committente principale che rappresenta la fonte principale per la costruzione del proprio reddito. Molti collaboratori, tuttavia, attuano strategie di allargamento del proprio parco committenti, spesso accettando anche collaborazioni occasionali di pochi giorni. Ciò crea spesso problemi di iperlavoro, soprattutto durante periodi all’interno dei quali vari incarichi si sovrappongono.

*“Non ho mai avuto momenti in cui ho fatto una sola cosa, finora... perché qui adesso la situazione è un po’ particolare. Ho fatto sempre due, tre cose insieme, è difficile eseguire una cosa alla volta, per le caratteristiche stesse che ha quel tipo di lavoro”* (intervista n. 19).

*“La mia attività è intensa, sono spesso costretto a lavorare più di quanto avevo preventivato. Questo perché in questa attività e per il contratto che ho non ci sono orari, mansioni predefinite”* (intervista n. 18).

*“Molto spesso noi siamo alla ‘mercé’ dei tempi dei committenti, che magari ‘dormono’ per tre mesi poi improvvisamente ti chiedono di fare tutto in tempi brevissimi... Noi risentiamo in parte di questo modo di fare, però come collaboratore tu hai dei tempi tutti tuoi..., tu vai avanti autonomamente, ti gestisci l’organizzazione del lavoro da solo. Anche quando, come ora, sono in una fase di minor carico di lavoro, devo studiare, devo leggere qualcosa che servirà poi... un collaboratore non è mai fermo”* (intervista n. 4).

*“Capita ciclicamente nella mia attività di accumulare incarichi anche di breve durata e di lavorare troppo.... una media statistica non la saprei fare, ma direi che ogni due, tre mesi capitano periodi di lavoro molto intenso. Ho due committenti e chiaramente nessuno dei due tiene in conto il lavoro che devo fare per l’altro, quindi a volte le scadenze si sovrappongono... e ci sono dei momenti in cui, soprattutto per questo lavoro qui a Bologna, che mi impegna maggiormente, la disponibilità del tempo è esigua”* (intervista n. 17).

*“Sì, lavoro troppo perché ho molte collaborazioni in atto, dal punto di vista emotivo ho paura di rimanere scoperta e quindi accetto perché so che non durerà per sempre. Lo vivo con stress ma anche con forte motivazione perché è il lavoro che mi piace”* (intervista n. 1).

Come emerge da quest’ultima testimonianza la ragione della sovrapposizione di vari incarichi, anche se a breve termine, è in genere causata dall’incertezza del proprio impiego e dell’insicurezza rispetto al prolungamento dei contratti. Ciononostante la collaborazione non è vissuta negativamente dagli intervistati. Anzi è generalmente molto apprezzata la libertà di gestione della propria attività, gli spazi di autonomia che sono garantiti.

*“Mi lasciano fare ciò che voglio, l’importante è che tu completi il lavoro, non c’è assolutamente un controllo pressante. Si lavora per progetti ed in team; poi ci si coordina con la propria area di riferimento, di solito un progetto non lo segui quasi mai da solo, quindi riesci anche a razionalizzare il lavoro e ad autoorganizzarti”* (intervista n. 5).

*“Organizzo il mio lavoro con il mio referente di quel momento e con lui si programma un certo percorso di lavoro; i tempi sono scanditi dalle esigenze dei nostri committenti... ma ho molta autonomia su come sviluppare il mio lavoro”* (intervista n. 3).

*“Non esistono proprio le gerarchie, c’è un riconoscimento dell’autorità del coordinatore, ma ognuno di noi è molto autonomo; io non dico che sono capo di me stessa ma spesso faccio progetti, li seguo, li finisco, li rendiconto, essendo ormai quattro anni che sono qui, ormai mi so amministrare”* (intervista n. 8).

*“I margini di autonomia della mia attività direi che sono molto ampi. Sicuramente ci sono delle forme di controllo che sono implicite-esplicite e formali-informali. Per l’attività di ricerca solitamente devo fornire dei rapporti intermedi ed un rapporto finale che sono poi sottoposti alla valutazione dell’ente finanziatore. Poi c’è una verifica informale delle mie presenze presso gli uffici ed i laboratori dell’ente per cui lavoro. Non ho giornate di presenza fisse tranne una. Di volta in volta quando è necessario si concordano gli incontri fra i componenti del gruppo di lavoro”* (intervista n. 2).

L’apprezzato livello di autoorganizzazione nello svolgimento del progetto affidato ai collaboratori, spesso è associato alla tendenziale flessibilità nella gestione degli orari di lavoro. Ciò, come anticipato, non ha una diretta conseguenza sulla quantità di ore svolte, ma sulla loro modulazione settimanale.

*“Io sono capace di lavorare per una settimana di seguito senza mai fermarmi, ma poi, raggiunto il mio obiettivo, finito il progetto e consegna-to il prodotto posso riposarmi per qualche giorno senza chiedere niente a nessuno”* (intervista n. 30).

Inoltre, nonostante la maggior parte dei collaboratori intervistati svolga un'attività su progetto in larga parte organizzata autonomamente, è richiesta una presenza costante presso le sedi dei committenti, anche per poter utilizzare gli strumenti di lavoro. Spesso ciò che viene realizzato presso il proprio domicilio non è altro che un carico supplementare, causato dai numerosi picchi di lavoro.

*“Gli orari di lavoro sono di tipo canonico e si tende a lavorare presso la sede del committente”* (intervista n. 29).

*“Lavoro quasi esclusivamente presso il committente, anche se spesso è necessario portare il lavoro a casa”* (intervista n. 5).

*“Mi è capitato a volte quando lavoravo per xxx che posso aver fatto delle telefonate da casa, aver lavorato al computer. Ora però vado regolarmente presso le sedi del committente”* (intervista n. 10).

*“Non mi capita di frequente di portarmi a casa il lavoro, anche perché a casa non riuscirei a fare nulla, piuttosto sto qui fino a tardi”* (intervista n. 19).

Per quanto riguarda il trattamento economico, la maggior parte degli intervistati lo contratta su un piano individuale, stabilendo un compenso basato sul prodotto loro richiesto.

*“Il compenso è calcolato sulla base dei progetti in cui sono coinvolto, quindi, viene stimato un carico di lavoro che devo fare e le giornate di lavoro che devo dedicare al progetto. Di fatto per il mio lavoro ci sono cifre di riferimento standard, quindi, si fa un calcolo considerando che ci sono x giornate per la cifra standard per i vari progetti e viene definito l'importo. In quell'importo tu devi garantire quei risultati, che poi tu lo faccia in otto ore, in quindici giorni, quello non incide sul contratto. Ti danno un ufficio, hai la linea per internet, stampanti...”* (intervista n. 26).

Per quanto riguarda l'entità delle cifre guadagnate il panorama è estremamente frammentato; è possibile stabilire una media, ma sarebbe scarsamente indicativa delle condizioni reali degli intervistati, poiché vi sono soggetti che possono far conto su redditi annui lordi di 8.000-9.000 Euro ed altri che invece guadagnano in media in un anno 50.000 Euro. Anche in relazione a questi elementi si profilano differenti strategie personali dei collaboratori intervistati che implicano anche distinti progetti per il futuro. Nel caso di lavoratori con contratti precarizzanti e poco remunerati, la collaborazione è vissuta come una modalità di ingresso nel mercato del lavoro in attesa di una futura stabilizzazione.

*“L'insoddisfazione proviene dal fatto che non mi viene riconosciuta la mia professionalità. Per questo la collaborazione attuale la vedo come l'inizio, per cominciare a lavorare”* (intervista n. 25).



Al contrario, per altri la tendenza è di fare evolvere la propria condizione professionale, di investire nel futuro.

*“Non ce la faccio più a gestire il lavoro a casa. Ho troppi clienti, penso che aprirò uno studio”* (intervista n. 28).

Alcuni intervistati, inoltre, hanno evidenziato un elemento critico legato alla difficoltà, nonostante gli anni di esperienza lavorativa accumulati, di farsi certificare e riconoscere dalle organizzazioni committenti le proprie competenze. Ciò si concretizza spesso nel rischio descritto da Sennet (1999) di effettuare “spostamenti laterali ambigui”, che rappresentano i casi di persone che credono di muoversi verso l’alto nella propria traiettoria professionale, ma che in realtà, in una rete fluida di contatti e nel quadro di molteplici esperienze lavorative con differenti datori di lavoro, si spostano solo orizzontalmente. A ciò va aggiunto che il mercato delle collaborazioni, avendo una struttura così individualizzata, genera il rischio di non permettere ad alcuni collaboratori dotati di potere contrattuale minore di aumentare, nel corso del tempo, i propri guadagni.

*“Non c’è una progressione automatica dei miei guadagni. Ogni volta che mi rapporto ad un nuovo committente mi sembra di ricominciare daccapo”* (intervista n. 7).

Quest’ultimo elemento confligge con gli automatismi di progressione dei salari e della qualificazione, propri al lavoro subordinato, generando spesso nei collaboratori un senso di impotenza.

*“Non ci sono miglioramenti gradualmente come avviene per i dipendenti, perché la contrattazione è più sulle attività da fare che non sui carichi di lavoro. L’inquadramento contrattuale non prevede scatti di anzianità come per il lavoro dipendente. Ci sono cifre di riferimento e devi anche essere capace di contrattare i tempi di pagamento, altrimenti le entrate rischiano di non essere stabili”* (intervista n. 27).

Nonostante questi veli di ambiguità, gli aspetti più apprezzati del contratto, come già sottolineato, sono quelli legati al senso di autonomia nella gestione del lavoro, alla flessibilità dell’orario e all’opportunità di poter arricchire e variare la propria mansione. Non irrilevante è inoltre la sensazione, soprattutto nei più giovani, di poter trasformare la propria condizione occupazionale con grande facilità e di trovarsi in una fase ascendente della propria traiettoria professionale. Gli aspetti negativi fanno riferimento all’assenza di tutele e all’insicurezza per il futuro, alle divergenze tra ciò che il contratto prescrive e l’attività lavorativa effettivamente svolta, nonché all’esiguità, in alcuni casi, dei compensi percepiti ed alla incertezza dei tempi di pagamento, soprattutto per chi è monocommittente.

*“Reputo molto positivamente il lavoro in sé perché è quello che volevo fare e mi piace molto questo lavoro. Mi piace l’ambiente in cui sto ed i colleghi. Negativo è sicuramente il tipo di contratto, l’entità e i tempi dei pagamenti, i non diritti che sono associati a questi contratti”* (intervista n. 12).

*“Sono soddisfatta, anche in relazione al rapporto che ho con il committente. Dal punto di vista*

*lavorativo e contrattuale va bene, anche se spesso ti chiedono di fare cose che il contratto non prevede” (intervista n. 19).*

*“Quello che faccio è secondario rispetto a quello che sto imparando; sto apprendendo sempre cose nuove. In questo momento mi sto concentrando sulle opportunità di crescita che questo lavoro mi assicura” (intervista n. 16).*

*“Sono molto contenta, molto soddisfatta, anche se spero comunque che l’attività da libera professionista vada avanti e che dia risultati” (intervista n. 6).*

*“Quello che più mi piace è la libertà di poter decidere, organizzare e programmare le mie attività, di poter fare collaborazioni anche al di là del mio committente principale. La cosa che meno mi piace è la discontinuità; ci sono poi dei problemi secondo me se vuoi cominciare ad affrontare situazioni serie come il matrimonio, l’acquisto di una casa perché non sempre ad un collaboratore viene fatto un mutuo, non ci sono le garanzie ... su tutto questo bisogna fare valutazioni di merito per chi vuole fare il collaboratore a vita. Quindi la cosa peggiore è il problema delle garanzie. Non può continuare per sempre, un contratto di collaborazione a vita io lo escluderei, a meno che non diventi una sorta di lavoro autonomo, tipo il commercialista... nel senso che hai tre, quattro, cinque committenti e continui ad avere il tuo giro di clienti; se hai questo tipo di lavoro allora sì che puoi fare il collaboratore perché hai dei vantaggi come orari, ferie ecc., perché decidi tutto tu, e ovviamente, avendo più contratti, hai più contanti e più possibilità di avere pensioni integrative... tutte quelle garanzie che con un unico committente sono molto limitate” (intervista n. 5).*

### *7.3.3. I fabbisogni formativi*

La maggior parte degli intervistati, come abbiamo visto, dispone di un titolo di studio elevato; molti sono infatti i laureati e coloro che dopo la laurea hanno effettuato corsi di perfezionamento e specializzazione, master, dottorati. Questo periodo formativo ha rappresentato, per molti dei collaboratori del nostro campione, un momento fondamentale in quanto, grazie a queste esperienze, essi sono entrati in contatto con possibili datori di lavoro. Sotto questo profilo la formazione ha permesso agli aspiranti collaboratori di segnalare la propria disponibilità ad entrare nel mercato occupazionale, mentre al tempo stesso, nel corso dell’esperienza formativa è stato possibile per i committenti comunicare l’esistenza di determinate posizioni lavorative disponibili.

*“Grazie alla tesi del master che verteva sulla gestione e la progettazione legata al web dal punto di vista tecnico-organizzativo e comunicativo sono entrato in contatto con uno dei miei attuali committenti” (intervista n. 7).*

*“Facendo la tesi, la persona che mi seguiva mi ha messo in contatto con i miei attuali committenti” (intervista n. 13).*

*“Durante la stesura della tesi del master sono entrato in contatto con una persona che ho intervistato. Ci siamo conosciuti ed è stato il mio contatto per cominciare a lavorare per l’attuale committente”*

(intervista n. 9).

*“Ho saputo dell’esigenza di una persona con il profilo che mi pareva essere il mio durante lo stage, mi sono proposto ed è andata”* (intervista n. 19).

*“L’attuale lavoro l’ho trovato grazie al master; lo stage è stato il preludio dell’attuale mia occupazione”* (intervista n. 5).

L’alto livello di formazione raggiunto dagli intervistati pare essere un requisito necessario per svolgere l’attuale lavoro. Quest’ultimo richiede soprattutto grande competenza, adattabilità, elasticità, apertura nei confronti dell’innovazione e disponibilità ad imparare sempre qualcosa. Non trascurabile è inoltre l’abilità di gestire relazioni, rapporti complessi, sia con soggetti che lavorano all’interno dell’ente committente con i quali collaborare in *team* per la realizzazione di particolari progetti, sia con altre persone che fanno capo a differenti organizzazioni in rapporto con il datore di lavoro del momento.

*“La competenza è importante, devi saperne, ciò vale soprattutto per gente giovane come me che deve rapportarsi con dirigenti che fanno quel lavoro da venti anni, devi avere competenze dal punto di vista dell’oggetto specifico. L’attitudine è gestire il lavoro, gestire le relazioni, i rapporti con soggetti diversi, quindi fare un lavoro di mediazione, capire le esigenze degli attori diversi perché in alcuni casi arrivi a trattative diverse perché ci sono esigenze diverse, devi capire quali sono i passaggi da fare e quali quelli da evitare”* (intervista n. 6).

*“Ci vuole voglia. La voglia di non irrigidirsi in schemi culturali o contenutistici immutabili e di sapersi adattare alle esigenze di ciascun progetto di lavoro. Quindi vuol dire la voglia di approfondire. Secondo me la caratteristica fondamentale è la disponibilità a intraprendere dei ‘pezzi nuovi’ rispetto a quanto si è fatto quindi ad aggiornarsi ad integrare. Ciò è gratificante se ci si occupa di tre temi diversi ma diventa faticoso se lo si fa su dieci argomenti diversi contemporaneamente. Inoltre occorre capacità di organizzarsi e capacità di relazione”* (intervista n. 2).

*“Bisogna saper interagire con le persone perché è gente che pretende che tu sappia e quindi non è sempre semplice essere all’altezza della situazione. Bisogna anche studiare molto, io sono entrata lì che non sapevo niente, devi essere preparata, se io rispondo ad una telefonata e mi chiedono qualcosa in quel momento sto rappresentando l’ente con il quale collaboro”* (intervista n. 11).

*“Intanto la grandissima flessibilità, il potersi occupare di argomenti diversi avendo acquisito una metodologia di lavoro. È necessario saper lavorare su tantissime tematiche, conoscere vari aspetti, vari ambiti di lavoro. Ecco quindi c’è la capacità di dover essere flessibili e di portare tutto a sintesi, c’è la capacità di coordinamento anche dei gruppi di lavoro, oltre alla specializzazione che uno si crea in uno o più settori”* (intervista n. 4).

Rilevanti sono anche le capacità di tipo organizzativo e creativo, nonché di gestione e

razionalizzazione del proprio tempo.

*“È necessario avere la capacità di autoorganizzarsi e di saper gestire i propri tempi”* (intervista n. 3).

*“Ci vuole abilità nella gestione dell’orario di lavoro, inoltre non bisogna perdersi d’animo, è necessario essere creativi, trovare gli escamotage giusti utili per il quotidiano”* (intervista n. 11).

*“Serve capacità organizzativa, progettuale per mettere assieme tutte le attività che svolgo”* (intervista n. 25).

Per quanto riguarda il percorso seguito per acquisire le abilità ora descritte, la maggior parte dei collaboratori dichiara che l’esperienza quotidiana di lavoro rappresenta la principale fonte di apprendimento. È dunque l’ambiente di lavoro, il rapporto con i colleghi, il confronto in differenti situazioni critiche che si rivela fondamentale. Le conoscenze cruciali si apprendono *on the job*. Di conseguenza, l’attività professionale si qualifica come fonte di apprendimento continuo e di stimolo al miglioramento delle capacità organizzative, relazionali e comunicative, nonché della creatività e dallo spirito di iniziativa.

*“Sto imparando tutte queste cose che non puoi sapere da neolaureato o imparare da un master. Sono cose che impari sul lavoro, hai relazioni con tanta gente diversa, impari a relazionarti con tipologie di gente diversa, tipo il responsabile di un’organizzazione o il dirigente che fa la gestione economica dei progetti. Questi tuoi interlocutori hanno esigenze diverse, quindi, bisogna capire cosa fare e cosa no. Io vedo gente che lavora con me che su un certo aspetto sanno meno di quanto ne posso sapere io, ma ne sanno su altri aspetti e io posso imparare da loro”* (intervista n. 27).

*“Per quanto riguarda quello che faccio ora ho sicuramente imparato qui perché non avevo mai fatto un lavoro del genere; quindi la capacità progettuale è nata qui, con l’esperienza datami anche dal confronto coi colleghi e con l’aiuto di altri”* (intervista n. 4).

*“Lavorare qui, con persone che hanno esperienze completamente diverse e con dei colleghi molto in gamba, mi ha permesso di apprendere nuove abilità, cioè si lavora e si acquisisce la competenza giusta. Ho fatto delle esperienze in quattro anni che di solito maturi in dieci anni”* (intervista n. 11).

Il momento formativo *on the job* pare inoltre favorire un meccanismo di *screening*, vale a dire un processo di reciproca valutazione tra il lavoratore ed il committente in grado di generare forse, in futuro, un’evoluzione dell’attuale condizione occupazionale del collaboratore.

*“Per il momento lavoro qui, mi impegno il più possibile, chissà che prima o poi non mi stabilizzino”* (intervista n. 2).

*“Penso che dandomi da fare, mostrando le mie abilità, facendo vedere che ho voglia di imparare, qualcuno mi noti e mi facci delle proposte per un lavoro un po’ più strutturato”* (intervista n. 12).

Nonostante il ruolo innegabile della formazione sul lavoro, molti intervistati riconoscono l'importanza dell'accesso alla formazione esterna, ormai percepita come un vero e proprio diritto di cittadinanza. Non ci stupisce che questo elemento sia fortemente sottolineato dai collaboratori che, proprio per le caratteristiche di flessibilità e di mobilità connaturate a questa condizione occupazionale, si trovano esposti costantemente ai rischi del mercato e di conseguenza perennemente alla ricerca di affinare le proprie conoscenze.

*“Essendo la mia una professione nuova, ho sempre seguito percorsi di formazione e di aggiornamento autonomi”* (intervista n. 3).

*“Ho fatto durante questi due, tre anni in cui ho lavorato al xxx diversi corsi di formazione. Ne ho frequentato uno di trecento ore, poi ho fatto un corso più breve di una trentina di ore di tipo informatico, infine ho partecipato a diversi incontri seminari... Penso che non si finisca mai di imparare e mi piace l'idea di continuare ad aggiornarmi sull'argomento in specifico del mio lavoro... credo sarebbe interessante approfondirlo in alcuni aspetti. Vorrei approfondire la conoscenza delle lingue e dei sistemi informatici”* (intervista n. 20).

Vi sono tuttavia coloro che, non svolgendo un'attività particolarmente gratificante e non pianificando strategie di autonomizzazione, non sentono la necessità di aggiornarsi costantemente ed anzi sembrano piuttosto scoraggiati rispetto al proprio futuro. La seguente testimonianza ci pare emblematica a riguardo.

*“Non penso che farò corsi di formazione. Per quello che mi fanno fare non vedo a che cosa mi possano servire”* (intervista n. 17).

Nonostante quest'ultima affermazione è comunque presente nella gran parte dei collaboratori intervistati un desiderio di formazione costante, anche se spesso l'offerta formativa non pare adeguata alle esigenze particolari e complesse che essi esprimono. Su questo piano emergono aspetti problematici relativi alla eccessiva standardizzazione dell'offerta formativa.

*“È difficile trovare offerte formative ad hoc; spesso cerco ma non trovo niente di adatto, mi sembra di perdere tempo”* (intervista n. 23).

*“Ho frequentato corsi di formazione che non mi hanno insegnato niente”* (intervista n. 9).

Infine è percepita come ingiusta l'esclusione dai percorsi di formazione proposti ai lavoratori dipendenti delle organizzazioni con le quali gli intervistati hanno rapporti e la scarsità di fondi finanziari ai quali attingere per poter accedere ad esperienze di aggiornamento professionale.

*“Ho chiesto delle facilitazioni per accedere alla formazione, ma al momento non mi sono ancora state concesse, perché poi in realtà la tendenza è quella prima di tutto di concedere percorsi formativi ai dipendenti. Noi collaboratori abbiamo chiesto che ogni area potesse gestire annualmente un budget destinato ai progetti formativi, ma per ora questa richiesta è solo in via di discussione”* (intervista n. ...)

3).

*“Io non posso partecipare perché non sono dipendente e questo non è giusto. Adesso ci sono i fondi sociali europei, è una cosa buona, sono stati fatti questi corsi più per fare soldi che per creare una rete di formazione, io personalmente credo che se la formazione è valida sono disposta ad investire dei soldi, però mi deve essere riconosciuto almeno dal punto di vista formale perché in Italia non è che si premi tanto l’aggiornamento, per i posti pubblici è vero che hai l’aggiornamento però una volta che sei dentro puoi anche non aggiornarti più”* (intervista n. 22).

*“L’Ente per il quale lavoro non mi fa partecipare ai corsi di formazione che sono solo per i dipendenti. Per loro ne fanno anche troppi e spesso inutili e poco partecipati. La formazione è solo per i dipendenti”* (intervista n. 13).

Alcuni intervistati hanno anche rilevato come i corsi di formazione più qualificanti ed interessanti siano anche i più costosi e lunghi. Allo stato attuale, dunque, seguire percorsi di aggiornamento pare oggettivamente complesso.

*“Devo pensare a tutto da solo, malattia, pensione ecc..., se vado a un corso di formazione rimango indietro con il lavoro e non mi pagano; come si fa?”* (intervista n. 16).

#### *7.3.4. Il progetto professionale e le forme di rappresentanza*

Per i collaboratori intervistati non è semplice fare progetti o prevedere il futuro professionale. Prevale un senso di incertezza. Essi non sentono, nella maggior parte dei casi, di poter esercitare un controllo reale sulle condizioni che li riguardano e sui mutamenti futuri.

*“Fondamentalmente direi che ‘va come tira il vento’; se il vento continua a tirare in questa direzione starò qui dove sono, altrimenti cambierò. Al momento non sono in grado di fare grosse previsioni”* (intervista n. 20).

*“Essendo nuova in questo settore non ti so dire come evolverà”* (intervista n. 27).

*“Non ho idee a proposito del futuro. Penso che per un po’ continuerò ad avere dei contratti così e poi dopo non lo so”* (intervista n. 6).

Per altri collaboratori intervistati invece, visto che l’attività lavorativa attualmente svolta incontra il loro interesse, non sono previsti grandi cambiamenti anche in relazione al tipo di contratto.

*“Io non ho un’idea... tendenzialmente ho bisogno di una certa stabilità... nel senso che ho avuto finora contratti continuativi nel tempo e che tutto sommato c’è stata una condizione di lavoro abbastanza stabile, in qualche modo questo mi ha tranquillizzata. Il lavoro che faccio mi piace molto e quindi ho poca spinta a cercare qualcosa all’esterno”* (intervista n. 3).

*“Per il momento io ho un contratto qua e penso di rimanere e continuerò anche con l’altro committente, le cose che faccio qui mi interessano e stiamo cercando di montare progetti che abbiano*

*un orizzonte temporale di due mesi e progetti di un anno, due anni nel caso mi può interessare. È aperta anche la possibilità di cambiare se mi viene offerto qualcosa di interessante. Tendenzialmente mi trovo bene” (intervista n. 7).*

Dalle interviste svolte emerge che il contratto di collaborazione è maggiormente apprezzato da soggetti giovani i quali sono meno preoccupati dell’instabilità professionale che esso genera, delle incertezze che provoca.

*“Per quanto riguarda l’ambito, i temi di cui mi sto occupando mi interessano, quindi sono soddisfatto per questo. Ora come ora, non essendo sposato, non avendo figli a carico, non avendo tante responsabilità, potrei dire che contratti a termine o cumuli di consulenze potrebbero anche avvantaggiarmi” (intervista n. 14).*

Da questo punto di vista si conferma come per alcuni soggetti il rapporto di collaborazione rappresenti soprattutto una modalità di ingresso nel mondo del lavoro. La disponibilità verso un’occupazione atipica va messa in relazione all’esigenza di effettuare delle esperienze, di accumulare competenze professionali, di avviare reti di relazione che se opportunamente valorizzate ed utilizzate potrebbero in futuro dare frutti, anche nella direzione di una stabilizzazione del rapporto.

Per altri soggetti, invece, l’instabilità e l’incertezza alla lunga diventano condizioni non più auspicate.

*“A me piacerebbe trovare una situazione tale per cui io vada verso un contratto sicuro, continuo. Ho 40 anni con moglie e figli, dopo aver fatto tanto tempo così, penso che sia una cosa giusta” (intervista n. 24).*

Altri, invece, auspicano una trasformazione del rapporto di collaborazione verso un lavoro autonomo a tutti gli effetti. Per questi lavoratori l’ampliamento e il consolidamento della pluricommitenza è già in corso, la loro strategia è quella di ottenere una autonomia gestionale quanto maggiore possibile, anche se occorre rimarcare che non si tratta di progetti chiari e definiti, ma principalmente di auspici, soprattutto a causa della mancanza di strutture e supporti in grado di facilitare la transizione tra una forma occupazionale ed un’altra.

*“Vorrei aprire una partita Iva, perché in alcuni casi ti semplifica i rapporti con l’impresa, nel senso che gli costi meno. Penso che mi metterò assieme a degli amici e apriremo uno studio anche se in effetti non so come si può fare” (intervista n. 28).*

*“Comincio ad avere molti clienti. Ho trovato un posto dove aprire un mio studio. L’ho affittato, lo devo solo un po’ sistemare. Sono stanca di lavorare in casa. Ho bisogno di uno spazio dove accogliere i clienti e gestire le mie relazioni di lavoro” (intervista n. 30).*

La mancanza di chiarezza in molti intervistati circa il proprio futuro professionale, l’incertezza rispetto alla tipologia contrattuale entro la quale riconoscersi e di conseguenza la difficoltà ad identificarsi con una categoria specifica di soggetti inclusi nella ‘cittadella’ del lavoro, presenta dei risvolti di insicurezza nei riguardi dei progetti futuri, anche in riferimento alla propria vita privata.

L'assenza di certezze, l'esposizione ai rischi sociali, l'individualizzazione dei percorsi di vita, la neutralizzazione delle realtà istituzionali che in passato hanno assunto il ruolo di veri e propri regolatori della vita sociale moderna, come la famiglia, la politica e soprattutto il lavoro, paiono colpire anche i collaboratori da noi intervistati che spesso si trovano nell'impossibilità di proiettare il proprio orizzonte a lunga scadenza.

*“Tralasciando le parti buone dell'attività degli atipici quali effettivamente la possibilità di cambiare che a volte c'è (magari imposta ma successivamente ti accorgi che è stato un bene poter cambiare e ti ha potuto dare una maggiore appetibilità da parte del committente), la durata dei rapporti a tempo parziale o comunque reversibili, più economici per le imprese tendono a frammentare molto l'esperienza lavorativa. Siccome viaggiamo ancora antropologicamente su dimensioni di riconoscibilità e riconoscimento nel lavoro e attraverso il lavoro, io credo che sia molto importante questo e non vada mai perso di vista”* (intervista n. 1).

*“Per quanto riguarda i figli non so, nel senso che il mio desiderio è sempre stato quello di crearmi una famiglia e di portare avanti questa responsabilità, ma è difficile. Certo è che per l'acquisto di una casa che è tra i miei obiettivi principali, la cosa è estremamente difficile... purtroppo non la posso avere perché una banca non dà soldi ad un co.co.co”* (intervista n. 25).

*“Vorrei sposarmi ed avere figli, ma è una cosa destinata ad andare parecchio avanti. Sicuramente ci sarà, ma parecchio avanti. Al momento non mi sento ancora con le spalle coperte”* (intervista n. 2).

Per alcuni soggetti il lavoro è stato così duro e fagocitante che gli anni sono passati in fretta.

*“Senza accorgermene il lavoro mi ha richiesto molti sacrifici, ne traggio adesso coscienza; ho sacrificato lo sviluppo di una vita privata, figli. Questo tipo di lavoro che mi ha tenuto in pista per 10 anni in maniera forsennata, un po' anche per il mio carattere, so che all'infuori di quello che prendo non ho nulla, quindi, fare lezioni private, pagare i commercialisti, trovarmi lo studio. Ho obiettivi di vita, di qualità del lavoro che mi prendono tutte le energie, quindi, non sono mai 5 minuti seduta. Ho paura che alla fine tutto ciò mi abbia richiesto molti sacrifici”* (intervista n. 30).

La concitazione dei ritmi lavorativi, l'accumulo di differenti incarichi, l'iperlavoro, sono dei tipici aspetti documentati anche da altre ricerche svolte sul fenomeno del lavoro atipico (Grazioli, Dall'Agata, 1999; Addabbo, Borghi 2001; Rizza, 2003). La causa è spesso ricondotta alla forte esposizione dei collaboratori alle dinamiche di mercato, all'assenza di una rete di protezione sociale che fra l'altro conduce l'intervistata più sopra citata ad affermare che “all'infuori di quello che prendo non ho nulla”. Da questo punto di vista emerge la rilevanza delle problematiche legate all'assenza di una normativa giuridica strutturata in relazione ai contratti di collaborazione (come è noto le varie proposte di legge sino ad ora presentate sono tutte abortite) e di una regolazione dei rapporti di lavoro che non sia esclusivamente quella che fa riferimento al mercato.

*“Se ci fossero dei riconoscimenti da parte dello Stato... bisognerebbe rafforzare la nostra contrattualità che permetterebbe a chi è nella nostra situazione di avere maggiori tutele”* (intervista



n. 13).

*“Nel dibattito sulle modifiche del mercato del lavoro, se la piega più liberista prende corpo, il rischio è che anche le politiche di welfare producano un peggioramento della condizione di lavoratori totalmente flessibili che per essere appetibili devono comportare meno costi per l’impresa ed inoltre devono anche farsi carico autonomamente delle protezioni necessarie. In questo modo diventeresti un fuscello in balia delle intemperie”* (intervista n. 1).

*“Le tutele sono sicuramente insufficienti anche se in questi ultimi tempi qualcosa si è mosso per quanto riguarda la maternità o altre tutele ‘strappate con le unghie e con i denti’. Il problema che io sento più grave in assoluto è quello della previdenza. Il vero problema si presenterà quando tutte queste nuove generazioni di collaboratori arriveranno all’età della pensione”* (intervista n. 3).

Anche in relazione a questi aspetti critici, la gran parte degli intervistati ha espresso sentimenti di ostilità verso la definizione di un rapporto di lavoro che fosse il risultato di una libera contrattazione tra le parti. Ecco come si esprime una collaboratrice:

*“Mi fa schifo la libera contrattazione tra le parti, alla fine ci rimette il lavoratore”* (intervista n. 11).

*“Mi aspetto che ci sia una discussione reale che porti a risultati reali. Esiste questa forma di contratto, bene, che cosa possiamo fare?, regolamentiamolo non lasciamo che siano i datori a regolamentarlo”* (intervista n. 15).

Il deficit di regolamentazione e di tutele spesso denunciato dai collaboratori intervistati non implica, però la necessità di ripercorrere le tappe che sono state seguite per l’occupazione subordinata. Molti, infatti, hanno riconosciuto le differenze e quindi anche suggerito linee di azione possibili.

*“Ho bisogno sicuramente di tutele maggiori. Però io sono una sorta di libero professionista che mette a disposizione la propria opera di ingegno, ho un contratto di collaborazione. Io ho la libertà di avere più committenti, di gestire in maniera del tutto autonoma il mio orario di lavoro, non sono come quelle persone che devono andare in fabbrica a lavorare. Noi abbiamo bisogno di tutele specifiche, differenti, ci vogliono opportunità, formazione. Non siamo lavoratori interinali”* (intervista n. 5).

*“Occorre che ci siano norme contrattuali sufficientemente chiare anche all’interno di una varietà di forme possibili. Credo poi che debbano essere previsti degli ammortizzatori sociali che consentano, per esempio, nella prima parte della vita di continuare di formarsi ed aggiornarsi ma che prevedano anche delle forme di protezione nel caso in cui si interrompa quel circuito di collaborazioni che è ad alto rischio. Potrebbe esserci una cassa previdenziale che copra questi costi e permetta di utilizzare i periodi di inattività per delle attività formative. Cioè non semplicemente una retribuzione del tipo indennità di disoccupazione ma vincolata a periodi di formazione che ti mettano in contatto o con nuovi committenti o che ti permettano comunque di incrementare la tua professionalità”* (intervista n. 2).

*“Secondo me bisognerebbe intervenire molto sulla maternità, io sono rimasta scandalizzata per quello che mi ha raccontato una mia amica, in due anni ha avuto due figli, gli hanno dato un milione o due al massimo, questo è da manifestazione in piazza. Sulla maternità sono tante le cose da dire, bisognerebbe rivoluzionare il rapporto tra lavoro produttivo ed attività di riproduzione sociale. Immagino sistemi diversi come la Germania che hanno facilitato queste cose per i giovani, noi diventeremo un popolo di novantenni perché politiche che facilitano la conciliazione tra lavoro ed attività di cura non ci sono. In questi 10 anni non credo di essermi mai sentita una volta in grado di potere affrontare questo discorso in termini materiali, cioè, come avrei potuto affrontare la cosa ... mai perché non avevo lo spazio, la mia sopravvivenza quotidiana dipende dal mio lavoro, come femmina vorrei sottolineare questo aspetto”* (intervista n. 30).

È necessario sottolineare che questi aspetti legati alle lacune nel sistema delle tutele, ostacolano i progetti dei singoli in relazione all'evoluzione del lavoro nella direzione di un transito all'occupazione autonoma. Altrettanto penalizzanti paiono la difficoltà di accesso al credito e la scarsa fiducia che il sistema economico e istituzionale accredita alle giovani generazioni. Di conseguenza, la famiglia di origine tende spesso a svolgere un ruolo vicario, contribuendo a perpetuare fenomeni di ineguaglianza tra chi già proviene da un ambiente agiato in grado di garantire opportunità in termini di istruzione, sostegno economico e supporto alla propria carriera professionale e chi non ha questa 'fortuna' e risulta, quindi, doppiamente svantaggiato.

*“Senza i miei alle spalle non avrei avuto nessuna credibilità in banca”* (intervista n. 28).

Forse anche a causa di questo sentimento di distacco condiviso dalla maggior parte dei collaboratori intervistati verso i criteri di inclusione utilizzati dal mondo delle istituzioni sociali, economiche e finanziarie, è possibile notare una certa estraneità da parte degli intervistati anche rispetto alle strutture associative tradizionali, sia di emanazione sindacale che imprenditoriale. Prevale un certo isolamento, una difficoltà di autocollocazione, di identificazione con una categoria professionale. Ciò non genera ostilità verso le organizzazioni di rappresentanza, ma una forma di disorientamento e di scarsa conoscenza dei servizi a disposizione. Tuttavia, in alcuni casi questi ultimi sono utilizzati.

*“Sicuramente ho bisogno di una consulenza relativa alle norme che regolano il rapporto di lavoro (funzione che oggi è lasciata ancora molto alla buona volontà dei committenti). Io piano piano ho dovuto imparare per i fatti miei quali sono i contributi e le tasse che devo pagare sui miei compensi. Per mia scelta personale non aderisco a nessuna organizzazione, anche se quando ho avuto occasione di contattarli ho comunque avuto una buona impressione. Ho avuto l'impressione che fossero persone competenti e che si attivassero per fornire le soluzioni richieste ed ho trovato la consulenza che cercavo”* (intervista n. 8).

*“Ho soprattutto bisogno di dettagli sul tipo di contratto: quali erano i vari obblighi delle due parti, quale era la legislazione che coinvolgeva questo tipo di contratto. Per saperne di più sono andato a chiedere a loro”* (intervista n. 7).

La maggior parte degli intervistati ritiene fondamentale un intervento dei sindacati per la contrattazione di forme di tutela minime omogenee a tutti i collaboratori, visto che l'attuale deregolazione ed individualizzazione dei rapporti di lavoro pare, in generale sfavorire un po' tutti, soprattutto nel lungo periodo.

Interessante a questo proposito ci è parsa l'iniziativa adottata dai collaboratori di uno degli enti bolognesi da noi individuati, concretizzatasi nella formazione di una struttura di rappresentanza interna degli atipici, con la elezione di un *leader* con mandato di contrattazione con la controparte. Ciò ha condotto ad una profonda discussione rispetto al rinnovo del contratto di lavoro dei collaboratori che ha visto l'intervento sotto forma di consulenza esterna da parte delle due strutture più rappresentative del sindacato, vale a dire Nidil Cgil e Alai Cisl, con risultati ottimi, sia sotto l'aspetto del miglioramento delle condizioni di lavoro, sia per quanto concerne il tentativo di arginare le attuali tendenze alla deregolazione ed individualizzazione dei rapporti di impiego, collettivizzando ed omogeneizzando problematiche comuni a tutti (ferie, malattia, previdenza integrativa, ecc.). In relazione a questa comunque positiva esperienza, riportiamo il parere espresso da un'intervistata in riferimento alle più complessive strategie dei rappresentanti dei lavoratori.

*“Il sindacato dei dipendenti... ma forse questo dipende più dalle persone, l'ho trovato un po' pauroso, poco coraggioso; loro hanno sempre avuto la tendenza a smorzare i toni di fronte a certe richieste che comunque erano sempre molto tranquille. Il nostro sindacato, invece quello degli atipici l'ho visto un po' più deciso..., anche se qualsiasi cosa dipendeva da una nostra iniziativa, a quel punto i sindacati ci hanno seguito e in sede di trattativa sono stati indispensabili perché la loro preparazione è comunque migliore della nostra. Dal punto di vista strategico li ho trovati deboli, cioè sul come agire per produrre degli effetti. Per cui tutta questa serie di iniziative che abbiamo fatto anche ultimamente, non è partita dal sindacato... Dal punto di vista strategico (cosa fare, come agire per smuovere, per raggiungere obiettivi ecc.) li ho trovati poco propositivi, è una preparazione alla base che manca. Hanno più la preparazione di tipo contrattualistico, ma non sanno pianificare le azioni; su questo secondo me il sindacato dovrebbe molto lavorare, soprattutto in questo momento, per le cose che accadono nel mondo del lavoro. Il che vuol dire non solo adottare azioni forti, ma vuol dire relazionarsi, organizzarsi, proporre una serie di passaggi alternativi... ecco, su questo li ho trovati proprio deboli”* (intervista n. 3).

### 7.3.5. Riflessioni di sintesi

Sulla base dei dati di ricerca a nostra disposizione è possibile affermare che la diffusione di forme contrattuali atipiche ed ibride, generi una maggiore fluidità nel funzionamento del mercato del lavoro, favorito, come abbiamo visto, dal generale processo di flessibilizzazione oggi in atto nei regimi di protezione dell'impiego. Mutamenti di tipo istituzionale nella regolazione del mercato del lavoro hanno reso disponibili nuovi meccanismi di entrata nell'occupazione meno selettivi, soprattutto per i giovani e le donne<sup>[6]</sup>.

A questo proposito dalle interviste emerge come tra i collaboratori intervistati siano presenti impieghi di qualità e ad alta professionalizzazione ed altri con contenuti più routinari che non sembrano aprire prospettive in termini di qualificazione, mentre contestualmente, come la ricerca mostra, tende ad estendersi una zona grigia il cui lato debole è rappresentato da persone spesso in rapporto con un solo

o pochi clienti/committenti, dotati di scarse possibilità negoziali e strategiche.

Se, dunque, gli elementi di flessibilità possono avere risvolti positivi quando si traducono in flessibilità oraria, cioè nella possibilità di poter gestire i propri tempi di lavoro compatibilmente con gli altri tempi della vita, come ad esempio quelli da dedicare alla famiglia, d'altro canto molti intervistati hanno sottolineato anche aspetti problematici. Ad esempio, la flessibilità salariale e l'intermittenza degli incarichi di collaborazione produce spesso un'oscillazione, anche verso il basso, dei compensi. Elemento che deriva dall'individualizzazione del rapporto di lavoro di cui a volte sono vittima i collaboratori che sfocia inevitabilmente in una competizione al ribasso dei costi.

Ciò fa emergere anche un elemento di incertezza che si esplicita, oltre che nella incostanza delle entrate economiche, in un'altra caratteristica della flessibilità, riassumibile nello slogan "basta col lungo termine". I rapporti di lavoro, infatti, nel caso dei collaboratori intervistati, hanno una durata media che va da pochi mesi ad un anno. Anche se spesso c'è continuità tra i diversi incarichi, viene da chiedersi se cambiare di frequente lavoro contribuisca ad accrescere le competenze professionali. Il rischio è che si produca quel fenomeno che può colpire chi si muove all'interno di una rete flessibile e che fa riferimento alle cosiddette "perdite in retrospettiva" (Burt, 1992). Visto che spesso chi transita da un posto di lavoro ad un altro ha poche informazioni su quali saranno le conseguenze della sua scelta, finisce per comprendere solo *ex post* di avere preso la decisione sbagliata. Di fronte a questi dilemmi, l'analisi delle interviste parrebbe suggerire che l'aspetto decisivo in grado di discriminare tra i differenti lavoratori sia il livello di competenze e di conoscenze che le singole esperienze occupazionali permettono di accumulare. Per alcuni, infatti, le opportunità di lavoro si riproducono facilmente e costituiscono esperienze professionalmente arricchenti, mentre per altri, l'accumulazione e l'accre-scimento di competenze è, di fatto, inesistente, essendo il singolo rapporto di lavoro sempre analogo al precedente.

Un aspetto da non sottovalutare, inoltre, è quello che fa riferimento alla rete di protezione familiare a disposizione del soggetto; quando questa è forte, le persone tendono a selezionare le proposte di collaborazione ed a scegliere solamente quelle potenzialmente più arricchenti e qualificanti, prefigurando, in questo modo, un percorso ascendente nel mercato del lavoro; al contrario un'assenza della famiglia o una sua scarsa consistenza costringe gli attori ad accettare qualsiasi rapporto di lavoro con il rischio di rimanere intrappolati in occupazioni precarie.

Emerge così il problema di dare un senso alle varie esperienze professionali; convenzionalmente ciò avviene attraverso l'opportunità di fare carriera all'interno di un'organizzazione. È questo il caso dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato, i quali possono acquisire, grazie a processi di addestramento svolti nel tempo all'interno delle unità produttive di appartenenza, particolari specializzazioni, tali da creare carriere interne con un'ampia progressione retributiva.

Profondamente diversa è invece la condizione dei collaboratori coordinati e continuativi intervistati, i cui contratti sono sempre a termine. Per essi, a causa del rapporto di lavoro instaurato, non esistono opportunità di carriera interna ed il problema fondamentale è quello di non uscire dal mercato. Da questo punto di vista sarebbe auspicabile la strutturazione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite associato ad efficaci opportunità formative che, se coordinati potrebbero favorire la configurazione di carriere realmente e non solo formalmente autonome. Non è, dunque, il frequente cambiamento di lavoro ad accrescere le competenze; è, al contrario, l'effettiva esperienza di lavoro svolta e l'autonoma attività di aggiornamento e perfezionamento da parte del singolo a permettere al collaboratore di "mantenere la posizione" o migliorarla. Proprio in riferimento

all'aspetto formativo, dalla nostra indagine emerge che la richiesta da parte dei collaboratori è rivolta ad opportunità in grado di permettere l'affinamento delle loro competenze specialistiche in forma gratuita ed attraverso la possibilità di stabilire contatti con i docenti e rapporti con gli altri allievi che consentano lo scambio di conoscenze, saperi, relazioni.

Ciò potrebbe costituire un tassello nell'opera di creazione e di stabilizzazione di reti di relazione tra i lavoratori ed i possibili committenti. Sotto questo profilo la rete può funzionare in vari modi: da un lato, come messo in luce dalla nostra ricerca, favorisce l'ingresso nel mondo del lavoro e dall'altro per i già occupati, fluidifica la costruzione e/o il mantenimento di un insieme di contatti personali con possibili committenti. La questione cruciale è che oggi non è per lo meno conosciuta ed utilizzata una struttura di supporto in grado di svolgere questa importante funzione; sia che essa sia stata costituita dagli stessi collaboratori in modo informale, oppure messa a disposizione da altri soggetti associativi, soprattutto, in questo caso, datoriali.

Per quanto riguarda le forme di regolazione dei rapporti di collaborazione, l'istituzione attualmente egemone, come è noto, è quella del mercato (visto che gli interventi di welfare sono per questi lavoratori totalmente residuali). Sotto questo profilo, l'infrastruttura istituzionale che regola le condizioni e le relazioni di lavoro nell'ambito delle nuove forme di occupazione semi-indipendente parrebbe favorire una tendenza alla individualizzazione ed atomizzazione dei soggetti. Ciò che è possibile spesso osservare nelle disposizioni cognitive e nei comportamenti reali dei soggetti da noi intervistati, è una tendenza ad agire ed a ragionare come se essi stessi fossero imprese isolate e non cooperative, con una conseguente prevalenza di orientamenti volti al raggiungimento del *self interest* personale a breve termine ed una accentuata competitività che erode quelle dimensioni che limitano i comportamenti motivati dalla ricerca del tornaconto individuale.

Urgente ci pare, sotto questo profilo, la presa di coscienza delle esigenze innovative di cui sono portatori i collaboratori intervistati. La crescente fluidità che caratterizza le nuove forme di lavoro semi-autonomo da noi indagate dovrebbe essere accompagnata da una necessaria riorganizzazione del complesso di garanzie sociali da molti auspicata, ma poco praticata, che non potrà più essere fondata sulla tipologia del rapporto di lavoro di matrice industriale, penalizzante per la moltitudine crescente di individui che intrattengono un rapporto "atipico" con il mercato del lavoro, quanto su un insieme di opportunità, servizi e diritti legati ai contenuti di innovazione rappresentati dalle nuove forme di occupazione non standard.

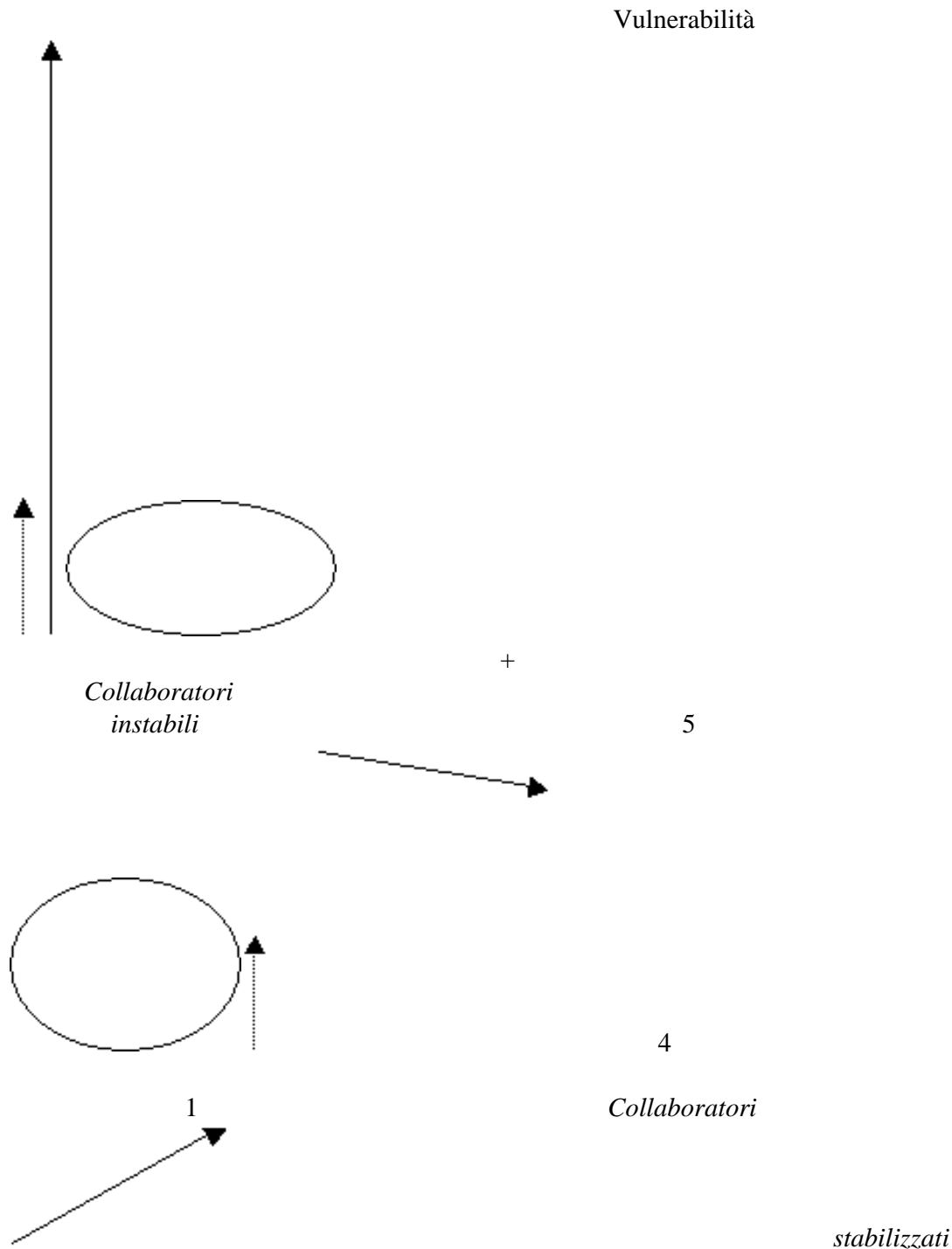
Da queste considerazioni e sulla base dell'approfondimento empirico da noi condotto è possibile dunque affermare, in conclusione, che le condizioni dei collaboratori siano diversificate. Da questo punto di vista è possibile individuare almeno quattro distinte categorie fra i soggetti intervistati (come messo in luce dal grafico 7.1).

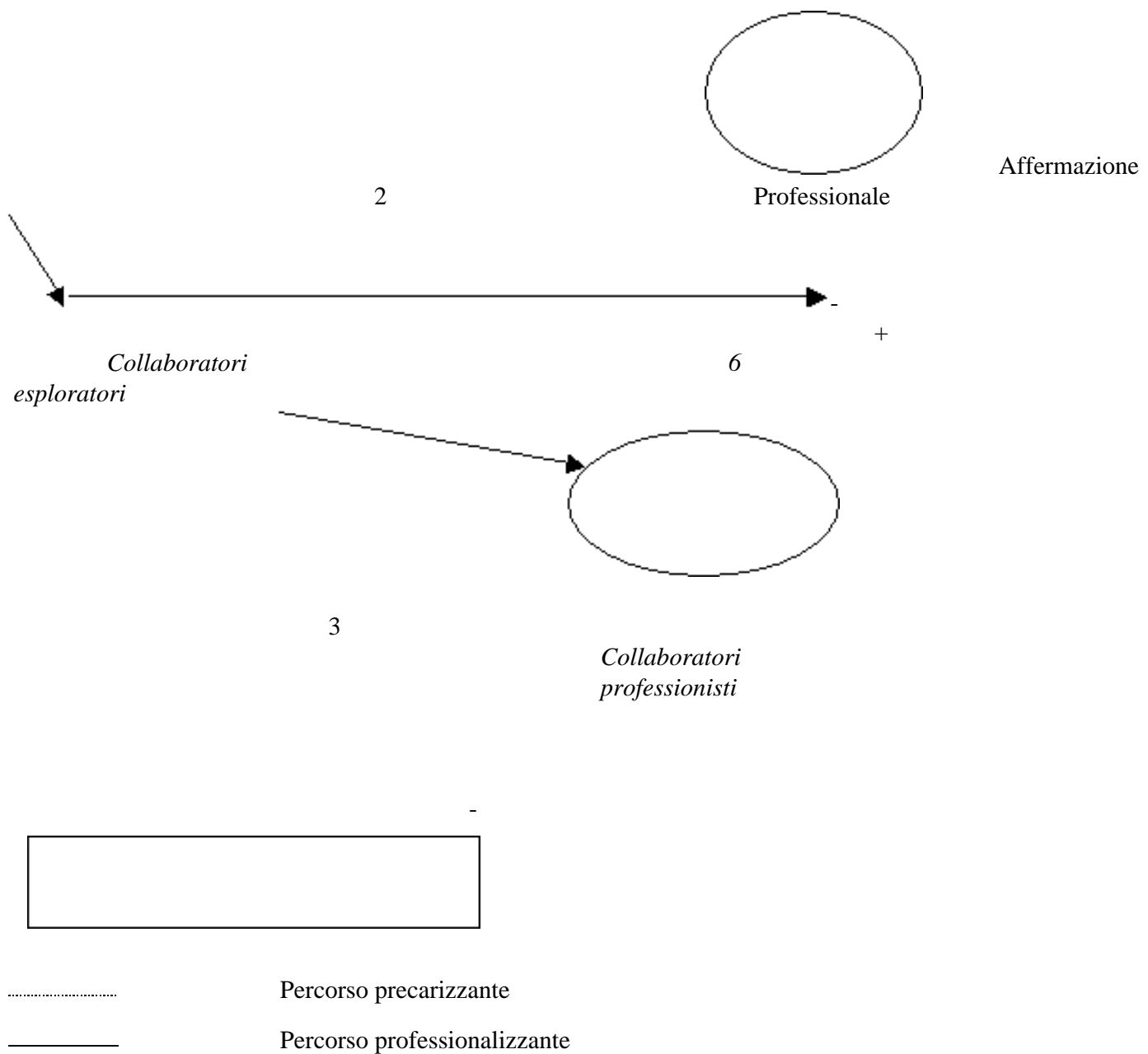
Innanzitutto vi sono i collaboratori che sono in una fase di *esplorazione* del mercato del lavoro. Da poco vi hanno fatto il loro ingresso ed il loro obiettivo prioritario è di accumulare esperienze, spesso variegata, anche in riferimento ai contenuti di crescita professionale che questi possono offrire. Si tratta di persone in giovane età, in fase di affinamento delle proprie competenze da ottenere attraverso l'esperienza concreta di lavoro, con livelli di istruzione elevati, ma che non hanno ancora definito il proprio percorso professionale. Svolgono attività lavorative dotate di differenti livelli di qualificazione, ma proprio per la scarsa maturità professionale raggiunta non sono ancora consapevoli di avere avviato esperienze che potrebbero portare ad esiti virtuosi oppure ad effetti precarizzanti. I percorsi che è possibile individuare per questi soggetti (evidenziati dalle frecce del grafico)

propongono traiettorie di vulnerabilità (freccia n. 1) o di crescita che possono condurre, sia ad una stabilizzazione della propria condizione (freccia n. 2), sia, anche se più raramente, ad una collocazione tra coloro che definiremo come professionisti (freccia n. 3).

Le esigenze di cui sono portatori fanno soprattutto riferimento all'offerta di percorsi formativi adeguati, a servizi efficaci di incrocio domanda-offerta di lavoro e di sviluppo di carriera, a puntuali attività di orientamento professionale, nonché ad ammortizzatori sociali coordinati con gli elementi formativi e di orientamento cui abbiamo fatto cenno, in grado di sostenerli in questo periodo 'esplorativo' che può dare adito a periodi di intermittenza tra lavoro e disoccupazione.

*Graf. 7.1 - Le categorie e le traiettorie dei collaboratori*





In secondo luogo abbiamo individuato i *collaboratori stabilizzati*. Si tratta di quei soggetti che hanno maturato ormai diversi anni di esperienza professionale; possono contare per lo più su un rapporto solido di monocommittenza, spesso arricchito da episodi di collaborazione occasionale, comunque non continuativi nel tempo. Hanno stabilizzato la loro condizione di collaboratori, soprattutto perché apprezzano l'attività svolta, i margini di autoorganizzazione che garantisce, la sua flessibilità gestionale. Per costoro sono individuabili più comunemente due percorsi possibili: il primo (freccia n. 5) va verso la vulnerabilità e la precarizzazione ed è generato principalmente dal rischio di rottura del rapporto con il committente principale; il secondo (freccia n. 6) è invece caratterizzato da una diminuzione della vulnerabilità, associata all'acquisizione di una maturità professionale maggiore e ad una diversificazione e stabilizzazione dei propri clienti/committenti.

Questi collaboratori necessitano soprattutto di servizi di sviluppo di carriera, di un sistema del credito maggiormente aperto nei loro confronti e disposto ad investire in coloro che hanno buone idee e discrete prospettive occupazionali, di una formazione più mirata alle proprie specifiche esigenze specialistiche di qualificazione. Per questi lavoratori sarebbe importante poter disporre di un sistema

di certificazione delle competenze acquisite e di un supporto in relazione alla gestione della rete dei possibili committenti. Inoltre, visto la prevalente monocommittenza, importante sarebbe la messa a punto di tutele di welfare in grado di proteggerli da rotture con il principale datore di lavoro, coordinate con servizi di riqualificazione, orientamento ed incrocio domanda-offerta.

La terza categoria che scaturisce dalla nostra ricerca fa riferimento a collaboratori *instabili*, ossia soggetti che, nonostante il medio livello di istruzione e l'esperienza di lavoro maturata, si trovano in qualche modo intrappolati in percorsi di precarizzazione. Sono persone vulnerabili ed insoddisfatte del rapporto di collaborazione attuale che su di esse ha effetti logoranti. Elementi che inducono questi soggetti a ricercare una trasformazione del rapporto di collaborazione in un'occupazione alle dipendenze. Tuttavia non si può escludere che la prospettiva di nuove opportunità e l'allontanamento dall'attuale contesto 'vulnerante' possano generare percorsi di stabilizzazione (freccia n. 4).

Per questi lavoratori sarebbero opportuni interventi di protezione sociale e di sostegno nei non infrequenti periodi di disoccupazione, oltre che servizi di qualificazione ed orientamento in grado di accrescere le loro competenze, favorendo un transito verso il lavoro subordinato o la costruzione di una più solida condizione di collaboratore.

Infine abbiamo individuato la categoria dei *professionisti*, soggetti tendenzialmente pluricommittenti che lavorano prevalentemente presso il proprio domicilio o presso uno studio professionale già costituito o in via di costituzione. La loro propensione è quella di trasformare il rapporto di collaborazione in un'occupazione totalmente indipendente, sia operando da soli, sia aggregandosi ad altri. Questi attori possono contare su alti guadagni, su rapporti di fiducia e stima con i propri datori di lavoro ed esprimono esigenze soprattutto in relazione all'ottenimento di condizioni migliori di credito da parte degli istituti finanziari, nonché riguardo alla strutturazione di una rete di supporto nella facilitazione dei rapporti con possibili nuovi clienti e, più in generale, nella gestione delle relazioni con il mercato.

In sintesi, dunque, in riferimento alle dimensioni indagate nel corso delle interviste ed alle esigenze espresse dai collaboratori è possibile segnalare alcuni elementi sui quali intervenire.

- *La formazione* che è percepita dai soggetti intervistati come un'esigenza imprescindibile, al fine di aumentare le proprie competenze professionali e rendersi, in questo modo, competitivi ed appetibili sul mercato del lavoro. Essa dovrebbe essere garantita a tutti e non solo ai dipendenti degli enti con i quali i collaboratori hanno un rapporto professionale, come accade oggi. Purtroppo le forme di supporto esistenti sono poco conosciute, mentre i percorsi formativi offerti non sono, secondo l'opinione degli intervistati, sufficientemente personalizzati e ritagliati sugli effettivi contenuti dell'attività svolta.

- *I servizi per l'impiego* dovrebbero sostenere maggiormente la mobilità del lavoro, l'orientamento, l'incrocio domanda-offerta, attraverso servizi qualificati in grado di facilitare la transizione da un'occupazione ad un'altra. È importante, a questo proposito, non solo offrire servizi comuni a tutti i lavoratori atipici, ma anche diversificarli in funzione delle diverse caratteristiche dei contratti atipici e del differente livello di formazione, professionalità e competenze dei lavoratori.

- Sarebbero auspicabili interventi volti a favorire l'incremento della densità della *rete di relazione* di cui possono disporre i collaboratori, al fine di promuovere lo sviluppo di una loro reale autonoma identità professionale che forse garantirebbe una maggiore visibilità, indispensabile per ottenere riconoscimento sociale e maggiori diritti, oggi quasi totalmente assenti.



- Quest'ultimo punto è in diretta connessione all'aspetto relativo alle tutele ed al sistema di *contrattazione e di rappresentanza*. Maggiore unione e condivisione delle problematiche occupazionali fra i collaboratori potrebbe favorire un allargamento del loro potere contrattuale, attraverso la sperimentazione di nuove forme di mutualismo in grado, forse, di superare le attuali difficoltà causate dalla farraginosità del sistema di rappresentanza degli atipici. Un esempio in tal senso è, come abbiamo visto, quello basato sull'esperienza di auto-organizzazione messa in atto dai collaboratori di un ente oggetto della nostra indagine che ha portato ad una vera e propria contrattazione sulle condizioni di lavoro con esiti estremamente positivi.
- Il *sistema del credito* rappresenta un altro elemento critico sul quale intervenire. Come abbiamo visto molti intervistati auspicerebbero una trasformazione del contratto di collaborazione in un impiego autonomo. Attualmente però, secondo la loro testimonianza, proprio la mancanza di fiducia, soprattutto da parte delle banche, in coloro che non hanno nulla da offrire che le proprie idee ed il proprio spirito di iniziativa, non permette lo sviluppo di un autonomo percorso professionale. Sarebbero auspicabili, quindi, interventi di sostegno al credito in favore degli atipici, così come accade per altri lavoratori, mentre l'esperimento del prestito d'onore che così ampio successo ha avuto per la creazione di un lavoro indipendente da parte di chi era disoccupato, potrebbe rappresentare uno stimolo da seguire in favore della costruzione di percorsi di autonomia per gli atipici.
- Il sistema delle tutele, estremamente penalizzante nei confronti dei collaboratori, con inesistenti strumenti di ammortizzazione sociale ed una rete di sostegno estremamente carente. Sarebbero auspicabili maggiori interventi nella tutela della salute, nel sostegno nei periodi di intermittenza tra un lavoro ed un altro, nella costruzione di una soddisfacente previdenza sociale, nella promozione della maternità.

---

[1]. Sono da attribuire a Roberto Rizza i paragrafi 7.1 e 7.3 ed a Stefano Grandi il paragrafo 7.2.

[2]. Cfr., a questo proposito, le leggi n. 142 e 241, emanate entrambe nel corso dell'anno 1990.

[3]. Importante, in questa ottica, è stata la promulgazione del d. l. n. 77/1995 che ha inteso introdurre nuove modalità di gestione finanziaria e contabile degli Enti locali. Attraverso questo strumento, il programma di bilancio dell'ente locale, da una parte autorizza la spesa in fase gestionale, e dall'altra favorisce l'istituzione di un piano esecutivo di gestione (*Peg*) volto all'individuazione di servizi, centri di costo e relativi responsabili, cui spettano compiti gestionali e mezzi finanziari adeguati. Al sistema di programmazione di bilancio degli Enti locali, fondato sul rapporto sequenziale tra programmazione, gestione e controllo, viene, di conseguenza, attribuita la valenza di strumento di programmazione con forti implicazioni di natura organizzativa. Il bilancio annuale di previsione si configura, in questo quadro, come un vero e proprio documento di programmazione per l'anno successivo, mentre il *Peg*, deliberato sulla base del bilancio annuale, determina gli obiettivi di gestione, nonché le dotazioni finanziarie per ciascun servizio e centro di costo. Da questo punto di vista, la relazione previsionale e programmatica è connotata dall'indicazione di elementi generali riguardo alla popolazione, alle caratteristiche economiche del territorio e dei servizi dell'en-te, con l'individuazione di risorse umane e tecnologiche, che comprendono relative fonti di finanziamento. La restante parte della relazione previsionale è invece incentrata sulla specificazione di programmi e spese, finalità e risorse assegnate.

[4]. La Provincia di Bologna non è stata tuttavia in grado di fornire il dato relativo ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa essendo questi gestiti da ciascun singolo servizio.

[5]. Allo scopo di effettuare un confronto con la situazione della Provincia per la quale non sono disponibili dati sull'occupazione atipica diversa dal tempo determinato, il dato riportato è ottenuto sottraendo dagli organici complessivi riportati nella tabella n. 7.1 (15.649 unità) i 708 collaboratori, i 30 lavoratori temporanei ed i 36 soggetti che svolgono l'attività di telelavoro.

[6]. Come è noto le principali modalità di ingresso nel mercato del lavoro in forma cosiddetta atipica sono i contratti a tempo determinato, il *part time*, il lavoro interinale, i contratti di formazione lavoro, le differenti forme di collaborazione. In alcune regioni italiane, soprattutto al nord, più della metà degli ingressi, ormai, sono atipici.

## 8. Considerazioni conclusive

di *Michele La Rosa*

Il lavoro atipico è un fenomeno ormai consolidato e rilevante anche all'interno della Regione Emilia-Romagna. Le conseguenze sociali ed economiche prodotte dal diffondersi della flessibilità occupazionale, descritte in numerose ricerche nazionali e regionali, cominciano ad essere, almeno in termini generali, individuate e precisate. La risultanze della nostra ricerca che abbiamo presentato in questo volume, sottolineano, ancora una volta, come la diffusione della flessibilità nel mercato del lavoro non possa essere riduttivamente interpretata né come mero strumento di riduzione dei costi d'impresa né come utile meccanismo normativo di accoglimento e disciplina delle esigenze professionali emergenti dell'offerta di lavoro. Essa infatti si manifesta nel sociale in maniera molto complessa in relazione alle disposizioni ed alle condizioni oggettive e soggettive di riferimento e può generare scontento, incertezza e dipendenza ovvero soddisfazione, "padronanza" occupazionale e/o solida autonomia professionale. Ciò che è risultato in proposito come comune ai due settori produttivi e territoriali, pur tanto differenti, presi in considerazione nella presente indagine è quindi la necessità di pensare a norme e a iniziative di governo pubblico della flessibilità, in modo tale che questa possa realmente essere vissuta come veicolo di espressione delle emergenti capacità sociali e di valida risposta per entrambi i soggetti coinvolti alla emergente mutabilità del mercato. Questo significa che la flessibilità può diventare una risorsa sociale se si parte dal rifiuto di un suo utilizzo come mero strumento di riduzione dei costi di produzione e se viene adeguatamente ricompresa all'interno di una struttura di regole trasversali ai diversi contratti flessibili composte da diritti, tutele e servizi in grado di bilanciare l'incertezza e i costi personali e sociali del suo utilizzo.

Per quanto riguarda il lavoro parasubordinato in particolare, lavoro che esprime i più forti caratteri di novità e atipicità rispetto al lavoro *standard*, le sue dinamiche di diffusione nel mercato del lavoro regionale e i contenuti delle esperienze soggettive a questo collegate sono poi, certamente, ancora da localizzare e comprendere con

precisione. Tale deficit interpretativo - come anche questa ricerca empirica ha messo, crediamo, ben in risalto - è accentuato dal fatto che a seconda delle caratteristiche strutturali dei singoli “campi” produttivi all’interno dei quali il lavoro parasubordinato è agito, mutano le criticità e le disposizioni soggettive alla sua pratica. I due territori analizzati, Rimini e il loisir, Bologna e il terziario pubblico, hanno infatti messo in chiara evidenza come ad alcune criticità condivise si associno problemi ed opportunità specifiche connessi alle caratteristiche sociali ed economiche proprie dei singoli contesti.

In proposito, per quanto riguarda specificatamente la provincia di Rimini e il loisir, ha sorpreso il fatto che nonostante le caratteristiche di questo settore siano disposte, diremmo per natura delle sue pratiche produttive, alla flessibilità e alla atipicità, non è emersa qui una pronunciata diffusione quantitativa del lavoro parasubordinato<sup>[1]</sup>. Difficile dire se con le riforme appena approvate dal governo in carica con la delega 848-bis, e in particolare con l’introduzione dell’istituto della *certificazione* dei rapporti di lavoro, tale situazione cambierà. Attualmente, in ogni caso, le imprese del loisir preferiscono continuare ad assumere attraverso contratti di lavoro atipico dipendente (come il tempo determinato) e/o utilizzare manodopera in nero. Per quanto riguarda gli aspetti soggettivi i dati qualitativi raccolti hanno evidenziato come i lavoratori parasubordinati che, comunque, agiscono nel loisir siano caratterizzati dalla condivisione di una spiccata propensione all’autonomia lavorativa e che, a parte coloro che hanno già sviluppato professionalità elevate e in virtù di ciò hanno raggiunto ottime posizioni professionali (i *manager del loisir*), hanno bisogno di maturare e “raffinare” il loro ancora incerto profilo professionale. In quest’ottica la pratica della formazione professionale diventa uno strumento importante e necessario; per poter essere realmente efficace ed intercettare l’interesse dei lavoratori deve essere impostata però (nel metodo e nei contenuti) in modo innovativo e originale. Da un punto di vista prettamente operativo e in risposta agli atteggiamenti rilevati, la nostra proposta in merito è stata quella della creazione di una “Scuola per la promozione delle professionalità del loisir”, avente lo scopo prioritario, oltre che fornire formazione *ad hoc*, di stimolare ed accompagnare la nascita di quelle attività che possono configurarsi come imprenditoriali di settore. Tale istituto potrebbe assumersi, oltre al coordinamento didattico dei corsi, un ruolo istituzionale di garanzia per permettere forme convenienti di credito finanziario per lo *start-up* d’impresa, o nel caso di lavoratori parasubordinati che mirino allo sviluppo di ditte individuali, a fondi di liquidità opportunamente messi a disposizione dagli Enti locali e dalle Associazioni di categoria. La sfida su scala globale che il turismo riminese sta affrontando e deve affrontare negli anni a venire abbisogna infatti, certamente, dello sviluppo di elevate e

innovative professionalità per alzare il livello qualitativo dell'offerta dei servizi. D'altronde tale obiettivo non si può perseguire efficacemente se non contrastando, contemporaneamente, la pratica diffusa, per niente scalfita dall'introduzione del lavoro atipico, del lavoro irregolare. A questo fine crediamo che l'unica soluzione sia promuovere con decisione un'azione realmente congiunta e concertata dei diversi attori del sistema al fine di trovare una soluzione<sup>[2]</sup> che sia il frutto di un rinnovato e da rinnovare *partenariato sociale*, vero protagonista assente, ci è parso, di questo settore produttivo.

Per quanto riguarda il terziario pubblico a Bologna, i mutamenti organizzativi più di recente intervenuti in questo settore hanno ampliato, come già osservato, la necessità di dotarsi di risorse umane competenti da impiegare, anche con contratti a termine nell'ambito di progetti specifici. L'amministrazione pubblica, da questo punto di vista, non pare essere più (se mai lo è stata) il ritratto della macchina burocratica orientata all'adempimento di procedure di *routine* fondate su atti formali, quanto una moderna istituzione volta al raggiungimento di risultati concreti. Non deve stupire, dunque, che in un settore ad occupazione prevalentemente impiegatizia sia presente una crescente diffusione di lavoro parasubordinato ed atipico, che presenta, almeno in parte, forti caratteri di 'imprenditorialità' ed elevate dosi di autorganizzazione. Dall'indagine svolta emerge, come abbiamo visto, un quadro complesso e differenziato dei contratti atipici utilizzati nel settore pubblico; questa modalità occupazionale può impegnare, infatti, soggetti alle prime esperienze di lavoro e dunque in fase di formazione e di definizione del proprio percorso, oppure persone da tempo inserite nel circuito delle collaborazioni che possono contare su una certa stabilità occupazionale maturata attraverso un rapporto di fiducia con il committente, oppure ancora individui intrappolati in percorsi precari, instabili che vivono la collaborazione come un rapporto di lavoro poco appetibile e appagante. Infine, una parte dei soggetti intervistati presenta un profilo molto simile a quello della libera professione, potendo avvalersi di un parco clienti/committenti moderatamente ampio e prospettive di carriera rosee.

Questa differenziazione nelle condizioni occupazionali concrete e nelle prospettive di carriera implica, evidentemente, un dosaggio di interventi (tra i quali abbiamo segnalato l'aspetto relativo alla formazione professionale, ai servizi per l'impiego, al sistema di contrattazione e di rappresentanza, al credito, alle reti associative e di relazione dei lavoratori atipici, alle tutele a questi ultimi rivolte) che vanno ritagliati *ad hoc* sui singoli gruppi di collaboratori individuati. Tali azioni positive, se realizzate con puntualità, efficacia e coerenza potrebbero per lo meno affievolire la vulnerabilità sociale ed economica alla quale sono esposti i lavoratori con occupazioni a termine ed

instabili, tutelando la continuità del loro reddito e la praticabilità di scelte impegnative (ad esempio acquistare una casa), favorendo la costruzione di percorsi virtuosi all'interno di un mercato del lavoro flessibile, attenuando le conseguenze più negative, soprattutto per i soggetti meno professionalizzati, dell'individualizzazione dei rapporti di impiego connaturata al mondo delle collaborazioni, promuovendo, infine, attraverso un sistema di tutele ed opportunità, l'integrazione sociale degli atipici e l'esercizio dei diritti di cittadinanza.

Tali elementi ci paiono troppo rilevanti per essere fatti cadere nel vuoto. Da questo punto di vista, le organizzazioni del terziario pubblico, limitatamente alle azioni concrete che sono in grado di mettere in campo, potrebbero sperimentare *percorsi di apprendimento organizzativo*, facendo tesoro del contributo di conoscenza e competenza offerto dai lavoratori atipici che temporaneamente o più stabilmente collaborano con esse. Si tratterebbe di pianificare un sistema di gestione degli atipici capace di creare un contesto di reciproca fiducia, coinvolgendo maggiormente questi soggetti nelle scelte organizzative e promuovendo nei loro confronti percorsi di crescita professionale (ad esempio attraverso la formazione professionale prevalentemente rivolta ai lavoratori assunti).

Propedeutica ci pare a questo proposito, la costruzione e l'avviamento di un Osservatorio permanente, se non sul lavoro atipico in generale (ora in attesa dell'attuazione delle numerose deleghe previste dalla recente legge di riforma del mercato del lavoro) forse obiettivo troppo complesso e 'difficile' da governare nelle condizioni odierne, almeno sul lavoro atipico in specifici settori (loisir riminese; pubblica amministrazione bolognese). Ma per avviare tale 'azione' che sarebbe per la verità grandemente utile sia alle imprese sia ai soggetti per le innumerevoli ragioni già peraltro esposte nel corso del volume, occorre iniziare con il conoscere (prima ancora che governare) il mercato del lavoro nei due settori predetti che oggi, salvo ricerche parziali ed occasionali, non dispone - come rilevato - di dati 'a regime' certi, chiari e reiterati. E forse qualsivoglia ulteriore discorso dovrebbe partire proprio da tale esigenza che è poi anche un 'bisogno conoscitivo' ad alta rilevanza.

---

[1]. Anche perché molti dei rapporti di lavoro del mondo dello spettacolo e dello sport si rifanno oggi ad una disciplina, contrattuale e previdenziale, con caratteri speciali e specifici solo per quei settori.

[2]. Nelle pagine precedenti abbiamo proposto per alcune tipologie particolarmente saltuarie e flessibili di lavoro (da noi definite *spot jobs*) di definire attraverso la pratica concertativa un contratto di lavoro *speciale* per il turismo.

# Appendici

## **9.1. La traccia delle interviste ai testimoni significativi di II livello. Area del loisir**

1. Può tentare di darmi una definizione del ‘lavoro atipico’ e delle sue varie forme (tempo determinato, part-time, telelavoro, lavoro in affitto, occasionale, coordinato e continuativo, prestazione professionale)?
2. Cosa distingue o avvicina, a suo parere, il lavoro atipico volta a volta al lavoro autonomo ovvero al lavoro dipendente? Quali forme sono più accostabili al primo od al secondo?
3. Può offrirci un giudizio sulle potenzialità di sviluppo in generale nel nostro paese di tali forme di lavoro?
4. Quale estensione ha il fenomeno (così come sopra definito) nell’area del loisir della Provincia di Rimini e quali le prospettive/trend di sviluppo locale?
5. Mi può valutare l’estensione (in termini qualitativi e quantitativi macro) del fenomeno nei suoi aspetti (cfr. forme sopra indicate) specificatamente nei settori alberghiero, dei parchi tematici, delle discoteche e delle società di servizi (organizzazione di eventi e comunicazione) della provincia riminese?
6. Quali sono i ruoli, le funzioni (professionalità) più diffusi nei vari ambiti sopra indicati per i quali si fa ricorso al lavoro atipico in generale e alle collaborazioni coordinate e continuative in specifico? E le relative competenze più rilevanti (in specie se non coperte dai processi formativi istituzionali)?
7. Quale rapporto potrebbe delineare fra lavoro atipico e lavoro nero/sommerso nella provincia riminese e nell’area del loisir?
8. In questa prospettiva quali “tutele” (verso forme di lavoro dipendente) ovvero “servizi” (verso forme di lavoro autonomo) necessiterebbero a suo parere le varie forme di lavoro atipico ed in specifico le collaborazioni coordinate e continuative?
9. Quali potenzialità di sviluppo del lavoro atipico e dei contratti di collaborazioni coordinate e continuative nel loisir riminese?

## **9.2. La traccia delle interviste ai testimoni significativi di II livello. Area della pubblica amministrazione bolognese**

1. Può tentare di darmi una definizione del ‘lavoro atipico’ e delle sue varie forme (tempo determinato, part-time, telelavoro, lavoro in affitto, occasionale, coordinato e continuativo,

prestazione professionale)?

2. Cosa distingue o avvicina, a suo parere, il lavoro atipico volta a volta al lavoro autonomo ovvero al lavoro dipendente? E quali forme sono più accostabili al primo od al secondo (con particolare riferimento alla collaborazione coordinata e continuativa)?
3. Può offrirci un giudizio sulle potenzialità di sviluppo in generale nel nostro paese di tali forme di lavoro?
4. In questa prospettiva quali “tutele” (verso forme di lavoro dipendente) ovvero “servizi” (verso forme di lavoro autonomo) necessiterebbero a suo parere le varie forme di lavoro atipico ed in specifico le collaborazioni coordinate e continuative?
5. Mi può valutare l’estensione (in termini qualitativi e quantitativi macro) del fenomeno nei suoi aspetti (cfr. forme sopra indicate) nell’ambito della Pubblica Amministrazione e specificatamente nell’ambito della pubblica amministrazione bolognese e delle Istituzioni Regionale, Provinciale, Comunale (Bologna), Aziende Usl, Camera di Commercio, Ervet, Ente Fiera della provincia bolognese?
6. Quali sono i ruoli, le funzioni (professionalità) più diffusi nei vari ambiti sopra indicati per i quali si fa ricorso al lavoro atipico in generale e alle collaborazioni coordinate e continuative in specifico? E le relative competenze più rilevanti (in specie se non coperte dai processi formativi istituzionali)?
7. Quali potenzialità di sviluppo del lavoro atipico ed in particolare delle collaborazioni coordinate e continuative nella pubblica amministrazione della provincia bolognese.

### **9.3. Il questionario alle strutture della provincia di Rimini. Area loisir**

1. Sede operativa \_\_\_\_\_

2. Natura giuridica

- Q 1 Ditta individuale
- Q 2 Società di capitali
- Q 3 Società di persone
- Q 4 Società cooperativa
- Q 5 Altro (specificare) \_\_\_\_\_

3. Ramo di attività

- Q 1 Locali da ballo



- Q2 Parchi tematici  
 Q3 Pub  
 Q4 Catering  
 Q5 Organizzazione di eventi  
 Q6 Assistenza ai bagnanti  
 Q7 Altro (specificare) \_\_\_\_\_

### 3. Fatturato 2000 (in milioni di lire)

- Q1 tra 0 e 50 milioni  
 Q2 tra 51 e 100 milioni  
 Q3 tra 101 e 300 milioni  
 Q4 tra 301 e 500 milioni  
 Q5 oltre 501 milioni

### 5. Da quali aree territoriali provengono prevalentemente i vostri clienti (sono possibili più risposte)?

- Q1 Locale  
 Q2 Regionale  
 Q3 Nazionale  
 Q4 Europea  
 Q5 Extraeuropea

### 6. Potrebbe indicarci il numero di occupati presso la vostra struttura distinti per tipo di rapporto di lavoro e nazionalità (Italiani e comunitari o extracomunitari)?

	Occupati al 31.12.01	Occupati al 31.07.01
Contratti a tempo indeterminato full time	_____	_____
Contratti a tempo determinato full time	_____	_____
Contratto part-time a tempo indeterminato	_____	_____
Contratto part-time a tempo determinato	_____	_____
Contratto di formazione-lavoro	_____	_____
Contratti di apprendistato	_____	_____
Collaborazioni occasionali	_____	_____
Collaborazioni coordinate e continuative	_____	_____
Collaborazioni professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale)	_____	_____
Associazione in partecipazione	_____	_____
Lavoro temporaneo (interinale-in affitto)	_____	_____

Lavoratori a domicilio e/o telelavoro \_\_\_\_\_

Tirocinii / stage \_\_\_\_\_

7. Si avvale di una società esterna per l'acquisizione di personale?

q 1 Si

q 2 No

q 3 Sì, ma solo di un'agenzia di lavoro interinale

8. Negli ultimi cinque anni è stato mai fatto uso di contratti di lavoro temporaneo (interinale/affitto)?

q 1 Si

q 2 No

9. Pensa in futuro di reperire personale attraverso agenzie di lavoro temporaneo (interinale/affitto)?

q 1 Si

q 2 No

10. Pensa in futuro di avvalersi di lavoratori 'atipici'?

*[per 'atipici' si intende: lavoratori con contratti a tempo determinato, part-time a tempo determinato, formazione-lavoro, apprendistato, collaborazioni occasionali, collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo), associazione in partecipazione e lavoro temporaneo-interinale-in affitto]*

q 1 Si

q 2 No

(in caso di risposta negativa passare alla domanda 13)

11. La vostra struttura dunque utilizza lavoratori temporanei (interinali/affitto) per:

- compiti svolti anche da personale dipendente

a tempo indeterminato

q 1 Si q 2 No

- compiti radicalmente diversi dal personale

dipendente a tempo indeterminato

q 1 Si q 2 No

12. Perché la vostra struttura utilizza lavoratori temporanei (indicare al massimo 3 risposte)?

q 1 Comportano costi minori rispetto alle altre modalità occupazionali

q 2 La struttura non deve adempiere ad alcun obbligo burocratico

q 3 La struttura acquista solo il risultato della prestazione

q 4 L'impresa non deve modificare la propria struttura logistica e organizzativa

q 5 Questa modalità è la più idonea all'attività stagionale della nostra impresa

q 6 Costituisce una sorta di periodo di prova più efficace di quelli tradizionali

q 7 Questo tipo di rapporto non comporta rigidità normative

q 8 L'impresa si garantisce la massima flessibilità nell'uso delle risorse umane

- Q 9 Per continuare ad avvalerci delle competenze professionali di ex dipendenti ora in pensione
- Q 10 L'impresa ed il lavoratore hanno maggiore libertà nei rapporti reciproci
- Q 11 Sono i lavoratori stessi a preferire questa modalità di rapporto
- Q 12 Si possono reperire in modo più agevole persone competenti e già preparate
- Q 13 Altro (specificare) \_\_\_\_\_

13. Negli ultimi cinque anni è stato mai fatto uso di, collaborazioni coordinate continuative, collaborazioni professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) e/o collaborazioni occasionali?

- Q 1 Si Q 2 No

(in caso di risposta negativa andare alla domanda 29 alla fine del questionario)

14. La vostra struttura dunque utilizza collaboratori coordinati e continuativi e/o occasionali, e collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) per:

- per compiti svolti anche da personale dipendente. Q 1 Si Q 2 No
- per compiti radicalmente diversi dal personale dipendente Q 1 Si Q 2 No

15. Perché la vostra struttura utilizza collaborazioni coordinate e continuative e/o occasionali, e collaborazioni professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale)? (indicare al massimo 3 risposte)

- Q 1 Comportano costi minori rispetto alle altre modalità occupazionali
- Q 2 La struttura non deve adempiere ad alcun obbligo burocratico
- Q 3 La struttura acquista solo il risultato della prestazione
- Q 4 L'impresa non deve modificare la propria struttura logistica e organizzativa
- Q 5 Questa modalità è la più idonea all'attività stagionale della nostra impresa
- Q 6 Costituisce una sorta di periodo di prova più efficace di quelli tradizionali
- Q 7 Questo tipo di rapporto non comporta rigidità normative
- Q 8 L'impresa si garantisce la massima flessibilità nell'uso delle risorse umane
- Q 9 Per continuare ad avvalerci delle competenze professionali di ex dipendenti ora in pensione
- Q 10 L'impresa ed il lavoratore hanno maggiore libertà nei rapporti reciproci
- Q 11 Sono i lavoratori stessi a preferire questa modalità di rapporto
- Q 12 Si possono reperire in modo più agevole persone competenti e già preparate
- Q 13 Altro (specificare)\_\_\_\_\_

16. Può indicare le attività prevalenti svolte dai lavoratori coordinati e continuativi, occasionali e dai collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) utilizzati dalla vostra struttura?

Attività prevalenti  
*dei collaboratori coordinati e continuativi*

- a) .....
- b) .....
- c) .....

*dei collaboratori occasionali*

- d) .....
- e) .....
- f) .....

*dei collaboratori professionali (con part. Iva non iscritti ad ordine professionale)*

- g) .....
- h) .....
- i) .....

17. Ritiene che il contributo fornito dai lavoratori coordinati e continuativi, collaborazioni professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) e/o occasionali rispetto a quello dei lavoratori stabilmente occupati sia:

- Q 1            Più qualificato
- Q 2            Meno qualificato
- Q 3            Ugualmente qualificato

18. I lavoratori coordinati e continuativi, occasionali e i collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) impiegati presso la vostra struttura esercitano la loro attività lavorativa:

- Q 1            Esclusivamente all'interno della struttura
- Q 2            Prevalentemente all'interno della struttura
- Q 3            Prevalentemente al di fuori della struttura
- Q 4            Esclusivamente al di fuori della struttura

19. I lavoratori coordinati e continuativi / occasionali e i collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) da voi impiegati svolgono la loro attività:

- Q 1    Generalmente rispettando gli orari di lavoro del personale dipendente
- Q 2    Generalmente non rispettando gli orari di lavoro del personale dipendente ma assicurando la loro presenza in giorni/ore prestabiliti
- Q 3    A seconda della discrezione e delle esigenze del lavoratore

20. Nel momento di stipulare nuovi contratti coordinati e continuativi / occasionali e di collaborazione professionale (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) la vostra struttura dà la precedenza a lavoratori coi quali ha già avuto rapporti di collaborazione?

- Q 1 Sempre
- Q 2 Spesso
- Q 3 Talvolta
- Q 4 Mai

21. Accade che i rapporti di lavoro coordinati e continuativi / occasionali e di collaborazione professionale (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) siano trasformati in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato?

- Q 1 Sempre
- Q 2 Spesso
- Q 3 Talvolta
- Q 4 Mai

22. Rispetto ai lavoratori dipendenti i lavoratori coordinati continuativi / occasionali ed i collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) assunti nella vostra struttura comportano quali tipi di problemi (indicare al massimo 3 risposte)?

- Q 1 Minore possibilità di controllare la qualità della prestazione e del prodotto finale
- Q 2 Difficoltà di gestione dei rapporti tra lavoratori legati all'impresa da diverse forme contrattuali
- Q 3 I collaboratori godono di un'autonomia che si scontra con le linee di autorità consolidate
- Q 4 Difficoltà di garantire la riservatezza delle informazioni riguardanti l'impresa
- Q 5 I collaboratori non s'identificano con gli obiettivi e i valori dell'impresa
- Q 6 L'impresa non può trattenere e consolidare le conoscenze e le professionalità di cui si avvale
- Q 7 Sono meno preparati e formati
- Q 8 Nessun problema

23. La vostra struttura si avvale prevalentemente di lavoratori coordinati continuativi / occasionali e di collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) [barrare una sola casella per ogni gruppo di risposte]:



26. Nel caso in cui i lavoratori coordinati continuativi / occasionali ed i collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) occupati nella vostra struttura abbiano svolto negli ultimi cinque anni attività di formazione, ci può indicare di quale tipo

*Titolo o argomento dell'iniziativa formativa*

- a. \_\_\_\_\_  
 b. \_\_\_\_\_  
 c. \_\_\_\_\_

27. Pensa in ogni caso che la partecipazione ad attività formative potrebbe migliorare significativamente le prestazioni professionali fornite dai lavoratori coordinati continuativi / occasionali e dai collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) alla vostra struttura?

Q 1                      Si    Q 2                      No

28. In caso affermativo ci potrebbe indicare i contenuti formativi più utili e necessari per migliorare il rendimento dei lavoratori coordinati continuativi / occasionali e dei collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) eventualmente specificando anche le relative figure professionali?

Figure professionali

- a) .....  
 b) .....  
 c) .....

Contenuti formativi

- .....  
 .....  
 .....

29. Ci sono ruoli professionali che la vostra struttura non riesce a reperire sul mercato del lavoro?

Q 1                      Si    Q 2                      No

30. Se sì, quali?

- a. \_\_\_\_\_  
 b. \_\_\_\_\_  
 c. \_\_\_\_\_

31. A suo parere, ed indipendentemente dal fatto che li abbia assunti o meno nella sua struttura, il rapporto di lavoro coordinato e continuativo / occasionale, per quanto Le è dato sapere, è più simile ad un rapporto di lavoro subordinato o ad un rapporto di lavoro autonomo? (una sola risposta)

- Q 1 Subordinato  
 Q 2 Autonomo  
 Q 3 Dipende dal soggetto  
 Q 4 Dipende dal tipo di lavoro

#### 9.4. Il questionario alle strutture nella provincia di Bologna. Area Terziario pubblico

1. Sede operativa \_\_\_\_\_

2. Tipologia organizzativa:

- Q 1 Comune  
 Q 2 Provincia  
 Q 3 Regione  
 Q 4 Ente Fiere  
 Q 5 Ervet  
 Q 6 Enea  
 Q 7 Azienda Usi  
 Q 8 Unione Camere di Commercio

3. Potrebbe indicarci il numero di occupati presso la vostra struttura distinti per tipo di rapporto di lavoro?

al 31.12.2001

Contratti a tempo indeterminato	_____
Contratti a tempo determinato inferiore a 6 mesi	_____
Contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi	_____
Contratto part-time a tempo indeterminato	_____
Contratto part-time a tempo determinato	_____
Collaborazioni occasionali	_____
Collaborazioni coordinate e continuative	_____
Lavoro temporaneo (interinale-in affitto)	_____
Telelavoro	_____

4. Si avvale di una società esterna per l'acquisizione di personale?

- Q 1 Si Q 2 No

5. Pensa in ogni caso in futuro di reperire personale attraverso agenzie di lavoro temporaneo (interinale/affitto)?



Q 1                      Si    Q 2                      No

6. Pensa in ogni caso in futuro di avvalersi di lavoratori ‘atipici’?

[per ‘atipici’ si intende: lavoratori con contratti a tempo determinato, part-time a tempo determinato, collaborazioni occasionali, collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) e lavoro temporaneo-interinale-in affitto]

Q 1                      Si    Q 2                      No

7. Negli ultimi cinque anni è stato mai fatto uso di contratti di lavoro temporaneo (interinale/affitto)?

Q 1                      Si    Q 2                      No

*(in caso di risposta negativa passare alla domanda 10)*

8. La vostra struttura dunque utilizza lavoratori temporanei (interinali/affitto) per:

- per compiti svolti anche da personale dipendente                      Q 1 Si                      Q 2 No

- per compiti radicalmente diversi dal personale dipendente                      Q 1 Si                      Q 2 No

9. Perché la vostra struttura utilizza lavoratori temporanei [indicare al massimo 3 risposte]?

Q 1      Comportano costi minori rispetto alle altre modalità occupazionali

Q 2      La struttura non deve adempiere ad alcun obbligo burocratico

Q 3      La struttura acquista solo il risultato della prestazione

Q 4      L’impresa non deve modificare la propria struttura logistica e organizzativa

Q 5      Questa modalità è la più idonea all’attività stagionale della nostra impresa

Q 6      Costituisce una sorta di periodo di prova più efficace di quelli tradizionali

Q 7      Questo tipo di rapporto non comporta rigidità normative

Q 8      L’impresa si garantisce la massima flessibilità nell’uso delle risorse umane

Q 9      Per continuare ad avvalerci delle competenze professionali di ex dipendenti ora in pensione

Q 10      L’impresa ed il lavoratore hanno maggiore libertà nei rapporti reciproci

Q 11      Sono i lavoratori stessi a preferire questa modalità di rapporto

Q 12      Si possono reperire in modo più agevole persone competenti e già preparate

Q 13      Altro (specificare) \_\_\_\_\_

10. Negli ultimi cinque anni è stato mai fatto uso di, collaborazioni coordinate continuative, occasionali e collaborazioni professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo)?

Q 1                      Si    Q 2                      No

*(in caso di risposta negativa andare alla domanda 27 alla fine del questionario)*

11. La vostra struttura dunque utilizza collaborazioni coordinate e continuative, occasionali e collaborazioni professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) per:

- per compiti svolti anche da personale dipendente      q<sub>1</sub> Si      q<sub>2</sub> No
- per compiti radicalmente diversi dal personale dipendente      q<sub>1</sub> Si      q<sub>2</sub> No

12. Perché la vostra struttura utilizza collaborazioni coordinate e continuative, occasionali e collaborazioni professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) [indicare al massimo 3 risposte]?

- q<sub>1</sub>      Comportano costi minori rispetto alle altre modalità occupazionali
- q<sub>2</sub>      La struttura non deve adempiere ad alcun obbligo burocratico
- q<sub>3</sub>      La struttura acquista solo il risultato della prestazione
- q<sub>4</sub>      L'impresa non deve modificare la propria struttura logistica e organizzativa
- q<sub>5</sub>      Questa modalità è la più idonea all'attività stagionale della nostra impresa
- q<sub>6</sub>      Costituisce una sorta di periodo di prova più efficace di quelli tradizionali
- q<sub>7</sub>      Questo tipo di rapporto non comporta rigidità normative
- q<sub>8</sub>      L'impresa si garantisce la massima flessibilità nell'uso delle risorse umane
- q<sub>9</sub>      Per continuare ad avvalerci delle competenze professionali di ex dipendenti ora in pensione
- q<sub>10</sub>      L'impresa ed il lavoratore hanno maggiore libertà nei rapporti reciproci
- q<sub>11</sub>      Sono i lavoratori stessi a preferire questa modalità di rapporto
- q<sub>12</sub>      Si possono reperire in modo più agevole persone competenti e già preparate
- q<sub>13</sub>      Altro (specificare) \_\_\_\_\_

13. Può indicare le attività prevalenti svolte dai lavoratori coordinati e continuativi, occasionali e dai collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) utilizzati dalla vostra struttura?

Attività prevalenti  
*dei collaboratori coordinati e continuativi*

- a) .....
- b) .....
- c) .....

*dei collaboratori occasionali*

- d) .....
- e) .....
- f) .....

*dei collaboratori professionali (con part. Iva non iscritti ad ordine professionale)*

- g) .....
- h) .....
- i) .....

14. Ritiene che il contributo fornito dai lavoratori coordinati e continuativi, occasionali e collaboratori professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) rispetto a quello dei lavoratori stabilmente occupati sia:

- Q 1 Più qualificato
- Q 2 Meno qualificato
- Q 3 Ugualmente qualificato

15. I lavoratori coordinati e continuativi, occasionali ed i collaboratori professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) impiegati presso la vostra struttura esercitano la loro attività lavorativa:

- Q 1 Esclusivamente all'interno della struttura
- Q 2 Prevalentemente all'interno della struttura
- Q 3 Prevalentemente al di fuori della struttura
- Q 4 Esclusivamente al di fuori della struttura

16. I lavoratori coordinati e continuativi, occasionali ed i collaboratori professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) da voi impiegati svolgono la loro attività:

- Q 1 Generalmente rispettando gli orari di lavoro del personale dipendente
- Q 2 Generalmente non rispettando gli orari di lavoro del personale dipendente ma assicurando la loro presenza in giorni/ore prestabiliti
- Q 3 A seconda della discrezione e delle esigenze del lavoratore

17. Nel momento di stipulare nuovi contratti coordinati e continuativi, occasionali e di collaborazione professionale (con partita Iva senza iscrizione ad albo) la vostra struttura dà la precedenza a lavoratori coi quali ha già avuto rapporti di collaborazione?

- Q 1 Sempre
- Q 2 Spesso
- Q 3 Talvolta
- Q 4 Mai

18. Accade che i rapporti di lavoro coordinati e continuativi, occasionali e di collaborazione professionale (con partita Iva senza iscrizione ad albo) siano trasformati in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato?

- Q 1 Sempre

- Q 2 Spesso
- Q 3 Talvolta
- Q 4 Mai

19. In caso affermativo con quale frequenza?

- Q 1 Spesso
- Q 2 Qualche volta
- Q 3 Raramente

20. Rispetto ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato i lavoratori coordinati e continuativi, occasionali ed i collaboratori professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) assunti nella vostra struttura comportano quali tipi di problemi [indicare al massimo 3 risposte]?

- Q 1 Minore possibilità di controllare la qualità della prestazione e del prodotto finale
- Q 2 Difficoltà di gestione dei rapporti tra lavoratori legati all'impresa da diverse forme contrattuali
- Q 3 I collaboratori godono di un'autonomia che si scontra con le linee di autorità consolidate
- Q 4 Difficoltà di garantire la riservatezza delle informazioni riguardanti l'impresa
- Q 5 I collaboratori non s'identificano con gli obiettivi e i valori dell'impresa
- Q 6 L'impresa non può trattenere e consolidare le conoscenze e le professionalità di cui si avvale
- Q 7 Sono meno preparati e formati
- Q 8 Nessun problema

21. La vostra struttura si avvale prevalentemente di lavoratori coordinati e continuativi, occasionali ed i collaboratori professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) [barrare una sola casella per ogni gruppo di risposte]:

- a. Q 1 Di sesso maschile
- Q 2 Di sesso femminile

- 
- b. Q 1 Di età inferiore ai 25 anni
  - Q 2 Di età compresa fra i 25 e i 30 anni
  - Q 3 Di età compresa fra i 30 e i 40 anni
  - Q 4 Di età compresa fra i 40 e i 50 anni

q 5 Di età superiore ai 50 anni

- 
- c.
- q 1 Laureati
  - q 2 Diplomati
  - q 3 In possesso di un attestato di qualifica professionale
  - q 4 Con la licenza di scuola media
  - q 5 Con la licenza di scuola elementare

- 
- d.
- q 1 Pensionati
  - q 2 Studenti
  - q 3 Con altro lavoro dipendente
  - q 4 Con altro lavoro autonomo
  - q 5 Senza altra occupazione
- 

22. Qual è il giudizio sul livello professionale dei lavoratori coordinati continuativi / occasionali e dei collaboratori professionali (con part. Iva e senza iscrizione ad ordine professionale) impiegati nella vostra struttura?

ottimo                      buono                      appena sufficiente                      insufficiente

q \_\_\_\_\_ q \_\_\_\_\_ q \_\_\_\_\_ q \_\_\_\_\_

23. La vostra struttura ha promosso (direttamente o indirettamente) negli ultimi cinque anni iniziative formative rivolte ai propri lavoratori?

- q 1 No
- q 2 Sì, ma solamente per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato
- q 3 Sì, ma solamente per i lavoratori coordinati e continuativi, occasionali e per i collaboratori professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo)
- q 4 Sì, per tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro condizione contrattuale

24. Nel caso in cui i lavoratori coordinati e continuativi, occasionali ed i collaboratori professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) nella vostra struttura abbiano svolto negli ultimi cinque anni attività di formazione, ci può indicare di quale tipo

*Titolo o argomento dell'iniziativa formativa*

- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- c. \_\_\_\_\_

25. Pensa in ogni caso che la partecipazione ad attività formative potrebbe migliorare

significativamente le prestazioni professionali fornite dai lavoratori coordinati e continuativi, occasionali ed i collaboratori professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) alla vostra struttura?

Q 1

Si

Q 2

No

26. In caso affermativo ci potrebbe indicare i contenuti più utili e necessari per migliorare il rendimento dei lavoratori coordinati e continuativi, occasionali e dei collaboratori professionali (con partita Iva senza iscrizione ad albo) eventualmente specificando anche le relative figure professionali?

Figure professionali

Contenuti formativi

a) .....

.....

b) .....

.....

c) .....

.....

27. Ci sono ruoli professionali che la vostra struttura non riesce a reperire sul mercato del lavoro?

Q 1

Si

Q 2

No

28. Se sì, quali?

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

29. A suo parere, ed indipendentemente dal fatto che li abbia assunti o meno nella sua struttura, il rapporto di lavoro coordinato e continuativo e occasionale, per quanto Le è dato sapere, è più simile ad un rapporto di lavoro subordinato o ad un rapporto di lavoro autonomo? [una sola risposta]

Q 1

Subordinato

Q 2

Autonomo

Q 3

Dipende dal soggetto

Q 4

Dipende dal tipo di lavoro

## 9.5. La traccia delle interviste ai lavoratori

### *Il percorso professionale*

1. Potrebbe descrivere il suo percorso scolastico e formativo in generale? (scuole frequentate, corsi professionali, aggiornamento, ecc...)

2. Può descrivere le sue precedenti esperienze professionali? (esperienze lavorative fatte, tipo, modalità, durata; livello di continuità/discontinuità dei periodi di lavoro, corrispondenza tra percorso formativo e esperienze lavorative)

3. In generale come ha cercato e cerca lavoro, quali sono i canali che utilizza? (reti relazionali, parenti/amici, annunci sui giornali, agenzie di intermediazione, centri per l'impiego, incubatori di impresa, internet, ecc...)
4. Ci sono stati momenti in cui è stato/a senza lavorare? Me ne può parlare? (come è accaduto, si è trattato di una scelta, quanto sono durate queste fasi, quali le ragioni, cosa faceva durante questi periodi di non-lavoro, come si sentiva, chi l'ha maggiormente aiutata, come ne è uscito/a)
5. Ci sono momenti in cui è stato/a costretto/a a lavorare troppo (come è accaduto, si è trattato di una scelta, quanto sono durate queste fasi, quali le ragioni, cosa faceva durante questi periodi di non-lavoro, come si sentiva, chi l'ha maggiormente aiutata, come ne è uscita)

### *L'occupazione attuale*

6. Come ha cominciato a lavorare come collaboratore? (motivi – scelta, necessità, opportunità)
7. Come ha trovato l'attuale lavoro?
8. Che rapporti di collaborazione ha attualmente? (numero, tipo e durata dei contratti di collaborazione, mansione svolta, contenuti, modalità di svolgimento)
9. Chi sono i committenti per cui lavora attualmente? (numero, tipo e dimensioni dell'impresa o dell'ente pubblico, settore di attività, sede del committente per provincia, tipologia dei contratti degli altri occupati del committente)
10. Che tipo di rapporto ha con il/i committente/i? (livello di autonomia e discrezionalità, sistemi di definizione e controllo della prestazione, trattamento economico, modalità di pattuizione dello stesso, modalità di pagamento, eventuali rimborsi spese, relazioni con il resto del personale)
11. Di solito dove svolge la sua attività? (a casa, presso il committente, i mezzi utilizzati nel lavoro sono di sua proprietà)
12. Quali sono i suoi orari di lavoro? (livello di autonomia nell'organizzazione dei tempi, distinzione tra tempo di lavoro e di non lavoro)
13. Qual è il suo guadagno medio mensile? Si tratta di un'entrata stabile? Quali sono le forme di pagamento? (fisse, a risultato, a ore, in percentuale...)

14. Che giudizio dà della sua attuale occupazione? (aspetto che più/meno le piace, se potesse cambiare cambierebbe forma contrattuale, se sì, in che direzione; se potesse cambiare qualcosa del suo lavoro, su cosa interverrebbe - ad es. luogo, orario, ritmo, compiti....)

### *I fabbisogni formativi*

15. Quale capacità è, secondo lei, la più importante nel suo lavoro? (operativa, organizzativa, creativa...)

16. Per raggiungere queste capacità, che percorso ha seguito (personale, formativo, orientato)?

17. Sulla base della sua esperienza e pensando al futuro, quali supporti si aspetterebbe di ricevere per aumentare la sua professionalità?

18. Quali facilitazioni dovrebbero esserci per agevolare l'accesso alla formazione? (formazione gratuita, vouchers, ecc...)

19. Quali dovrebbero essere i contenuti formativi adeguati? (trasversali [informatica, lingue, legislazione fiscale, comunicazione, ecc.], specifici [legati alla sua attività professionale])

### *Il progetto professionale e le forme di rappresentanza*

20. Come pensa evolverà la sua condizione occupazionale? (diventerà un lavoro dipendente, autonomo, tutto rimarrà invariato, rischia la disoccupazione, andrà in pensione o si ritirerà dal mercato del lavoro)

21. Che tipo di evoluzione lei auspicerebbe? (trasformazione in un lavoro dipendente/autonomo, ecc..)

22. Ha qualche progetto per il futuro? (figli, acquisto casa o altri beni, auto, viaggi, corsi di formazione, cambio della residenza)

23. Secondo lei il lavoro parasubordinato necessita di una qualche forma di regolazione (leggi apposite, tutele....), oppure l'attività professionale dovrebbe essere definita attraverso una libera contrattazione fra le parti?

24. Se si dovesse rivolgere ad una qualche organizzazione, da chi andrebbe? (sindacati, associazioni datoriali, ecc..)



25. Che cosa si aspetterebbe in termini di tutele e servizi da queste organizzazioni? (contrattazione, informazione [di che tipo], consulenza [di che tipo])
26. Se è già iscritto a qualche organizzazione di rappresentanza come valuta le tutele e i servizi messi a disposizione?
27. Come giudica le attuali tutele di welfare per i collaboratori? (malattia, infortuni, previdenza, maternità)
28. Nel caso fossero da lei considerate insufficienti come potrebbero essere ampliate? (aumento del versamento obbligatorio Inps, forme di previdenza integrativa, assicurazione infortuni, estensione fondi per maternità, ecc...)