



Provincia di
Forlì-Cesena

Il lavoro atipico nella provincia di Forlì-Cesena: un primo approfondimento

Giugno - 2005



ISMERI EUROPA



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali



Il presente quaderno di approfondimento è stato realizzato all'interno del progetto "Analisi del Mercato del Lavoro" Rif Pa 2004/FC/2004 finanziato dal Fondo Sociale Europeo Obiettivo 3, Asse C, Misura 1 e fondi correlati ed aggiudicato con determina dirigenziale n° 198/67046 del 6/09/2004.

CGIL; Giacomo Perozzi, consulente del lavoro e Enzo Poggi, vicedirettore dell'Associazione Industriali di Forlì-Cesena; Piero Casali, responsabile Alai-Cisl; Anna Maria Nugnes, responsabile Manpower di Forlì; Responsabile Agenzia interinale Start; Daniele Vallicelli, consulente del Lavoro CNA; Daniele Bandini, Uil-CPO.

Il gruppo di lavoro che ha realizzato il presente Rapporto è costituito da:

- Dott. Andrea Naldini (Coordinatore Scientifico)
- Dott. Marco Pompili
- Dott. Giovanni Salzano
- Dott.ssa Francesca Venuleo

Ringraziamenti: alla predisposizione del presente approfondimento tematico hanno apportato un fondamentale contributo Mauro Bacciocchi, Novella Castori, Andrea Papi e Annalisa Valmori della Provincia di Forlì-Cesena.

Si ringraziano inoltre tutti i rappresentanti delle parti sociali e delle agenzie interinali che si sono resi disponibili per un'intervista sulla tematica del lavoro atipico in Provincia (Maria Giorgini, segretaria provinciale del Nidil

INDICE

PREMESSA	4
EXECUTIVE SUMMARY	6
PARTE 1. – ALCUNE EVIDENZE EMPIRICHE	12
1.1. INTRODUZIONE.....	12
1.2. LA DIMENSIONE DEL FENOMENO	12
1.3. L'ANDAMENTO DEL LAVORO ATIPICO ALL'INTERNO DEL LAVORO DIPENDENTE	15
1.3.1. <i>I flussi occupazionali netti: il lavoro atipico mantiene positive le assunzioni nette</i>	15
1.3.2. <i>Il quadro provinciale delle assunzioni</i>	16
1.3.3. <i>L'elevato peso delle donne negli atipici dipendenti</i>	17
1.3.4. <i>L'età dei lavoratori atipici</i>	18
1.4. I COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI	20
1.4.1. <i>I Co.Co.Co: un fenomeno in ampliamento e femminilizzazione</i>	20
1.4.2. <i>I collaboratori/professionisti e i professionisti</i>	22
1.5. ALTRI ATIPICI NEI DATI DEI CPI: LE FIGURE INTRODOTTE DAL D.LGS. 276/03 E AUTONOMI.....	23
1.5.1. <i>Una presenza non elevata delle nuove figure atipiche introdotte dalla 276</i>	23
1.5.2. <i>Più uomini e concentrati in alcune figure</i>	24
1.5.3. <i>Prevalenza di giovani</i>	25
1.6. LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO ATIPICO NELLA PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA: ALCUNE NOTE DI SINTESI	27
PARTE 2. – L'INDAGINE SUL CAMPO	30
2.1. INTRODUZIONE.....	30
2.2. LA DIFFUSIONE DEL LAVORO ATIPICO.....	30

2.3. LE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI ATIPICI SECONDO L'INDAGINE SUL CAMPO	32
2.4. LE MOTIVAZIONI DELLE IMPRESE ALLA BASE DEL RICORSO AI CONTRATTI ATIPICI	33
2.5. LA STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI ATIPICI	35
2.6. LE CRITICITÀ DEL LAVORO ATIPICO E LE RISPOSTE DELLA SOCIETÀ	35

PARTE 3. – ALCUNE CONSIDERAZIONI DALLA LETTERATURA

3.1. INTRODUZIONE	38
3.2. IL LAVORO PARA-SUBORDINATO.....	39
3.3. IL LAVORO INTERINALE	41
3.4. IL PART-TIME	44
3.5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	46

PARTE 4. – SPUNTI DI RIFLESSIONE PER LE POLITICHE DEL LAVORO LOCALI

4.1. INTRODUZIONE	48
4.2. INDICAZIONI PER LE POLITICHE RIVOLTE AI LAVORATORI ATIPICI..	49
4.2.1. <i>A livello nazionale</i>	49
4.2.2. <i>A livello provinciale</i>	50
4.3. QUALI POLITICHE PER IL MERCATO DEL LAVORO LOCALE? ALCUNI SCHEMI DI SINTESI	53

BIBLIOGRAFIA.....

APPENDICE STATISTICA

A - UNA NOTA SULLE FONTI DEI DATI.....	59
B - IL QUADRO PROVINCIALE DELLE ASSUNZIONI	61
C - ALTRA FIGURE ATIPICHE TRANSITATE DAI CPI	64
D - I COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI.....	67
E - L'INDAGINE PRESSO I CONSULENTI DEL LAVORO	72

PREMESSA

Questo secondo numero della collana dell'Osservatorio del mercato del lavoro, finanziato dalla Provincia di Forlì-Cesena con il contributo delle risorse del Fondo Sociale Europeo e della Regione Emilia-Romagna, ha l'obiettivo di fornire un approfondimento per la comprensione delle tendenze del lavoro atipico¹ nella Provincia di Forlì-Cesena.

In linea con le tendenze registrate a livello nazionale, lo sviluppo delle nuove forme contrattuali assume un peso rilevante nella crescita dell'occupazione provinciale: a fronte di un aumento dell'occupazione complessiva, tra il 1999 e il 2002, di 4,6 punti percentuali, i contratti atipici sono cresciuti del 59%². I dati dei Centri Per l'Impiego (CPI) nel periodo 2000-2004 indicano un flusso netto³ di 16.386 posti di lavoro dipendente creati; questi sono il risultato della crescita dei contratti a tempo determinato (12.600) e del part-time (2.600 circa), a fronte di una diminuzione dei contratti a tempo pieno ed indeterminato (-2.800 posti circa).

Lo sviluppo del lavoro atipico è recente ed è stato tumultuoso a partire dalla seconda metà degli anni Novanta, quando la legislazione in materia di lavoro ha introdotto nuove forme contrattuali e, soprattutto, ha aumentato la flessibilità del lavoro. Vi è stato allora e vi è tuttora un ampio dibattito sull'utilità della flessibilità per l'aumento dell'occupazione⁴ ed è molto difficile valutare con esattezza il reale contributo alla crescita dell'occupazione di questi dispositivi al netto degli effetti di spiazzamento e sostituzione connessi alle nuove opportunità contrattuali. Non è nostra ambizione rispondere qui a tutti questi quesiti, ma semplicemente si intende offrire una visione il più possibile documentata dell'ampiezza e delle tendenze del lavoro atipico in provincia. In questo quadro descrittivo è comunque necessario tener conto delle problematiche connesse con la diffusione del lavoro atipico. In particolare, le forme contrattuali atipiche sembrano incidere su tre diversi aspetti del mercato del lavoro:

¹ Per lavoro "atipico" si intendono qui tutte le tipologie contrattuali diverse da quelle a tempo indeterminato e a tempo pieno, sia che esse rientrino nell'ambito del lavoro dipendente (contratti part-time, lavoro interinale, contratti stagionali, apprendistato, formazione lavoro, ecc.) sia che esse rientrino in quello del lavoro non dipendente (contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti occasionali ed altre forme di lavoro autonomo parasubordinato, come le associazioni in partecipazione).

² Vedi Antares, Economia, lavoro e società.

³ Netto nel senso che viene calcolato come assunzioni meno cessazioni.

⁴ Tra le più recenti posizioni critiche si ricorda, per esempio, M. Biagioli, E. Reyneri, e G. Serravalli "Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale", Stato e mercato, n. 4 2004.

- *l'incontro tra domanda offerta*, in quanto consentono un utilizzo del lavoro secondo condizioni più utili alle imprese, ma anche ad alcuni segmenti di lavoratori (si pensi al part-time);
- *il costo del lavoro*, in generale e in relazione ai contratti a tempo indeterminato esse riducono i costi diretti (contributi) e quelli indiretti (costi opportunità legati all'utilizzo temporaneo) per le imprese, ma possono indurre dei costi per così dire organizzativi, ossia legati alla scarsa fidelizzazione dei lavoratori e ad una perdita delle conoscenze da loro acquisite;
- *i rischi di precarizzazione*, per la vita professionale e sociale dei lavoratori soggetti a continui cambi di lavoro e ad una elevata instabilità di reddito.

Tali problematiche hanno effetti non solo sui lavoratori atipici e sulle imprese, ma sul sistema economico e sociale nel suo complesso, il quale può trarre i benefici o subire i costi delle nuove forme contrattuali in relazione alla sua capacità di inserirle in un processo virtuoso di crescita competitiva delle imprese e di garanzie sociali per i lavoratori.

Nella prima parte del quaderno vengono analizzati i dati provenienti dalle principali fonti informative sul lavoro atipico locale (database dei CPI e INPS) attraverso cui si forniscono indicazioni sulla consistenza e sulle caratteristiche dei lavoratori atipici nella Provincia di Forlì-Cesena negli ultimi anni. A questo proposito si fa notare che è la prima occasione, all'interno dell'Osservatorio sul mercato del lavoro, in cui vengono usati in modo sistematico i dati dei CPI; questo risultato ha richiesto un attento trattamento informatico dei database, finalizzato a depurare i dati da eventuali duplicazioni ed errori, oltre che a migliorare le capacità di calcolo dei sistemi esistenti. Nella seconda parte vengono presentati i principali risultati di un'indagine realizzata con la somministrazione di questionari ai consulenti del lavoro operanti in provincia e con interviste ai testimoni privilegiati. Questa indagine ha permesso di approfondire alcuni aspetti qualitativi del fenomeno, quali: le strategie delle imprese, le criticità nell'impiego dei contratti, i fabbisogni delle figure sociali del mondo dell'atipico. Nella terza parte, attraverso l'approfondimento della letteratura esistente sul tema, vengono analizzate le problematiche inerenti alle diverse forme di contratto atipico e si tenta di tracciare un profilo delle principali criticità che sono associate ai lavoratori con questi contratti.

Nella quarta e ultima parte, sulla base delle indicazioni emerse, si presentano alcuni spunti di riflessione per le politiche provinciali del lavoro relative al fenomeno del lavoro atipico. La complessità e la novità delle politiche unite alle diverse competenze interessate (nazionali, regionali e provinciali) producono un quadro ancora generale dei possibili interventi, il quale dovrà essere approfondito e discusso per individuare priorità e modalità di azione.

Infine, nelle appendici si riportano le elaborazioni dei dati dei CPI e dell'INPS alla base di molte delle analisi, unitamente alle informazioni ricavate dalla indagine presso i consulenti del lavoro. Si fornisce anche un quadro sintetico delle informazioni disponibili e dei problemi analitici ad esse collegate.

EXECUTIVE SUMMARY

Questo primo approfondimento della collana dell'Osservatorio del mercato del lavoro, finanziato dalla Provincia di Forlì-Cesena con il contributo delle risorse del Fondo Sociale Europeo e della Regione Emilia-Romagna, ha l'obiettivo di fornire primi elementi di analisi del fenomeno del lavoro atipico nel territorio provinciale.

LE EVIDENZE EMPIRICHE

Un fenomeno consistente ed in crescita

Il peso del lavoro atipico sul complesso, sommando le diverse figure atipiche, si colloca in un intervallo del 15-20% (valore stimato). Sulla base delle elaborazioni dei dati dei Centri per l'Impiego della provincia negli ultimi anni, 2000-2004, il flusso netto di assunzioni nette è stato pari a 16.386. Il contributo maggiore lo hanno dato i contratti atipici: su 16.386 assunzioni, si sono avuti 12 mila contratti a tempo determinato circa, 5000 part-time circa e un valore negativo di 2.800 circa per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato. Si assiste negli anni ad un effetto di "sostituzione" del lavoro standard con quello atipico.

Elevato peso delle donne nei contratti atipici

Il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro provinciale interessa, in linea con gli andamenti nazionali, soprattutto la componente femminile del lavoro, pari al 53% del totale dei contratti di assunzione atipici nel 2004. Tali dinamiche hanno mutato in modo significativo la struttura dell'occupazione: tra il 2000 e il 2004 è cresciuta la quota delle donne assunte part-time a tempo determinato sul complesso delle assunzioni femminili (dall'11% al 19%), mentre è diminuito il peso delle donne assunte full time, sia a tempo indeterminato (dal 14,3% al 9,7%) che a tempo determinato (dal 69% al 63,6%)

Elevata consistenza del fenomeno nelle fasce centrali di età

Nel 2004 il 45% delle assunzioni maschili ed il 50% di quelle femminili si sono concentrate nella classe di età da 30-49 anni. I contratti dipendenti atipici sembrano interessare in misura relativamente ridotta i giovani, i quali possono usufruire di incentivi all'inserimento piuttosto convenienti, di lunga tradizione ed ampiamente utilizzati in provincia. Sono invece le classi medie che sperimentano con maggiore frequenza sia i contratti standard (i giovani ormai "cresciuti" che si inseriscono) sia i contratti atipici. Questi ultimi

sembrano piuttosto frequenti anche per le donne sopra i 30 anni, ove possono rappresentare sia una scelta dettata dalla volontà di un reinserimento parziale nel mercato sia una minore forza di contrattazione.

La crescita elevata e la femminilizzazione dei Co.co.co

Nel quinquennio 2000-2004 i collaboratori censiti dall'INPS sono saliti da 12.067 a 21.313 unità. La crescita dei Co.Co.Co. ha raggiunto il picco nel 2003 (+18%), per poi proseguire ad un ritmo più contenuto anche nel 2004. L'incremento ha riguardato soprattutto le collaboratrici, aumentate ad un tasso di crescita medio annuo del 18%, contro il 14% dei collaboratori. Il peso delle donne sul complesso dei collaboratori è salito dal 40,1% del 2000 al 42,5% del 2004. Va evidenziato come la femminilizzazione del lavoro parasubordinato nella provincia di Forlì-Cesena, per quanto importante, sia ancora meno spiccata rispetto al livello regionale (43,9%) e nazionale (48,3%).

Non elevata diffusione delle figure introdotte dalla Biagi

Su circa 65mila assunzioni complessive, il peso di quelle introdotte con la legge Biagi ammonta a 408 unità. Nel complesso, quindi, il peso è piuttosto limitato. Questo dato è spiegabile sia con la non obbligatorietà di comunicazione ai CPI per diverse figure (che potrebbe rendere il dato sottostimato) sia con un ritardo del D.lgs 276/2003 a mostrare gli effetti sul mercato del lavoro

L'INDAGINE SUL CAMPO

La diffusione del lavoro atipico si differenzia per figure

I consulenti del lavoro intervistati sostengono che le figure atipiche che mostrano maggiori valori di crescita sono il contratto a tempo determinato, l'apprendistato, il part-time e in misura inferiore i co.co.co e il lavoro interinale. Anche l'analisi per settori mostra situazioni diversificate: gli interinali, come già messo in evidenza in altri studi, sono diffusi soprattutto nel settore industriale, mentre quello dell'associazione in partecipazione nel commercio e il co.co.co nel settore dei servizi.

Le motivazioni delle imprese

I consulenti ritengono che alla base del ricorso alle diverse forme di contratto atipico da parte delle imprese-clienti vi siano soprattutto motivazioni legate alla possibilità di ridurre i costi. A tal fine, le aziende ricorrerebbero in misura maggiore al lavoro parasubordinato ed ai contratti di apprendistato, utilizzati soprattutto per ottenere sgravi contributivi. In seconda battuta, il ricorso al lavoro atipico è funzionale alla possibilità di "sperimentare" il lavoratore, motivazione a cui è legato, secondo i consulenti intervistati, l'utilizzo del tempo determinato e del lavoro interinale.

Trova diffusione tra gli intervistati, l'opinione che molto spesso le collaborazioni parasubordinate mascherino rapporti di lavoro subordinato. Da questo punto di vista, i testimoni privilegiati hanno evidenziato come in relazione alle figure di basso livello professionale e agli immigrati, il lavoro atipico sfoci spesso nell'irregolarità. Il fenomeno riguarderebbe, oltre che le piccole e piccolissime imprese, le cooperative che somministrano personale senza autorizzazione ministeriale e che reclutano manodopera soprattutto tra la manodopera immigrata. In generale, il sommerso viene considerato molto diffuso nell'edilizia e nel settore della ristorazione. Il fenomeno è associato anche a bassi livelli di sicurezza e alla crescita di infortuni sul lavoro

Le criticità dei lavoratori atipici

In relazione alle diverse problematiche connesse con il lavoro atipico, gli inadeguati livelli di reddito, le basse tutele contrattuali, la difficoltà di programmazione nel medio periodo costituiscono le maggiori criticità secondo la maggioranza dei consulenti del lavoro intervistati.

Una buona parte di essi (il 42%) ritiene problematici per i lavoratori atipici anche la partecipazione alle attività formative e l'accesso al credito, mentre solo una minoranza segnala tra le criticità la mancanza di forme di rappresentanza e la difficoltà ad intraprendere percorsi di crescita professionali.

SPUNTI DI RIFLESSIONE PER LE POLITICHE DEL LAVORO

A livello nazionale

I temi principali sui quali dovrebbero intervenire le politiche nazionali possono essere ricondotti a tre ambiti:

- l'estensione ai lavoratori atipici (e in particolar modo a quelli "economicamente dipendenti") delle tutele previste per la sospensione involontaria del lavoro (malattia, maternità, infortuni, congedi);
- l'omogeneizzazione dei costi contributivi relativi al lavoro parasubordinato e al lavoro dipendente, al fine di ridurre il ricorso in funzione elusiva a tali forme contrattuali da parte delle imprese, e, al contempo, di garantire agli iscritti alla Gestione Separata livelli pensionistici adeguati;
- la definizione di un sistema di ammortizzatori sociali in grado di tutelare questi lavoratori dai rischi di sotto-occupazione e disoccupazione, rendendo meno traumatici i passaggi da un impiego ad un altro.

A livello provinciale:

La crescita consistente delle figure atipiche nel territorio della provincia di Forlì-Cesena ha contribuito negli ultimi anni a modificare alcune caratteristiche del mercato del lavoro e a modificare le esigenze sia

l'approccio

delle imprese che dei lavoratori. Nei confronti di questi mutamenti le politiche locali devono essere attente a registrare i mutamenti in atto e soprattutto agire non “unilateralmente” (devono coinvolgere l'impresa per la propria responsabilità sociale e le istituzioni e le parti sociali per il sostegno alla competitività complessiva); inoltre, la molteplicità crescente delle diverse figure atipiche e le diversità di aspetti critici che le caratterizzano impongono scelte diversificate e in linea con le esigenze reali dei diversi target di riferimento.

A livello provinciale: le domande

Per una migliore specificazione degli interventi si riportano di seguito le principali criticità di cui soffrono le diverse categorie di lavoratori atipici.

TARGET E CRITICITA'		
Figure atipiche	Caratteristiche	Principali criticità
<i>Determinato full time (circa 10-13 mila lavoratori)</i>	Lieve prevalenza di uomini in possesso di titoli di studio medio-bassi impiegati con qualifiche medio-basse; netta maggioranza della classe centrale d'età (30-49 anni). Importante presenza di immigrati.	Rischio di precarizzazione per debole spendibilità sul mercato, difficile accesso al credito
<i>Part-time a tempo indeterminato e determinato (circa 15 mila lavoratori)</i>	Prevalenza di donne; maggioranza di diplomati, impiegati con qualifiche intermedie; netta prevalenza della classe centrale d'età (30-49 anni)	Rischio di part-time involontario, derivante dalla necessità di conciliare il lavoro con la cura dei figli e dei familiari anziani
<i>Cococo e co-pro (circa 10-13 mila lavoratori)</i>	Prevalenza di uomini di età compresa tra i 30 e i 39 anni, in possesso di titoli di studio medio-elevati, impiegati con qualifiche intermedie soprattutto nelle PMI dei servizi e del commercio. In alcuni settori, dell'artigianato e dell'industria, si applica il contratto a progetto ai pensionati che rientrano nel lavoro.	Inadeguati livelli di reddito rispetto all'impegno, mancanza di adeguate tutele sociali, bassa tutela contrattuale, difficile accesso al credito e alla formazione, disinformazione, utilizzo improprio da parte delle imprese

<i>Collaboratori professionisti (circa 700 lavoratori)</i>	Prevalenza di uomini in possesso di titoli di studio medio-elevati (diploma e laurea), impiegati in settori innovativi come consulenti aziendali nell'ambito dei servizi e della Pubblica amministrazione; netta maggioranza della classe centrale d'età (30-49 anni)	Difficile accesso al credito, mancanza di un riconoscimento socio-professionale a livello normativo
<i>Interinali (o lavoratori somministrati a tempo determinato)</i>	Prevalentemente uomini impiegati soprattutto nelle imprese del comparto industriale; eterogeneità in relazione alla qualifiche professionali e ai titoli di studio; netta maggioranza della classe centrale d'età (30-49 anni); elevata presenza di immigrati con qualifiche medio-basse.	Difficile accesso al credito e alla formazione, difficoltà abitative (per la manodopera immigrata), scarsa informazione mirata su lavoro e servizi
<i>Associati in partecipazione</i>	Prevalentemente donne, elevata presenza di immigrati; prevalenza di soggetti in possesso di titoli di studio medio-bassi, impiegati nelle piccole e medie imprese del commercio	Scarsa informazione, elevato utilizzo improprio da parte delle piccole imprese

A livello provinciale: i possibili strumenti

Sulla base di queste necessità e sulla base delle esperienze nazionali e regionali in corso, le modalità di azione a livello locale possono comprendere:

- specializzazione delle **azioni di orientamento, formazione e matching** per i lavoratori atipici;
- **accordi di contrattazione aziendale** che sviluppino le professionalità dei lavoratori e assicurino la necessaria flessibilità delle imprese;
- **rafforzare l'occupabilità della componente più debole della forza lavoro provinciale:** le donne, la componente più matura delle forza lavoro, le risorse poco qualificate e gli immigrati;
- attivazione di **strumenti a sostegno del reddito**, che possano compensare gli inadeguati livelli retributivi dei lavoratori atipici (con sussidi diretti, ma anche indirettamente con forme di accesso agevolato ai servizi pubblici, ai voucher individuali per la formazione, alla detassazione delle spese per attività di aggiornamento, ad agevolazioni per l'affitto della casa (sottoforma di contributi al lavoratore o di sgravi fiscali per il locatario che applichi un canone equo) e allo sviluppo di un sistema integrato di **strumenti e servizi a sostegno dell'autoimpiego**);
- favorire l'adozione della **contrattazione territoriale** per rafforzare le tutele dei lavoratori parasubordinati;

- rispetto all'**accesso al credito** la Provincia potrebbe fornire un contributo importante attraverso un **Fondo di garanzia** che veda coinvolti, oltre alle amministrazioni locali, le associazioni sindacali e di categoria;
- diffusione di **servizi di tipo orientativo e informativo sul mercato del lavoro, anche all'interno delle scuole superiori**. Dallo studio è emerso infatti come una problematica trasversale alle diverse figure è un elevato grado di disinformazione in relazione alle caratteristiche e al quadro di tutele previsto dai diversi contratti;
- l'elevata presenza tra i lavoratori atipici delle donne appartenenti alle classi centrali d'età e, in particolare tra i part-time e i collaboratori, rende **il rafforzamento delle politiche di conciliazione** uno dei temi prioritari. Da questo punto di vista, gli strumenti suggeriti sono molteplici: l'ampliamento della disponibilità di servizi pubblici di cura e di assistenza ai bambini e agli anziani, la realizzazione di servizi alternativi di cura, sull'esempio dei nidi familiari o condominiali sostenuti finanziariamente dalle Amministrazioni locali, l'emanazione di contributi a sostegno della spesa sostenuta per attività di cura private (babysitter), la concessione di agevolazioni a favore delle aziende che introducano forme di flessibilizzazione dei tempi e dell'organizzazione del lavoro, come, ad esempio: l'elasticità giornaliera in entrata e in uscita o il telelavoro, la concessione di voucher per la conciliazione, ovvero buoni pre-pagati o rimborsi per l'acquisto di servizi per bambini, per anziani o persone non autosufficienti e, in generale, destinati all'acquisto di servizi di supporto alla gestione della vita familiare.

Il mix di questi interventi dipenderà, oltre che dalle risorse disponibili, dalle priorità individuate dagli attori locali, le quali dovranno agire sulle aree di maggiore criticità e mantenere un corretto equilibrio tra le esigenze competitive del territorio e le aspirazioni e la crescita professionale dei lavoratori.

PARTE 1. – ALCUNE EVIDENZE EMPIRICHE

1.1. INTRODUZIONE

Mediante i dati disponibili sul lavoro atipico a livello provinciale, si presentano i principali aspetti quantitativi del fenomeno nella Provincia di Forli-Cesena.

Considerata la limitata disponibilità di dati sul mercato del lavoro provinciale, è necessario fare alcune premesse metodologiche.

L'analisi si concentra sulle figure atipiche derivanti dal lavoro dipendente (in particolare tempo determinato e tempo parziale) per le quali è possibile utilizzare i dati dei CPI e sulle collaborazioni continuative e coordinate per le quali vi sono i dati INPS. Rimangono escluse altre tipologie di lavoro atipico, tra cui quella interinale e i contratti a causa mista (l'apprendistato e i CFL) per i quali non sono disponibili dati aggiornati⁵. Ovviamente tali tipologie sono comunque state analizzate attraverso l'indagine diretta.

I dati dei CPI si riferiscono alle assunzioni e alle cessazioni di contratti di lavoro dipendente e coprono un periodo di tempo che va dal 2000 al 2004. Per quel periodo i dati CPI riassumono i flussi in entrata e uscita del mercato che

⁵ Per l'apprendistato e i CFL i dati INPS on-line sono aggiornati solo fino al 2002.

hanno caratterizzato le diverse tipologie di lavoro dipendente (a tempo indeterminato, determinato e parziale).

Inoltre, sono stati anche analizzati i dati relativi a figure atipiche transitate per i CPI soprattutto in seguito al D.l. 276/03. Solo per alcune di queste figure vi è l'obbligo (vedere più avanti) di comunicazione, per cui solo per alcune di esse i dati possono essere considerati rappresentativi del fenomeno.

Infine, l'analisi dei Co.Co.Co fa riferimento ai dati INPS della gestione separata; in questo caso è da tenere presente che i dati possono dar luogo ad una sovrastima del fenomeno, in quanto nei dati INPS sono ricomprese tutte le posizioni iscritte, anche di coloro che hanno cambiato tipologia di lavoro e non hanno proceduto alla cancellazione. La sovrastima si ritiene generalmente intorno al 30%. Questi dati quindi vanno letti con cautela e principalmente per cogliere le tendenze di massima del fenomeno.

Per agevolare la consultazione del quaderno si è scelto di inserire nel testo solo le principali tabelle; le altre sono consultabili in allegato.

1.2. LA DIMENSIONE DEL FENOMENO

E' importante stimare la consistenza del lavoro atipico all'interno del mercato del lavoro provinciale, ma data la scarsità dei dati a disposizione è necessario fare ricorso ad una stima, generica e solo di prima approssimazione,

derivata dall'indagine ISTAT sulle forze di lavoro a livello regionale.

La tabella seguente mostra i valori dell'occupazione totale e il numero di occupati con contratti atipici, in particolare quelli part-time, quelli a tempo determinato (inclusi gli interinali) e i co.co.co. in Italia e in Emilia-Romagna.

Tab.1 Occupati totali lavoratori part-time, a tempo determinato e collaboratori (in migliaia e in % su occupati totali). Anni 2001 e 2003

		Occ. Totali	Lav. dipendente		Lav. parasubordinato
			Part-time	Tempo determinato*	Co.co.co**
2001					
Emilia - Romagna	val	1.794	158	123	125
	%	100,0	8,8	6,9	7,0
Italia	val	21.515	1.816	1.514	1.344
	%	100,0	8,4	7,0	6,2
2003					
Emilia - Romagna	val	1.849	180	136	175
	%	100,0	9,7	7,4	9,5
Italia	val	22.055	1.881	1.582	1.829
	%	100,0	8,5	7,2	8,3

* = Comprende gli interinali

** = Al 31 Dicembre. Dato calcolato come il 70% delle posizioni aperte (vedi ISTAT "Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro" 21 marzo 2005)

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT e INPS

Emerge un peso relativamente superiore in Emilia-Romagna dei contratti atipici. In particolare, tra il 2001 e il 2003 il peso delle figure atipiche in esame tende a crescere in regione più che in Italia.

Questa tendenza riguarda soprattutto il part-time (9,7% contro 8,5 % in Italia) e i Co.Co.Co (9,5% contro 8,3%); su valori più allineati a quelli nazionali rimane il tempo determinato (7,4 e 7,2).

Assumendo che la struttura del mercato del lavoro provinciale, in termini di tipologie di lavoro, sia nella Provincia di Forlì-Cesena simile a quella dell'Emilia-Romagna⁶ si può stimare il numero di atipici nel mercato del lavoro provinciale. L'ipotesi è che la distribuzione degli occupati complessivi tra le province della Regione Emilia-Romagna sia eguale nel caso dell'occupazione totale e nel caso delle figure atipiche.

Tab.2 Occupati totali, part-time, tempo determinato e Co.Co.Co nella Provincia di Forlì-Cesena. 2001 e 2004. Valori assoluti

	Occupati Totali*	Part-time**	Tempo Determinato**	Co.co.co*
2001	150.125	13.222	10.293	9.710
2003	169.383	16.996	12.841	13.320

* = Dato reale. Per i Co.Co.Co al 31 Dicembre. Vedi nota tabella precedente

** = Dati stimati

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa

⁶ L'ipotesi è che la distribuzione degli occupati complessivi tra le province della Regione Emilia-Romagna sia eguale nel caso dell'occupazione totale e nel caso delle figure atipiche. E' un'ipotesi forte, in quanto non tiene conto delle specificità settoriali e contrattuali locali (si può citare il peso relativamente elevato del settore agricolo, per esempio, a Forlì-Cesena).

Seguendo ISTAT⁷, si possono stimare i co.co.co “puri”⁸ a partire dai 13.320 contribuenti effettivi (pari al 70% delle posizioni aperte) ed a questi imputando una quota del 45%, che nel nostro caso corrisponderebbe a 6.067 co.co.co “puri”.
Con questo procedimento si ottiene una stima, per il 2003, di circa 35.900⁹ occupati atipici, per una quota prossima al 21% dell'occupazione totale.

Tale percentuale, comunque risulta ancora leggermente sovrastimata, in quanto nel conteggio finale degli occupati atipici, sommando part-time complessivi e tempo determinato presi dai dati ISTAT, si commette l'errore di inserire in maniera duplice i part-time che sono a tempo determinato.

Pur non avendo a disposizione microdati per un calcolo preciso, si può ragionevolmente affermare che l'incidenza dell'occupazione atipica su quella totale si colloca all'interno di un intervallo del 15-20%.

Dei 12mila circa occupati a tempo determinato, invece, è possibile ipotizzare che circa 8.000 contratti siano a causa mista¹⁰.

⁷ Cfr. ancora ISTAT “Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro” 21 marzo 2005

⁸ Si tratta di soggetti per i quali la collaborazione rappresenta lo “status” esclusivo e l'elemento fondante della condizione lavorativa.

⁹ 16.996 + 12.841 + 6067 (co.co.co puri)

¹⁰ Il dato si riferisce al numero dei beneficiari di contratti a causa mista (apprendistato e CFL) nel 2002; ultimo dato disponibile dell'INPS. Tale valore deriva da una serie 1998-2002 piuttosto costante e lo si può estrapolare con sufficiente approssimazione.

Con lo stesso procedimento di assumere la quota regionale di atipici nella provincia pari all'occupazione totale, si può tentare una stima del numero di atipici per figure contrattuali e per sesso.¹¹

Tab.3 Valori assoluti (in migliaia) di varie figure atipiche (part-time, co.co.co, tempo determinato). Anno 2003

	Occ. Totali	Part-time	Tempo Determinato	Co.co.co
	Maschi			
Forli-Cesena	95	3*	5*	7,7
Emilia - Romagna	1.045	36	52	98,7
	Femmine			
Forli-Cesena	74	13*	8*	5,6
Emilia - Romagna	804	144	84	76,3

* = Valori stimati

Fonte: Stime Ismeri Europa.

Pur con le cautele del caso, dai calcoli effettuati emerge che a livello provinciale ci sarebbero circa 3mila uomini part-time a fronte di 13mila donne, 5mila uomini con contratto a tempo determinato a fronte di 8mila donne; al contrario, i Co.Co.Co. sono quasi 8mila uomini e 5mila donne. Infine, degli 8mila contratti a causa mista circa il 43% sono di donne (44% nell'apprendistato e 39% nei CFL).

In complesso, questa prima visione di insieme del fenomeno atipico, seppure basata su stime unicamente indicative, tuttavia indica:

¹¹ Nella ripartizione per sesso bisogna tenere conto che il margine di errore statistico effettuato nell'operazione di stima aumenta.

- la rilevanza del lavoro atipico e di contratti parasubordinati o a causa mista, i quali sommati insieme raggiungerebbero all'incirca il 30% dei posti di lavoro;
- una loro crescita negli ultimi anni a fronte di una occupazione totale in sensibile rallentamento;
- una presenza diseguale di donne e uomini nelle diverse tipologie di contratti (p.e. molto forte la presenza femminile nei contratti dipendenti part-time, molto elevata quella maschile tra Co.Co.Co. e contratti a causa mista)

1.3. L'ANDAMENTO DEL LAVORO ATIPICO ALL'INTERNO DEL LAVORO DIPENDENTE

1.3.1. I flussi occupazionali netti: il lavoro atipico mantiene positive le assunzioni nette

Se si esaminano i flussi netti (assunzioni meno cessazioni), si può notare che tra il 2000 e il 2004 il mercato del lavoro risulta essere in difficoltà: infatti, delle 16.386 nuove assunzioni nette effettuate nel periodo 2000-2004, circa 10.600 (il 64%) si concentrano nei primi due anni; mentre successivamente i valori rimangono positivi, ma nel 2004 le assunzioni nette si riducono decisamente e divengono 595.

Tab.4 Assunzioni, cessazioni e flussi netti tra il 2000 e il 2004n nella provincia di Forlì-Cesena (valori assoluti e %).

	2000	2001	2002	2003	2004	2000-2004
Assunzioni	70.346	71.915	74.011	75.515	79.332	371.119
Cessazioni	63.970	67.649	69.649	74.728	78.737	354.733
Flussi netti (v.a.)	6.376	4.266	4.362	787	595	16.386
Flussi netti (%)	38,9	26,0	26,6	4,8	3,6	100,0

Note: Per flussi netti si intendono assunzioni - cessazioni

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa su dati CPI - Sistema Prolabor

Le figure "atipiche" sembrano aver svolto un ruolo "anticiclico" e, crescendo costantemente, hanno mantenuto elevato un saldo netto che, al contrario, per i dipendenti a tempo determinato è negativo nell'intero periodo (-2.877).

Nell'intero periodo il contributo alla crescita complessiva (+16.386) deriva soprattutto dai contratti a tempo determinato (+12.217, pari a circa il 74% del totale), così come il contributo del part-time a tempo indeterminato e determinato (pari a +5.000 e al 40%); al contrario il tempo indeterminato pieno mostra un valore netto negativo (-2877, circa il -17%).

Tab.5 Flussi netti per tipologie di contratto di lavoro dipendente in Provincia di Forli-Cesena. Valori assoluti annuali e del periodo 2000-2004.

Figure	2000	2001	2002	2003	2004	2000 -04
Tempo indeterminato pieno	1.830	841	201	-2.691	-3.058	-2.877
Forme di lavoro atipico	4.550	3.432	4.153	3.472	3.657	19.264
- Tempo indeterminato parziale	804	510	295	337	681	2.627
- Tempo determinato pieno	3.047	2.170	2.896	2.306	1.798	12.217
- Tempo determinato parziale	699	752	962	829	1.178	4.420
Assunzioni totali	6.376	4.266	4.362	787	595	16.386

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa su dati PROLABOR

Tra le forme atipiche qui rilevate si nota come la più consistente, tempo determinato e full-time, registri nel 2004 un calo significativo, mentre crescono i contratti part-time, sia a tempo determinato che indeterminato.

E' interessante notare come gli alti numeri dei contratti atipici nel 2000 derivassero presumibilmente dal tentativo delle imprese di sfruttare al meglio il ciclo espansivo, mentre adesso seguano una strategia più difensiva ed evidenzino una complessiva sostituzione di questi contratti rispetto a quelli a tempo indeterminato.

1.3.2. Il quadro provinciale delle assunzioni

Gli andamenti delle assunzioni rilevano i segni di una accentuata flessibilizzazione del mercato del lavoro nel quinquennio 2000-04. Le assunzioni annue passano da 70mila circa nel 2000 a 79mila circa nel 2004, ma si riducono significativamente le assunzioni a tempo indeterminato full-time (da 15.735 nel 2000 a 14.065 nel 2004)

A fronte di una contrazione media annua delle assunzioni con rapporti tradizionali (tempo indeterminato full time) di 2,5 punti percentuali si è registrato un forte incremento dei contratti a tempo indeterminato a regime parziale (+11,9% l'incremento medio annuo), e dei contratti part-time a tempo determinato (+20,8%) (Tab.2 in appendice). Questi ultimi hanno visto quasi raddoppiare il proprio peso sul complesso delle assunzioni (dal 7,4% al 13,9%), a scapito dei rapporti standard - la cui incidenza è scesa dal 22,4% al 17,7% - e dei contratti a termine full time, che costituiscono comunque la netta maggioranza (63,4%).(Tab.4 in appendice)

La crescita dei contratti a tempo determinato (a tempo pieno e part-time) interessa sia le assunzioni (61.300 nel 2004) che le cancellazioni (58.317 lo stesso anno), così che il saldo del lavoro dipendente atipico rispetto al complesso del turn-over (assunzioni + cancellazioni) rimane pressoché eguale nell'intero periodo esaminato. Questo fenomeno può dipendere sia da una riduzione della lunghezza dei contratti con una parallela loro maggiore frequenza, sia da un generale ampliamento dell'utilizzo del part-time.

Tab.6 Assunzioni nette in percentuale del totale di assunzioni e cancellazioni per tipologia di contratto (valori %)

	2000	2001	2002	2003	2004
Tempo indeterminato full-time	6,2	2,7	0,7	-9,1	-9,8
Forme di lavoro atipico	4,3	3,2	3,7	2,9	2,9
Totale lavoro dipendente	4,7	3,1	3,0	0,5	0,4

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa su dati CPI – Sistema Prolabor

Per i contratti a tempo indeterminato, invece, il saldo sul turnover nello stesso periodo si inverte: da +6% a -9%. All'interno del mondo del lavoro dipendente si è di fronte quindi a due fenomeni:

- un crescente utilizzo del lavoro atipico (soprattutto a tempo determinato) di carattere strutturale;
- una parziale sostituzione dei contratti a tempo indeterminato con questo tipo di contratti.

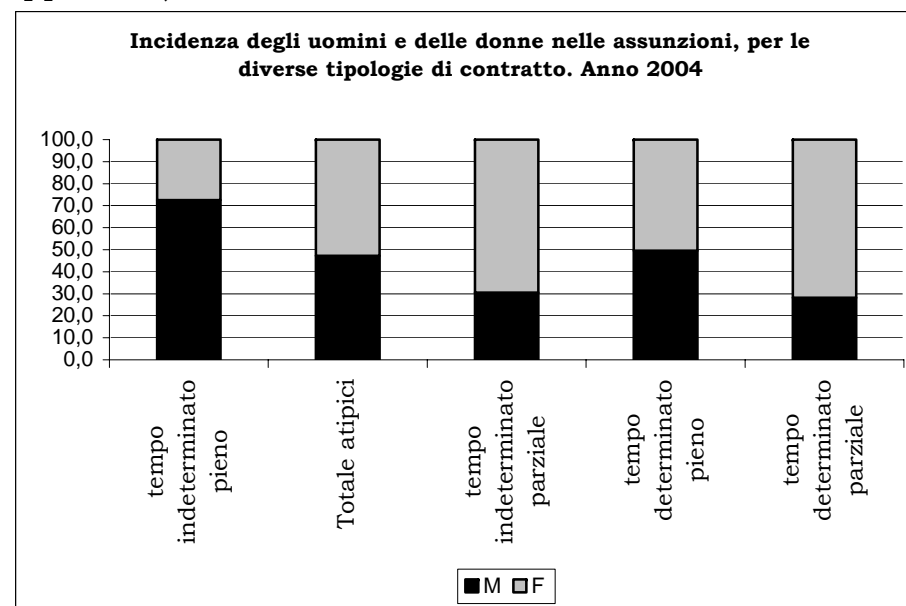
A queste dinamiche del lavoro dipendente si è accompagnato, come prevedibile, una caduta dei contratti di formazione lavoro tra il 2003 e il 2004 (-86%), i quali hanno ormai un peso marginale sul complesso delle assunzioni (0,3%); anche l'apprendistato, in termini di assunzioni, diminuisce tra il 2000 e il 2004, ma con un tasso medio dell'1,1%, molto inferiore.

Il calo dei CFL è spiegabile sia con l'introduzione del nuovo apprendistato, che ha spiazzato questo contratto, sia con la sostituzione dei CFL con i contratti di inserimento avvenuta con la nuova legge "Biagi".

1.3.3. L'elevato peso delle donne negli atipici dipendenti

Il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro provinciale interessa, in linea con gli andamenti nazionali, soprattutto la componente femminile del lavoro, pari al 53% del totale dei contratti di assunzione atipici nel 2004.

Nel 2004 le assunzioni a tempo indeterminato full time hanno riguardato le donne in appena il 27,4% dei casi, mentre il peso della componente femminile è stato nettamente maggioritario nei contratti part-time a tempo indeterminato (69,4%) e determinato (71,7%) (Tab.3 in appendice).



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Prolabor.

L'analisi del quinquennio indica, inoltre, come la contrazione delle assunzioni con contratti standard sia stata superiore per le donne che per gli uomini (-6,8% tra il 2000 e il 2004 contro il -0.6%).

Allo stesso tempo il processo di flessibilizzazione ha interessato anche la componente maschile: sul complesso delle assunzioni effettuate è cresciuto il peso degli uomini in relazione ai contratti standard (dal 63,1% al 72,6%) ma anche a quelli part-time e a tempo determinato (dal 3,5% al 7,9%).

Tali dinamiche hanno mutato in modo significativo la struttura dell'occupazione: tra il 2000 e il 2004 è cresciuta la quota delle donne assunte part-time a tempo determinato sul complesso delle assunzioni femminili (dall'11% al 19%), mentre è diminuito il peso delle donne assunte full time, sia a tempo indeterminato (dal 14,3% al 9,7%) che a tempo determinato (dal 69% al 63,6%) (tab.4 in appendice).

Le donne sembrano quindi in maggiore misura coinvolte nel processo di ampliamento dei contratti atipici e allo stesso tempo in quello di riduzione dei contratti full-time, con un complessivo peggioramento delle loro condizioni sul mercato del lavoro. Bisogna comunque ricordare che per una componente della forza lavoro femminile (più che per quella maschile) il part-time può essere una scelta di conciliazione.

1.3.4. L'età dei lavoratori atipici

Nel 2004 si registra una quota maggioritaria di assunzioni nella classe centrale d'età (30-49 anni), in cui si concentrano il 45,5% delle assunzioni maschili ed il 50% di quelle femminili; a seguire la fascia d'età compresa tra i 19 e i 29 anni (35,4%), mentre è più contenuto il peso degli over 50 (13,6%) e dei giovanissimi (circa il 3%) (Tab.5 in appendice).

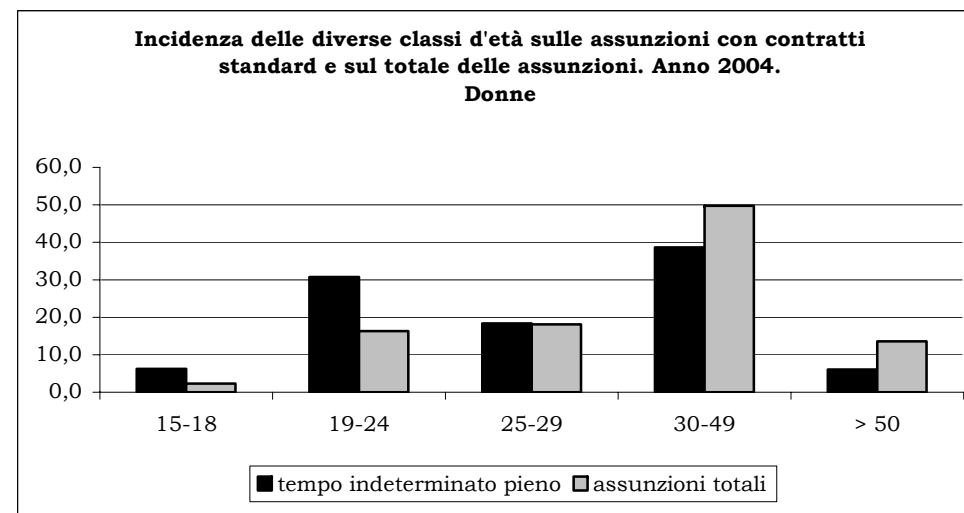
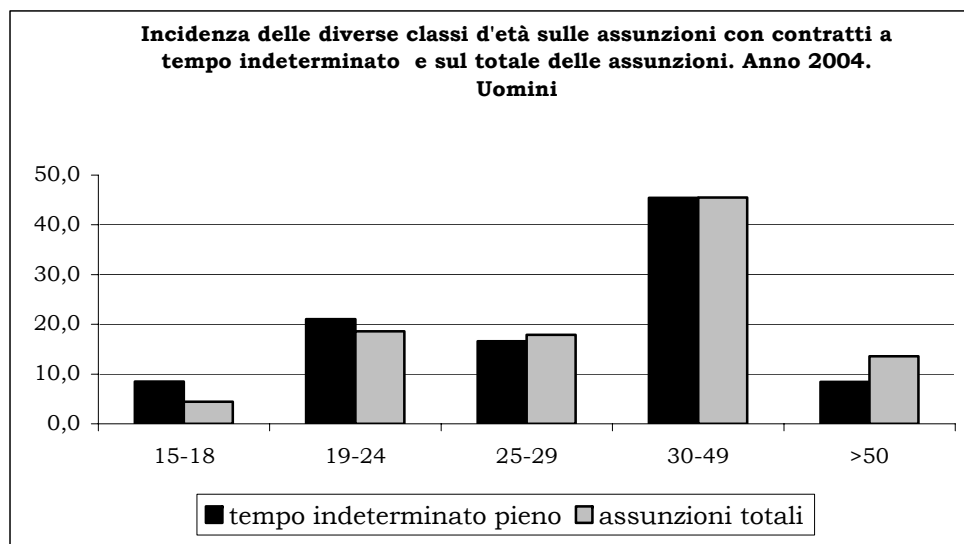
Il dato complessivo nasconde significative differenze in relazione alla distribuzione delle classe d'età tra i vari contratti delle donne e degli uomini.

Il peso dei giovanissimi (ragazzi e ragazze tra 15 e 18 ani) è relativamente elevato nei contratti standard, così come quello delle ragazze tra i 19 e i 24 anni (che rappresentano il 30,7% delle donne con contratto a tempo indeterminato full time ma appena il 16,3% delle donne complessivamente assunte). Questi risultati possono derivare dall'ampio uso di contratti a causa mista (apprendistato, CFL e, ora, di inserimento).

Tra il 2000 e il 2004 è aumentato il peso delle assunzioni relative alla classe centrale d'età (30-49 anni) e agli over 50. E' cresciuto in modo significativo il peso della classe 30-49 tra gli assunti a tempo determinato part-time e il peso delle donne over 50 sul complesso delle assunte part-time a tempo indeterminato, tuttavia:

- l'incidenza delle donne tra i 30 e i 49 anni sul complesso delle assunzioni femminili con contratti a tempo determinato e part-time supera il 50%, ma scende sotto il 39% tra le assunte con contratto standard;

- la sottorappresentazione di questa classe d'età (30-49) tra gli assunti a tempo indeterminato full time non investe la componente maschile; gli uomini 30-49, al contrario, sono sotto-rappresentati nei contratti part-time a tempo determinato (40,6% del complesso degli assunti con questo contratto).
- la sotto-rappresentazione nei contratti standard riguarda in modo significativo anche gli over 50 (appena il 7%, a fronte di un'incidenza sul complesso degli assunti del 13,6%).



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

In sintesi, i contratti dipendenti atipici sembrano interessare in misura relativamente ridotta i giovani, i quali possono usufruire di incentivi all'inserimento piuttosto convenienti, di lunga tradizione ed ampiamente utilizzati in provincia. Sono invece le classi medie che sperimentano con maggiore frequenza sia i contratti standard (i giovani ormai "cresciuti" che si inseriscono) sia i contratti atipici. Questi ultimi sembrano piuttosto frequenti anche per le donne sopra i 30 anni, ove possono rappresentare sia una scelta dettata dalla volontà di un reinserimento parziale nel mercato sia una minore forza di contrattazione.

1.4. I COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI¹²

In questa sezione non si è proceduto a stimare il numero effettivo degli iscritti alla gestione separata come in precedenza (assumendo una quota “realistica” del 70%), per due ragioni: in primo luogo per non incorrere in ulteriori stime che potrebbero distorcere l'analisi per genere e per età e in secondo luogo perché in questo paragrafo si pone l'attenzione sulle dinamiche nel tempo dei dati provinciali e alle relazioni della provincia con i dati regionali e nazionali, per cui il problema della stima del dato effettivo viene meno¹³. Valgono comunque le avvertenze riguardo al sovrannumero delle posizioni aperte presso la gestione separata rispetto agli effettivi lavoratori con Co.Co.Co (vedi nota 11).

1.4.1. I Co.Co.Co: un fenomeno in ampliamento e femminilizzazione¹⁴

In base ai dati INPS, nel 2004 Forlì-Cesena contava complessivamente 21.313 collaboratori coordinati e continuativi. In complesso, iscritti alla gestione separata sono 23.454 se si includono le categorie dei professionisti e

¹² Rispetto ai dati sui co.co.co si deve tenere presente che ci può essere una sovrastima dei dati presenti nelle banche dati INPS, in quanto possono essere iscritti alla gestione separata anche persone che non lavorano più come co.co.co, ma che non si sono cancellati dalla gestione separata.

¹³ Si ipotizza dunque che in eguale misura siano distorti i dati medi regionali e nazionali

¹⁴ Cfr Tab., In appendice, dalla numero 10 alla numero 16.

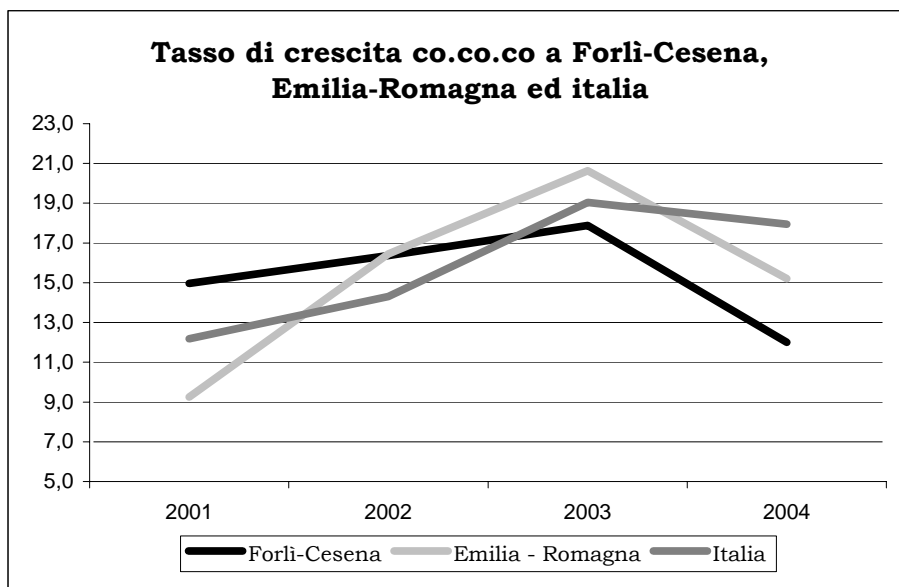
dei collaboratori/professionisti,¹⁵ i quali nel 2004 sono stati pari rispettivamente a 1.482 e 659.

Il peso della provincia sul complesso dei Co.Co.Co presenti in Emilia Romagna (7,4%) si è mantenuto sostanzialmente stabile nel tempo, e relativamente contenuto rispetto a quello dalla province di Bologna (dove si concentra un quarto del lavoro parasubordinato), di Modena (16,8%) o Reggio Emilia (12,1%).

Il confronto con gli anni precedenti consente di evidenziare un aumento molto sensibile del lavoro para-subordinato nel territorio provinciale. Circoscrivendo l'analisi al quinquennio 2000-2004, è possibile osservare come il fenomeno abbia avuto uno sviluppo “a campana” (vedi figura seguente), in linea con le dinamiche registrate a livello regionale e nazionale. L'incremento più importante si è verificato nel 2003, anno in cui i Co.Co.Co sono cresciuti del 18% rispetto all'anno precedente, per poi registrare nel 2004 un tasso di crescita più contenuto, ma sempre a due cifre.

La crescita delle collaborazioni coordinate e continuative ha riguardato prevalentemente la componente femminile della forza lavoro, il cui peso sul complesso dei lavoratori para-subordinati della provincia è salito dal 40,1% al 42,5%.

¹⁵ I collaboratori sono coloro che non svolgono altre attività oltre a quella coordinata e continuativa e non percepiscono altri redditi, i professionisti sono quelli con attività autonoma e partita IVA ma non iscritti a nessuna cassa previdenziale e i collaboratori/Professionisti sono coloro che versano a una cassa previdenziale di categoria ma saltuariamente svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa.

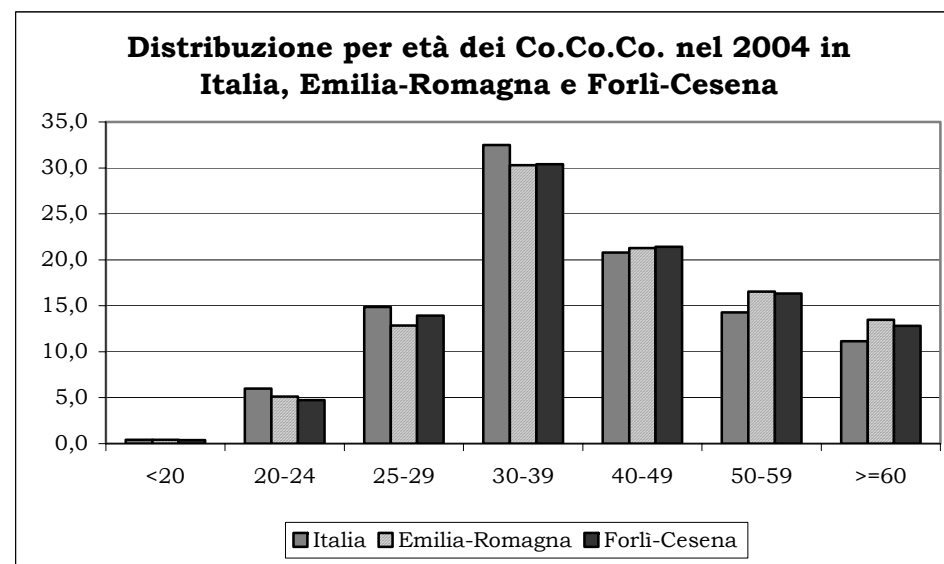


Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

Va evidenziato come la femminilizzazione del lavoro parasubordinato nella provincia di Forlì-Cesena, per quanto importante, sia ancora meno spiccata rispetto al livello regionale (43,9%) e nazionale (48,3%).

La maggior parte dei collaboratori non è più giovanissima: in riferimento al territorio provinciale, gli under 29 sono appena il 19%, mentre oltre la metà dei Co.Co.Co ha superato i 39 anni. La quota maggioritaria è formata dalla generazione dei trentenni, che pesano sul complesso dei collaboratori per un buon 30,4%. Il dato complessivo per età nasconde però profonde differenze di genere: nella componente femminile dei collaboratori le under 29 non raggiungono il 15% (contro un dato maschile del 28%), mentre il peso di quante hanno

un'età compresa tra i 30 e i 39 anni si attesta intorno al 24%. Oltre il 61% delle collaboratrici ha superato i 39 anni, contro il 35,5% degli uomini. Rispetto al 2000, l'età delle collaboratrici si è alzata sensibilmente (le under 39 sono passate dal 65% al 39%), mentre è accaduto il contrario per la componente maschile dei co.co.co, nella quale si è ridotta in modo significativo la quota degli over 40 (scesa dal 50,4% al 35,5%).



Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

Contrariamente a quanto registrato per la provincia di Forlì-Cesena, la distribuzione dei Co.Co.Co nelle diverse classi d'età è rimasta sostanzialmente invariata nel quinquennio considerato sia in Emilia Romagna che nel complesso del Paese.

Tab.8 Distribuzione per classe d'età dei collaboratori coordinati e continuativi in Provincia di Forlì-Cesena, Emilia-Romagna, Italia, per sesso. Anni: 2000-2004

Classe d'età	F			M			T		
	Forlì-Cesena	Emilia-Romagna	Italia	Forlì-Cesena	Emilia-Romagna	Italia	Forlì-Cesena	Emilia-Romagna	Italia
<29	14,7	24,2	26,1	29,0	13,9	16,8	19,0	18,4	21,3
30-39	24,3	35,5	36,4	36,5	26,2	28,8	30,4	30,3	32,5
>39	61,0	40,3	37,5	35,5	59,9	54,4	50,6	51,3	46,2
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

Dunque, la provincia di Forlì-Cesena si distingue dal territorio regionale per una età leggermente più giovane dei Co.Co.Co. complessivi e dal territorio nazionale per una maggiore anzianità dei Co.Co.Co. complessivi, in linea con le caratteristiche regionali.

Forlì-Cesena detiene anche una concentrazione delle collaboratrici nelle classi d'età più elevate, che la differenzia notevolmente sia dalla media regionale sia ancor più dalla media nazionale. La forte partecipazione femminile al mercato del lavoro nella provincia è forse alla base di questo dato e di quello della elevata presenza femminile nei contratti part-time; gli elevati tassi partecipazione ed occupazione femminile sembrano quindi poggiare su una forte presenza di contratti atipici. In questa analisi non è possibile capire in quale misura questi siano stati scelti dai lavoratori o siano determinati dalle caratteristiche della domanda di lavoro.

1.4.2. I collaboratori/professionisti e i professionisti

Tra il 2000 e il 2004 nella Provincia di Forlì-Cesena i collaboratori professionisti sono passati da 288 a 659, con un incremento medio annuo del 23%, e i professionisti sono passati da 1.153 a 1.482, con un incremento medio annuo pari a 6,5%. Questi tassi di crescita sono lievemente superiori sia della media regionale (rispettivamente 22% e 5%) sia della media nazionale (21% e 5%).

Tab. 9 Distribuzione per età e sesso dei collaboratori/professionisti. Anno 2004. Provincia di Forlì-Cesena

	% di riga			% di colonna		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
20-24	69,2	30,8	100,0	3,6	1,0	2,0
25-29	49,3	50,7	100,0	14,2	9,1	11,1
30-39	44,5	55,5	100,0	47,8	37,2	41,3
40-49	34,2	65,8	100,0	24,9	29,8	27,9
50-59	26,3	73,8	100,0	8,3	14,5	12,1
>=60	8,1	91,9	100,0	1,2	8,4	5,6
TOTALE	38,4	61,6	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa su dati INPS

I collaboratori/professionisti sono in prevalenza maschi (62%) e concentrati nella classe di età 30-39 anni.

Si può notare una tendenza a prevalere nelle classi giovanili di età per le donne (il 18% circa ha meno di 29 anni) e una tendenza a prevalere nelle classi elevate di età per gli uomini (il 23% circa ha più di 50 anni).

Tab.10 Distribuzione per età e sesso dei professionisti. Anno 2004. Provincia di Forlì-Cesena

	% di Riga			% di Colonna		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
20-24	37,8	62,2	100,0	2,7	2,4	2,5
25-29	46,5	53,5	100,0	14,1	8,6	10,5
30-39	41,6	58,4	100,0	44,3	32,9	36,8
40-49	34,0	66,0	100,0	25,8	26,4	26,2
50-59	23,9	76,1	100,0	10,9	18,4	15,8
>=60	9,0	91,0	100,0	2,1	11,4	8,2
TOTALE	34,5	65,5	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Ismeri Europa su dati INPS

La stessa tendenza si riscontra per la categoria dei professionisti.

1.5. ALTRI ATIPICI NEI DATI DEI CPI: LE FIGURE INTRODOTTE DAL D.LGS. 276/03 E AUTONOMI

I dati dei Centri per l'Impiego relativi alle figure atipiche introdotte dal decreto legislativo 276/03 forniscono un quadro necessariamente parziale del lavoro atipico, in quanto la normativa prevede l'obbligo di comunicazione al CPI solo per gli avviamenti e le cessazioni di rapporto relative a determinate figure: somministrazione di lavoro, lavoro intermittente, job sharing, contratti d'inserimento e nuovo apprendistato.

Non sussiste l'obbligo di comunicazione né per le associazioni in partecipazione né per le collaborazioni a

Nell'insieme queste categorie di lavoratori, i quali rappresentano una componente normalmente più qualificata dei Co.Co.Co., sembrano crescere significativamente, ma comunque rappresentare un fenomeno ancora marginale. In particolare, i collaboratori professionisti meritano una eventuale attenzione in quanto, seppure minoritari, sono più che raddoppiati in pochi anni e possono contenere al proprio interno una vasta gamma di situazioni lavorative.

progetto. In riferimento a questi ultimi contratti, i dati dei Centri per l'impiego riguardano solo le figure transitate per i loro uffici e non il dato complessivo. Con questi limiti, i dati dei CPI consentono di evidenziare alcune tendenze della distribuzione dei diversi contratti introdotti dalla nuova normativa.

1.5.1. Una presenza non elevata delle nuove figure atipiche introdotte dalla 276

Nella tabella successiva sono messi in evidenza i valori delle assunzioni e delle cessazioni per le figure introdotte dalla "legge Biagi" (più l'associazione in partecipazione), negli anni 2001-2004 (ovviamente per le figure della nuova legge si hanno dati solo a partire dal 2003).

Tab.7 Atipici introdotti dalla 276/30 transitati per i CPI, per cessazioni/assunzioni e per anno.

	Assunzioni				Cessazioni			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Associazione in partecipazione*	1	4	2	3	2	1	1	2
Somministrazione lavoro**			2	1				
Lavoro intermittente**			1	47			9	4
Lavoro ripartito - job sharing**			20	1				
A progetto e occasionale*				155				70
Contratti di inserimento**				163				23
Nuovo apprendistato**				38				36
Totale	1	4	25	408	2	1	10	135

* = Non soggette ad obbligo di comunicazione ai CPI

** = Soggette ad obbligo di comunicazione ai CPI

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

Nel complesso le figure introdotte con il D.lgs 276/30 non mostrano una diffusione consistente. Se si confrontano le 408 assunzioni delle "figure 276/30" con il numero delle assunzioni complessive degli atipici (tempo determinato e parziale) presenti nei dati CPI (circa 65.000) il peso è molto limitato. Questo dato è spiegabile sia con la non obbligatorietà di comunicazione per diverse figure (che potrebbe rendere il dato sottostimato) sia con un ritardo del D.lgs 276/2003 a mostrare gli effetti sul mercato del lavoro. Si ricorda infatti che la non operatività di alcune misure applicative della legge 30 e il ridotto lasso di tempo dall'entrata in vigore della legge 30, rendono più difficili le possibili valutazioni, soprattutto perché sono fenomeni nuovi e ancora di difficile collocazione nel mercato del lavoro provinciale.

Non è escluso comunque che il dato rifletta anche solo la scarsa diffusione di alcune figure atipiche introdotte dalla normativa, infatti:

- si nota una differenza evidente tra le varie figure atipiche. In particolare, solo il contratto di inserimento mostra un dato (163 avviamenti) consistente, rappresentando il 40% degli avviamenti delle figure normate dal 276;
- l'associazione in partecipazione non mostra quel grado di diffusione buono ed in crescita che viene fatto rilevare nell'indagine diretta (vedi più avanti). Questo può essere dovuto sia alla non obbligatorietà delle comunicazioni, ma anche a possibili usi distorti nell'applicazione di tale figura (tendenza anch'essa rilevata nel corso dell'indagine diretta)

1.5.2. Più uomini e concentrati in alcune figure

Se si prende il solo 2004, anno in cui i dati hanno un consistenza maggiore e si esaminano le differenze di genere si hanno i risultati presentati nella successiva tabella.

Tab.8 Atipici introdotti dalla 276/30 transitati per i CPI, per sesso. Anno 2004

ASSUNZIONI	v.a.			% riga		% colonna	
	M	F	Tot	M	F	M	F
Associazione in partecipazione*		3	3		100,0		1,6
Somministrazione lavoro**		1	1		100,0		0,5
Lavoro intermittente**	23	24	47	48,9	51,1	10,4	12,8
Lavoro ripartito - job sharing**		1	1		100,0		0,5
A progetto e occasionale*	63	92	155	40,6	59,4	28,5	49,2
Contratti di inserimento**	113	50	163	69,3	30,7	51,1	26,7
Nuovo apprendistato**	22	16	38	57,9	42,1	10,0	8,6
Totale	221	187	408	54,2	45,8	100,0	100,0
CESSAZIONI	M	F	Tot	M	F	M	F
Associazione in partecipazione*		2	2		100,0		2,7
Somministrazione lavoro**							
Lavoro intermittente**	2	2	4	50,0	50,0	3,3	2,7
Lavoro ripartito - job sharing**							
A progetto e occasionale*	27	43	70	38,6	61,4	45,0	57,3
Contratti di inserimento**	16	7	23	69,6	30,4	26,7	9,3
Nuovo apprendistato**	15	21	36	41,7	58,3	25,0	28,0
Totale	60	75	135	44,4	55,6	100,0	100,0

* = Non soggette ad obbligo di comunicazione ai CPI

** = Soggette ad obbligo di comunicazione ai CPI

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

Quello che emerge più chiaramente è:

- una maggiore presenza del sesso maschile nelle assunzioni complessive con le figure atipiche qui in oggetto (54,2%) e una maggiore presenza femminile nelle cessazioni (55,6%). Questa tendenza, se letta congiuntamente indica che nel flusso netto, pari a 273 unità, il 59% è di sesso maschile e il 41% di sesso femminile; tale dato, a parte i limiti dovuti ad un solo anno di riferimento e a quanto detto per questi dati, può essere letto come una maggiore mobilità del sesso

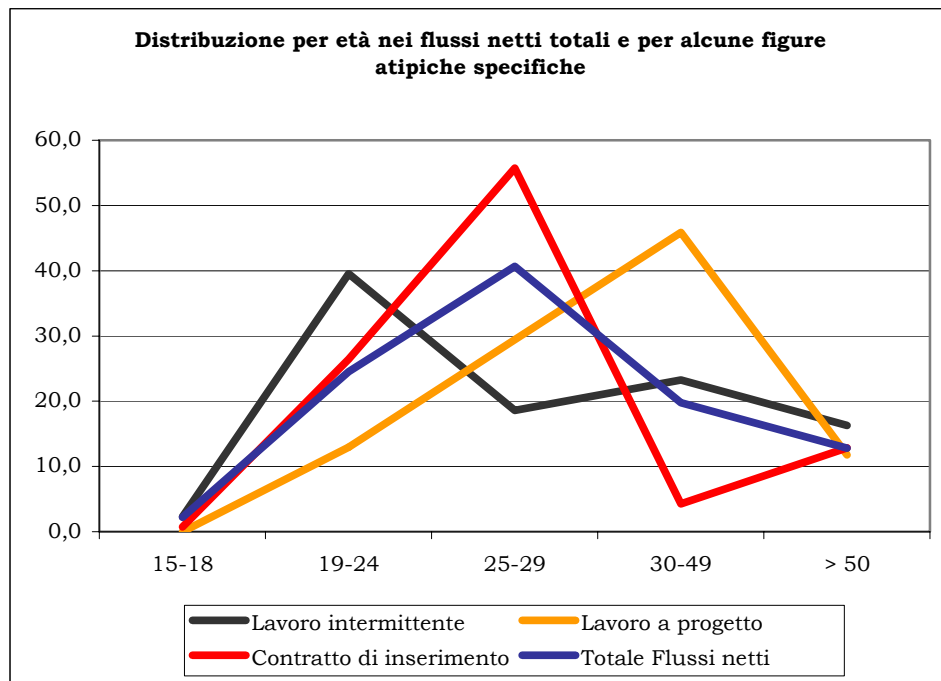
femminile nei flussi delle figure atipiche ed una maggiore difficoltà a “prolungare” la presenza nel mercato del lavoro in queste tipologie di figure;

- un'altra considerazione da mettere in evidenza è che nel sesso femminile c'è una maggiore tendenza a distribuirsi su quasi tutte le figure introdotte dalla legge 30, mentre per il genere maschile c'è una maggiore concentrazione in alcune di esse (in particolare contratti di inserimento e lavoro a progetto);
- una particolare tendenza, infine, riguarda il contratto di inserimento: tale figura non solo è prevalentemente caratterizzata dal sesso maschile (sia nelle assunzioni che nelle cessazioni), ma è anche quella più diffusa, tra le varie figure atipiche, come modalità di ingresso nel mercato del lavoro (assunzioni). Questo determina un peso del contratto di inserimento sui flussi netti di occupazione maschile (161 unità) pari al 60%.

1.5.3. Prevalenza di giovani

Un'ultima osservazione può essere fatta per quanto riguarda l'età. Analizzando solo le nuove figure atipiche e maggiormente diffuse, e il totale dei flussi netti (assunzioni meno cessazioni) nella loro distribuzione per età si nota una tendenza generale al prevalere delle classi giovanili.¹⁶

¹⁶ Dati relativi al solo 2004.



Nella figura si nota come, a parte la classe di età 15-18¹⁷, le classi più diffuse siano quelle 19-24 e 25-29, eccetto per il contratto a progetto, il quale vede prevalere la classe 30-49.

I risultati sembrano essere plausibili: mentre infatti i contratti di lavoro intermittente e quelli di inserimento hanno un carattere prevalente di entrata nel mercato del

¹⁷ La classe 15-18, ormai, può essere considerata una classe di età scolare, per cui il dato della scarsa diffusione delle figure atipiche non sorprende più di tanto. Se invece si esaminano i dati relativi al nuovo apprendistato, sia nelle assunzioni che nelle cessazioni si nota come la classe di età 15-18 è ben presente (rispettivamente 31,6% e 22%)

lavoro, il contratto a progetto non ha questa caratteristica prevalente; esso, molto spesso, soprattutto in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 30, rappresenta una modalità tra le altre di essere presente sul mercato del lavoro.¹⁸

¹⁸ Nella *ratio legis* questa figura non dovrebbe sostituire in toto il contratto di co.co.co, ma semmai limitare il ricorso improprio dei co.co.co ed essere diffusa solo dove sia possibile identificare chiaramente un progetto. Purtroppo i dati a nostra disposizione non consentono di verificare la veridicità di tale fenomeno.

1.6. LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO ATIPICO NELLA PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA: ALCUNE NOTE DI SINTESI

Caratteristiche	Risultati analisi
<i>Forte crescita ed ampia rilevanza del fenomeno del lavoro atipico nella provincia</i>	Secondo una stima di massima, e al solo scopo indicativo, all'incirca il 30% dei posti di lavoro sono atipici, comprendendo l'insieme dei contratti atipici dipendenti, di collaborazione e a causa mista.
<i>Accentuata flessibilizzazione del mercato del lavoro nel quinquennio 2000-2004</i>	A fronte di una contrazione media annua di 2,4 punti percentuali dei rapporti tradizionali (tempo indeterminato full time) si è registrato un forte incremento dei contratti a tempo indeterminato a regime parziale e dei contratti part-time a tempo determinato. Questi ultimi hanno visto quasi raddoppiare il proprio peso sul complesso delle assunzioni a scapito dei rapporti standard e dei contratti a termine full time, i quali costituiscono comunque la netta maggioranza (63,4%). La contrazione dei contratti standard ha riguardato quasi esclusivamente le donne (-25,4% tra il 2000 e il 2004).
<i>Caratterizzazione femminile dei contratti atipici dipendenti</i>	Nel 2004 le assunzioni a tempo indeterminato full time hanno riguardato il 27% delle donne assunte, mentre il peso della componente femminile è stato nettamente maggioritario nei contratti part time a tempo indeterminato (69%) e determinato (72%).
<i>Maggiore frequenza dei contratti a tempo parziale per le donne di età avanzata</i>	Il peso delle donne tra i 30 e i 49 anni sul complesso delle assunzioni femminili supera il 50% tra i contratti a tempo determinato e part-time, ma scende sotto il 39% tra le assunte con contratto standard.

Caratteristiche

Risultati analisi

Buona presenza dei giovanissimi all'interno delle assunzioni a tempo indeterminato

La classe d'età tra i 15 e i 18 anni risulta poco sopra il 4% per gli uomini e poco sopra il 2% per le donne) sul complesso delle assunzioni, la stessa classe raggiunge una quota doppia nei contratti full time a tempo indeterminato (rispettivamente 8,5 e 6,2), mentre le ragazze tra i 19 e i 24 anni, che rappresentano appena il 16,3% delle donne complessivamente assunte, pesano per oltre il 30% tra le donne assunte con contratto indeterminato e full time.

Diffusione del part-time e dei contratti a termine nelle classi centrali d'età avanzate

Tra il 2000 e il 2004 è cresciuta in modo significativo la quota della classe centrale di età 30-49 anni tra gli assunti a tempo determinato part-time; come anche è cresciuto il peso delle donne over 50 sul complesso delle assunte part-time a tempo indeterminato.

Crescente ricorso alla manodopera immigrata, anche mediante contratti atipici

Oltre il 16% delle 371.119 assunzioni realizzate tra il 2000 e il 2004 ha riguardato lavoratori extracomunitari. Il loro peso sulla struttura del mercato del lavoro provinciale è cresciuto dal 9,9% al 22%, grazie ad un ritmo di crescita medio annuo molto sostenuto (+26%). La loro presenza nei contratti a tempo determinato è elevata.

Sostenuta crescita dei Co.Co.Co. negli ultimi anni

Nel quinquennio 2000-2004 i collaboratori censiti dall'INPS sono saliti da 12.067 a 21.313 unità. La crescita dei Co.Co.Co. ha raggiunto il picco nel 2003 (+18%), per poi proseguire ad un ritmo più contenuto anche nel 2004.

Crescente femminilizzazione dei Co.Co.Co.

L'incremento ha riguardato soprattutto le collaboratrici, aumentate ad un tasso di crescita medio annuo del 18%, contro il 14% dei collaboratori. Il peso delle donne sul complesso dei collaboratori è salito dal 40,1% del 2000 al 42,5% del 2004.

Prevalenza maschile tra i Co.Co.Co.

Il peso della componente maschile sul complesso dei collaboratori rimane maggioritario (58%), seppure inferiore rispetto alla quota di occupazione totale.

Caratteristiche

Risultati analisi

Maturità anagrafica dei Co.Co.Co. e soprattutto per le donne

La provincia di Forlì-Cesena si distingue dal più ampio territorio regionale e nazionale per una maggiore concentrazione delle collaboratrici nelle classi d'età più elevate e, per una maggiore presenza di collaboratori under 29. I collaboratori giovani o giovanissimi costituiscono una minoranza, mentre nella classe centrale d'età (30-39 anni) si concentra la maggior parte dei collaboratori (30,4%). La maturità contraddistingue soprattutto le donne: circa 3 su 5 hanno superato i 39 anni, contro il 35% degli uomini.

Aumento dell'età della componente femminile e diminuzione di quella maschile tra i Co.Co.Co.

Nel 2000, le collaboratrici con un'età inferiore ai 39 anni erano la grande maggioranza (65%) nel 2004 sono scese solo il 39%. Tra i collaboratori uomini gli under 39 sono passati dal 50% del 2000 al 65% del 2004.

PARTE 2. – L'INDAGINE SUL CAMPO¹⁹

2.1. INTRODUZIONE

In questa parte si riportano i principali risultati di un'indagine svolta sul territorio e mirante ad approfondire alcuni aspetti qualitativi legati allo sviluppo del lavoro atipico nel territorio provinciale. A tal fine, sono state realizzate delle interviste a testimoni privilegiati, espressione delle realtà che sul territorio si occupano a vario titolo del lavoro atipico²⁰, e sono state raccolte, tramite la somministrazione di un questionario, le opinioni di alcuni consulenti del lavoro iscritti all'albo della provincia di Forlì-Cesena.

Hanno risposto alle domande del questionario 12 consulenti del lavoro²¹, che assistono, nel complesso, 1.081 aziende clienti. Queste operano prevalentemente nel comparto del commercio (34%), della meccanica (17%) e nei settori dei servizi immobiliari, dell'informatica, della ricerca e dei servizi

¹⁹ Per le tabelle relative a questa parte si veda in appendice. dal numero 17 a 38.

²⁰ Maria Giorgini, segretaria provinciale del Nidil CGIL; dott. Giacomo Perozzi, consulente del lavoro e dott. Enzo Poggi, vicedirettore dell'Associazione Industriali di Forlì-Cesena; dott. Piero Casali, responsabile Alai-Cisl; Anna Maria Nugnes, responsabile Manpower di Forlì; Responsabile agenzia interinale Start; dott. Daniele Vallicelli, consulente del Lavoro CNA; Daniele Bandini, Uil.

²¹ L'invio del questionario è stato effettuato nel mese di Maggio, il giorno 17 e la restituzione è avvenuta a metà Giugno. Sono stati contattati tutti i 90 consulenti iscritti all'Ordine dei consulenti. Si ringrazia quest'ultimo per la disponibilità e la collaborazione offerta.

professionali (12%) ed hanno alle proprie dipendenze oltre 7.900 lavoratori, impiegati per il 14,9% con un contratto atipico. Si tratta, nella maggioranza dei casi, di piccole e medie imprese; infatti, mediamente: il 53% ha un numero di addetti compreso tra 2 e 14 ed il 16% ha alle proprie dipendenze tra i 15 e i 99 lavoratori, mentre le aziende individuali pesano sul complesso per il 28%.

2.2. LA DIFFUSIONE DEL LAVORO ATIPICO

Consulenti e testimoni privilegiati concordano sul fatto che a partire dalla seconda metà degli anni Novanta si sia assistito nel territorio provinciale ad uno sviluppo crescente e significativo del lavoro atipico. La diffusione dei contratti atipici ha interessato soprattutto il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio, seguito dal comparto della meccanica/elettronica/mezzi di trasporto, dal comparto alberghiero e della ristorazione e da quello dei servizi (immobiliari, informatica, ricerca e servizi professionali).

Le aziende, secondo i consulenti intervistati, utilizzano soprattutto il contratto a tempo determinato e, a seguire, l'apprendistato e il part-time, mentre ricorrono in misura minore alle collaborazioni coordinate e continuative (poco utilizzate per il 75% dei consulenti) e al lavoro interinale.

Dalle interviste ai testimoni privilegiati è emerso come il ricorso al lavoro interinale e alla somministrazione di lavoro interessa soprattutto il comparto industriale, sebbene si stia sviluppando anche nel comparto dei servizi; nelle piccole e medie imprese del commercio appare invece più diffuso

l'utilizzo delle associazioni in partecipazione. Le collaborazioni, coordinate e continuative o a progetto, trovano diffusione soprattutto nel settore dei servizi e del commercio.

I consulenti ritengono ancora estremamente marginale l'utilizzo delle nuove forme contrattuali introdotte dalla riforma "Biagi" e, in particolare, quelle del job sharing e del lavoro intermittente. Le imprese clienti utilizzano, tuttavia, in misura crescente il lavoro a progetto, mentre basso o nullo sarebbe il ricorso allo staff leasing.

Anche per i testimoni privilegiati, non si è assistito dopo la riforma del lavoro alla diffusione in ambito provinciale delle nuove figure contrattuali. La riforma ha introdotto, secondo la rappresentanza del Nidil Cgil, un concetto diffuso di deregolamentazione del mercato del lavoro, che ha però favorito l'incremento esponenziale del ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative e al lavoro a progetto. Per quanto concerne, in particolare, i collaboratori coordinati e continuativi e la loro trasformazione in lavoratori a progetto dopo l'entrata in vigore della legge 30, i testimoni privilegiati ritengono che il passaggio alla nuova forma contrattuale abbia riguardato la maggioranza dei collaboratori. Difficilmente questi sono passati ad un contratto standard, mentre si è assistito ad una proliferazione delle partite Iva²². La maggioranza dei

consulenti (il 42%) ritiene che il passaggio alla nuova forma contrattuale abbia interessato meno di 1/5 dei Co.Co.Co, mentre il 33% crede che la trasformazione abbia riguardato una quota di collaboratori compresa tra il 20 e il 50%.

Lo sviluppo delle diverse forme contrattuali nel prossimo futuro rifletterà, secondo i consulenti, l'attuale grado di utilizzo. Infatti, 9 consulenti su 12 ritengono che nei prossimi 2-3 anni vi sarà un'elevata diffusione dei contratti a tempo determinato e dei contratti di apprendistato, mentre 7 su 12 sono dell'avviso che si verificherà uno sviluppo di medie dimensioni del part-time. I consulenti prevedono, diversamente, un grado di diffusione medio-basso dei contratti di tipo parasubordinato e di lavoro interinale o intermittente, e uno scarso o nullo sviluppo del ricorso allo staff leasing.

Anche ad avviso dei testimoni privilegiati, dopo un decennio caratterizzato da crescita esponenziale del lavoro interinale e del parasubordinato, si assisterà, nel prossimo futuro, ad una stabilizzazione del ricorso a queste forme contrattuali. Nella Pubblica amministrazione, in particolare, sembra affermarsi un'inversione di tendenza nell'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative, in direzione di una stabilizzazione dei collaboratori, accompagnata dalla volontà di normare, dal punto di vista delle tutele, queste figure contrattuali.

²² Su questo aspetto non sono stati forniti dati puntuali, ma se osserviamo la crescita dei professionisti iscritti alla gestione separata, possiamo osservare che essi passa da una crescita del 6,9% del 2001 ad uno dell' 8,6% del 2004.

2.3. LE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI ATIPICI SECONDO L'INDAGINE SUL CAMPO

In riferimento alle caratteristiche dei lavoratori atipici utilizzati dalle imprese clienti, i consulenti sottolineano:

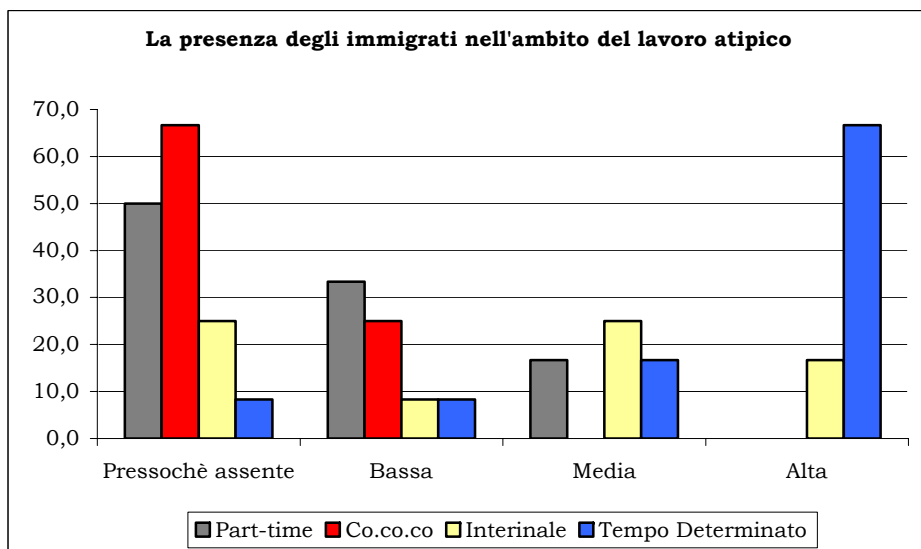
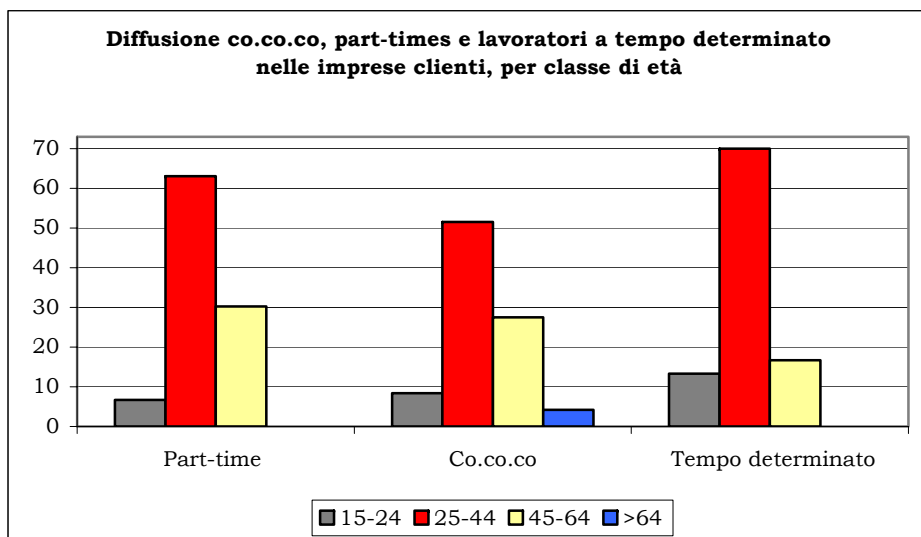
- ✓ un equilibrio nella presenza dei due sessi nell'ambito del lavoro parasubordinato e dei contratti a tempo determinato, a fronte di una netta prevalenza della componente femminile nel part-time, segnalata da quasi tutti i consulenti intervistati;
- ✓ la netta prevalenza della fascia d'età compresa tra i 25 e i 44 anni tra i lavoratori impiegati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (51,6%), part-time (61,1%), e a tempo determinato, per i quali il peso di questa classe d'età raggiunge il 70%. Tra i Co.Co.Co e i part-time è significativa anche la presenza di over 44 (oltre il 30% del complesso), mentre tra i lavoratori a tempo determinato è più elevata la quota dei giovanissimi (13%).

Diverse possono essere le spiegazioni dei dati relativi ai part-time: essi potrebbero riflettere una progressiva stabilizzazione di questo tipo di contratti al crescere dell'età, una scelta consapevole da parte dei lavoratori con elevate competenze, l'elevata presenza di collaboratori formali (amministratori di società, sindaci...), che svolgono l'attività come integrazione alla loro principale attività e nel caso del part-time la presenza elevata di persone adulte potrebbe indicare una scelta volontaria, soprattutto per le donne sia come modalità di rientro nel mercato del lavoro, sia per

meglio conciliare la permanenza nel mercato del lavoro con gli impegni familiari;

- ✓ la presenza di livelli di istruzione differenziati in relazione alle diverse tipologie contrattuali. I collaboratori coordinati e continuativi ed i co.pro utilizzati dalle imprese sono soprattutto diplomati e laureati. Tra i lavoratori part-time prevalgono i diplomati, mentre titoli di studio medio-bassi caratterizzano gli apprendisti ed i lavoratori a tempo determinato;
- ✓ l'assenza quasi totale tra i lavoratori atipici delle posizioni dirigenziali. I parasubordinati ed i lavoratori part-time ricoprono generalmente qualifiche intermedie, mentre è segnalata una netta prevalenza di operai tra i lavoratori a tempo determinato, in possesso di bassi titoli di studio²³;
- ✓ un'elevata presenza di immigrati tra i lavoratori a tempo determinato, ed, in misura minore, tra gli interinali.

²³ In riferimento alle altre tipologie contrattuali l'elevato numero di mancate risposte impedisce di trarre informazioni sufficienti per un'analisi delle caratteristiche dei lavoratori atipici



Fonte: Ismeri Europa – Indagine diretta sui consulenti del lavoro della provincia di Forlì-Cesena.

Tramite le interviste ai testimoni privilegiati è stato possibile ricavare informazioni ulteriori in merito alle caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori interinali, dei collaboratori e degli associati in partecipazione. In particolare:

- ✓ i lavoratori somministrati dalle agenzie per il lavoro sono prevalentemente uomini, appartenenti alla classe centrale d'età (30-49 anni). Tra di essi sono presenti sia professionalità medio-elevate che lavoratori con qualifiche medio-basse (in particolare tra gli immigrati);
- ✓ la componente maschile è maggioritaria anche tra i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori a progetto, costituiti prevalentemente da diplomati e laureati, sebbene questi contratti interessino tutti i tipi di qualifica. I livelli di studio più elevati caratterizzano in particolare i collaboratori professionisti, costituiti prevalentemente da uomini tra i 30 e i 49 anni, impiegati in settori innovativi come consulenti aziendali nell'ambito dei servizi e della Pubblica amministrazione;
- ✓ le associazioni in partecipazione coinvolgono soprattutto donne con qualifiche medio-basse, e interessano una quota considerevole di immigrati.

2.4. LE MOTIVAZIONI DELLE IMPRESE ALLA BASE DEL RICORSO AI CONTRATTI ATIPICI

I consulenti ritengono che alla base del ricorso alle diverse forme di contratto atipico da parte delle imprese-clienti vi siano soprattutto motivazioni legate alla possibilità di ridurre

i costi. A tal fine, le aziende ricorrerebbero in misura maggiore al lavoro parasubordinato ed ai contratti di apprendistato, utilizzati soprattutto per ottenere sgravi contributivi. In seconda battuta, il ricorso al lavoro atipico è funzionale alla possibilità di “sperimentare” il lavoratore, motivazione a cui è legato, secondo i consulenti intervistati, l'utilizzo del tempo determinato e del lavoro interinale. Pochi i consulenti che hanno segnalato ragioni di altra natura, come, ad esempio, la possibilità di superare le rigidità di tipo burocratico legate alle assunzioni nel settore pubblico, di avere meno problemi di contrattazione sindacale, o di rispondere ad esigenze di flessibilità organizzativa.

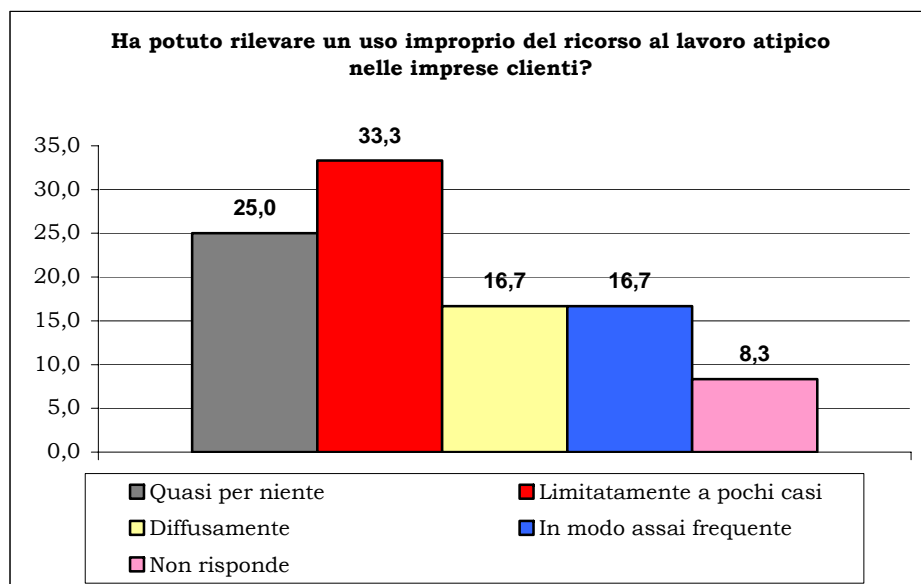
Le opinioni espresse dai consulenti trovano conferma nelle considerazioni dei testimoni privilegiati, che hanno sottolineato come alla base del ricorso delle imprese alle agenzie di somministrazione di lavoro vi siano motivazioni molto diverse da quelle che caratterizzano l'utilizzo delle collaborazioni. In particolare, il ricorso alle agenzie risponde da una parte alla necessità di gestire i picchi produttivi o di sostituire personale in ferie o in maternità e, dall'altra, alla volontà di reclutare personale “chiavi in mano” da sperimentare all'interno dell'organico aziendale. Le grandi aziende, in particolare - come ad esempio, quelle afferenti al settore metalmeccanico - che intendono puntare sulla qualità e sullo sviluppo, ricorrono alle agenzie di somministrazione, generalmente, per la ricerca e selezione di determinate figure professionali, che vengono “provate” prima di essere inserite stabilmente. In linea con le opinioni dei consulenti, i testimoni privilegiati individuano nella possibilità di ridurre i costi la ragione principale del ricorso delle aziende alle collaborazioni. Trova diffusione tra gli

intervistati, l'opinione che molto spesso le collaborazioni parasubordinate mascherino rapporti di lavoro subordinato. Da questo punto di vista, la “legge Biagi” sembra non avere eliminato gli elementi distorsivi insiti nel ricorso a questo tipo di contratti da parte delle aziende. I confini con il lavoro subordinato, secondo il rappresentante del Cisl, rimangono deboli e affidati alle intese tra le parti. Va evidenziato come anche un terzo dei consulenti intervistati denunci come tra le imprese clienti sia diffuso o molto frequente un “uso improprio”²⁴ dei contratti atipici, e, in particolare, del lavoro a progetto (ma anche dei contratti a tempo determinato dove, è opportuno ricordare, è molto elevata la presenza di immigrati), mentre una percentuale identica di intervistati ritenga il ricorso improprio al lavoro atipico, e al Co.pro. in particolare, limitato a pochi casi. L'utilizzo improprio dei contratti atipici è inoltre elevatissimo, in base a quanto emerso dalle interviste ai testimoni privilegiati, in relazione alle associazioni in partecipazione.

I testimoni privilegiati hanno evidenziato come in relazione alle figure di basso livello professionale e agli immigrati il lavoro atipico sfoci spesso nell'irregolarità. Il fenomeno riguarderebbe, oltre che le piccole e piccolissime imprese, le cooperative che somministrano personale senza autorizzazione ministeriale e che reclutano manodopera soprattutto tra la manodopera immigrata. In generale, il sommerso viene considerato molto diffuso nell'edilizia e nel

²⁴ Per “uso improprio” si intende in particolare l'assimilazione ad un lavoratore dipendente del co.co.co (uso del co.co.co in lavori dove il concetto di progetto è difficilmente applicabile...)

settore della ristorazione. Il fenomeno è associato anche a bassi livelli di sicurezza e alla crescita di infortuni sul lavoro.



Fonte: Ismeri Europa – Indagine diretta sui consulenti del lavoro della provincia di Forlì-Cesena.

2.5. LA STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI ATIPICI

Tra i consulenti intervistati, 5 su 11 ritengono abbastanza elevato (compreso tra il 20 e il 65%) il tasso di assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori atipici, ed altri 4 ritengono che questo possa essere compreso tra il 5 e il 20%. I rischi di precarizzazione interessano maggiormente, in base alle risposte dei consulenti, i lavoratori parasubordinati. Mentre, infatti, in riferimento ai lavoratori con contratto a

tempo determinato o di apprendistato, è ritenuta elevata sia la possibilità di rinnovo del contratto che la probabilità di trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato, per i Co.Co.Co e i co.pro le probabilità di rinnovo contrattuale sono considerate basse o medio basse dalla maggioranza dei consulenti (rispettivamente da 8 e da 7 su 10). Questa visione è condivisa anche dai testimoni privilegiati, che ritengono che il rischio di rimanere intrappolati nella condizione di collaboratore riguardi soprattutto le donne, sulle quali pesa la necessità di conciliare lavoro e cura dei figli, e i soggetti con bassi titoli di studio o scarsamente qualificati.

Da alcuni viene sottolineato, tuttavia, come il rischio di precarizzazione possa interessare anche collaboratori in possesso di un'elevata professionalità ma impiegati a latere delle organizzazioni o in settori produttivi poveri o "voluttuari". Al contrario, i testimoni privilegiati concordano nel ritenere che nell'ambito del territorio provinciale il lavoro interinale costituisca spesso l'anticamera alla stabilizzazione del lavoratore presso l'impresa. Il tasso di stabilizzazione è ritenuto molto elevato, e quantificato in percentuale variabile tra il 50% ed il 90%.

2.6. LE CRITICITÀ DEL LAVORO ATIPICO E LE RISPOSTE DELLA SOCIETÀ

In relazione alle diverse problematiche connesse con il lavoro atipico, gli inadeguati livelli di reddito, le basse tutele contrattuali, la difficoltà di programmazione nel medio

periodo costituiscono le maggiori criticità secondo la maggioranza dei consulenti del lavoro intervistati.

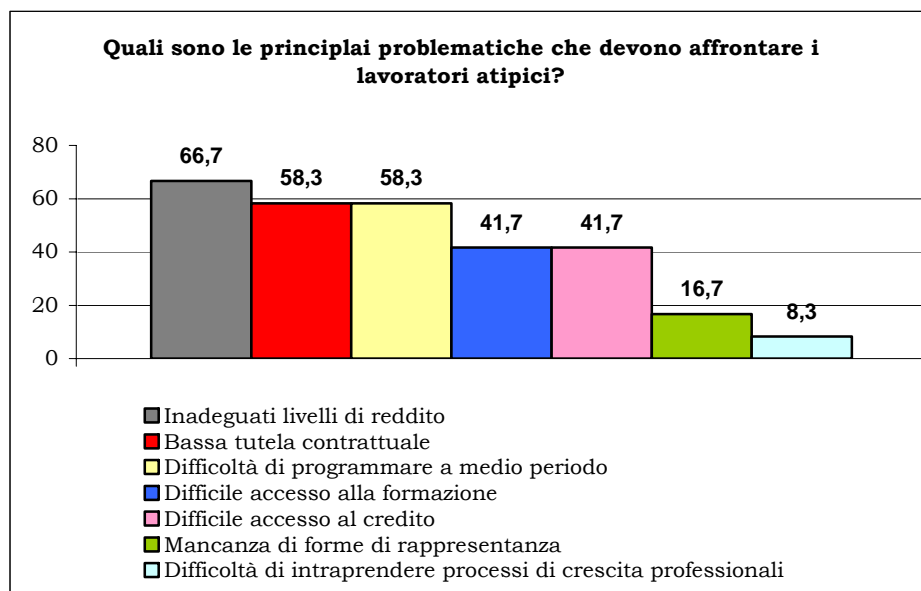
Un buona parte di essi (il 42%) ritiene problematici per i lavoratori atipici anche la partecipazione alle attività formative e l'accesso al credito, mentre solo una minoranza segnala tra le criticità la mancanza di forme di rappresentanza e la difficoltà ad intraprendere percorsi di crescita professionali.

regionale e provinciale, alle problematiche legate allo sviluppo del lavoro atipico, i consulenti del lavoro hanno espresso una valutazione negativa: per il 75% le risposte sono state finora insufficienti e per il restante 25% mancano, al momento, azioni particolari nei confronti del fenomeno. Ad occuparsi più attivamente del lavoro atipico, sono, ad avviso degli intervistati, sindacati e associazioni datoriali (50% delle risposte), seguiti dalla Provincia (16,7%) e da altre istituzioni (ad es., Inps e Camera di Commercio).

Le politiche pubbliche sul lavoro atipico dovrebbero concentrarsi, ad avviso dei consulenti, su quelli che in base alla loro esperienza costituiscono i principali fabbisogni dei lavoratori atipici: innanzitutto servizi informativi e attività di formazione e poi servizi di consulenza e incentivi all'autoimprenditoria.

Due sono gli aspetti critici sottolineati con forza dai testimoni privilegiati: la difficoltà di accesso al credito e di partecipazione ad attività di formazione che possano rafforzare il potenziale competitivo o aiutare a riqualificarsi nelle fasi di transizione da un lavoro all'altro.

In relazione al primo aspetto, i testimoni privilegiati auspicano l'istituzione, da parte della Provincia, di un Fondo di garanzia per l'accesso al credito e segnalano, al contempo, lo sviluppo di convenzioni con le banche – stipulate dalle associazioni di categoria o dalle agenzie di somministrazione – per facilitare l'accesso dei lavoratori atipici a piccoli prestiti. Sul piano della formazione, viene riconosciuto lo sforzo degli Enti locali di facilitare l'accesso alle attività formative dei



Fonte: Ismeri Europa – Indagine diretta sui consulenti del lavoro della provincia di Forlì-Cesena.

Interrogati sulla capacità di risposta (in termini di leggi, programmi, servizi informativi, formativi, consulenziali, di sostegno...) fornita dalle politiche pubbliche, a livello

lavoratori atipici²⁵ ma è anche sottolineata la necessità di rafforzare l'impegno in questa direzione.

Altri aspetti, quali gli inadeguati livelli di reddito, l'assenza di tutele sociali e contrattuali adeguate e la mancanza di ammortizzatori sociali che sostengano il lavoratore atipico nei periodi di inoccupazione, interessano in particolar modo i collaboratori. La mancata previsione di strumenti a sostegno del reddito viene considerata dai testimoni privilegiati la parte mancante della "riforma Biagi". Tuttavia, al fine di garantire maggiori tutele ai lavoratori atipici, è auspicato un maggiore ricorso allo strumento della contrattazione territoriale, che vede coinvolti imprese, sindacati e associazioni di categoria.

Per quanto riguarda, in particolare, i collaboratori professionisti pluricommittenti non iscritti ad albi professionali, il rappresentante del CNA, che si occupa della tutela e rappresentanza di questo specifico segmento di collaboratori, ha evidenziato come le preoccupazioni dei propri associati vertano su aspetti di tipo previdenziale (ad es., la possibilità, attualmente assente, di totalizzare i contributi), sulla difficoltà di accesso al credito e sulla mancanza di un riconoscimento socio-professionale a livello normativo. Viene evidenziata, infine, in relazione al complesso delle figure atipiche, la mancanza di strumenti informativi adeguati per orientarsi all'interno del mercato del lavoro. La rappresentante del Nidil, in particolare, pone l'attenzione sulla disinformazione presente tra i lavoratori in

relazione al quadro di tutele previsto dai diversi contratti. In questo senso, sarebbe opportuna sia la creazione di servizi di tipo orientativo e informativo all'interno delle scuole superiori, al fine di fornire agli studenti che si preparano ad entrare nel mercato del lavoro strumenti di conoscenza adeguati, che la realizzazione di una rete condivisa di servizi informativi che coinvolga amministrazioni locali, sindacati e associazioni di categoria.

²⁵ Le iniziative sul campo della formazione attivate da Regione e Provincia sono segnalate nell'ultima parte del quaderno.

PARTE 3. – ALCUNE CONSIDERAZIONI DALLA LETTERATURA

3.1. INTRODUZIONE

In questa sezione si approfondiscono la natura e le caratteristiche del lavoro atipico dal punto di vista dell'offerta di lavoro, mediante una rassegna della principale letteratura in materia.

La letteratura sull'argomento è ormai abbastanza ampia ed in grado di fornire numerosi spunti di riflessione, sia per quanto concerne gli aspetti normativi che per quanto riguarda quelli più propriamente legati all'impatto della flessibilità sulla capacità progettuale dei lavoratori atipici e, più in generale, all'analisi delle problematiche relative alle diverse forme di contratto atipico.

Nell'ambito della variegata realtà del lavoro atipico, accanto ai lavoratori "forti", dotati di consolidate competenze professionali ed elevati titoli di studio e dunque maggiormente in grado di "cavalcare la flessibilità", emergono atipici "deboli", scarsamente qualificati o comunque non dotati di sufficiente potenziale competitivo, i quali spesso subiscono la loro condizione di atipicità. Gli studi pongono l'attenzione sul rischio che la flessibilità lavorativa non rappresenti solo una fase transitoria della storia lavorativa di un individuo, ma lo ponga in uno stato di precarietà

lavorativa ed esistenziale di lungo periodo, escludendolo dalle opportunità di crescita professionale e personale.

Benché, infatti, i contratti atipici abbiano il merito di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro, soprattutto in relazione alla componente giovanile e femminile della forza lavoro, o di allontanarne l'uscita, l'inadeguato sistema di regole e controlli ha favorito a volte un uso distorto di queste forme contrattuali da parte delle aziende. Le analisi delle condizioni di lavoro dei lavoratori atipici hanno infatti evidenziato come in molti casi dietro i contratti flessibili si nascondano veri e propri rapporti di tipo subordinato. In particolare, da quanto emerso da una ricerca dell'Ires²⁶ su 555 collaboratori (occasionalisti, coordinati e continuativi, a progetto o titolari di partita Iva), la maggior parte dei collaboratori lavora per un solo committente (79%) e svolge la propria attività lavorativa presso la sede dell'azienda (83%), dove è tenuto a recarsi quotidianamente (64%).

Altre ricerche hanno rilevato come la condizione di lavoratore atipico caratterizzi in modo cronico una parte significativa della forza-lavoro più matura (il 68% degli intervistati di età compresa tra i 33 e i 39 anni ha affermato di aver sempre lavorato con contratti atipici) e/o che ha accumulato una discreta esperienza professionale (il 57% tra quanti lavorano da un periodo compreso tra i 3 e i 5 anni), ed evidenziato gli effetti destabilizzanti legati al carattere cronico dello status di atipico sulla possibilità di accesso al credito, sulla ricerca

²⁶ G. Altieri, C. Oteri (a cura di), Ires, *Cosa ne è stato dei lavoratori paraubordinati: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, 2004.

dell'indipendenza economica e materiale dalla famiglia di origine, sulla possibilità di fare un figlio, di operare scelte di medio-lungo periodo o accumulare contributi previdenziali sufficienti a garantire una vecchiaia dignitosa²⁷.

In definitiva, le indagini evidenziano lo iato esistente tra il peso crescente assunto dal lavoro atipico all'interno dell'organizzazione del lavoro e l'organizzazione della società, ancora strutturata sul modello fordista del lavoro per quanto riguarda le tutele sociali e previdenziali. La mancanza di adeguate misure di tutela sociale e sindacale – in materia di maternità, malattia, previdenza, formazione, sicurezza sul lavoro, diritto di sciopero – rischia di rendere ancora più incerta la dimensione del lavoro atipico, soprattutto in relazione alle componenti deboli della forza-lavoro (le risorse prive di adeguata qualificazione professionale, le donne, gli immigrati, i soggetti con basso livello di scolarizzazione, gli over 40).

Di seguito viene proposta un'analisi delle caratteristiche e delle problematicità delle tipologie contrattuali atipiche maggiormente diffuse come emerse dai diversi studi recenti.

3.2. IL LAVORO PARA-SUBORDINATO

Il lavoro para-subordinato è diventato negli anni l'emblema del lavoro atipico. Lo spazio dedicato dalla letteratura all'analisi delle caratteristiche di questa tipologia

²⁷ Cfr., ad esempio, F. Venuleo, *La precarietà dei rapporti di lavoro*, in Eurispes, Rapporto Italia 2005, gennaio 2005.

contrattuale è andato crescendo, parallelamente al peso da essa assunto sulla crescita dell'occupazione: nel solo biennio 2002-2003, il lavoro para-subordinato è cresciuto 19 volte di più dell'occupazione totale, la quale ha registrato un incremento di appena un punto percentuale. L'incidenza del lavoro parasubordinato sulla nuova occupazione totale creata nel 2003 (225.000 unità) è molto elevata e pari al 30,5% del totale²⁸.

Com'è noto, la legge 30/2003 e il suo decreto attuativo (276/2003) hanno modificato profondamente la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, limitandone l'applicazione a specifici ambiti d'intervento²⁹. Queste vengono sostituite dal lavoro a progetto, in base al quale i rapporti di collaborazione devono essere riconducibili a «uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e

²⁸ Dato Cnel, Rapporto sul mercato del lavoro 2004. Va evidenziato come nell'ultimo Rapporto sul mercato del lavoro, il Cnel abbia ridimensionato fortemente il peso numerico dei lavoratori para-subordinati cosiddetti "puri": escludendo dal conteggio dei contribuenti attivi i collaboratori professionisti, i lavoratori con altri redditi che versano un'aliquota ridotta del 10%, gli amministratori, i sindaci e i partecipanti a collegi, i co.co.co risulterebbero infatti essere, secondo le Stime del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, 578.700.

²⁹ Le professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione all'albo, le attività rese in favore di associazioni e società sportive, la Pubblica amministrazione. Il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative rimane in essere anche per i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società, i partecipanti a collegi e commissioni, i percettori di vecchiaia, gli agenti e i rappresentanti di commercio.

indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa» (art. 61 D.lgs. 276/2003). Nelle intenzioni dichiarate del legislatore, il lavoro a progetto dovrebbe svolgere una funzione antielusiva, contrastando la possibilità da parte delle aziende di utilizzare i contratti di collaborazione (tramite il loro continuo rinnovo) per continuare ad avvalersi di risorse collaudate senza pagare i costi aggiuntivi della stabilizzazione. La nuova disciplina dovrebbe facilitare il passaggio di una parte dei Co.Co.Co al lavoro subordinato.

Le prime indagini realizzate a ridosso dall'entrata in vigore della legge 30 hanno tuttavia mostrato come difficilmente i Co.Co.Co siano riusciti a stabilizzare il proprio rapporto di lavoro. Ad un anno dall'entrata in vigore della legge 30, il 68% di quanti hanno cambiato contratto restando con lo stesso datore di lavoro è diventato lavoratore a progetto, nella maggior parte dei casi dopo essere stato collaboratore coordinato e continuativo (60%). Appena l'11% dei Co.Co.Co è transitata verso rapporti di tipo subordinato, a tempo determinato (2,2%) o indeterminato (8,8%). Il 7% è passato a forme contrattuali ancora più vantaggiose per l'azienda dal punto di vista del costo del lavoro: collaborazioni occasionali (2,4%), borse di studio o stage (2,2%), partite Iva (2,3%)³⁰. La

³⁰ Ires, *Cosa ne è stato dei lavoratori paraubordinati: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, 2004. Il passaggio alla Partita Iva potrebbe avere dimensioni più significative, soprattutto in seguito al termine della proroga relativa alla stipula delle collaborazioni coordinate e continuative (ottobre 2004): alcune associazioni imprenditoriali hanno rilevato un improvviso aumento di partite Iva tra gli ex-co.co.co, mentre agli sportelli dei sindacati atipici si è verificato un aumento delle domande relative all'apertura della partita Iva. Per un

bontà degli intenti legislativi si è finora scontrata con differenziali di costo troppo elevati e con la mancanza di controlli adeguati, che hanno eroso significativamente la funzione antielusiva della nuova forma contrattuale.

Il Terzo Rapporto Ires-Cgil sul lavoro atipico in Italia fornisce una mappa qualitativa della diffusione dei collaboratori coordinati e continuativi: sono fortemente concentrati al Nord (56% del complesso) e, a livello regionale, sono utilizzati soprattutto in Lombardia (22%), Lazio (11%) ed Emilia Romagna, dove lavora circa il 9% dei co.co.co. L'incidenza della componente femminile della forza lavoro sul complesso dei collaboratori è sensibilmente più elevata rispetto all'occupazione totale. La femminilizzazione del lavoro parasubordinato è più spiccata al Sud, dove le donne rappresentano la maggioranza degli iscritti (54%), e meno accentuata al Centro (46%) e Nord (43%), dove si registra una prevalenza di collaboratori uomini. Il rapporto sottolinea come il fenomeno delle collaborazioni non interessi solo la componente giovanile della forza lavoro ma anche e soprattutto il segmento più maturo e, in particolare, la classe d'età compresa tra i 30 e i 49 anni.

Il dato complessivo nasconde significative differenziazioni territoriali nell'utilizzo del lavoro parasubordinato e nella funzione che questo tipo di contratto svolge a livello di genere. In particolare, nel più dinamico Nord, caratterizzato

approfondimento cfr. A. Minghini, F. Rinaldini (a cura di), *Ires Emilia Romagna, Il popolo dei collaboratori prima e dopo la Legge 30/03 in Italia e in Emilia Romagna: evoluzione normativa, diritti di rappresentanza, formazione, e incertezza del futuro*, maggio 2004.

da modalità di partecipazione al mercato del lavoro simili tra la componente femminile e quella maschile della forza lavoro, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa rappresentano soprattutto un canale di accesso al mercato del lavoro o una modalità che consente di prolungare la vita lavorativa. Al Sud, il lavoro subordinato, più che costituire una fase transitoria della propria vita lavorativa, rappresenta specie per le donne, una condizione permanente, che consente sì di entrare nel mercato del lavoro, ma nella quale si rischia di rimanere indefinitamente intrappolati.

Le problematiche legate allo status di atipico, e in particolare di collaboratore, più segnalate sono:

- l'instabilità del posto di lavoro,
- l'assenza di adeguate tutele sociali e sindacali,
- l'irregolarità o discontinuità dei pagamenti,
- la difficoltà di accesso al credito.

Si sottolinea come i rischi connessi alla condizione cronica di collaboratore, che vanno dall'esiguità media del compenso percepito alla frammentazione dei percorsi lavorativi e delle carriere, fino all'insufficienza della copertura previdenziale ai fini pensionistici, siano particolarmente acuti in relazione alla componente femminile e al segmento più maturo dei lavoratori atipici, che maggiormente ne subiscono gli effetti destabilizzanti.

L'indagine realizzata dal Censis, a livello nazionale, sui collaboratori coordinati e continuativi ha evidenziato la difficoltà di questa specifica categoria di lavoratori flessibili di pensare e pianificare il futuro, sottolineando, in particolare, la scarsa propensione a garantirsi una pensione

integrativa³¹, in ragione dei bassi livelli di risparmio ch'essi sono in grado di produrre. In questo quadro, la rete familiare tende ad assumere la funzione di ammortizzatore sociale, in grado di agire da cuscinetto in caso di difficoltà economico-occupazionali. La ricerca sottolinea i rischi connessi a una politica che tende a scaricare i costi della flessibilità e della competitività delle imprese sulle famiglie, tra cui, in primo luogo, la penalizzazione dei collaboratori privi di un'adeguata rete familiare.

3.3. IL LAVORO INTERINALE

Il lavoro interinale ha registrato un vero e proprio boom a partire dalla seconda metà degli anni Novanta, in seguito all'approvazione del "Pacchetto Treu", che ha regolamentato l'attività delle agenzie di lavoro interinale, autorizzando soggetti privati ad esercitare la funzione di collocamento. Le innovazioni normative introdotte dalla legge 30 e dal suo decreto attuativo hanno ampliato il raggio d'azione delle agenzie di fornitura, eliminando l'obbligo di oggetto sociale esclusivo a cui queste erano obbligate e prevedendo la possibilità di svolgere attività di staff leasing, ovvero l'affitto a terzi di personale assunto a tempo indeterminato. La nuova normativa ha inoltre ampliato il mercato dell'intermediazione, estendendo la platea di soggetti pubblici e privati autorizzati a svolgere attività di mediazione della manodopera.

³¹ Circa il 60% non ha sottoscritto programmi di previdenza integrativa. Cfr., Censis, *Ci penserò domani. Comportamenti, opinioni, attese per il futuro dei cococo*, maggio 2003.

Il mercato del lavoro interinale è caratterizzato da una forte concentrazione territoriale³². La stragrande maggioranza delle filiali (73%) è localizzata al Nord ed in particolare in Lombardia (30%), Veneto (13%) ed Emilia Romagna (12%), ed è sempre al Nord, dove si concentra la domanda di lavoro, che lavora la maggior parte degli interinali (73%). L'attività delle agenzie presenti al Sud (appena l'11% del complesso) è infatti legata prevalentemente alla promozione della mobilità territoriale. Le imprese utilizzatrici sono soprattutto quelle medio-piccole, con un numero di addetti compreso tra le 15 e le 50 unità (56%) operanti nel settore manifatturiero (64%) e nel comparto metalmeccanico in particolare (34%), ma è considerevole anche il ricorso al lavoro interinale da parte delle imprese afferenti al commercio (18%). I profili maggiormente richiesti dalle imprese utilizzatrici fanno riferimento ad operai e categorie assimilabili in circa il 60% dei casi, ma è significativa ed in crescita la ricerca di impiegati amministrativi (9%)³³.

I lavoratori interinali sono soprattutto giovani (oltre il 60% non supera i 29 anni), caratterizzati da livelli di scolarizzazione medio-bassi, uomini in oltre i 3/5 dei casi, sebbene la presenza femminile sia andata crescendo in corrispondenza di un più ampio ricorso a questa forma contrattuale da parte delle imprese del terziario. Significativa tra gli interinali è la presenza di stranieri immigrati (il 10% del complesso), quasi esclusivamente maschi (la presenza femminile non supererebbe il 10%), tra i quali è

³² Cfr. Ires-Cgil, *Terzo Rapporto sul lavoro atipico in Italia*, aprile 2003.

³³ Ires-Ministero del Lavoro, *Rapporto di Monitoraggio sulla politica occupazionale e del lavoro*, 2003.

considerevole la quota di lavoratori di età superiore ai 35 anni.

Con specifico riferimento al mercato del lavoro interinale in Emilia Romagna, è possibile evidenziare³⁴ una maggiore presenza tra i lavoratori interinali, rispetto al territorio nazionale, delle donne (43%, contro il 38% registrato a livello nazionale) e, soprattutto, dei lavoratori immigrati (19%), la maggior parte dei quali privi di titolo di studio (62%). L'ampio ricorso alla manodopera immigrata si accompagna in Emilia alla spiccata presenza di lavoratori interinali provenienti dal Sud Italia (15% degli avviati) e s'inscrive nel contesto di un mercato produttivo caratterizzato da una forte carenza di manodopera per alcune mansioni e settori produttivi. Il ricorso a questo specifico segmento di lavoratori interinali consente dunque di rispondere al *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro ma, al contempo, impone agli Enti locali e alle realtà produttive la progettazione di nuove politiche in grado di rispondere a specifiche esigenze legate alla loro presenza sul territorio, in primo luogo quella abitativa.

L'approdo al lavoro interinale, secondo quanto emerso da un'indagine dell'Agenzia Emilia Romagna³⁵, è spesso preceduto dalla sperimentazione di altre forme di flessibilità quando non di lavoro nero in aree deboli del mercato del lavoro e, pertanto, questa forma contrattuale sembra configurarsi come un'opportunità di ingresso nel mercato del

³⁴ Agenzia Emilia Romagna Lavoro, *Il lavoro interinale in Emilia Romagna*, 2003

³⁵ Regione Emilia Romagna, OML Provincia di Parma, Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di ricerca, novembre 2002.

lavoro regolare, soprattutto per gli immigrati e la componente meridionale della forza lavoro. Più difficilmente essa rappresenta una via d'accesso al lavoro stabile³⁶. In linea con questi risultati, il lavoro di Ichino, Mealli e Nannicini³⁷ ha evidenziato come la probabilità che un lavoratore avviato a una missione interinale trovi una qualsiasi forma di impiego a un anno e mezzo dalla missione, rispetto al caso di non avviamento, sale dal 48,5% al 68,5%. Restringendo l'analisi alla sola probabilità di trovare un'occupazione permanente, questa raddoppierebbe rispetto al caso di non avviamento, passando dal 14 al 28%. Tuttavia, «questo stesso lavoratore sperimenterebbe un simile aumento della probabilità di occupazione permanente anche accedendo ad altre forme di occupazione temporanea atipica».

In particolare, un'indagine condotta su un campione di oltre 2.300 lavoratori in Emilia Romagna³⁸ ha rilevato come la possibilità di accedere ad un'occupazione permanente è più elevata per gli adulti con precedenti esperienze lavorative. Diversamente, la componente giovanile ha maggiori probabilità di trovare un impiego a termine, mentre gli avviati con bassa scolarizzazione che hanno già sperimentato periodi di inoccupazione hanno più probabilità di ritornare ai margini del mercato del lavoro.

³⁶ Secondo Confinterim, il 32% degli interinali viene assunto al termine della missione.

³⁷ A. Ichino, F. Mealli, T. Nannicini, *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, agosto 2003.

³⁸ Cfr. Ismeri Europa-Irs, *I lavoratori interinali in Emilia-Romagna: caratteristiche e fabbisogni formativi. Un'indagine sul campo*, maggio 2004.

La letteratura ha sottolineato la funzionalità del ricorso al lavoro interinale per rispondere all'esigenza delle imprese di occupare temporaneamente forza-lavoro, in relazione a specifiche contingenze produttive (picchi produttivi, sostituzione di lavoratori assenti), evidenziando, al contempo, i nuclei di criticità legati al carattere instabile e discontinuo delle missioni dal punto di vista dell'offerta di lavoro:

- ✓ la debolezza della forza contrattuale dei lavoratori e delle forme di rivendicazione individuale e collettive, problematiche comuni alle diverse forme di lavoro atipico ma particolarmente acute in relazione a questa tipologia contrattuale, in virtù della spiccata individualizzazione e temporaneità che caratterizzano questi rapporti di lavoro;
- ✓ i rischi di precarizzazione legati al carattere discontinuo delle missioni (l'80% delle missioni in Emilia Romagna non supererebbe il bimestre);
- ✓ la compartimentazione delle condizioni e delle tutele tra dipendenti e interinali.

In particolare, i lavoratori interinali appaiono penalizzati rispetto ai lavoratori stabilmente dipendenti dell'impresa utilizzatrice in relazione al livello delle retribuzioni (anche in ragione del fatto che è difficile accumulare una certa anzianità lavorativa presso una specifica realtà aziendale), all'esercizio effettivo dei diritti sindacali, al rischio di incorrere in infortuni sul lavoro e alla possibilità di accedere ad attività formative. In relazione a quest'ultimo aspetto, la letteratura ha evidenziato come l'investimento in formazione, indispensabile per il lavoratore interinale al fine di evitare la parcellizzazione delle competenze e rafforzare la propria

occupabilità nel mercato³⁹ si scontrano con aspetti di convenienza economica relativi sia alle agenzie, che rischiano di perdere il lavoratore formato e qualificato, che alle imprese utilizzatrici, che non hanno interesse ad investire su un lavoratore destinato a rimanere solo temporaneamente all'interno dell'organico aziendale.

3.4. IL PART-TIME

Il decreto 276/30 ha modificato la disciplina del part-time, precedentemente regolamentato dalla legge 863/84 e dai successivi decreti legislativi 61/2001 e 100/2001. Le modifiche – attuate principalmente mediante una nuova regolamentazione degli strumenti di flessibilità del rapporto a tempo parziale – hanno inteso favorire ulteriormente il ricorso a questa tipologia contrattuale⁴⁰.

Nel 2003, in Italia, il 7% degli occupati a tempo indeterminato era impiegato part-time. Tale modalità di

³⁹ Cfr. Ismeri Europa-Irs, Op.cit.

⁴⁰ In sintesi, la riforma: introduce la possibilità, non prevista nella precedente disciplina, di aumentare la durata del turno di lavoro (clausola elastica che determina, a differenza del lavoro straordinario o supplementare, un aumento definitivo della quantità della prestazione); stabilisce che l'inserimento delle clausole elastiche nel contratto individuale, in assenza di accordi collettivi, possa essere liberalizzato anche sulla base del semplice consenso del lavoratore; elimina il diritto di ripensamento del lavoratore, non consentendogli di scegliere successivamente un orario meno rigido; rende obbligatorio il lavoro supplementare, la cui mancata prestazione può comportare sanzioni disciplinari, ed elimina il limite, precedentemente previsto, in base a cui la prestazione supplementare non poteva superare il 10% del normale orario di lavoro.

lavoro standard atipico interessa quasi esclusivamente le donne (l'87% del complesso). Anche in riferimento al lavoro a tempo determinato, le donne rappresentano la componente principale del regime part-time (il 66%), mentre la loro presenza è minoritaria tra i dipendenti a tempo determinato impiegati full-time (44,8%)⁴¹.

Nel più ampio contesto europeo, l'Italia, con un'incidenza dei part-times sul complesso degli occupati pari al 6,7% nel 2003, si colloca tra quei paesi in cui il ricorso al tempo ridotto ha finora conosciuto un utilizzo modesto. In relazione allo sviluppo e alle caratteristiche di utilizzo del part-time è infatti possibile tre grandi gruppi di paesi:

- ✓ il primo è caratterizzato da un'ampia diffusione di questa modalità di lavoro: in Belgio, Paesi Bassi, Danimarca, Regno Unito, Svezia e Germania, il part-time ha un'incidenza significativa sia sull'occupazione totale (con percentuali superiori al 20%) che su quella femminile (sono occupate con tale modalità oltre un terzo delle donne);
- ✓ il secondo, costituito da Francia, Austria e Irlanda, si distingue per un moderato sviluppo del part-time, che coinvolge circa un quarto dell'occupazione femminile;
- ✓ nel terzo, in cui, rientrano, oltre all'Italia, la Spagna, la Grecia, il Portogallo e la Finlandia, si registra un modesto ricorso al part-time, che in alcuni casi ha un

⁴¹ Tra il 1993 e il 2003, le lavoratrici part-time sono raddoppiate, passando da 793 mila a 1 milione e 447 mila. Cfr. Cnel, op.cit. e Istat, *Come cambia la vita delle donne*, 8 marzo 2004.

peso sull'occupazione femminile di poco superiore al 10%⁴².

Il ricorso al part-time nel nostro Paese presenta alcune elementi comuni al più ampio contesto europeo:

- ✓ la spiccata incidenza delle donne sul complesso dei part-time: la media europea degli occupati part-time si attesta intorno al 17% del totale; le percentuali per sesso indicano un 32% di donne e solo il 7% degli uomini;
- ✓ l'associazione all'espansione dei servizi;
- ✓ la frequente relazione con livelli di istruzione medio-bassi e l'incidenza sul fenomeno del pay gap (i part-time, specie le donne, guadagnano meno dei full-time anche su base oraria)⁴³.

Lo sviluppo del part-time è stato accompagnato da giudizi contrastanti in merito al suo impatto sull'occupazione delle donne. È unanime l'accordo circa il contributo che esso ha fornito, insieme alle altre modalità di lavoro atipico, alla crescita dell'occupazione femminile⁴⁴. Inoltre, in tutti i paesi europei il part-time ha dimostrato di rappresentare un'opportunità di lavoro di qualità rispetto ad altre forme di lavoro flessibile o atipico prive di tutele adeguate per i lavoratori, soprattutto per le fasce deboli altrimenti escluse dal mercato del lavoro (donne, giovani in cerca di prima occupazione e anziani). Tuttavia, per quanto costituisca in

⁴² Il peso del part-time sull'occupazione dei nuovi Stati membri è pari a circa il 7%. Cfr. CdiE (a cura di), *Il lavoro part-time in Italia e nel contesto europeo*, Ires-Uniocamere Lombardia, 2003.

⁴³ Cfr. Isfol, *Rapporto sul mercato del lavoro*, 2004.

⁴⁴ Tra il 1993 e il 2003, l'occupazione femminile è cresciuta del 7%.

molti casi un'opportunità per restare nel mercato del lavoro e risponda a particolari esigenze di conciliazione, il part-time rappresenta a volte una forma di adattamento forzato, una scelta non volontaria o residuale.

Le maggiori criticità vertono sulla difficile reversibilità del part-time e sull'impatto che il carattere prolungato o permanente di questa modalità lavorativa può esercitare sui percorsi di carriera delle donne. In altri termini, si sottolinea il rischio che anche per quanti l'hanno scelto volontariamente, per rispondere a contingenti o transitorie esigenze di conciliazione (con lo studio, la formazione, la cura dei figli), il part-time possa diventare una trappola, e costituire un fattore discriminante in relazione a diversi aspetti del proprio lavoro.

È del resto evidente come il part-time non sia utilizzato ai livelli più elevati della gerarchia, come siano poco diffusi lavori a tempo parziale che siano altamente qualificati e ben pagati e, come, infine, non esista un uguale utilizzo di questa forma contrattuale da parte della componente maschile dell'offerta di lavoro. Secondo la rilevazione Istat sulle forze di lavoro, le donne che lavorano part-time per scelta sono il 30,4%. Per le altre, si tratta di una necessità, legata ad impedimenti allo svolgimento del tempo pieno (42,5%), oppure di un ripiego (27,1%). A livello europeo, una ricerca dell'*European Foundation for the improvement of living and working conditions*⁴⁵ ha rilevato come il part-time sia un

⁴⁵ European Foundation for the improvement of living and working conditions, Corral A., Isusi I. (a cura di), *Part-time-work in Europe*, Dublin, 2004.

ripiego rispetto all'impossibilità di trovare un lavoro full time per il 19% degli uomini e il 12% delle donne, mentre si configura come una scelta (indisponibilità a lavorare full time) per il 32% della popolazione attiva, con differenze minime tra i sessi. La ricerca ha evidenziato anche come il 31,5% delle donne (ma appena il 4,1% degli uomini) afferma di lavorare part-time per motivi legati alla cura dei figli e/o degli anziani. L'incremento della quota di part-time volontario è strettamente connesso al rafforzamento delle politiche di conciliazione ed, in generale, al superamento della discrasia esistente tra la presenza delle donne nel mercato del lavoro e l'organizzazione della società nel suo complesso, ancora saldamente ancorata alla possibilità di attribuire il lavoro di cura alle donne⁴⁶

3.5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La letteratura sul lavoro atipico pone l'attenzione sul rischio che la flessibilità lavorativa non rappresenti solo una fase transitoria della storia lavorativa di un individuo, ma si tramuti in una condizione permanente, ponendosi come un ostacolo alle opportunità di crescita professionale e personale.

In riferimento al territorio provinciale, lo sviluppo del part-time e dei contratti a termine sembra aver agevolato la

⁴⁶ Alle misure di conciliazione tra sfera lavorativa e familiare attivate da aziende pubbliche e private (riprese nella tabella in cui sono riportate le indicazioni per le politiche locali) è dedicata la ricerca della Fondazione Seveso-Gender, Lavoro amico, approvata nel 2001 dal Comitato Pari Opportunità.

partecipazione al mercato del lavoro della componente femminile o più matura della forza lavoro. Tuttavia, la letteratura evidenzia l'impatto che il carattere prolungato o permanente di questa modalità lavorativa può esercitare sui percorsi di carriera delle donne.

Le maggiori criticità vertono sulla difficile reversibilità del part-time e sul rischio che anche per quante lo hanno scelto volontariamente, il part-time possa diventare un fattore discriminante in relazione a diversi aspetti del proprio lavoro.

I rischi di precarizzazione, nell'ambito del mercato del lavoro provinciale, sembrano interessare maggiormente i collaboratori, che difficilmente approdano al lavoro standard. Gli studi condotti a livello nazionale hanno evidenziato come in molti casi dietro i contratti di collaborazione si nascondano veri e propri rapporti di tipo subordinato ed hanno sottolineato come il carattere cronico dello status di atipico caratterizzi una parte significativa della forza-lavoro più matura e/o in possesso di una discreta esperienza professionale.

Il territorio provinciale, secondo quanto emerso dall'indagine di campo, non è esente dall'utilizzo improprio dei collaboratori. Da questo punto di vista, sembra opportuno evidenziare come il rischio di subire gli effetti destabilizzanti legati al carattere cronico dello status di atipico sia particolarmente elevato nell'ambito del territorio provinciale per la componente femminile del lavoro para-subordinato, caratterizzata da una presenza di over 39 molto più numerosa rispetto ai valori regionali e nazionali, ed in crescita. In relazione agli altri contratti, i rischi di

precarizzazione sembrano essere meno acuti e interessare soprattutto le risorse prive di adeguata qualificazione professionale e gli immigrati.

Le indagini sulle caratteristiche dell'offerta di lavoro, condotte a livello nazionale, hanno consentito di rilevare come Rispetto al territorio nazionale la provincia di Forlì-Cesena è caratterizzata da un maggiore ricorso ai lavoratori immigrati, impiegati in mansioni di basso profilo professionale nel comparto industriale ed edilizio in particolare, peculiarità che si s'inscrive nel contesto di un mercato produttivo caratterizzato da una forte carenza di manodopera per alcune mansioni e settori produttivi. In questo senso, il ricorso alla manodopera immigrata, consente dunque di rispondere al *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro ma suggerisce, al contempo, la progettazione di nuove politiche in grado di rispondere a specifiche esigenze legate alla loro presenza sul territorio, in primo luogo quella abitativa. Nella provincia, secondo quanto emerso dall'indagine sul campo, la presenza dei lavoratori immigrati è più elevata, tra gli interinali e i lavoratori con contratto a tempo determinato. L'approdo al lavoro interinale, in particolare, si configura per l'immigrato scarsamente qualificato, in linea con quanto emerso da alcune indagini sul lavoro interinale in Emilia Romagna, come un'opportunità di ingresso nel mercato del lavoro regolare.

Il mercato interinale della provincia si distingue anche per una forte presenza, addirittura maggioritaria per alcune agenzie, di diplomati e laureati, legata alla richiesta di figure professionali qualificate. Questa peculiarità può contribuire a spiegare la spiccata tendenza alla stabilizzazione che

caratterizza i lavoratori interinali della provincia (consulenti e testimoni privilegiati hanno ipotizzato un tasso di assunzione compreso tra il 50% e il 90%). Una performance che pone il mercato interinale della provincia lontana dalle tendenze registrate a livello nazionale. L'indagine condotta da Ismeri Europa-Irs su un campione di oltre 2.300 lavoratori interinali in Emilia Romagna richiama tuttavia l'attenzione su come la possibilità di accedere ad un'occupazione permanente sia più elevata per gli adulti con precedenti esperienze lavorative; la probabilità sarebbe al contrario particolarmente bassa per i lavoratori con bassa scolarizzazione, che avrebbero maggiori probabilità di ritornare ai margini del mercato del lavoro.

PARTE 4. - SPUNTI DI RIFLESSIONE PER LE POLITICHE DEL LAVORO LOCALI

4.1. INTRODUZIONE

Tra il 1997 e il 2003 il mercato del lavoro provinciale è stato caratterizzato da una crescita elevata dell'occupazione, pari a un tasso dell'1,9% medio annuo, grazie ad una forte spinta della domanda di lavoro che ha innalzato i tassi di attività (elevata occupazione femminile, riduzione delle non forze di lavoro) e all'incremento della popolazione, legata alla crescente presenza di popolazione immigrata, che ha alimentato l'offerta di lavoro. Tali dinamiche hanno portato la provincia di Forli-Cesena ad avvicinarsi velocemente agli obiettivi occupazionali stabiliti dalla strategia di Lisbona della UE; nel 2003, il tasso di occupazione femminile aveva raggiunto e superato il 60%, mentre il tasso di disoccupazione era sceso al 3,1% (4,5% per le donne).

All'interno di questo quadro, un forte vincolo allo sviluppo del sistema locale è costituito dalla scarsità dell'offerta del lavoro rispetto alla domanda, legata al processo di invecchiamento della popolazione e alla tendenza alla diminuzione della popolazione in età da lavoro; un ostacolo che si accompagna alla presenza di elevati tassi di attività

delle risorse locali, che rendono abbastanza ristretto il raggio d'azione delle politiche di attivazione⁴⁷.

A fianco di questo processo di lungo periodo è necessario considerare l'evoluzione congiunturale, la quale negli ultimi due anni ha rallentato la crescita economica e occupazionale. Le difficoltà congiunturali si intrecciano a loro volta con problemi competitivi di carattere strutturale, i quali interessano alcuni dei settori tradizionali e a elevata intensità di lavoro della provincia.

E' in questo contesto che va inquadrata la progressiva flessibilizzazione del mercato del lavoro della provincia nel quinquennio 2000-2004. In essa si intrecciano spinte volte ad aumentare la partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto sino al 2002, e spinte volte a ridurre il costo del lavoro, soprattutto dopo il 2002. Dal lato delle imprese il fenomeno appare quindi caratterizzato al medesimo tempo da strategie espansive e da strategie difensive. In modo analogo anche l'offerta di lavoro sembra interessata dai contratti atipici per segmenti e in maniera differenziata: in alcuni casi il contratto atipico appare rispondere ad esigenze specifiche o a percorsi di inserimento e crescita lavorativa, in altri casi l'atipicità rischia di divenire una condizione di svantaggio economico e sociale permanente.

Queste considerazioni suggeriscono anche come per essere efficaci e a supporto dello sviluppo le politiche per gli atipici

⁴⁷ Si veda a tale proposito il precedente quaderno dell'Osservatorio del mercato del lavoro provinciale: "L'evoluzione demografica e le tendenze dell'offerta di lavoro nella provincia di Forli-Cesena", 2005.

debbano essere il meno possibili “unilaterali”, ma debbano invece coinvolgere l'impresa per la propria responsabilità sociale e le istituzioni e le parti sociali per il sostegno alla competitività complessiva.

Le indicazioni che seguono riguardo alle possibili politiche per gli atipici sono molto ampie e riprendono alcuni suggerimenti ed esperienze di carattere generale riportandoli al contesto provinciale.

4.2. INDICAZIONI PER LE POLITICHE RIVOLTE AI LAVORATORI ATIPICI

Gli interventi di sostegno dei lavoratori atipici interessano diversi ambiti di competenze e devono poter integrare l'efficienza del mercato e delle imprese con l'equità nelle opportunità e nelle garanzie per i lavoratori. Temi di così ampia portata richiedono quindi una trattazione separata, quantomeno tra gli interventi necessari a livello nazionale e quelli possibili a livello locale.

4.2.1. A livello nazionale

Le indicazioni provenienti dalla letteratura⁴⁸ e l'analisi delle informazioni sul mercato provinciale confermano la necessità di sviluppare interventi di carattere nazionale su tre punti:

⁴⁸ Vedi tabella sinottica a fine paragrafo.

- l'estensione ai lavoratori atipici (e in particolar modo a quelli “economicamente dipendenti”) delle tutele previste per la sospensione involontaria del lavoro dovuta a malattia, maternità, infortuni, congedi;
- l'omogeneizzazione dei costi contributivi relativi al lavoro parasubordinato e al lavoro dipendente, al fine di ridurre il ricorso in funzione elusiva a tali forme contrattuali da parte delle imprese, e di garantire al contempo agli iscritti alla Gestione Separata livelli pensionistici più adeguati⁴⁹;
- la definizione di un sistema di ammortizzatori sociali in grado di tutelare questi lavoratori dai rischi di sotto-occupazione e disoccupazione, rendendo meno traumatici i passaggi da un impiego ad un altro.

L'insieme di questi interventi pone importanti questioni di spesa pubblica e di distribuzione dei suoi oneri tra le varie categorie di contribuenti, soprattutto nell'attuale fase di rientro del deficit pubblico. Questo vincolo è molto difficile da sciogliere e probabilmente condurrà a rinviare ancora, come

⁴⁹ Interessante la proposta del prof. A. Pandolfo di aggiornare il modello previdenziale vigente, considerando la disponibilità al lavoro, adeguatamente verificata, rilevante ai fini della tutela, in sintonia con la richiesta proveniente dall'attuale sistema produttivo di avere a disposizione un numero crescente di lavoratori disponibili ad alternare periodi di lavoro ad altri di in occupazione. Cfr. *Nuovi lavori e sicurezza sociale* in Provincia di Modena-Assessorato al Lavoro e alle Politiche Sociali, Atti del Convegno Provinciale *Tutele e Sicurezze per i nuovi lavori. Problemi e prospettive*, Modena, febbraio 2004.

in sostanza ha già fatto il D.Lgs. 276/03, il riordino della materia.

4.2.2. A livello provinciale

Il livello locale ha una grande importanza nella definizione di politiche per gli atipici, in quanto a questo livello sono possibili interventi mirati alle esigenze della forza lavoro e delle imprese.

La letteratura sull'atipico ha evidenziato il carattere transitorio e discontinuo dei rapporti di lavoro atipici. Le politiche sono quindi chiamate a rispondere alla crescente necessità di supportare la capacità di adattamento individuale dei lavoratori atipici, attraverso strumenti in grado di valorizzare il loro potenziale competitivo, e in primo luogo la formazione.

A questo proposito si parla di **sostenere le carriere "esterne"** dei lavoratori atipici⁵⁰, ossia la costruzione della professionalità attraverso differenti esperienze lavorative, a differenza delle tradizionali carriere "interne" ove la professionalità cresce nell'azienda e questa stessa si preoccupa della formazione dei propri dipendenti.

Il carattere composito dell'occupazione atipica rende inoltre necessario un maggiore sforzo verso la **specializzazione**

⁵⁰ Vedi M.Biagioli, E. Reyneri, G. Serravalli *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, Stato e Mercato, n.71, 2004

delle azioni di orientamento, formazione, matching, che devono essere tarate sulle specifiche esigenze provenienti dai diversi target, in un'ottica di individualizzazione e integrazione degli interventi. E' però possibile pensare e sviluppare concretamente, soprattutto a livello locale, **accordi di contrattazione aziendale** che sviluppino le professionalità dei lavoratori e assicurino la necessaria flessibilità alle imprese.

In tale quadro, particolare importanza assume la capacità di **rafforzare l'occupabilità della componente più debole della forza lavoro provinciale**: le donne, la componente più matura delle forze lavoro, le risorse poco qualificate e gli immigrati. Queste figure sono maggiormente soggette al rischio di cronicizzare il proprio status di atipico e di subire gli effetti destabilizzanti insiti nella permanenza prolungata nella condizione di lavoratore atipico.

Inoltre, ove possibile dovranno essere attivati **strumenti a sostegno del reddito**, che possano compensare gli inadeguati livelli retributivi dei lavoratori atipici. Questo aspetto, segnalato anche dai consulenti e dai testimoni privilegiati tra le principali criticità, può essere risolto con sussidi diretti, ma anche indirettamente con forme di accesso agevolato ai servizi pubblici, ai voucher individuali per la formazione, alla detassazione delle spese per attività di aggiornamento, ad agevolazioni per l'affitto della casa (sottoforma di contributi al lavoratore o di sgravi fiscali per il locatario che applichi un canone equo) e allo sviluppo di un sistema integrato di **strumenti e servizi a sostegno dell'autoimpiego**.

Il rischio di rimanere intrappolati nella condizione di lavoratore atipico sembra essere più elevato, secondo quanto emerso dall'indagine sul campo, per i lavoratori parasubordinati. Il rafforzamento delle tutele previste per questi lavoratori atipici, in attesa della predisposizione a livello nazionale di un sistema adeguato di ammortizzatori sociali, potrebbe essere perseguito a livello locale attraverso lo strumento della **contrattazione territoriale**, così come suggerito dai testimoni privilegiati.

La difficoltà di **accesso al credito** e una problematica trasversale alle diverse figure e su di essa associazioni di categoria o agenzie di somministrazione hanno cercato finora di intervenire attraverso convenzioni con le banche per facilitare l'accesso dei lavoratori atipici a piccoli prestiti. La Provincia potrebbe fornire un contributo importante attraverso un **Fondo di garanzia** che veda coinvolti, oltre alle amministrazioni locali, le associazioni sindacali e di categoria.

Questi interventi dovrebbero accompagnarsi alla diffusione di **servizi di tipo orientativo e informativo sul mercato del lavoro, anche all'interno delle scuole superiori**. Dallo studio è emerso infatti come una problematica trasversale alle diverse figure è un elevato grado di disinformazione in relazione alle caratteristiche e al quadro di tutele previsto dai diversi contratti. In questo senso, è sollecitata dai testimoni privilegiati anche la creazione di una **rete condivisa di servizi informativi** che coinvolga amministrazioni locali, sindacati e associazioni di categoria. Associazioni sindacali e di categoria possono, d'altro canto, fornire spazi attrezzati per lo scambio di esperienze e l'organizzazione di convegni,

dibattiti, seminari. Questi spazi dovrebbero rappresentare una bussola di riferimento anche dal punto di vista dell'assistenza fiscale, normativa, sindacale e fornire:

- servizi di informazione, orientamento, formazione, consulenza e assistenza di tipo fiscale, normativo, manageriale;
- servizi e consulenza per l'avvio di attività, per l'accesso ai finanziamenti.

L'elevata presenza tra i lavoratori atipici delle donne appartenenti alle classi centrali d'età e, in particolare tra i part-time e i collaboratori, rende **il rafforzamento delle politiche di conciliazione** uno dei temi prioritari. Sebbene lo sviluppo del part-time abbia favorito senza dubbio la partecipazione delle donne al mercato del lavoro provinciale, occorre evitare il ricorso involontario a questo strumento, quale scelta residuale rispetto alla difficoltà di reperire adeguati servizi di assistenza e di cura sul territorio. Da questo punto di vista, gli strumenti suggeriti sono molteplici:

- l'ampliamento della disponibilità di servizi pubblici di cura e di assistenza ai bambini e agli anziani. Infatti, un'eccessiva concentrazione delle aspettative sui nidi aziendali potrebbe tradursi in una penalizzazione degli occupati temporanei, che necessitano di servizi accessibili indipendenti dall'impresa per cui lavorano;
- la realizzazione di servizi alternativi di cura, sull'esempio dei nidi familiari o condominiali sostenuti finanziariamente dalle Amministrazioni locali;
- l'emaneazione di contributi a sostegno della spesa sostenuta per attività di cura private (baby-sitting);
- la concessione di agevolazioni a favore delle aziende che introducano forme di flessibilizzazione dei tempi e

dell'organizzazione del lavoro, come, ad esempio: l'elasticità giornaliera in entrata e in uscita o il telelavoro;

- la concessione di voucher per la conciliazione, ovvero buoni pre-pagati o rimborsi per l'acquisto di servizi per bambini, per anziani o persone non autosufficienti e, in generale, destinati all'acquisto di servizi di supporto alla gestione della vita familiare.

La difficoltà a partecipare alle attività di formazione è una problematica comune soprattutto ai collaboratori e ad ai lavoratori interinali, i quali più difficilmente possono contare su una programmazione precisa del proprio tempo. Consulenti e testimoni privilegiati hanno riconosciuto lo sforzo compiuto dagli Enti locali, e dalla Regione in particolare, per facilitare l'accesso alle attività formative dei lavoratori atipici, ma auspicano un rafforzamento di queste azioni. In questa direzione si muovono alcune iniziative messe in campo dalla Regione Emilia Romagna:

- la prima, facente capo all'Assessorato alla Formazione Professionale, prevede bandi provinciali di finanziamenti individuali spendibili su tutto il territorio regionale per attività formative scelte autonomamente dai collaboratori (ma anche dai lavoratori dipendenti) all'interno di un catalogo d'offerta⁵¹;

⁵¹ Da segnalare anche il bando emesso dalla provincia di Forlì-Cesena per l'assegnazione di voucher per l'accesso individuale alla formazione continua, per un importo massimo annuale di circa 1.300 euro, ai lavoratori residenti nel territorio provinciale e occupati in un'impresa privata tramite contratti di lavoro part-time, a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa o tramite le forme contrattuali introdotte dalla legge 30/2003. Nell'assegnazione dei voucher, la

- la seconda, su iniziativa dell'Assessorato alle Attività Produttive, prevede⁵² per gli iscritti alla gestione separata INPS, contributi pari al 30-40% a sostegno di progetti di sviluppo professionale in forma singola o integrata. Dal monitoraggio relativo al bando 2001⁵³ è emerso come lo strumento abbia consentito di finanziare 969 domande, dalla provincia di Forlì-Cesena sono pervenute il 5,2% delle domande presentate e agevolate, relative prevalentemente allo sviluppo di progetti di consulenza aziendale (32%) o di attività professionali nell'ambito dell'informatica e dell'Ict (18%)⁵⁴.

Provincia ha inteso agevolare, attraverso maggiorazioni di punteggio, i lavoratori atipici in possesso di bassi titoli di studio, gli over 45 e le donne.

⁵² Nell'ambito della misura 2.3 del Piano triennale delle attività produttive, azione A (Sostegno a progetti professionali nel lavoro autonomo),

⁵³ Regione Emilia Romagna, *Interventi di sostegno a progetti di attività professionali di lavoratori autonomi previsti dalla misura 2.3 – azione A del Programma Regionale Triennale per lo sviluppo delle attività produttive. Rapporto di monitoraggio bando 2001.*

⁵⁴ La misura prevedeva progetti finalizzati all'assistenza tecnica, mutualistica e di rappresentanza, nonché la possibilità per associazioni, anche temporanee, di lavoratori atipici, di presentare progetti per l'erogazione di servizi. Si tratta di una novità non prevista nel precedente bando e che ha permesso di finanziare altri 39 progetti, di cui 22 presentati dalle associazioni tradizionali, finanziate con un contributo regionale al 50%, e 17 promossi da associazioni di atipici, con un contributo regionale pari al 60% della spesa ammessa. I 17 progetti presentati dalle associazioni di atipici avevano quale finalità la realizzazione di centri servizi per la creazione di spazi di lavoro comune o la fornitura di servizi a carattere tecnologico e logistico (sportelli dedicati, attività di formazione, servizi e consulenza per l'avvio di attività e per l'accesso ai finanziamenti, convenzioni per servizi legali e fiscali, ecc.). Va segnalato come nessuno dei progetti presentati da associazioni di

In questo quadro, sembra opportuno segnalare anche il progetto sperimentale ILA, "Individual Learning Account – Carta prepagata di credito formativo individuale", che vede protagoniste le regioni Piemonte, Toscana e Umbria. La carta di credito formativa è destinata a disoccupati o titolari di rapporti di lavoro atipici che abbiano sottoscritto un progetto di sviluppo delle proprie competenze professionali e consente loro di far fronte almeno parzialmente alle spese per attività formative. L'importo massimo del credito è di 2.500 euro. A differenza dei voucher, la carta può essere utilizzata anche a di fuori di determinati cataloghi d'offerta formativa approvati dalla Provincia o dalla Regione. Il progetto è ancora sperimentale e non è possibile tracciare un profilo della sua efficacia.

Lo sviluppo della **formazione residenziale** risponderebbe, diversamente, all'esigenza di fornire occasioni di incontro, scambio, confronto a lavoratori dispersi nei mille rivoli dell'atipicità, rendendo loro possibile l'individuazione di bisogni e interessi comuni. La creazione di centri di aggregazione e di servizio da parte dei lavoratori atipici esprime e risponde al tempo stesso a questa esigenza, con l'indubbio vantaggio di rendere possibile una maggiore visibilità a quelle che sono le potenzialità e le criticità del lavoro atipico.

rappresentanza tradizionali e non, costituite prevalentemente (44% dei casi) o esclusivamente (38%) dai lavoratori atipici, sia pervenuto dalla provincia di Forlì-Cesena.

4.3. QUALI POLITICHE PER IL MERCATO DEL LAVORO LOCALE? ALCUNI SCHEMI DI SINTESI

Di seguito si propongono due schemi di sintesi che possono in larga misura aiutare l'orientamento delle politiche a sostegno dei lavoratori atipici a livello provinciale. Nel primo schema si riportano le principali caratteristiche dei principali target, mentre nel secondo schema si riprendono i principali problemi e le possibili soluzioni.

Crediamo importante sottolineare anche come a fianco delle iniziative a sostegno dei lavoratori atipici debba continuare il lavoro di analisi e approfondimento del fenomeno, il quale è ancora "giovane" e soggetto a molti mutamenti derivanti dalla normativa e dal comportamento degli attori. L'Osservatorio si impegnerà in questo senso migliorando l'utilizzo dei dati dei CPI e favorendo la collaborazione con le fonti informative disponibili. Questo lavoro è di grande importanza non solo per la conoscenza generica, ma soprattutto per migliorare la capacità di individuazione dei target più bisognosi di supporto pubblico e quindi per migliorare l'efficienza degli interventi.

SCHEMA 1 - TARGETS E CRITICITA'

Figure atipiche	Caratteristiche	Principali criticità
<i>Determinato full time (circa 10-13mila lavoratori)</i>	Lieve prevalenza di uomini in possesso di titoli di studio medio-bassi impiegati con qualifiche medio-basse; netta maggioranza della classe centrale d'età (30-49 anni). Importante presenza di immigrati.	Rischio di precarizzazione per debole spendibilità sul mercato, difficile accesso al credito
<i>Part-time a tempo indeterminato e determinato (circa 15mila lavoratori)</i>	Prevalenza di donne; maggioranza di diplomati, impiegati con qualifiche intermedie; netta prevalenza della classe centrale d'età (30-49 anni)	Rischio di part-time involontario, derivante dalla necessità di conciliare il lavoro con la cura dei figli e dei familiari anziani
<i>Cococo e co-pro (circa 10-13mila lavoratori)</i>	Prevalenza di uomini di età compresa tra i 30 e i 39 anni, in possesso di titoli di studio medio-elevati (diploma e laurea), impiegati con qualifiche intermedie soprattutto nelle piccole e medie imprese dei servizi e del commercio. In alcuni settori, dell'artigianato e dell'industria, si applica il contratto a progetto ai pensionati che rientrano nel lavoro.	Inadeguati livelli di reddito rispetto all'impegno, mancanza di adeguate tutele sociali, bassa tutela contrattuale, difficile accesso al credito e alla formazione, disinformazione, utilizzo improprio da parte delle imprese
<i>Collaboratori professionisti (circa 700 lavoratori)</i>	Prevalenza di uomini in possesso di titoli di studio medio-elevati (diploma e laurea), impiegati in settori innovativi come consulenti aziendali nell'ambito dei servizi e della Pubblica amministrazione; netta maggioranza della classe centrale d'età (30-49 anni)	Difficile accesso al credito, mancanza di un riconoscimento socio-professionale a livello normativo
<i>Interinali (o lavoratori somministrati a tempo determinato)</i>	Prevalentemente uomini impiegati soprattutto nelle imprese del comparto industriale; eterogeneità in relazione alla qualifiche professionali e ai titoli di studio; netta maggioranza della classe centrale d'età (30-49 anni); elevata presenza di immigrati con qualifiche medio-basse.	Difficile accesso al credito e alla formazione, difficoltà abitative (per la manodopera immigrata), scarsa informazione mirata su lavoro e servizi
<i>Associati in partecipazione</i>	Prevalentemente donne, elevata presenza di immigrati; prevalenza di soggetti in possesso di titoli di studio medio-bassi, impiegati nelle piccole e medie imprese del commercio	Scarsa informazione, elevato utilizzo improprio da parte delle piccole imprese

SCHEMA 2 - PROBLEMI E POSSIBILI SOLUZIONI

Problemi	Indicazioni per le politiche
<p>1. <i>Necessità di supportare la capacità di adattamento dei lavoratori atipici e lo sviluppo di carriere "esterne", oltre che assicurare l'accesso alla formazione</i></p>	<p>Incentivare la partecipazione dei lavoratori atipici ad attività di formazione e aggiornamento attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ voucher o carta di credito individuali per la formazione ✓ detassazione delle spese per attività di aggiornamento ✓ strutturazione di percorsi formativi differenti per durata, contenuti didattici, modalità di frequenza ✓ contrattazione aziendale per lo sviluppo equilibrato di produttività e adattabilità dei lavoratori atipici
<p>2. <i>Individualizzazione e carattere composito dell'occupazione atipica richiedono interventi integrati e personalizzati, tarati su specifiche esigenze dei diversi target</i></p>	<p>Rafforzare lo sforzo per una specializzazione delle azioni di orientamento, formazione, matching in un'ottica di individualizzazione e integrazione degli interventi.</p>
<p>3. <i>nuove politiche in grado di rispondere a esigenze legate alla sussistenza e alla residenzialità dei lavoratori atipici e immigrati</i></p>	<p>Agevolare l'integrazione degli immigrati, attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'ampliamento della disponibilità di abitazioni economicamente accessibili ✓ la concessione di agevolazioni per l'affitto della casa (sottoforma di contributi al lavoratore o di sgravi fiscali per il locatario che applichi un canone equo) ✓ l'attivazione e il rafforzamento dei servizi di supporto e consulenza al cittadino straniero in materia di casa, lavoro, formazione, sanità, rete dei servizi presenti sul territorio ✓ l'assegnazione di voucher individuali per la formazione

SCHEMA 2 - PROBLEMI E POSSIBILI SOLUZIONI

Problemi	Indicazioni per le politiche
4. <i>La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ostacolata dalla difficoltà di conciliare il lavoro con la cura dei figli e dei familiari anziani e l'utilizzo di forme di contratti atipici è in molti casi un ripiego per le donne occupate</i>	Favorire la conciliazione dell'esigenze lavorative e familiari delle donne, attraverso: <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'ampliamento della disponibilità di servizi pubblici di cura e di assistenza ai bambini e agli anziani. Anche mediante la realizzazione di servizi alternativi di cura, sull'esempio dei nidi familiari o condominiali sostenuti finanziariamente dalle Amministrazioni locali ✓ l'emanazione di contributi a sostegno della spesa sostenuta per attività di cura private (babysitting) per alcuni casi particolari ✓ la concessione di agevolazioni a favore delle aziende che introducano forme di flessibilizzazione dei tempi e dell'organizzazione del lavoro, come, ad esempio: l'elasticità giornaliera in entrata e in uscita o il telelavoro ✓ la concessione di voucher per la conciliazione, ovvero buoni pre-pagati o rimborsi per l'acquisto di servizi per bambini, per anziani o persone non autosufficienti.
5. <i>Necessità di rappresentanza sindacale e forme di tutela individuale</i>	Moltiplicare le occasioni e gli strumenti di confronto tra i lavoratori atipici, agevolare il confronto di esperienze, favorire l'informazione e l'esercizio dei propri diritti, attraverso, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ✓ la realizzare di centri di aggregazione e di servizio in grado di rappresentare una bussola di riferimento anche dal punto di vista dell'assistenza fiscale, normativa, sindacale, dotati di sportelli informativi e di spazi attrezzati per lo scambio e la realizzazione di incontri, seminari, ecc. ✓ Utilizzo della contrattazione territoriale per fornire maggiori tutele ai collaboratori
6. <i>Mancanza di informazione rispetto alle caratteristiche e al quadro di tutele previste dei diversi contratti</i>	Realizzazione di <ul style="list-style-type: none"> ✓ una rete condivisa di servizi informativi tra amministrazioni locali, associazioni sindacali e di categoria ✓ servizi di tipo orientativo e informativo sul mercato del lavoro presso le scuole superiori

SCHEMA 2 - PROBLEMI E POSSIBILI SOLUZIONI

Problemi	Indicazioni per le politiche
7. <i>I rischi di precarizzazione connessi ad una permanenza prolungata nel mercato del lavoro atipico, e legati all'esiguità media dei compensi percepiti, alla frammentazione dei percorsi lavorativi, fino alla difficoltà di produrre adeguati livelli di risparmio</i>	<p>Fornire strumenti a sostegno del reddito come, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ sussidi ✓ forme di accesso agevolato ai servizi pubblici ✓ agevolazioni per l'affitto della casa (sottoforma di contributi al lavoratore o di sgravi fiscali per il locatario che applichi un canone equo) <p>Sviluppare un sistema integrato di strumenti e servizi a sostegno dell'autoimpiego:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ servizi di informazione, orientamento, formazione, consulenza e assistenza di tipo fiscale, normativo, manageriale ✓ servizi e consulenza per l'avvio di attività, per l'accesso ai finanziamenti ✓ convenzioni per servizi fiscali e legali ✓ forme di accesso agevolato al credito
8. <i>Difficile accesso al credito</i>	Istituzione di un Fondo di Garanzia (regionale o provinciale) che veda coinvolti, oltre alle amministrazioni locali, le associazioni sindacali e di categoria
9. <i>Uso improprio del lavoro atipico</i>	Disincentivare questo uso e rafforzare le azioni di contrasto al lavoro grigio e sommerso

BIBLIOGRAFIA

- Agenzia Emilia Romagna Lavoro, *Il lavoro interinale in Emilia Romagna*, 2003
- Biagioli M., Reyneri E., Serravalli G. *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, Stato e Mercato, n.71, 2004
- Censis, *Ci penserò domani. Comportamenti, opinioni, attese per il futuro dei cocco*, maggio 2003
- Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2004*
- European Foundation for the improvement of living and working conditions, Corral A., Isusi I. (a cura di), *Part-time-work in Europe*, Dublin, 2004
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T., *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, agosto 2003
- Ires-Ministero del Lavoro, *Rapporto di Monitoraggio sulla politica occupazionale e del lavoro*, 2003
- Ires, Altieri G., Oteri C. (a cura di), *Cosa ne è stato dei lavoratori paraubordinati: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, 2004
- Ires-Cgil, Altieri G., Oteri C. (a cura di), *Terzo Rapporto sul lavoro atipico in Italia*, aprile 2003
- Ires Emilia Romagna, Minghini A., Rinaldini F.(a cura di), *Il popolo dei collaboratori prima e dopo la Legge 30/03 in Italia e in Emilia Romagna: evoluzione normativa, diritti di rappresentanza, formazione, e incertezza del futuro*, maggio 2004
- Ires, Altieri G., Bartoli M.T., Oteri C., Pellerito O, Sabato M. (a cura di), *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, febbraio 2003
- Ires-Uniocamere Lombardia, *Il lavoro part-time in Italia e nel contesto europeo*, 2003
- Isfol, *Rapporto sul mercato del lavoro*, 2004
- Ismeri Europa-Irs, *I lavoratori interinali in Emilia-Romagna: caratteristiche e fabbisogni formativi. Un'indagine sul campo*, aprile 2004
- Istat, *Come cambia la vita delle donne*, 8 marzo 2004
- Istat "Collaborazione coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro", 21 Marzo 2005
- Regione Emilia Romagna, OML Provincia di Parma, *Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di ricerca*, novembre 2002
- Regione Emilia Romagna, *Interventi di sostegno a progetti di attività professionali di lavoratori autonomi previsti dalla misura 2.3 - azione A del Programma Regionale Triennale per lo sviluppo delle attività produttive. Rapporto di monitoraggio bando 2001*
- Pandolfo A. *Nuovi lavori e sicurezza sociale in Provincia di Modena-Assessorato al Lavoro e alle Politiche Sociali*, Atti del Convegno Provinciale *Tutele e Sicurezze per i nuovi lavori. Problemi e prospettive*, Modena, febbraio 2004
- Ponzellini A.M., Tempia A. (a cura di), *Fondazione Severo-Gender, Quando il lavoro è amico. Aziende e famiglie: un incontro possibile*, 2003
- Venuleo F., *La precarietà dei rapporti di lavoro*, in Eurispes, *Rapporto Italia 2005*, gennaio 2005

APPENDICE STATISTICA

A - UNA NOTA SULLE FONTI DEI DATI

Nell'effettuare l'indagine sui lavoratori atipici si è dovuto far fronte a diversi problemi informativi.

Il più evidente è quello della mancanza di un livello di dettaglio di analisi specifico nella Rilevazione delle forze di lavoro dell'ISTAT, dalla quale è impossibile cogliere la dimensione del fenomeno atipico a livello regionale e ancor più a livello provinciale.

Nella tabella successiva sono esaminate le diverse fonti disponibili rispetto alle diverse figure atipiche e le problematiche incontrate nell'effettuare la presente indagine.

I principali problemi informativi che si hanno quando si affronta lo studio del lavoro atipico possono essere ricondotti a tre tipologie:

- 1) Le diverse forme di lavoro atipico non possono essere ricondotte ad un'unica fonte statistica;
- 2) in molti casi si è costretti a lavorare con dati di flusso piuttosto che di stock, come nel caso dei dati dei CPI;
- 3) Le diverse fonti statistiche hanno dettagli territoriali diversi.

Una possibile strategia di miglioramento delle fonti per l'analisi e il monitoraggio dei dati a livello provinciale, come si evince anche dalla tabella, dovrebbe articolarsi in:

- ✓ Una intensificazione degli sforzi per la sistemazione e il trattamento dei dati nei CPI (calcolo degli stock medi,

analisi degli individui oltre che degli eventi (assunzioni, cancellazioni);

- ✓ Un rafforzamento della collaborazione con l'INPS, al fine di verificare in modo congiunto i dati disponibili e gli eventuali trattamenti, nonché la possibilità di avere dati aggiornati entro periodi di tempo definiti (per sfruttare meglio i dati a fini di monitoraggio e in funzione della congiuntura potrebbe essere utile avere dati trimestrali o semestrali).

Tabella sinottica sulle fonti statistiche

Figure Atipiche	Fonti possibili	Problematiche e possibili interventi
Tempo Determinato	<ul style="list-style-type: none"> - Istat (RFL) per il livello Regionale - CPI per il livello Provinciale 	In questo studio si sono utilizzati i dati Istat per effettuare alcune stime degli stock e i dati CPI per l'analisi dei flussi. Si intensificheranno le elaborazioni dei dati CPI, per ottenere sia i valori di stock sia informazioni sulle persone.
Part-time	<ul style="list-style-type: none"> - Istat (RFL) per il livello Regionale - CPI per il livello Provinciale 	Vedi sopra
Co.co.co	<ul style="list-style-type: none"> - INPS per qualsiasi livello territoriali - Istat per il livello nazionale 	I dati INPS sui Co.Co.Co risultano sovrastimati perché, come già detto nel testo, le posizioni aperte non corrispondono a quelle effettive (molte persone possono continuare a rimanere iscritte pur non essendo co.co.co.). L'INPS potrebbe effettuare stime ricorrendo ai dati sui contribuenti effettivi, i quali però al momento sono aggiornati al 1999. Da questa operazione, in base a calcoli effettuati dall'Istat, si è stimato un peso pari al 70% di effettivi contribuenti sul totale iscritti. Con la nuova RCFL (dal 2004) l'Istat effettua anche la rilevazione dei Co.co.co, escludendo sia gli amministratori di società sia tutti coloro che sono Co.Co.Co come attività secondaria. Purtroppo non si hanno dettagli provinciali per questo dato. ⁵⁵
Apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> - INPS 	Per quanto riguarda la figura dell'apprendistato la fonte principale è quella INPS, la quale però ha dati aggiornati solo fino al 2002.
CFL (ormai sostituiti)	<ul style="list-style-type: none"> - INPS 	Come sopra, con la considerazione ulteriore che tale contratto è stato sostituito formalmente dal contratto di inserimento (D.lgs 276/03 in attuazione della legge 30).
Interinali	<ul style="list-style-type: none"> - Confinterim e Agenzie interinali 	Sicuramente queste fonti andrebbe meglio sfruttate, anche se in questo rapporto non vi si è fatto ricorso perché non erano disponibili elaborazioni a livello provinciale. La Confinterim, infatti, raggruppa le più grandi agenzie interinali e sebbene le sue banche dati non possano rappresentare l'intero universo del fenomeno sicuramente coglie la quasi totalità del mercato degli interinali
Atipici da D.Lgs. 276/03	<ul style="list-style-type: none"> - CPI per il livello Provinciale 	Per le nuove figure degli atipici introdotte con il D.lgs 276 si è fatto ricorso ai dati CPI. In questo caso i limiti sono duplici: <ul style="list-style-type: none"> - non tutte le figure atipiche corrispondono al dato effettivo, in quanto per molte di esse non c'è l'obbligo di comunicazione delle assunzioni e delle cessazioni ai CPI; - si hanno dati di flusso.

⁵⁵ Vedi ISTAT, "Collaborazione coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro", 21 Marzo 2005

B - IL QUADRO PROVINCIALE DELLE ASSUNZIONI**Tab. 1 Le assunzioni in provincia di Forlì-Cesena (valori assoluti).**

	2000			2001			2002			2003			2004			2000-2004		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Tempo indeterminato pieno	10.556	5.179	15.735	10.763	5.089	15.852	10.678	4.842	15.520	9.498	3.971	13.469	10.205	3.860	14.065	51.700	22.941	74.641
Tempo indeterminato parziale	684	1.999	2.683	617	2.113	2.730	647	1.944	2.591	701	2.024	2.725	1.215	2.757	3.972	3.864	10.837	14.701
Tempo determinato pieno	21.680	24.999	46.679	22.603	24.934	47.537	23.980	25.208	49.188	25.076	25.730	50.806	24.923	25.350	50.273	118.262	126.221	244.483
Tempo determinato parziale	1.183	4.045	5.228	1.395	4.369	5.764	1.615	5.070	6.685	2.061	6.435	8.496	3.114	7.906	11.020	9.368	27.825	37.193
assunzioni totali	34.116	36.230	70.346	35.397	36.518	71.915	36.931	37.080	74.011	37.346	38.169	75.515	39.458	39.874	79.332	183.248	187.871	371.119
di cui																		
extracomunitari	5.147	1.837	6.984	6.423	2.780	9.203	8.088	4.035	12.123	9.295	5.893	15.188	10.718	6.703	17.421	39.671	21.248	60.919
apprendistato	3.833	3.247	7.080	3.799	3.131	6.930	3.784	2.964	6.748	3.658	2.944	6.602	3.842	2.915	6.757	18.916	15.201	34.117
Contratti form. lavoro	1.363	842	2.205	1.499	817	2.316	1.406	794	2.200	1.268	585	1.853	195	72	267	5.731	3.110	8.841
Colloc. obbligatorio	281	268	549	239	227	466	262	186	448	224	176	400	300	241	541	1.306	1.098	2.404

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

Tab. 2 Variazioni annue delle assunzioni in Provincia di Forlì-Cesena e variazione media 2000-2004, per sesso e tipologia contrattuale

	2001			2002			2003			2004			2000-2004		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Tempo indeterminato pieno	2,0	-1,7	0,7	-0,8	-4,9	-2,1	-11,1	-18,0	-13,2	7,4	-2,8	4,4	-0,6	-6,8	-2,5
Tempo indeterminato parziale	-9,8	5,7	1,8	4,9	-8,0	-5,1	8,4	4,1	5,2	73,3	36,2	45,8	19,2	9,5	11,9
Tempo determinato pieno	4,3	-0,2	1,8	6,1	1,1	3,5	4,6	2,1	3,3	-0,6	-1,5	-1,1	3,6	0,4	1,9
Tempo determinato parziale	17,9	8,0	10,3	15,8	16,0	16,0	27,6	26,9	27,1	51,1	22,9	29,7	28,1	18,5	20,8
Assunzioni totali	3,8	0,8	2,2	4,3	1,5	2,9	1,1	2,9	2,0	5,7	4,5	5,1	3,7	2,4	3,1
di cui															
Extracomunitari	24,8	51,3	31,8	25,9	45,1	31,7	14,9	47,0	25,3	15,3	13,8	14,7	20,2	39,1	25,9
Apprendistato	-0,9	-3,6	-2,1	-0,4	-5,3	-2,6	-3,3	-0,7	-2,2	5,0	-1,0	2,4	0,1	-2,6	-1,1
Contratti form. lavoro	10,0	-3,0	5,0	-6,2	-2,8	-5,0	-9,8	-26,3	-15,8	-84,6	-87,7	-85,6	-22,7	-30,0	-25,3
Colloc. obbligatorio	-15,0	-15,3	-15,1	9,6	-18,1	-3,9	-14,5	-5,4	-10,7	33,9	36,9	35,3	3,5	-0,5	1,4

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

Tab. 3 Distribuzione delle assunzioni per tipologia di contratti e per genere in provincia di Forlì-Cesena

	2000			2001			2002			2003			2004			2000-2004		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Tempo indeterminato pieno	67,1	32,9	100,0	67,9	32,1	100,0	68,8	31,2	100,0	70,5	29,5	100,0	72,6	27,4	100,0	69,3	30,7	100,0
Tempo indeterminato parziale	25,5	74,5	100,0	22,6	77,4	100,0	25,0	75,0	100,0	25,7	74,3	100,0	30,6	69,4	100,0	26,3	73,7	100,0
Tempo determinato pieno	46,4	53,6	100,0	47,5	52,5	100,0	48,8	51,2	100,0	49,4	50,6	100,0	49,6	50,4	100,0	48,4	51,6	100,0
Tempo determinato parziale	22,6	77,4	100,0	24,2	75,8	100,0	24,2	75,8	100,0	24,3	75,7	100,0	28,3	71,7	100,0	25,2	74,8	100,0
Assunzioni totali	48,5	51,5	100,0	49,2	50,8	100,0	49,9	50,1	100,0	49,5	50,5	100,0	49,7	50,3	100,0	49,4	50,6	100,0
di cui																		
Extracomunitari	73,7	26,3	100,0	69,8	30,2	100,0	66,7	33,3	100,0	61,2	38,8	100,0	61,5	38,5	100,0	65,1	34,9	100,0
Apprendistato	54,1	45,9	100,0	54,8	45,2	100,0	56,1	43,9	100,0	55,4	44,6	100,0	56,9	43,1	100,0	55,4	44,6	100,0
Contratti form. lavoro	61,8	38,2	100,0	64,7	35,3	100,0	63,9	36,1	100,0	68,4	31,6	100,0	73,0	27,0	100,0	64,8	35,2	100,0
Colloc. obbligatorio	51,2	48,8	100,0	51,3	48,7	100,0	58,5	41,5	100,0	56,0	44,0	100,0	55,5	44,5	100,0	54,3	45,7	100,0

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

Tab. 4 Distribuzione percentuale delle assunzioni, per tipologie contrattuali e per sesso. Dati per sesso. Provincia di Forlì-Cesena

	2000			2001			2002			2003			2004			2000-2004		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Tempo indeterminato pieno	30,9	14,3	22,4	30,4	13,9	22,0	28,9	13,1	21,0	25,4	10,4	17,8	25,9	9,7	17,7	28,2	12,2	20,1
Tempo indeterminato parziale	2,0	5,5	3,8	1,7	5,8	3,8	1,8	5,2	3,5	1,9	5,3	3,6	3,1	6,9	5,0	2,1	5,8	4,0
Tempo determinato pieno	63,5	69,0	66,4	63,9	68,3	66,1	64,9	68,0	66,5	67,1	67,4	67,3	63,2	63,6	63,4	64,5	67,2	65,9
Tempo determinato parziale	3,5	11,2	7,4	3,9	12,0	8,0	4,4	13,7	9,0	5,5	16,9	11,3	7,9	19,8	13,9	5,1	14,8	10,0
Assunzioni totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
di cui																		
Extracomunitari	15,1	5,1	9,9	18,1	7,6	12,8	21,9	10,9	16,4	24,9	15,4	20,1	27,2	16,8	22,0	21,6	11,3	16,4
Apprendistato	11,2	9,0	10,1	10,7	8,6	9,6	10,2	8,0	9,1	9,8	7,7	8,7	9,7	7,3	8,5	10,3	8,1	9,2
Contratti form. lavoro	4,0	2,3	3,1	4,2	2,2	3,2	3,8	2,1	3,0	3,4	1,5	2,5	0,5	0,2	0,3	3,1	1,7	2,4
Colloc. obbligatorio	0,8	0,7	0,8	0,7	0,6	0,6	0,7	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,8	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

Tab. 5 Distribuzione delle assunzioni in provincia di Forlì-Cesena, per sesso e classe d'età

Sesso	15-18		19-24		25-29		30-49		> 50		TOTALE	
Classi di Età	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Anno	2000											
1. tempo indeterminato pieno	9,8	7,4	19,0	32,7	17,2	19,5	45,4	35,6	8,6	4,9	100,0	100,0
2. tempo indeterminato parziale	2,0	1,0	17,1	15,9	24,7	24,3	43,0	50,2	13,2	8,7	100,0	100,0
3. tempo determinato pieno	5,2	3,3	22,3	19,8	20,1	18,9	38,5	44,2	13,8	13,8	100,0	100,0
4. tempo determinato parziale	5,5	1,8	27,0	19,0	27,7	23,1	31,4	43,6	8,4	12,4	100,0	100,0
5. assunzioni totali	6,6	3,6	21,4	21,3	19,6	19,7	40,5	43,2	12,0	12,1	100,0	100,0
	2001											
1. tempo indeterminato pieno	8,5	6,5	18,9	27,9	16,6	18,7	47,4	40,9	8,6	6,0	100,0	100,0
2. tempo indeterminato parziale	2,6	1,3	14,9	14,1	22,2	19,2	45,9	56,1	14,4	9,3	100,0	100,0
3. tempo determinato pieno	5,4	3,5	22,2	19,2	18,4	18,5	39,0	44,0	15,1	14,8	100,0	100,0
4. tempo determinato parziale	6,4	1,9	24,5	18,4	27,0	22,7	32,0	44,6	10,0	12,4	100,0	100,0
5. assunzioni totali	6,3	3,6	21,1	20,0	18,2	19,1	41,4	44,4	12,9	13,0	100,0	100,0
	2002											
1. tempo indeterminato pieno	10,1	7,5	20,3	27,7	15,8	18,4	46,0	41,5	7,9	4,9	100,0	100,0
2. tempo indeterminato parziale	3,4	2,5	15,8	13,8	21,6	17,4	47,1	55,3	12,1	11,0	100,0	100,0
3. tempo determinato pieno	4,4	2,9	19,9	17,1	18,5	18,1	41,5	46,0	15,7	16,0	100,0	100,0
4. tempo determinato parziale	5,8	1,8	26,0	18,0	25,1	23,6	32,9	45,1	10,2	11,5	100,0	100,0
5. assunzioni totali	6,1	3,3	20,2	18,4	18,1	18,9	42,5	45,8	13,2	13,6	100,0	100,0
	2003											
1. tempo indeterminato pieno	9,2	7,8	19,7	30,0	15,4	16,3	46,4	39,8	9,2	6,1	100,0	100,0
2. tempo indeterminato parziale	4,0	1,8	14,6	15,6	20,3	15,9	45,5	53,3	15,7	13,4	100,0	100,0
3. tempo determinato pieno	3,8	2,5	19,1	15,7	18,5	18,1	42,8	48,6	15,7	15,2	100,0	100,0
4. tempo determinato parziale	4,0	1,4	27,4	16,3	26,0	23,1	33,8	46,7	8,9	12,5	100,0	100,0
5. assunzioni totali	5,2	2,8	19,6	17,3	18,2	18,6	43,3	47,6	13,7	13,7	100,0	100,0
	2004											
1. tempo indeterminato pieno	8,5	6,2	21,1	30,7	16,6	18,3	45,4	38,6	8,4	6,1	100,0	100,0
2. tempo indeterminato parziale	4,0	2,0	17,2	16,0	18,6	15,6	46,7	52,4	13,4	14,0	100,0	100,0
3. tempo determinato pieno	3,0	2,0	16,7	14,2	17,9	17,2	46,1	51,0	16,4	15,5	100,0	100,0
4. tempo determinato parziale	2,5	1,2	26,3	16,2	22,4	21,6	40,6	50,1	8,2	11,0	100,0	100,0
5. assunzioni totali	4,4	2,3	18,6	16,3	17,9	18,1	45,5	49,7	13,6	13,6	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

C - ALTRA FIGURE ATIPICHE TRANSITATE DAI CPI**Tab. 6 Assunzioni e cessazioni dei rapporti atipici, per sesso (valori assoluti)**

Assunzioni	Maschi				Femmine				Totale			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Associazione in partecipazione		3			1	1	2	3	1	4	2	3
Somministrazione lavoro			1				1	1			2	1
Lavoro intermittente				23			1	24			1	47
Lavoro ripartito - job sharing			9				11	1			20	1
A progetto e occasionale				63				92				155
Contratti di inserimento				113				50				163
Apprendistato				22				16				38
Cessazioni	Maschi				Femmine				Totale			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Associazione in partecipazione	1				1	1	1	2	2	1	1	2
Somministrazione lavoro												
Lavoro intermittente			5	2			4	2			9	4
Lavoro ripartito - job sharing												
A progetto e occasionale				27				43				70
Contratti di inserimento				16				7				23
Apprendistato				15				21				36

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

Tab. 7 Assunzioni e cessazioni dei rapporti atipici, per sesso (valori percentuali)

Assunzioni	Maschi				Femmine				Totale			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Associazione in partecipazione		75,0			100,0	25,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Somministrazione lavoro			50,0				50,0	100,0			100,0	100,0
Lavoro intermittente				48,9			100,0	51,1			100,0	100,0
Lavoro ripartito - job sharing			45,0				55,0	100,0			100,0	100,0
A progetto e occasionale				40,6				59,4				100,0
Contratti di inserimento				69,3				30,7				100,0
Apprendistato				57,9				42,1				100,0
Cessazioni	Maschi				Femmine				Totale			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Associazione in partecipazione					100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Somministrazione lavoro												
Lavoro intermittente			55,6	50,0			45,4	50,0			100,0	100,0
Lavoro ripartito - job sharing												
A progetto e occasionale				38,6				61,4				100,0
Contratti di inserimento				69,6				30,4				100,0
Apprendistato				41,7				58,3				100,0

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

Tab. 8 Assunzioni dei rapporti atipici, per classe d'età (valori assoluti)

Assunzioni	2001						2002						2003						2004					
	15-18	19-24	25-29	30-49	> 50	Tot	15-18	19-24	25-29	30-49	> 50	Tot	15-18	19-24	25-29	30-49	> 50	Tot	15-18	19-24	25-29	30-49	> 50	Tot
Associazione in partecipazione				1		1	3	1				4		1		1		2			2	1		3
Somministrazione lavoro														1		1		2				1		1
Lavoro intermittente															1			1	1	17	8	13	8	47
Lavoro ripartito - job sharing													5	15	0			20				1		1
A progetto e occasionale																			2	18	44	68	23	155
Contratti di inserimento																			1	42	87	10	23	163
Apprendistato																			12	24	2			38

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

Tab. 9 Cessazioni dei rapporti atipici, per classe d'età (valori assoluti)

Cessazioni	2001						2002						2003						2004					
	15-18	19-24	25-29	30-49	> 50	Tot	15-18	19-24	25-29	30-49	> 50	Tot	15-18	19-24	25-29	30-49	> 50	Tot	15-18	19-24	25-29	30-49	> 50	Tot
Associazione in partecipazione	2					2			1			1				1		1			1	1		2
Somministrazione lavoro																								
Lavoro intermittente													3	6				9				3	1	4
Lavoro ripartito - job sharing																								
A progetto e occasionale																			2	7	19	29	13	70
Contratti di inserimento																				5	9	4	5	23
Apprendistato																			8	22	3	3		36

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Centri per l'impiego (banca dati Prolabor).

D - I COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI**Tab. 10 I collaboratori coordinati e continuativi in Italia, Emilia Romagna, per sesso e provincia**

	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
	Femmine					Maschi					Totale				
Bologna	18.147	18.769	21.505	27.638	32.070	24.631	25.378	28.315	35.104	40.379	42.778	44.147	49.820	62.742	72.449
Ferrara	5.457	6.131	7.350	8.633	9.661	6.503	7.145	8.284	9.578	10.741	11.960	13.276	15.634	18.211	20.402
Forli-Cesena	4.834	5.687	6.752	8.028	9.059	7.233	8.185	9.390	11.000	12.254	12.067	13.872	16.142	19.028	21.313
Modena	10.340	11.406	13.143	16.941	20.198	16.693	17.861	19.867	23.973	28.057	27.033	29.267	33.010	40.914	48.255
Piacenza	4.189	4.957	5.911	7.461	8.679	5.352	6.081	7.017	8.384	9.654	9.541	11.038	12.928	15.845	18.333
Parma	6.931	7.763	9.501	10.913	12.803	10.744	11.625	13.296	14.859	16.967	17.675	19.388	22.797	25.772	29.770
Ravenna	5.159	5.936	8.352	9.804	11.246	7.121	7.826	10.292	12.002	13.708	12.280	13.762	18.644	21.806	24.954
Reggio Emilia	7.539	8.671	10.313	12.810	14.777	12.568	13.622	15.252	17.738	20.169	20.107	22.293	25.565	30.548	34.946
Rimini	3.797	4.467	5.328	6.534	7.776	5.476	6.268	7.160	8.354	9.528	9.273	10.735	12.488	14.888	17.304
Emilia-Romagna	66.393	73.787	88.155	108.762	126.269	96.321	103.991	118.873	140.992	161.457	162.714	177.778	207.028	249.754	287.726
Italia	803.226	912.111	1.046.685	1.257.526	1.486.840	908.262	1.007.936	1.148.118	1.355.012	1.594.640	1.711.488	1.920.047	2.194.803	2.612.538	3.081.480

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

Tab. 11 Distribuzione provinciale dei collaboratori coordinati e continuativi in Emilia Romagna, per sesso

	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
	Femmine					Maschi					Totale				
Bologna	27,3	25,4	24,4	25,4	25,4	25,6	24,4	23,8	24,9	25,0	26,3	24,8	24,1	25,1	25,2
Ferrara	8,2	8,3	8,3	7,9	7,7	6,8	6,9	7,0	6,8	6,7	7,4	7,5	7,6	7,3	7,1
Forli-Cesena	7,3	7,7	7,7	7,4	7,2	7,5	7,9	7,9	7,8	7,6	7,4	7,8	7,8	7,6	7,4
Modena	15,6	15,5	14,9	15,6	16,0	17,3	17,2	16,7	17,0	17,4	16,6	16,5	15,9	16,4	16,8
Piacenza	6,3	6,7	6,7	6,9	6,9	5,6	5,8	5,9	5,9	6,0	5,9	6,2	6,2	6,3	6,4
Parma	10,4	10,5	10,8	10,0	10,1	11,2	11,2	11,2	10,5	10,5	10,9	10,9	11,0	10,3	10,3
Ravenna	7,8	8,0	9,5	9,0	8,9	7,4	7,5	8,7	8,5	8,5	7,5	7,7	9,0	8,7	8,7
Reggio Emilia	11,4	11,8	11,7	11,8	11,7	13,0	13,1	12,8	12,6	12,5	12,4	12,5	12,3	12,2	12,1
Rimini	5,7	6,1	6,0	6,0	6,2	5,7	6,0	6,0	5,9	5,9	5,7	6,0	6,0	6,0	6,0
Emilia-Romagna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

Tab. 12 Collaboratori coordinati e continuativi in Emilia Romagna, per sesso e provincia. Distribuzione per sesso

	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
	<i>Femmine</i>					Maschi				
Bologna	42,4	42,5	43,2	44,1	44,3	57,6	57,5	56,8	55,9	55,7
Ferrara	45,6	46,2	47,0	47,4	47,4	54,4	53,8	53,0	52,6	52,6
Forli-Cesena	40,1	41,0	41,8	42,2	42,5	59,9	59,0	58,2	57,8	57,5
Modena	38,2	39,0	39,8	41,4	41,9	61,8	61,0	60,2	58,6	58,1
Piacenza	43,9	44,9	45,7	47,1	47,3	56,1	55,1	54,3	52,9	52,7
Parma	39,2	40,0	41,7	42,3	43,0	60,8	60,0	58,3	57,7	57,0
Ravenna	42,0	43,1	44,8	45,0	45,1	58,0	56,9	55,2	55,0	54,9
Reggio Emilia	37,5	38,9	40,3	41,9	42,3	62,5	61,1	59,7	58,1	57,7
Rimini	40,9	41,6	42,7	43,9	44,9	59,1	58,4	57,3	56,1	55,1
Emilia-Romagna	40,8	41,5	42,6	43,5	43,9	59,2	58,5	57,4	56,5	56,1
Italia	46,9	47,5	47,7	48,1	48,3	53,1	52,5	52,3	51,9	51,7

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

Tab. 13 Tassi di crescita collaboratori coordinati e continuativi in Emilia Romagna, per sesso e provincia

	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
	Femmine				Maschi				Totale			
Bologna	3,4	14,6	28,5	16,0	3,0	11,6	24,0	15,0	3,2	12,9	25,9	15,5
Ferrara	12,4	19,9	17,5	11,9	9,9	15,9	15,6	12,1	11,0	17,8	16,5	12,0
Forli-Cesena	17,7	18,7	18,9	12,8	13,2	14,7	17,2	11,4	15,0	16,4	17,9	12,0
Modena	10,3	15,2	28,9	19,2	7,0	11,2	20,7	17,0	8,3	12,8	23,9	17,9
Piacenza	18,3	19,3	26,2	16,3	13,6	15,4	19,5	15,2	15,7	17,1	22,6	15,7
Parma	12,0	22,4	14,9	17,3	8,2	14,4	11,7	14,2	9,7	17,6	13,1	15,5
Ravenna	15,1	40,7	17,4	14,7	9,9	31,5	16,6	14,2	12,1	35,5	17,0	14,4
Reggio Emilia	15,0	18,9	24,2	15,4	8,4	12,0	16,3	13,7	10,9	14,7	19,5	14,4
Rimini	17,7	19,3	22,6	19,0	14,5	14,2	16,7	14,1	15,8	16,3	19,2	16,2
Emilia-Romagna	11,1	19,5	23,4	16,1	8,0	14,3	18,6	14,5	9,3	16,5	20,6	15,2
Italia	13,6	14,8	20,1	18,2	11,0	13,9	18,0	17,7	12,2	14,3	19,0	18,0

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

Tab. 14 Collaboratori coordinati e continuativi in Italia, Emilia Romagna, Forli-Cesena, per classe d'età (valori assoluti)

	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
	<i>Femmine</i>					Maschi					Totale				
	Italia														
<20	4783	4190	5746	6873	6616	2480	3340	5212	6502	6496	7263	7530	10958	13375	13112
20-24	86661	86200	89030	98347	108513	42657	44805	52411	63623	75917	129318	131005	141441	161970	184430
25-29	160652	181127	205153	240670	273168	110904	121079	137566	161511	185467	271556	302206	342719	402181	458635
30-39	268641	314383	368280	451415	541681	251159	281623	324067	386903	459080	519800	596006	692347	838318	1000761
40-49	149222	173476	202235	248494	302476	197905	218628	244937	285425	338005	347127	392104	447172	533919	640481
50-59	94587	105673	119667	140984	166623	179277	193064	212170	240507	273667	273864	298737	331837	381491	440290
>=60	38680	47062	56574	70743	87763	123880	145397	171755	210541	256008	162560	192459	228329	281284	343771
TOTALE	803226	912111	1.046.685	1.257.526	1.486.840	908262	1.007.936	1.148.118	1.355.012	1.594.640	1.711.488	1.920.047	2.194.803	2.612.538	3.081.480
	Emilia-Romagna														
<20	270	309	610	734	634	200	261	495	628	582	470	570	1.105	1.362	1.216
20-24	5.529	5.431	6.488	7.930	8.528	3.389	3.528	4.479	5.644	6.233	8.918	8.959	10.967	13.574	14.761
25-29	12.788	13.695	16.244	19.544	21.415	9.567	9.949	11.634	14.060	15.576	22.355	23.644	27.878	33.604	36.991
30-39	21.841	25.138	30.355	38.089	44.860	24.095	26.003	30.125	36.488	42.278	45.936	51.141	60.480	74.577	87.138
40-49	13.028	14.732	17.510	21.731	25.997	22.943	24.464	26.882	30.843	35.197	35.971	39.196	44.392	52.574	61.194
50-59	9.052	9.848	11.344	13.553	15.901	21.521	22.827	25.135	28.543	31.709	30.573	32.675	36.479	42.096	47.610
>=60	3.885	4.634	5.604	7.181	8.934	14.606	16.959	20.123	24.786	29.882	18.491	21.593	25.727	31.967	38.816
TOTALE	66.393	73.787	88.155	108.762	126.269	96.321	103.991	118.873	140.992	161.457	162.714	177.778	207.028	249.754	287.726
	Forli-Cesena														
<20	21	16	37	41	36	77	44	30	74	39	34	73	47	34	81
20-24	480	271	751	528	314	842	566	379	945	619	391	1010	592	416	1008
25-29	996	725	1721	1164	855	2019	1359	1008	2367	1593	1197	2790	1746	1222	2968
30-39	1638	1791	3429	1952	1985	3937	2423	2303	4726	2930	2770	5700	3330	3148	6478
40-49	945	1842	2787	1111	1991	3102	1298	2177	3475	1554	2471	4025	1824	2743	4567
50-59	536	1594	213	600	1813	2413	687	2034	2721	834	2276	3110	980	2501	3481
>=60	218	994	1212	291	1191	1482	375	1459	1834	459	1861	2320	540	2190	2730
TOTALE	4834	7233	12067	5687	8185	13872	6752	9390	16142	8028	11000	19028	9059	12254	21313

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

Tab. 15 Collaboratori coordinati e continuativi in Italia, Emilia Romagna, Forli-Cesena, per classe d'età (valori percentuali)

	Italia														
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
	Femmine					Maschi					Totale				
<20	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4
20-24	10,8	9,5	8,5	7,8	7,3	4,7	4,4	4,6	4,7	4,8	7,6	6,8	6,4	6,2	6,0
25-29	20,0	19,9	19,6	19,1	18,4	12,2	12,0	12,0	11,9	11,6	15,9	15,7	15,6	15,4	14,9
30-39	33,4	34,5	35,2	35,9	36,4	27,7	27,9	28,2	28,6	28,8	30,4	31,0	31,5	32,1	32,5
40-49	18,6	19,0	19,3	19,8	20,3	21,8	21,7	21,3	21,1	21,2	20,3	20,4	20,4	20,4	20,8
50-59	11,8	11,6	11,4	11,2	11,2	19,7	19,2	18,5	17,7	17,2	16,0	15,6	15,1	14,6	14,3
>=60	4,8	5,2	5,4	5,6	5,9	13,6	14,4	15,0	15,5	16,1	9,5	10,0	10,4	10,8	11,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Emilia-Romagna														
<20	0,4	0,4	0,7	0,7	0,5	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,5	0,5	0,4
20-24	8,3	7,4	7,4	7,3	6,8	3,5	3,4	3,8	4,0	3,9	5,5	5,0	5,3	5,4	5,1
25-29	19,3	18,6	18,4	18,0	17,0	9,9	9,6	9,8	10,0	9,6	13,7	13,3	13,5	13,5	12,9
30-39	32,9	34,1	34,4	35,0	35,5	25,0	25,0	25,3	25,9	26,2	28,2	28,8	29,2	29,9	30,3
40-49	19,6	20,0	19,9	20,0	20,6	23,8	23,5	22,6	21,9	21,8	22,1	22,0	21,4	21,1	21,3
50-59	13,6	13,3	12,9	12,5	12,6	22,3	22,0	21,1	20,2	19,6	18,8	18,4	17,6	16,9	16,5
>=60	5,9	6,3	6,4	6,6	7,1	15,2	16,3	16,9	17,6	18,5	11,4	12,1	12,4	12,8	13,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Forli-Cesena														
<20	0,4	0,2	0,3	0,7	0,4	0,6	0,7	0,3	0,5	0,5	0,3	0,4	0,5	0,3	0,4
20-24	9,9	3,7	6,2	9,3	3,8	6,1	8,4	4,0	5,9	7,7	3,6	5,3	6,5	3,4	4,7
25-29	20,6	10,0	14,3	20,5	10,4	14,6	20,1	10,7	14,7	19,8	10,9	14,7	19,3	10,0	13,9
30-39	33,9	24,8	28,4	34,3	24,3	28,4	35,9	24,5	29,3	36,5	25,2	30,0	36,8	25,7	30,4
40-49	19,5	25,5	23,1	19,5	24,3	22,4	19,2	23,2	21,5	19,4	22,5	21,2	20,1	22,4	21,4
50-59	11,1	22,0	1,8	10,6	22,2	17,4	10,2	21,7	16,9	10,4	20,7	16,3	10,8	20,4	16,3
>=60	4,5	13,7	10,0	5,1	14,6	10,7	5,6	15,5	11,4	5,7	16,9	12,2	6,0	17,9	12,8
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

Tab. 16 Collaboratori/professionisti e Professionisti. Valori assoluti e var % e media annua. Forlì-Cesena, Emilia-Romagna e Italia.

Collaboratori/professionisti										
	2000	2001	2002	2003	2004	Var 2001	Var 2002	Var 2003	Var 2004	Var media
Forlì-Cesena	288	375	418	508	659	30,2	11,5	21,5	29,7	23,2
Emilia-Romagna	4.125	4.661	5.404	6.796	8.996	13,0	15,9	25,8	32,4	21,8
Italia	37.269	44.475	51.040	61.600	80.637	19,3	14,8	20,7	30,9	21,4
Professionisti										
Forlì-Cesena	1.153	1.232	1.313	1.364	1.482	6,9	6,6	3,9	8,7	6,5
Emilia-Romagna	16.337	16.960	17.748	19.106	19.977	3,8	4,6	7,7	4,6	5,2
Italia	172.684	181.860	191.583	201.048	211.222	5,3	5,3	4,9	5,1	5,2

Fonte: Elaborazione Ismeri Europa su dati Inps.

E - L'INDAGINE PRESSO I CONSULENTI DEL LAVORO**Tab. 17 Come si distribuiscono i suoi clienti da un punto di vista dimensionale? (valori medi)**

Classe di addetti	Media
> 250 addetti	0,8
100-250 addetti	2,0
15-99 addetti	15,8
2-14 addetti	53,1
Azienda individuale	28,2

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 18 Come si distribuiscono i suoi clienti nei principali settori, in prevalenza ? (valori medi)

Settori	Media
Agricoltura	1,0
Alberghi e ristoranti	6,9
Alimentare	1,2
Altri servizi pubblici sociali e personali	-
Altro	4,8
Estrattive, coke , energia	0,1
Chimica, mineraria e plastica	5,6
Commercio	33,9
Costruzioni	4,7
Immobiliari, informatica, ricerca, servizi professionali	11,9
Intermediazione finanziaria	0,2
Legno, carta e mobili	3,3
Meccanica, elettronica e mezzi di trasporto	17,3
Metallurgica	1,2
Pubb. Amministrazione	0,2
Sanità e Servizi sociali	0,3
Tessile, abbigliamento, calzature	5,3
Trasporto e comunicazioni	3,3

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 19 In base alla sua esperienza, nell'intero territorio provinciale di Forli-Cesena, quale è il grado di diffusione dei lavori atipici?

Grado di diffusione	%
Molto diffuso	25,0
Abbastanza diffuso	75,0
Poco diffuso	
Per niente diffuso	
Totale	100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 20 Attualmente, con riferimento ai contratti in essere da parte delle imprese vs. clienti, qual è il grado di diffusione delle seguenti tipologie di contratto?

Tipologie	Grado di diffusione				
	Alto	Medio	Basso	Nullo	n.a.
Part-Time	16,7	41,7	41,7		
Contratto a tempo det.	50,0	25,0	25,0		
Co.Co.Co	8,3		75,0		16,7
Apprendistato	16,7	58,3	25,0		
CFL			8,3	50,0	41,7
Contratto di inserimento			41,7	50,0	8,3
Lavoro a progetto	8,3	16,7	58,3	8,3	8,3
Lavoro intermittente		8,3	33,3	50,0	8,3
Lavoro occasionale/accessorio			25,0	66,7	8,3
Lavoro ripartito (job sharing)			25,0	66,7	8,3
Somministrazione (interinale)	8,3	8,3	41,7	33,3	8,3
Somministrazione (staff leasing)				83,3	16,7
Altro					100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 21 Rispetto alle tipologie contrattuali potrebbe indicare il grado di prevalenza, per ogni categoria, del sesso maschile o femminile ?

Tipologie	Alta Prevalenza Maschile	Lieve prevalenza maschile	Alta prevalenza Femmine	Lieve prevalenza femminile	Equal distribuzione	n.r.
Part-Time			91,7		8,3	0,0
Contratto a tempo det.		33,3	8,3	8,3	50,0	0,0
Co.Co.Co	16,7	25,0		8,3	33,3	16,7
Apprendistato	8,3	16,7	8,3	8,3	50,0	8,3
CFL	8,3				16,7	75,0
Contratto di inserimento		8,3		8,3	25,0	58,3
Lavoro a progetto	25,0			25,0	33,3	16,7
Lavoro intermittente		8,3		8,3	16,7	66,7
Lavoro occasionale/accessorio					16,7	83,3
Lavoro ripartito (job sharing)			8,3	8,3		83,3
Somministrazione (interinale)		25,0		8,3	16,7	50,0
Somministrazione (staff leasing)					8,3	91,7
Altro						100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 22 Rispetto alle tipologie contrattuali potrebbe indicare il grado di prevalenza, per ogni categoria, del titolo di studio ?

Tipologie	Senza titolo	Scuole elementari	Medie inferiori	Medie superiori	Laurea	n.r.
Part-Time			25,0	75,0		0,0
Contratto a tempo det.			66,7	33,3		0,0
Co.Co.Co			8,3	50,0	25,0	16,7
Apprendistato			50,0	50,0		0,0
CFL				16,7		83,3
Contratto di inserimento				50,0		50,0
Lavoro a progetto			8,3	41,7	33,3	16,7
Lavoro intermittente			33,3	8,3		58,3
Lavoro occasionale/accessorio			16,7	8,3		75,0
Lavoro ripartito (job sharing)			8,3	8,3		83,3
Somministrazione (interinale)			16,7	16,7		66,7
Somministrazione (staff leasing)				8,3		91,7
Altro						100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 23 In base ai dati in suo possesso, potrebbe indicare come si distribuiscono, in percentuale, i lavoratori atipici indicati nelle diverse fasce di età ? (valori medi)

Tipologie	15-24	25-44	45-64	>64	N.r
Part-time	6,7	63,1	30,3		0,0
Co.co.co	8,4	51,6	27,5	4,2	8,3
Interinali	17,7	23,2	0,8		58,3
Tempo determinato	13,3	70,0	16,7		0,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 24 Quali, tra le seguenti posizioni professionale, sono ricoperte maggiormente dai lavoratori atipici dei suoi clienti ?

Posizione professionale	Grado di diffusione			
	Minimo	Medio	Massimo	niente
Dirigenti	8,3			91,7
Direttivi e Quadri		8,3		91,7
Impiegati e intermedi	25,0	41,7	8,3	25,0
Operai e Assimilati	16,7	41,7	33,3	8,3
Apprendisti, lavoratori a domicilio	25,0		41,7	33,3
Imprenditori			8,3	91,7
Liberi professionisti		8,3		91,7
Lavoratori in proprio			8,3	91,7
Soci di cooperativa				100,0
Coadiuvanti				100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 25 Quantitativamente, come si colloca la presenza degli immigrati all'interno del lavoro atipico ?

Tipologie	Presenza degli immigrati				
	Pressoché assente	Bassa	Media	Alta	n.r
Part-time	50,0	33,3	16,7		
Co.co.co	66,7	25,0			8,3
Interinale	25,0	8,3	25,0	16,7	25,0
Tempo Determinato	8,3	8,3	16,7	66,7	
Altro....	16,7	8,3			75,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 26 In base alla sua esperienza, quale percentuale esprime meglio la reale quota di lavoratori atipici (sul totale dei lavoratori), desiderata dai suoi clienti ?

	%
< 5%	25,0
5-10%	8,3
10-25 %	33,3
25-50 %	16,7
> 50 %	16,7
Totale	100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 27 In base alla sua esperienza, quali principali motivazioni possono spiegare il ricorso alle diverse tipologie contrattuali da parte dell'impresa ? (tre risposte in ordine di priorità, 1,2,3=massima prevalenza)

Motivazioni	1	2	3	n.r	Principali tipologie di atipico collegate alla motivazione segnata
Accrescere la flessibilità in entrata	8,3	16,7	16,7	58,3	Apprendistato, tempo determinato, somministrazione lavoro a progetto
Possibilità di sgravi contributivi	8,3	16,7	50,0	25,0	Apprendistato, lavoro a progetto
Ridurre i costi	16,7	16,7	58,3	8,3	Co.co.co, lavoro a progetto, apprendistato, contratto d'inserimento
Soddisfare esigenze di flessibilità organizzativa	16,7	8,3	8,3	66,7	Part-time, apprendistato, lavoro a progetto
Sperimentare un periodo di prova con il lavoratore	16,7	25,0	33,3	25,0	Tempo determinato, somministrazione
Acquisizione di competenze specialistiche		25,0		75,0	Lavoro a progetto
Evitare rigidità delle procedure di assunzione nel caso pubblico	8,3			91,7	Lavoro a progetto, somministrazione
Stagionalità dell'attività	16,7	16,7	16,7	50,0	Tempo determinato, part-time
Affrontare un'elevata elasticità della domanda		16,7	8,3	75,0	Tempo determinato, lavoro a progetto, somministrazione
Avere minori problemi di contrattazione sindacale	8,3		8,3	83,3	Tempo determinato, lavoro a progetto
Altro				100,0	

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 28 Ha potuto rilevare un uso "improprio" di alcuni rapporti atipici (forme di lavoro nero....) ? E quali tipologie contrattuali sono maggiormente coinvolte ?

	%	Tipologie ricorrenti
Quasi per niente	25,0	Lavoro a Progetto
Limitatamente a pochi casi	33,3	Part-time, Lavoro a Progetto (3)
Diffusamente	16,7	Tempo determinato, lavoro a progetto
In modo assai frequente	16,7	Tempo determinato, lavoro a progetto
Non risponde	8,3	
Totale	100,0	

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 29 In base alla sua esperienza quale è il grado della possibilità di rinnovo delle diverse tipologie contrattuali ?

Tipologie	Basso	Medio-Basso	Medio-Alto	Alto	n.a.
Part-Time		25,0	41,7	16,7	16,7
Contratto a tempo det.		33,3	50,0	8,3	8,3
Co.Co.Co	33,3	33,3	16,7		16,7
Apprendistato		16,7	33,3	41,7	8,3
CFL	16,7	8,3			75,0
Contratto di inserimento	25,0	8,3	16,7		50,0
Lavoro a progetto	25,0	33,3	25,0		16,7
Lavoro intermittente	16,7	8,3	16,7		58,3
Lavoro occasionale/accessorio	33,3		8,3		58,3
Lavoro ripartito (job sharing)	16,7	8,3	16,7		0,0
Somministrazione (interinale)	8,3	8,3	25,0		58,3
Somministrazione (staff leasing)	25,0				75,0
Altro					100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 30 Metta in ordine crescente le tre tipologie contrattuali atipiche che secondo lei hanno le maggiori possibilità di essere trasformate in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (inserisca i valori 1,2,3 con il valore 3 che rappresenta la tipologia di contratto con maggiori possibilità di trasformazione)

Tipologie	1	2	3	n.a
Part-Time	16,7	8,3	8,3	66,7
Contratto a tempo det.	16,7	58,3	8,3	16,7
Co.Co.Co	8,3			91,7
Apprendistato	8,3		83,3	8,3
CFL				100,0
Contratto di inserimento	16,7	16,7		66,7
Lavoro a progetto	8,3	8,3		83,3
Lavoro intermittente	8,3			91,7
Lavoro occasionale/accessorio				100,0
Lavoro ripartito (job sharing)				100,0
Somministrazione (interinale)		8,3		91,7
Somministrazione (staff leasing)				100,0
Altro				100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 31 Se dovesse esprimere con una percentuale il tasso di assunzione (percentuale di atipici che diventano lavoratori a tempo indeterminato sul totale degli atipici) a tempo indeterminato delle figure atipiche, la collocherebbe in quale intervallo ?

Tasso di assunzione	%
< 5 %	8,3
5 - 20 %	33,3
20 - 50 %	25,0
50 - 65 %	16,7
> 65 %	8,3
n.r.	8,3
Totale	100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 32 Con riferimento al prossimo futuro (2-3 anni) quale sarà, seconda la sua percezione, il grado di diffusione delle diverse tipologie contrattuali?

Tipologie	Grado di diffusione				
	Alto	Medio	Basso	Nulla	n.r
Part-Time	25,0	58,3	16,7		
Contratto a tempo det.	75,0	25,0			
Co.Co.Co	8,3	25,0	33,3		33,3
Apprendistato	75,0	25,0			
CFL			16,7	25,0	58,3
Contratto di inserimento	8,3	16,7	33,3	16,7	25,0
Lavoro a progetto	16,7	33,3	41,7		8,3
Lavoro intermittente	8,3	33,3	25,0	8,3	25,0
Lavoro occasionale/accessorio			50,0	25,0	25,0
Lavoro ripartito (job sharing)		8,3	58,3	8,3	25,0
Somministrazione (interinale)		41,7	33,3		25,0
Somministrazione (staff leasing)		8,3	41,7	25,0	25,0
Altro			8,3		91,7

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 33 Rispetto al fenomeno degli atipici, l'entrata in vigore della legge "Biagi", secondo lei, quali principali conseguenze ha avuto?

Principali conseguenze	%
Ha offerto maggiori strumenti di flessibilità	8,3
Ha apportato maggiore chiarezza	8,3
Ha definito meglio giuridicamente le tipologie contrattuali	8,3
Ha facilitato un processo di redistribuzione tra tipologie	16,7
Non ha modificato di molto l'andamento del fenomeno	25,0
Ha posto vincoli ad alcune tipologie di contratto	33,3
Totale	100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 34 Dopo l'entrata in vigore della legge 30 (Biagi), in quale misura i contratti di collaborazione coordinata e continuativa si sono trasformati in contratti di lavoro a progetto ?

	%
Per Niente	8,3
Pochissimi (<20%)	41,7
Media Trasformazione (20-50%)	33,3
Più della metà (>50%)	16,7
Totale	100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 35 Nei confronti del fenomeno del "lavoro atipico", in che misura ritiene che le politiche pubbliche, a livello regionale e provinciale, abbiano dato finora una risposta (in termini di leggi, programmi, servizi informativi, formativi, consulenziali, di sostegno...)?

	%
Non ci sono particolari azioni	25,0
Risposte Scarse	75,0
In misura sufficiente	
Buone risposte	
Totale	100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 36 A suo parere, quali sono i soggetti più attivi nell'affrontare la questione del lavoro atipico ?

	%
Regione	8,3
Provincia	16,7
Enti Locali	8,3
Organizzazione datoriali	25,0
Sindacati	25,0
Altre istituzioni	16,7
Altro	
Totale	100,0

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 37 A suo parere, quali sono le principali problematiche o fattori di criticità che devono affrontare i lavoratori atipici ? (max tre risposte in ordine di criticità: 1,2,3 = max criticità)

Principali problematiche	1	2	3	n.r
Bassa Tutela contrattuale	25,0	8,3	25,0	41,7
Mancanza di forme di rappresentanza	8,3	8,3		83,3
Accesso alle attività formative difficoltoso		16,7	25,0	58,3
Accesso al credito difficoltoso	16,7	16,7	8,3	58,3
Difficoltà di intraprendere processi di crescita professionali		8,3		91,7
Inadeguati livelli di reddito	8,3	33,3	25,0	33,3
Visione pessimistica del futuro e difficoltà di programmare a medio periodo	16,7	16,7	25,0	41,7
Altro			16,7	83,3

Fonte: Ismeri Europa.

Tab. 38 Quali politiche/servizi, a suo parere, sono maggiormente necessari per le figure dei lavoratori atipici ? (massimo tre risposte, in ordine di importanza, 1,2,3)

Politiche/Servizi	1	2	3	n.r
Servizi informativi	25,0	33,3	16,7	25,0
Servizi di consulenza	8,3	8,3	41,7	41,7
Azioni di formazione	41,7	25,0		33,3
Incentivi all'autoimprenditoria	8,3	25,0	25,0	41,7
Facilitazioni nell'accesso al Credito		16,7	16,7	66,7
Migliore Rappresentanza sindacale		16,7	8,3	75,0
Altro				

Fonte: Ismeri Europa.