

IRES
Rapporto per Nidil-Cgil

**Terzo Rapporto sul Lavoro Atipico in Italia:
verso la stabilizzazione del precariato?**

Aprile 2003

di Giovanna Altieri e Cristina Oteri

Indice

Capitolo 1: Premessa	pag. 2
Capitolo 2: I collaboratori coordinati e continuativi	pag. 9
2.1 Le tendenze	pag. 9
2.2 Un lavoro per le donne	pag. 14
2.3 Non solo giovani	pag. 17
2.4 I collaboratori e i loro committenti	pag. 20
2.5 I redditi	pag. 26
2.6 I già tutelati	pag. 30
Capitolo 3: Il lavoro interinale	pag. 33
3.1 Le tendenze del settore	pag. 33
3.2 Le imprese utilizzatrici	pag. 39
3.3 Il settore pubblico	pag. 41
3.4 Chi sono i lavoratori interinali	pag. 43
3.5 Le professioni degli interinali	pag. 46
Capitolo 4: Conclusioni	pag. 49
Bibliografia	pag. 54

Si ringraziano Giulio Mattioni e Saverio Bombelli dell'Inps per aver messo a disposizione i dati sui lavoratori parasubordinati, e il Ministero del Lavoro per aver acconsentito all'utilizzo dei dati sul lavoro interinale.

Capitolo 1 Premessa

Nella seconda metà degli anni '90 si è assistito ad una esplosione delle forme di lavoro atipico e ciò ha senz'altro prodotto effetti benefici sulla crescita dell'occupazione del Paese. Tra il 1997 ed il 2000, infatti, l'occupazione è cresciuta del 4,3% complessivamente, ma se si guarda alle modalità contrattuali, si può rilevare come l'occupazione standard sia aumentata solo dell'1% a fronte di una crescita di ben il 35,5% di quella temporanea. Sostanzialmente l'occupazione atipica ha fornito un contributo alla crescita occupazionale di quel periodo pari al 46% (Tab.1). A partire dal 2000 si evidenzia un forte rallentamento della dinamica dei contratti a tempo determinato rispetto al periodo precedente. Infatti, nel 2001, si registra addirittura una inversione di tendenza con una crescita relativamente più alta dell'occupazione dipendente a tempo pieno ed indeterminato (+2,6%), rispetto ad una riduzione di quella a termine (- 1%). Il 2002 segna una crescita dell'occupazione complessiva modesta (1,5%) a fronte di una ripresa dell'occupazione temporanea (+3,2%), laddove l'occupazione standard cresce soltanto dell'1,7%. Tale tendenza risulta peraltro confermata dall'ultima rilevazione Istat sulle forze di lavoro riferita al gennaio 2003 (Tab.3).

L'altra forma di atipicità tipicamente italiana, ossia il lavoro indipendente, non ha registrato negli ultimi due anni dinamiche positive, infatti tra il 2000 ed il 2001 è cresciuta soltanto dello 0,8% e nel 2002 è diminuita dello 0,3%.

Dunque, "la crescita è avvenuta soprattutto tra i lavoratori dipendenti (...) l'ulteriore aumento degli imprenditori e dei professionisti è stato quasi del tutto riassorbito dal calo dei lavoratori autonomi, dei soci di cooperativa e dei coadiuvanti. E' probabile che stiamo evolvendo verso un assetto più moderno in cui il lavoro autonomo è destinato a cambiare più che a crescere". L'ipotesi è che si stia assistendo a un travaso tra lavoratori la cui autonomia poggia sulle classiche basi patrimoniali della bottega o del mestiere e i lavoratori *autonomi di seconda generazione*.¹

Gli autonomi infatti hanno assunto sempre più la faccia dei collaboratori coordinati e continuativi (Co.Co.Co), visto che gli stessi continuano a crescere, anche se la dinamica è più rallentata rispetto alla fase iniziale, raggiungendo ormai quota 2.392.527. Le collaborazioni coordinate e continuative hanno continuato, quindi fin qui a riscuotere un alto gradimento da parte delle imprese, mentre è difficile valutare quale potrà essere la dinamica futura, in relazione al nuovo quadro legislativo delineato dalla L. 30/2003².

¹ Cfr. CNEL *Rapporto sul Mercato del Lavoro 1997-2001*, Roma, luglio 2002.

² Cfr. schede sulle nuove forme di atipicità introdotte con la l. 30/2003 in allegato.

Le donne si confermano essere la componente più dinamica. L'occupazione femminile è infatti cresciuta del 6,6% tra il 1997 ed il 2000 e del 7,4 % negli ultimi due anni; i valori corrispondenti per la componente maschile sono stati del 2,3% e del 2%.

In Italia, caso quasi unico rispetto agli altri paesi europei, storicamente l'occupazione femminile è aumentata in modo considerevole senza un parallelo incremento del part time, che comincia a crescere soltanto negli anni '90, in particolare nella seconda metà.

Dal 1997 al 2002 in termini percentuali gli occupati part-time alle dipendenze crescono del 36%. Lo sviluppo del part time nell'ultimo periodo, comunque, seppure ha in parte facilitato l'ingresso nel mercato del lavoro di particolari fasce sociali, in primo luogo le donne, spiega, solo in parte la crescita totale dell'occupazione nel corso degli anni '90³, a cui relativamente di più hanno concorso altri fattori e formule contrattuali.

L'incidenza del lavoro part time sull'occupazione, è, infatti, tuttora notevolmente al di sotto della media europea (8,6%% contro una percentuale del 17,9% della media europea)⁴ e spiega da sola buona parte della più bassa occupazione di donne, giovani e anziani. In particolare attualmente il part-time copre il 16,9% dell'occupazione femminile complessiva, (contro il 33,4% della media UE) ed il 3,5% di quella maschile (Ue 6,2%). La crescita del part-time dell'ultimo periodo, è stata generalizzata, interessando tutti i settori, pur con una prevalenza del terziario, coinvolgendo entrambi i sessi, con una prevalenza delle età centrali (35-45 anni).

I lavoratori part-time hanno così raggiunto nel 2002 la cifra di 1.870.000 unità, di cui il 75% è rappresentato da donne. Esse sono la maggior parte dei part-timers sia a Nord che a Sud, anche se le percentuali coperte sono assai differenziate: nell'Italia settentrionale le donne sono l'81,7%, nell'Italia centrale il 75,3%, mentre nell'Italia meridionale e insulare coprono soltanto il 56,7%. Al sud, dunque, dove le opportunità di lavoro per tutti sono relativamente ridotte, diventano appetibili per gli uomini anche quelle forme di atipico relativamente più tutelate, mentre alle donne vengono riservati in maggior misura, rispetto alle altre ripartizioni territoriali, quelle forme di atipicità caratterizzate da maggiore precarietà, come ad esempio le collaborazioni coordinate e continuative, che, come vedremo successivamente, proprio tra le occupate meridionali hanno un forte peso. In ogni caso, è al Nord che risiede la maggioranza di coloro che lavorano part-time (56,7%).

³ Lo sviluppo positivo del part-time spiega infatti i quattro decimi della crescita totale dell'occupazione dal 1995 in poi. Cfr. Sestito P. " Il mercato del lavoro in Italia. Com'è. Come sta cambiando" Bari, Laterza, 2002

⁴ Il part-time raggiunge punte del 71,3% tra le occupate olandesi e tra i Paesi più simili all'Italia si può citare il caso tedesco in cui il part-time rappresenta il 39,2% dell'occupazione femminile e quello francese dove rappresenta il 30,4%)

Nel processo di turn-over occupazionale e di ricambio generazionale, vengono, comunque creati lavori regolati da forme contrattuali non standard, mentre vengono distrutti posti di lavoro regolati in prevalenza da contratti tipici, infatti, la quota dell'occupazione standard sul totale dell'occupazione viene sempre più erosa a vantaggio di altre formule contrattuali. In pochi anni, in particolare dal 1997 al 2002, il lavoro standard, nonostante sia ancora preponderante, è passato dall'87,7% al 83,9% dell'occupazione dipendente complessiva e per le donne dall'81% al 75%. Va detto, comunque, che per le donne occupate in posizione dipendente, in oltre il 13% dei casi il carattere non standard dell'occupazione si sostanzia in un part-time con carattere permanente. Ciò rappresenta un dato che può essere considerato positivo, ove si consideri che una buona percentuale del part-time italiano ha un carattere volontario, infatti solo il 27,4% dei lavoratori part-time si trova in questa condizione in quanto non ha potuto trovare un lavoro a tempo pieno. Complessivamente, dunque, considerando anche il lavoro autonomo, si può dire che la condizione di "atipico" sempre più potrà entrare nell'esperienza individuale dei lavoratori, anche di quelli che al momento hanno un'occupazione tipica.

Ciò è confermato anche dal fatto che alla crescita del lavoro atipico si è affiancato un cambiamento nella composizione demografica della disoccupazione: tra il 1993 ed il 2002 il peso della componente adulta (oltre i 30 anni) tra le persone in cerca di disoccupazione è passata dal 34,7% al 49,5%, con un salto di ben 13 punti in soli 8 anni e la componente tra i 30 ed i 39 anni è passata dal 19,5% al 27,4%.

Insomma l'esperienza della disoccupazione nel nostro Paese non riguarda più in maniera esclusiva o prevalente i giovani che tentano di entrare in un mercato loro ostile, ma in eguale misura anche gli adulti, in particolare quelli tra i 30 ed i 39 anni. In particolare questa fascia generazionale è quella che ha incontrato maggiori difficoltà nell'ingresso al lavoro e che si trova spesso inserita in percorsi di discontinuità lavorativa. Questi soggetti, in buona misura, sono tra gli iscritti alla gestione INPS del 10-14%, come vedremo successivamente.

La dinamica complessivamente positiva del mercato del lavoro italiano, pur in presenza di modesti tassi di crescita del PIL, porta a parlare un po' tutti gli osservatori di "occupazione senza crescita". Infatti, come segnalato dal CNEL, nel quinquennio 1996-2001 una crescita media del prodotto interno lordo dell'1,8% annua ha comportato invece una crescita di occupazione dell'1,2%. "L'elasticità dell'occupazione rispetto al prodotto è passata dunque da un segno negativo ad un segno positivo".⁵

⁵ CNEL, cit. Le recentissime tendenze, evidenziate dall'ultima rilevazione trimestrale Istat, riferite al periodo gennaio 2003, mostrano, comunque, un forte rallentamento della dinamica occupazionale nella seconda parte del 2002, e addirittura una riduzione per il Mezzogiorno. Da questo punto di vista il

Come richiamato dall'ultimo rapporto Isfol,⁶ tale fenomeno viene letto con due chiavi interpretative. Da un lato, viene posto in luce il ritardo con cui il ciclo economico tende a riflettersi sull'occupazione; dall'altro l'espansione del lavoro standard nei servizi viene connesso alla difficoltà delle imprese a reclutare manodopera, che spingerebbe a concludere contratti di lavoro di questo tipo quando si reperisce personale adatto. Non è da escludere inoltre che la politica degli incentivi alle assunzioni abbia prodotto qualche effetto in termini di emersione di posizioni lavorative svolte precedentemente al nero. In realtà, per capire le ragioni di queste dinamiche occupazionali occorre fare riferimento all'operare concomitante di diversi fattori. In primo luogo, seppure la flessibilità introdotta in particolare a partire dal 1997, è stata un volano della ripresa occupazionale, tuttavia non va trascurato il ruolo giocato dalla politica di moderazione salariale, a cui le imprese hanno risposto probabilmente attraverso un aumento della domanda di lavoro. In ogni caso l'operare della flessibilità va visto anche nelle sue implicazioni nella gestione complessiva della manodopera. In realtà, non c'è stata solo una politica di moderazione salariale nell'area del lavoro tipico, ma una compressione del costo del lavoro aziendale anche in seguito all'utilizzo di lavoratori flessibili, i cui livelli retributivi sono decisamente bassi e dunque, si può dire che, in una certa misura, le assunzioni di lavoro a tempo indeterminato sono state rese possibili anche grazie ai risparmi di costo che le imprese hanno realizzato attraverso l'utilizzo di contratti atipici.⁷ Ancora, il credito d'imposta ha prodotto effetti positivi sulla crescita dell'occupazione stabile. Ciò è dimostrato anche da uno studio condotto dalla Banca d'Italia, che sottolinea anche come i maggiori beneficiari di questa politica siano stati i lavoratori giovani e con elevati livelli d'istruzione, mentre non ha avuto effetti tra coloro che sono in possesso della licenza media e di un titolo di studio inferiore.⁸

C'è da considerare, inoltre, che sono cresciuti relativamente di più i settori *labour intensive* e a scarsa produttività, e che, se ciò ha prodotto effetti positivi sul versante della crescita occupazionale, solleva però interrogativi sulla qualità della stessa crescita, poiché l'occupazione va valutata non solo in termini numerici, ma anche di qualità.

Complessivamente, guardando l'evoluzione nel tempo del lavoro atipico si ha comunque l'impressione che il sistema del lavoro italiano abbia vissuto subito dopo il 1997, cioè dopo l'introduzione del Pacchetto Treu, una fase di

futuro immediato si presenta sempre più a rischio, considerata la critica situazione internazionale connessa al conflitto in atto.

⁶ Isfol Rapporto 2002, Isfol / Strumenti e ricerche, F. Angeli, Milano, 2002

⁷ Si veda a questo proposito ad esempio la parte successiva relativa ai redditi percepiti dai Collaboratori coordinati e continuativi

⁸ Cipollone P. Guelfi A. *Politiche di sussidio e comportamento delle imprese: il caso dei crediti d'imposta per l'occupazione a tempo indeterminato in Italia*, Tema di Discussione, n.471, marzo 2003

utilizzo "euforico" del lavoro atipico, che si è andata esaurendo dal 2000 in poi, quando si è ripristinato un equilibrio fisiologico tra forme di lavoro tipiche ed atipiche, favorita dall'introduzione di incentivi per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, ma anche dai modelli organizzativo/tecnologici delle imprese che richiedono anche una certa dose di stabilità nei propri rapporti di lavoro, coniugata con una flessibilità di utilizzo⁹.

Di fatto, le imprese non sembrano richiedere una flessibilità infinita, quanto piuttosto di avere la possibilità di muoversi nel rapporto con il proprio organico aziendale secondo una combinazione di flessibilità e di stabilità, così come probabilmente gli individui. E' quanto è risultato evidente anche da un'indagine condotta su un campione di 500 imprese¹⁰, interpellate circa la loro politica di gestione della flessibilità da cui è emerso che i lavoratori atipici raramente superano il 20% dei dipendenti totali e circa i due terzi degli intervistati ritengono che in azienda i lavoratori indipendenti non dovrebbero superare la soglia del 10%. Da questo punto di vista non può che destare forti perplessità, al di là dei contenuti sui singoli istituti, la proliferazione ulteriore dei rapporti flessibili contenuti nella legge delega n.30/2003. Si profila, infatti, il rischio di interrompere un certo equilibrio che si era comunque creato sul mercato del lavoro tra occupazione standard e occupazione temporanea.

Come emergerà più in dettaglio successivamente, guardando a due delle forme di flessibilità più nuove e particolari del sistema del lavoro italiano, le collaborazioni coordinate e continuative ed il lavoro interinale, il profilo dell'utilizzo dei due strumenti si era, infatti, in qualche modo assestato.

⁹ Anche nell'ultimo periodo (genn. 2002-2003), nonostante si registri una ripresa della crescita del lavoro dipendente temporaneo, che cresce in termini percentuali del 2,6% a fronte di una crescita solo dell'0,8% di quello standard, di fatto il lavoro standard continua a dare un contributo sostanziale alla pur modesta crescita occupazionale, infatti in valori assoluti cresce (+103mila unità) decisamente di più di quello temporaneo, che contribuisce solo per il 22,6% alla crescita dell'occupazione dipendente complessiva. (tab.3)

¹⁰Accornero A., Altieri G., Oteri C., Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager, Ediesse, 2001

Tab. 1 Andamento dell'occupazione: 1997-2002 (valori assoluti – dati in migliaia)

	1997			2000			2001			2002		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Occupati	13.015	7.192	20.207	13.316	7.664	21.080	13.455	8.060	21.514	13.593	8.236	21.829
Autonomi	4.164	1.671	5.835	4.238	1.711	5.949	4.258	1.740	5.998	4.237	1.743	5.980
<i>Autonomi part time</i>	159	234	392	166	272	438	157	271	428	159	266	425
Dipendenti	8.852	5.522	14.374	9.077	6.054	15.131	9.197	6.319	15.516	9.356	6.493	15.849
<i>Standard</i>	8.140	4.471	12.611	8.150	4.599	12.749	8.298	4.785	13.083	8.433	4.867	13.300
<i>Permanenti part time</i>	103	532	635	134	719	853	136	783	919	137	849	986
<i>Temporanei tempo pieno</i>	462	317	779	597	445	1.042	580	465	1.045	609	495	1.104
<i>Temporanei part time</i>	147	202	349	196	291	487	183	286	469	178	281	459
<i>Totale temporanei</i>	609	519	1.128	793	736	1.529	763	751	1.514	786	777	1.563
% Temporanei su occupazione	4,7	7,2	5,6	6,0	9,6	7,3	5,7	9,3	7,0	5,8	9,4	7,2

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, medie annuali

Tab. 2 Variazioni percentuali dell'occupazione: 1997-2002 (valori assoluti – dati in migliaia)

	2000/1997			2001-2000			2002-2001		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Occupati	2,3	6,6	4,3	1,0	5,2	2,1	1,0	2,2	1,5
Autonomi	1,8	2,4	2,0	0,5	1,7	0,8	-0,5	0,2	-0,3
Autonomi part time	4,4	16,2	11,7	-5,4	-0,4	-2,3	1,5	-1,8	-0,6
Dipendenti	2,5	9,6	5,3	1,3	4,4	2,5	1,7	2,8	2,1
Standard	0,1	2,9	1,1	1,8	4,0	2,6	1,6	1,7	1,7
Permanenti part time	30,1	35,2	34,3	1,5	8,9	7,7	0,7	8,4	7,3
Temporanei tempo pieno	29,2	40,4	33,8	-2,8	4,5	0,3	5,0	6,5	5,6
Temporanei part time	33,3	44,1	39,5	-6,6	-1,7	-3,7	-2,7	-1,7	-2,1
Totale temporanei	30,2	41,8	35,5	-3,8	2,0	-1,0	3,0	3,5	3,2

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, medie annuali

Tab. 3 Andamento dell'occupazione per carattere e tipologia di orario
(Variazioni assolute in migliaia e variazioni percentuali)

	Gennaio 2001-2000		Gennaio 2002- 2001		Gennaio 2002-2003	
	V.A.	V. P.	V.A.	V. P.	V.A.	V. P.
Occupati	656	3,2	371	1,7	180	0,8
Autonomi	157	2,7	22	0,4	20	0,3
<i>Tempo pieno</i>	141	2,6	39	0,7	32	0,6
<i>Tempo parziale</i>	17	4,1	-17	-4,0	-12	-3,0
Dipendenti	498	3,4	350	2,3	159	1,0
Permanententi a tempo pieno	370	2,9	302	2,3	103	0,8
A termine e/o a tempo parziale	128	5,8	49	2,1	56	2,3
<i>Permanententi a tempo parziale</i>	89	11,0	81	9,1	20	2,0
<i>A termine a tempo pieno</i>	4	0,4	6	0,6	27	2,7
<i>A termine a tempo parziale</i>	36	8,4	-38	-8,3	9	2,1
Totale dipendenti termine	39	2,8	-32	-2,3	36	2,6

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, gennaio 2003

Tab. 4 Il lavoro atipico nel 2002. Valori assoluti e incidenza sull'occupazione

	Valori assoluti			Incidenza sull'occupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo determinato	786.000	777.000	1.563.000	5,8	9,4	7,2
<i>Di cui</i>						
<i>Full time</i>	609000	495000	1104000	4,5	6,0	5,1
<i>Part time</i>	178000	281000	459000	1,3	3,4	2,1
Part-time	475.000	1.396.000	1.871.000	3,5	16,9	8,6
<i>Di cui</i>						
<i>Dipendente</i>	315.000	1.130.000	1.445.000	2,3	13,7	6,6
Parasubordinato*	1.287.742	1.104.785	2.392.527	9,5	13,4	11,0
Interinale**	-	-	74.629	-	-	0,3
Totale Occupati	13.593.000	8.236.000	21.829.000			

*Per il lavoro parasubordinato non è possibile calcolare le posizioni lavorative a tempo pieno. Si stima che circa il 23% dei parasubordinati sono anche lavoratori dipendenti e l'11% sono anche pensionati

** Posizioni lavorative a tempo pieno -dato 2001

Capitolo 2

I collaboratori coordinati e continuativi

2.1 Le tendenze

I collaboratori coordinati e continuativi hanno rappresentato nel corso degli ultimi anni l'emblema dei lavoratori atipici nel mercato del lavoro italiano. L'attenzione loro rivolta da giuristi, sociologi, ed esponenti del mondo politico e sindacale si è fondata sulla crescente dimensione numerica, ma anche sulla eterogeneità professionale e sociale di questi lavoratori, che ha reso fin qui difficile trovare le giuste forme di regolazione di questa modalità contrattuale, lasciando così inevasa la domanda di tutela che una larga parte di questi lavoratori esprime ormai da anni.

L'introduzione di una normativa previdenziale, che nel 1996 ha istituito il fondo Inps del 10,¹ ha reso visibile quasi un milione di posizioni lavorative, di fatto già esistenti nel mercato. Ciò ha portato gli addetti ai lavori a parlare di *boom* dei lavoratori parasubordinati. In effetti dal circa un milione di iscritti al fondo Inps del 1996 si è passati progressivamente agli attuali 2.392.527. Se nel primo anno gli iscritti sono aumentati di circa il 30%, negli anni successivi si verificata una riduzione fisiologica dei tassi di crescita, che sono variati in media del 13% nel periodo 1997-2001, mentre tra il 2001 e il 2002 l'aumento è stato

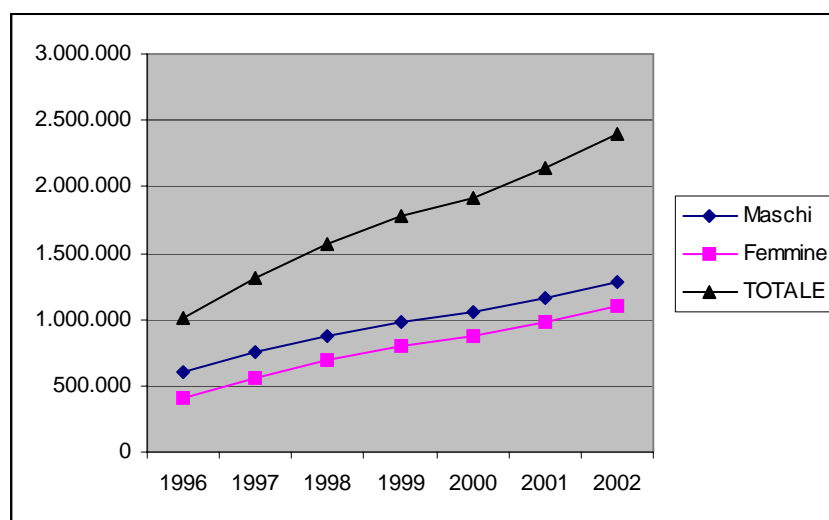
¹ Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa era già presente nel sistema giuridico italiano e fu evidenziato agli effetti fiscali già nel 1986. Nel 1993 il governo aveva fatto un primo tentativo di estendere la previdenza obbligatoria ai lavoratori parasubordinati facendoli confluire nell'Inps e assoggettandoli a una aliquota contributiva del 27%, ma fu costretto a tornare sui suoi passi.

Dopo due anni la legge di riforma del sistema pensionistico (la 335 del 1995) istituì un fondo previdenziale speciale riservato ai parasubordinati, alimentato da un prelievo contributivo con un'aliquota del 10% suddivisa tra lavoratore e committente. La situazione è stata successivamente modificata dalla legge 449 del 1997, che ha provveduto a elevare il prelievo contributivo al 13% per portarlo successivamente al 19% entro l'anno 2018. Sempre nel 1997 per i parasubordinati e i consulenti privi di altra copertura previdenziale obbligatoria è stata poi aggiunta un'ulteriore aliquota contributiva dello 0,5% destinata al finanziamento di una indennità di maternità. Nel 2000 una circolare INAIL ha obbligato alcune categorie di parasubordinati a versare un'aliquota contributiva a copertura di infortuni e malattie. Il collegato alla finanziaria del 2000 prevedeva l'assimilazione dei redditi di collaborazione dei collaboratori coordinati e continuativi a quelli dei lavoratori dipendenti e ciò sostanzialmente obbligava i datori di lavoro a compilare una busta paga. Dava inoltre, la possibilità di estendere il lavoro di collaborazione coordinata e continuativa anche a mansioni non professionali o artistiche. Di conseguenza anche attività puramente manuali o, comunque, non caratterizzate da particolari professionalità possono ora essere svolte in via di collaborazione. Da quest'anno (cfr. Circolare Inps 21 del 30 gennaio 2003) il contributo alla gestione separata si articola nelle seguenti aliquote: 10%, per i soggetti già iscritti a una gestione previdenziale obbligatoria e per i titolari di pensioni ai superstiti; 12,5% per i soggetti titolari di pensione diretta (vecchiaia e anzianità); 14% per i soggetti privi di altra copertura previdenziale obbligatoria e non pensionati.

pari all'11,5%.²(Fig. 1)

L'incremento delle iscrizioni ha interessato soprattutto le donne. Esse infatti negli ultimi due anni sono aumentate complessivamente del 26,7% contro il 22,7% degli uomini e attualmente rappresentano il 46,2% degli iscritti al fondo.

Fig. 1 Andamento degli iscritti per sesso



Fonte: Elaborazione IRES su dati Inps, dicembre 2002

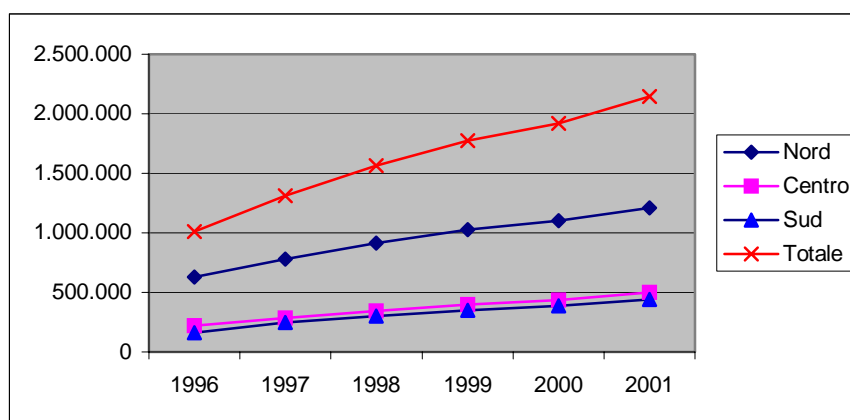
Il lavoro coordinato e continuativo continua ad essere fortemente concentrato nel Nord del Paese, infatti anche nell'ultimo periodo i lavoratori settentrionali hanno fornito, in termini assoluti, il maggior contributo alla crescita degli iscritti alla gestione separata Inps (+108.602 unità). In termini percentuali nel Nord gli iscritti sono aumentati del 9,9%, mentre nelle altre due ripartizioni territoriali, l'incremento delle iscrizioni è stato minore in valori assoluti (+64.173 unità nel Centro e 52.166 nel Sud), anche se si sono registrati tassi di crescita abbastanza sostenuti, pari nel Centro al 14,8% e nel Sud al 13,5%. Ciò conferma che i contratti di lavoro parasubordinato si sono ormai ampiamente diffusi in tutte le aree territoriali. (Fig. 2).

² Va evidenziato che il dato sugli iscritti al fondo INPS tende a sovrastimare la numerosità dei soggetti coinvolti in tale tipologia lavorativa. Ossia, è possibile che vi siano soggetti che pur essendo iscritti al fondo, attualmente non stanno svolgendo da tempo collaborazioni coordinate e continuative e non sono stati cancellati dalle liste degli iscritti. Al momento però non è possibile avere dati aggiornati in merito, poiché gli ultimi dati disponibili sui contribuenti, ossia su coloro che effettivamente hanno versato dei contributi poiché hanno lavorato, risalgono al 1999.

Al Nord risiede oltre la metà dei lavoratori parasubordinati. Si tratta di una percentuale elevata, specie se confrontata con la distribuzione degli occupati nel complesso. Osservando la tabella 1, si nota infatti che nel Nord e nel Centro i collaboratori sono in qualche misura sovrarappresentati, mentre nel Sud, viceversa, vi è una sottorappresentazione. Infatti, risiede al Nord il 51,4% degli occupati ed il 55,7% dei collaboratori, mentre al Centro risiede il 20,3% degli occupati e il 23,6% dei parasubordinati; al Sud i rispettivi valori sono del 28,4% contro il 20,7%.

La Lombardia continua a detenere il primato per la maggior concentrazione di collaboratori coordinati e continuativi (21,7%) seguita dal Lazio (11,3%), dall'Emilia Romagna (9,3%) e dal Veneto (9,2%). Tra le regioni meridionali spiccano invece la Campania e la Sicilia, con pesi rispettivamente del 4,9% e del 4,8%. Si tratta di una "graduatoria" che negli anni è rimasta pressoché inalterata, non avendo subito significative variazioni. Allo stesso modo la prima provincia per concentrazione di iscritti continua a essere Milano (10,7%), seguita da Roma con il 9,4%.

Fig. 2 Andamento degli iscritti per ripartizione



Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, dicembre 2002

Tab. 1 Collaboratori coordinati e continuativi e occupati per regione (2002)

	Collaboratori coordinati e continuativi (V.A.)			Collaboratori coordinati e continuativi (V.P.)			Occupati (V.P.)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	98.104	77.974	176.078	7,6	7,1	7,4	7,8	9,0	8,2
Valle d'Aosta	3.577	2.796	6.373	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3
Lombardia	288.950	230.448	519.398	22,4	20,9	21,7	17,6	19,7	18,4
Trentino-Alto Adige	33.403	21.099	54.502	2,6	1,9	2,3	1,9	2,1	1,9
Veneto	131.102	88.499	219.601	10,2	8,0	9,2	8,9	9,5	9,1
Friuli-Venezia Giulia	36.228	28.303	64.531	2,8	2,6	2,7	2,2	2,5	2,3
Liguria	37.465	30.148	67.613	2,9	2,7	2,8	2,7	3,0	2,8
Emilia-Romagna	130.820	92.748	223.568	10,2	8,4	9,3	7,6	9,5	8,3
<i>Totale Nord</i>	<i>759.649</i>	<i>572.015</i>	<i>1.331.664</i>	<i>59,0</i>	<i>51,8</i>	<i>55,7</i>	<i>48,8</i>	<i>55,5</i>	<i>51,4</i>
Toscana	109.027	81.438	190.465	8,5	7,4	8,0	6,3	7,3	6,7
Umbria	21.117	18.060	39.177	1,6	1,6	1,6	1,4	1,6	1,5
Marche	38.391	28.172	66.563	3,0	2,5	2,8	2,6	3,1	2,8
Lazio	134.248	135.344	269.592	10,4	12,3	11,3	9,2	9,3	9,3
<i>Totale Centro</i>	<i>302.783</i>	<i>263.014</i>	<i>565.797</i>	<i>23,5</i>	<i>23,8</i>	<i>23,6</i>	<i>19,6</i>	<i>21,3</i>	<i>20,3</i>
Abruzzo	21.880	22.177	44.057	1,7	2,0	1,8	2,2	2,1	2,2
Molise	4.834	5.116	9.950	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5
Campania	54.704	62.617	117.321	4,2	5,7	4,9	8,6	5,8	7,5
Puglia	44.110	53.130	97.240	3,4	4,8	4,1	6,4	4,7	5,8
Basilicata	6.114	7.537	13.651	0,5	0,7	0,6	0,9	0,7	0,8
Calabria	17.781	20.234	38.015	1,4	1,8	1,6	2,9	2,2	2,6
Sicilia	46.983	67.733	114.716	3,6	6,1	4,8	7,3	5,0	6,4
Sardegna	28.897	31.209	60.106	2,2	2,8	2,5	2,7	2,2	2,5
<i>Totale Sud</i>	<i>225.303</i>	<i>269.753</i>	<i>495.056</i>	<i>17,5</i>	<i>24,4</i>	<i>20,7</i>	<i>31,5</i>	<i>23,2</i>	<i>28,4</i>
Residenti estero	7	3	10	0,0	0,0	0,0			
Italia	1.287.742	1.104.785	2.392.527	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, dicembre 2002 e Istat, media 2002

Le collaborazioni coordinate e continuative sono andate acquisendo un peso sempre più significativo sull'occupazione. Se nel 2000 i collaboratori coordinati e continuativi erano circa il 9% degli occupati, attualmente sono l'11%. Un valore non trascurabile, soprattutto ove si consideri che il tempo determinato copre il 9,8% dell'occupazione dipendente³ e l'interinale il 4,7% dell'occupazione a termine.⁴

Pur con le dovute approssimazioni, dai dati disponibili presso l'Inps si apprende che il lavoro parasubordinato pesa sull'occupazione più al Centro e al Nord (rispettivamente 12,8% e 11,9%), che al Sud (8%). (Tab. 2)

³ Includendo anche i contratti di formazione lavoro, di apprendistato e il lavoro interinale

⁴ Nel considerare il peso del lavoro parasubordinato sull'occupazione occorre comunque tener conto del fatto che i dati di cui si dispone attualmente consentono soltanto delle stime approssimative. Ad esempio, non è possibile ricondurre le posizioni rilevate dall'INPS a unità di lavoro full time. Inoltre, come vedremo successivamente, va tenuto presente che tra i lavoratori iscritti al fondo Inps del 10% vi sono anche lavoratori dipendenti e pensionati. Non è dato sapere invece quanti tra di loro svolgono altri lavori non stabili (per esempio collaborazioni occasionali, lavoro interinale, ecc...).

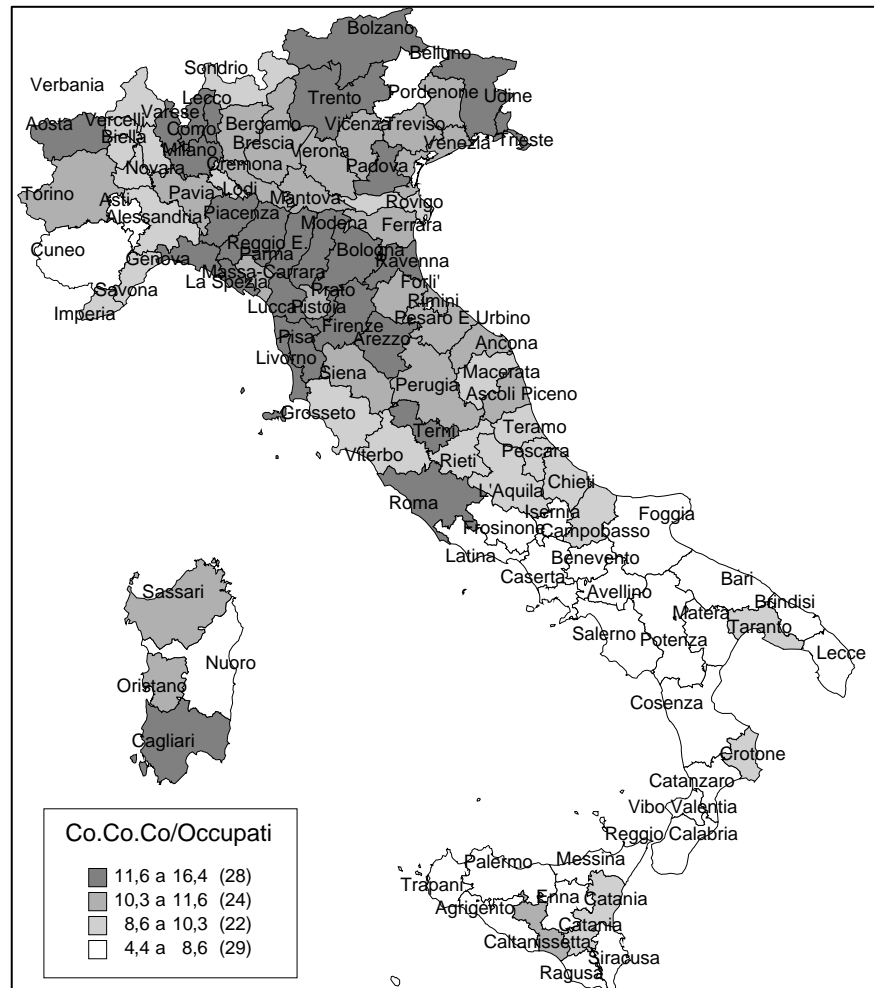
Le province dove l'incidenza del lavoro parasubordinato sull'occupazione è assai elevata sono Trieste (16,4%), Firenze (15,9%) e Milano (15,5%). (Fig, 3)

Tab.2 Incidenza dei lavoratori parasubordinati sugli occupati (2002)

	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	9,3	10,6	9,8
Valle d'Aosta	11,1	12,3	11,6
Lombardia	12,0	14,2	12,9
Trentino-Alto Adige	13,2	12,3	12,8
Veneto	10,9	11,3	11,1
Friuli-Venezia Giulia	12,4	13,8	12,9
Liguria	10,3	12,3	11,1
Emilia-Romagna	12,6	11,8	12,3
<i>Totale Nord</i>	<i>11,4</i>	<i>12,5</i>	<i>11,9</i>
Toscana	12,7	13,6	13,0
Umbria	10,8	13,7	12,0
Marche	10,7	11,1	10,9
Lazio	10,7	17,6	13,3
<i>Totale Centro</i>	<i>11,3</i>	<i>15,0</i>	<i>12,8</i>
Abruzzo	7,3	12,8	9,3
Molise	6,8	13,1	9,0
Campania	4,7	13,2	7,1
Puglia	5,1	13,8	7,7
Basilicata	4,9	12,8	7,4
Calabria	4,5	11,3	6,6
Sicilia	4,7	16,4	8,2
Sardegna	8,0	17,2	11,1
<i>Totale Sud</i>	<i>5,3</i>	<i>14,1</i>	<i>8,0</i>
Italia	9,5	13,4	11,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps 2002 e Istat, media 2002

Fig.3 Incidenza dei collaboratori coordinati e continuativi sull'occupazione
(Maschi e Femmine)



Fonte: elaborazioni Ires su dati Inps, dicembre 2002

2.2 Un lavoro per le donne

Prosegue la tendenza alla femminilizzazione dei lavoratori parasubordinati, già evidenziata nelle precedenti analisi⁵, infatti le donne sono ormai il 46,2% degli iscritti al fondo Inps. Le collaborazioni coordinate e continuative dunque hanno raggiunto un tasso di femminilizzazione sempre più vicino a quello del lavoro atipico tradizionale, ossia il tempo determinato, dove le

⁵ Altieri G. e Oteri C. *Il lavoro atipico in Italia, le tendenze nel 2001*, IRES Working paper, 2002, n. 3.; Altieri G. e Oteri C., *Rapporto sul lavoro atipico in Italia*, in supplemento a "Rassegna Sindacale", 26 settembre 2000

donne rappresentano il 49,7%. Per sottolineare la rilevanza del dato ricordiamo che le donne sono soltanto il 37,7% degli occupati.

Naturalmente la composizione degli iscritti al fondo varia nei diversi contesti territoriali. Più si scende al Sud, più la percentuale di donne tra gli iscritti al fondo aumenta. Nel meridione esse sono la maggioranza dei lavoratori parasubordinati (54,5%), a differenza del Centro (46,5%) e del Nord (43%), dove vi è ancora una predominanza degli uomini. La regione dove la presenza delle donne è massima è la Sicilia con il 59%, mentre la minore presenza femminile tra le collaboratrici è in Trentino Alto Adige (38,7%). (Tab. 3)

Se confrontiamo i dati sui lavoratori parasubordinati con quelli sugli occupati nel complesso notiamo che nelle regioni settentrionali la composizione per sesso dei lavoratori parasubordinati è analoga ai valori complessivi degli occupati, mentre nel caso del Sud e delle Isole, tra gli iscritti INPS le donne coprono una percentuale che è quasi doppia del valore espresso tra le occupate. (Tab.3) Ad esempio, in Campania le donne sono il 53,4% degli iscritti al fondo Inps, ma sono soltanto il 29% degli occupati. Valori analoghi sono quelli della Sicilia (59% di iscritti Inps, contro il 29,4% degli occupati) e della Puglia (54,6% di iscritti Inps, contro il 30,7% degli occupati).

Queste percentuali si riflettono anche nel peso che le collaboratrici coordinate e continuative hanno sul complesso dell'occupazione nelle tre ripartizioni territoriali.

Tra le donne meridionali occupate quasi il 14% ha un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, contro il 12,5% delle donne settentrionali. Tra gli occupati meridionali invece il lavoro parasubordinato ha un peso decisamente esiguo pari al 5,3% contro l'11,4% circa del Centro-Nord. Osservando la distribuzione regionale si nota inoltre che nel Lazio, in Sardegna e in Sicilia l'incidenza delle collaborazioni coordinate e continuative sull'occupazione femminile è decisamente molto elevata, supera infatti il 16%. (Tab. 2)

E' questo un dato che nel tempo ha manifestato una certa costanza e probabilmente trova ragioni diverse nelle tre regioni. Nel Lazio l'elevata presenza femminile può essere collegata all'ampia diffusione del terziario, dove le collaborazioni coordinate e continuative sono assai utilizzate, e alla buona presenza femminile nel mercato del lavoro locale. Nelle due regioni meridionali invece, si è indotti a pensare che questa elevata percentuale sia un indicatore di debolezza delle donne nel mercato del lavoro. In questi contesti dunque, ad esse sono ancora proposti (e accettati) i lavori più precari, mentre gli uomini, hanno maggiori *chance* di scelta anche verso altre forme di lavoro atipico più tutelate. Non è un caso, infatti, che i lavoratori a tempo determinato pesino tra gli occupati maschi meridionali il 12,5% contro l'8,4 % della media nazionale e che persino tra i lavoratori part-time, modalità tradizionalmente "riservata" alle donne, gli uomini meridionali siano il 4,4 % contro il 2,9 % dell'Italia settentrionale.

E' questa una tendenza che con gradazioni diverse si evidenzia in tutto il Sud.

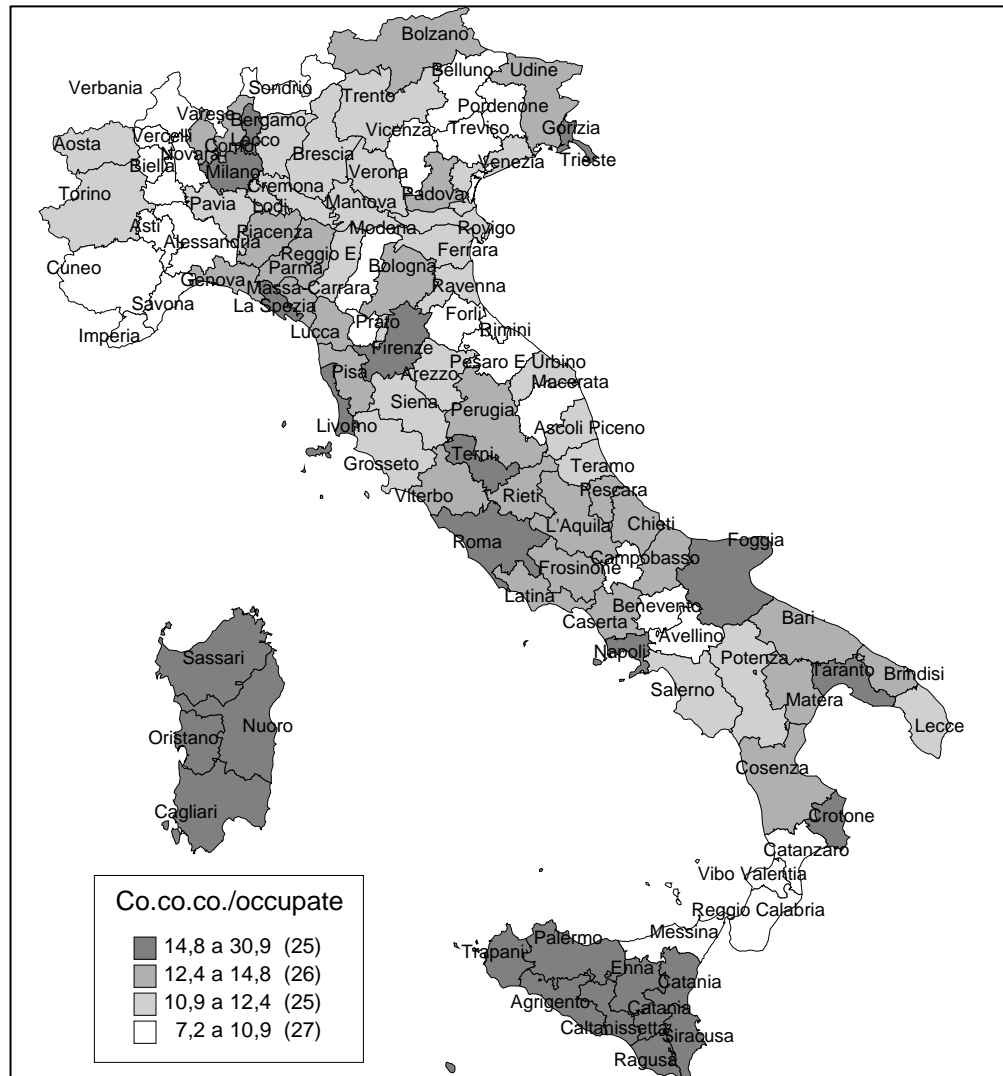
Il fenomeno della femminilizzazione del lavoro parasubordinato è particolarmente accentuato in alcune province meridionali. Si pensi che a Caltanissetta il 30% delle occupate svolge delle collaborazioni coordinate e continuative, così come a Crotone e a Siracusa, dove il fenomeno coinvolge oltre il 20% delle occupate. (Fig. 4)

Tab. 4 Distribuzione degli occupati e dei lavoratori parasubordinati per regione (2002)

	Occupati			Lavoratori parasubordinati		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	58,8	41,2	100,0	55,7	44,3	100,0
Valle d'Aosta	58,6	41,4	100,0	56,1	43,9	100,0
Lombardia	59,6	40,4	100,0	55,6	44,4	100,0
Trentino-Alto Adige	59,5	40,5	100,0	61,3	38,7	100,0
Veneto	60,7	39,3	100,0	59,7	40,3	100,0
Friuli-Venezia Giulia	58,8	41,2	100,0	56,1	43,9	100,0
Liguria	59,7	40,3	100,0	55,4	44,6	100,0
Emilia-Romagna	56,9	43,1	100,0	58,5	41,5	100,0
<i>Totale Nord</i>	<i>59,2</i>	<i>40,8</i>	<i>100,0</i>	<i>57,0</i>	<i>43,0</i>	<i>100,0</i>
Toscana	59,0	41,0	100,0	57,2	42,8	100,0
Umbria	59,7	40,3	100,0	53,9	46,1	100,0
Marche	58,4	41,6	100,0	57,7	42,3	100,0
Lazio	62,1	37,9	100,0	49,8	50,2	100,0
<i>Totale Centro</i>	<i>60,4</i>	<i>39,6</i>	<i>100,0</i>	<i>53,5</i>	<i>46,5</i>	<i>100,0</i>
Abruzzo	63,2	36,8	100,0	49,7	50,3	100,0
Molise	64,7	35,3	100,0	48,6	51,4	100,0
Campania	71,0	29,0	100,0	46,6	53,4	100,0
Puglia	69,3	30,7	100,0	45,4	54,6	100,0
Basilicata	68,2	31,8	100,0	44,8	55,2	100,0
Calabria	68,6	31,4	100,0	46,8	53,2	100,0
Sicilia	70,6	29,4	100,0	41,0	59,0	100,0
Sardegna	66,7	33,3	100,0	48,1	51,9	100,0
<i>Totale Sud</i>	<i>69,2</i>	<i>30,8</i>	<i>100,0</i>	<i>45,5</i>	<i>54,5</i>	<i>100,0</i>
Italia	62,3	37,7	100,0	53,8	46,2	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps 2002 e Istat, media 2002

Fig. 4 Incidenza delle collaboratrici coordinate e continuative sull'occupazione femminile



Fonte: elaborazioni Ires su dati Inps, dicembre 2002

2.3 Non solo giovani

Il lavoro coordinato e continuativo a differenza di altre forme di lavoro atipico non è una formula riservata prevalentemente ai più giovani, è vero casomai il contrario. Come emerge dalla tabella 5, infatti, il grosso dei collaboratori è adulto, al contrario del lavoro a tempo determinato dove è presente nella stessa misura sia la componente giovanile che quella più adulta. Dunque, seppure è vero che nella classi giovanili c'è una relativa maggiore

presenza di occupazione atipica è pur vero che queste formule contrattuali interessano ormai anche le componenti più adulte della forza lavoro italiana.

Tab. 5 Distribuzione degli occupati, dei lavoratori temporanei e parasubordinati per classi di età. (2002)

	Classi di età			Totale
	15-29 anni	30-49 anni	50 anni e oltre	
Occupati	19,9	58,3	21,8	100,0
Lavoratori a tempo determinato	44,3	44,9	10,8	100,0
Lavoratori parasubordinati	21,1	53,2	25,7	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat e Inps, 2002

La caratteristica tendenzialmente adulta degli iscritti al fondo Inps nel corso degli anni non ha subito grandi mutamenti. Tra gli iscritti al fondo Inps, il 21,2% ha meno di 30 anni, ma la classe di età più numerosa è quella dei 30-39enni dove si concentra quasi un terzo degli iscritti. (Tab.6) Soltanto per una minoranza di lavoratori, quindi, le collaborazioni coordinate e continuative rappresentano un canale di ingresso nel mercato del lavoro ed un ponte per l'occupazione stabile. Ciò è confermato anche da un'indagine dell'Isfol⁶: su un campione di oltre 45 mila imprese intervistate, soltanto l'8,7% ha affermato di utilizzare le collaborazioni coordinate e continuative come periodo di prova o di formazione in vista di un'assunzione. Oltre un quarto delle imprese invece utilizza le collaborazioni per avere una maggiore flessibilità organizzativa e il 13,1% per avere una riduzione dei costi.

La vera specificità di questa formula contrattuale rimane l'assai elevata presenza di lavoratori oltre i 50 anni. Come mostra la tabella 6, infatti ben il 15,4% ha un'età compresa tra i 50 e i 59 anni e il 10,3% ha più di 60 anni. Si pensi infatti che tra gli occupati nel complesso soltanto il 4,6% ha più di 59 anni. Percentuali quindi assai elevate se confrontate con le statistiche sugli occupati, ma che non stupiscono se si pensa che ben l'11% degli iscritti al fondo è già pensionato.

Il lavoro coordinato e continuativo dunque è una formula contrattuale che ben si addice a quei soggetti che avendo già terminato un primo percorso lavorativo, desiderano o necessitano di proseguire nell'attività lavorativa⁷; ma a far crescere l'età media degli iscritti concorrono anche quei collaboratori già

⁶ Incagli L. Rustichelli E., *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol strumenti e ricerche, Franco Angeli, 2002.

⁷ Nella ricerca svolta dall'Ires (cfr. Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, 2001) si trova conferma di questi dati, infatti tra coloro che utilizzano le Co.Co.Co., soltanto il 7,4% vi ricorre per provare nuovo personale in vista di future assunzioni, mentre per 18,5% è un modo per ridurre i costi del personale.

dipendenti, di cui si parlerà successivamente, che verosimilmente hanno età più adulte.

Tab. 6 Lavoratori parasubordinati per età e ripartizione territoriale

Classi di età	<i>Italia</i>								
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
<20	4.937	4.450	9.387	52,6	47,4	100,0	0,4	0,3	0,4
20-24	86.360	51.837	138.197	62,5	37,5	100,0	7,8	4,0	5,8
25-29	210.649	147.699	358.348	58,8	41,2	100,0	19,1	11,5	15,0
30-39	396.907	371.969	768.876	51,6	48,4	100,0	35,9	28,9	32,1
40-49	218.808	284.247	503.055	43,5	56,5	100,0	19,8	22,1	21,0
50-59	127.670	239.777	367.447	34,7	65,3	100,0	11,6	18,6	15,4
oltre 60	59.454	187.763	247.217	24,0	76,0	100,0	5,4	14,6	10,3
Totale	1.104.785	1.287.742	2.392.527	46,2	53,8	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Nord</i>									
<20	3.056	2.538	5.594	54,6	45,4	100,0	0,5	0,3	0,4
20-24	40.333	27.599	67.932	59,4	40,6	100,0	7,1	3,6	5,1
25-29	102.563	78.648	181.211	56,6	43,4	100,0	17,9	10,4	13,6
30-39	194.905	206.473	401.378	48,6	51,4	100,0	34,1	27,2	30,1
40-49	114.589	169.766	284.355	40,3	59,7	100,0	20,0	22,3	21,4
50-59	78.331	151.987	230.318	34,0	66,0	100,0	13,7	20,0	17,3
oltre 60	38.238	122.638	160.876	23,8	76,2	100,0	6,7	16,1	12,1
Totale	572.015	759.649	1.331.664	43,0	57,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Centro</i>									
<20	1.024	1.088	2.112	48,5	51,5	100,0	0,4	0,4	0,4
20-24	20.507	13.670	34.177	60,0	40,0	100,0	7,8	4,5	6,0
25-29	50.663	36.971	87.634	57,8	42,2	100,0	19,3	12,2	15,5
30-39	98.723	89.733	188.456	52,4	47,6	100,0	37,5	29,6	33,3
40-49	51.097	65.771	116.868	43,7	56,3	100,0	19,4	21,7	20,7
50-59	27.695	53.218	80.913	34,2	65,8	100,0	10,5	17,6	14,3
oltre 60	13.305	42.332	55.637	23,9	76,1	100,0	5,1	14,0	9,8
Totale	263.014	302.783	565.797	46,5	53,5	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Sud</i>									
<20	857	824	1.681	51,0	49,0	100,0	0,3	0,4	0,3
20-24	25.520	10.568	36.088	70,7	29,3	100,0	9,5	4,7	7,3
25-29	57.422	32.078	89.500	64,2	35,8	100,0	21,3	14,2	18,1
30-39	103.278	75.762	179.040	57,7	42,3	100,0	38,3	33,6	36,2
40-49	53.122	48.709	101.831	52,2	47,8	100,0	19,7	21,6	20,6
50-59	21.643	34.571	56.214	38,5	61,5	100,0	8,0	15,3	11,4
oltre 60	7.911	22.791	30.702	25,8	74,2	100,0	2,9	10,1	6,2
Totale	269.753	225.303	495.056	54,5	45,5	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, dicembre 2002

Le collaboratrici coordinate e continuative sono più giovani degli uomini; in media, infatti hanno circa 36 anni contro i 43 degli uomini. Esse sono molto più presenti degli uomini nella classi di ingresso al mercato del lavoro e

soprattutto nella classe di età dei 30-39 anni (35,9% contro il 28,9%). Viceversa, la presenza delle ultrasessantenni tra le lavoratrici iscritte al fondo è infatti soltanto del 5,4%, contro il 14,6% degli uomini. E' ipotizzabile dunque che il lavoro coordinato e continuativo svolga in relazione al genere delle funzioni diverse. Mentre per gli uomini è in minor misura un canale di accesso al mercato del lavoro (e in tal senso di transito) e in maggior misura una modalità di prolungamento della vita lavorativa (vista l'elevata presenza di lavoratori anziani), per le donne invece è un modo di entrare nel mercato e spesso di rimanerci (volenti o nolenti). Tale ipotesi sembrerebbe sostenuta anche dal confronto tra le diverse ripartizioni territoriali. Nelle aree del Nord il 34,1% delle iscritte ha un'età compresa tra i 30 e i 39 anni, mentre nel Sud ricade in questa classe di età il 38,3% delle iscritte al fondo Inps. Nei contesti più dinamici dove le occasioni di lavoro sono molteplici le donne hanno un modello di partecipazione al mercato del lavoro più vicino a quello maschile, mentre nel Sud esse sono ancora una componente debole e rischiano di rimanere intrappolate in forme di lavoro precarie, difficilmente sostenibili nel lungo periodo. L'esito in questi casi, per molte donne meridionali, soprattutto per quelle con figli, è l'uscita dal mercato del lavoro, mentre per le poche che vi rimangono le opportunità sono esigue e discontinue. I tassi di partecipazione delle donne delle classi di età centrali (30-39 anni) sono infatti abissalmente differenti nelle diverse ripartizioni del Paese. Si passa dal 77,4% del Nord al 68,8% del Centro, al 46,4% del Sud.

2.4. I collaboratori e i loro committenti

Dopo aver visto le caratteristiche anagrafiche dei collaboratori passiamo ora ad esaminare alcune loro caratteristiche professionali.

Anzitutto, ricordiamo che l'Inps distingue gli iscritti al fondo in tre categorie: i collaboratori coordinati e continuativi, che sono sempre stati la stragrande maggioranza degli iscritti e che attualmente sono il 90% del totale; i liberi professionisti, titolari di partita Iva e i collaboratori/professionisti iscritti ad un albo o ad un ordine professionale, che sono un quota esigua pari al 2,1%.

I liberi professionisti negli anni hanno progressivamente ridotto la loro presenza tra gli iscritti, passando da un iniziale 11% all'attuale 7,9%.

Vediamo ora le differenze nella distribuzione a livello regionale e per sesso: tra gli iscritti al fondo, i collaboratori, nelle aree meridionali raggiungono una percentuale del 91,2%. Le donne, soprattutto le più giovani e le più anziane, sono nella stragrande maggioranza dei casi collaboratori (92,7%). Ciò è vero anche per gli uomini, ma in misura più contenuta (87,6%). Gli uomini infatti, sono anche "professionisti" (9,9%). (Tab.7)

Tab.7 Tipologia di iscritti Inps al Fondo 10% per regione (2002)

	Valori assoluti				Valori percentuali			
	Collab.	Collab. / Prof.	Prof.	Totale	Collab.	Collab. / Prof.	Prof.	Totale
Piemonte	156.699	3.660	15.719	176.078	89,0	2,1	8,9	100,0
Valle d'Aosta	5.391	219	763	6.373	84,6	3,4	12,0	100,0
Lombardia	466.502	11.996	40.900	519.398	89,8	2,3	7,9	100,0
Trentino-Alto Adige	50.006	1.220	3.276	54.502	91,8	2,2	6,0	100,0
Veneto	199.659	4.303	15.639	219.601	90,9	2,0	7,1	100,0
Friuli-Venezia Giulia	58.727	1.444	4.360	64.531	91,0	2,2	6,8	100,0
Liguria	58.887	1.816	6.910	67.613	87,1	2,7	10,2	100,0
Emilia-Romagna	200.734	5.400	17.434	223.568	89,8	2,4	7,8	100,0
<i>Totale Nord</i>	<i>1.196.605</i>	<i>30.058</i>	<i>105.007</i>	<i>1.331.664</i>	<i>89,9</i>	<i>2,3</i>	<i>7,9</i>	<i>100,0</i>
Toscana	171.544	3.853	15.068	190.465	90,1	2,0	7,9	100,0
Umbria	35.106	806	3.265	39.177	89,6	2,1	8,3	100,0
Marche	59.522	1.660	5.381	66.563	89,4	2,5	8,1	100,0
Lazio	237.960	7.542	24.090	269.592	88,3	2,8	8,9	100,0
<i>Totale Centro</i>	<i>504.132</i>	<i>13.861</i>	<i>47.804</i>	<i>565.797</i>	<i>89,1</i>	<i>2,4</i>	<i>8,4</i>	<i>100,0</i>
Abruzzo	40.094	741	3.222	44.057	91,0	1,7	7,3	100,0
Molise	8.949	180	821	9.950	89,9	1,8	8,3	100,0
Campania	105.196	1.789	10.336	117.321	89,7	1,5	8,8	100,0
Puglia	88.416	1.338	7.486	97.240	90,9	1,4	7,7	100,0
Basilicata	12.168	245	1.238	13.651	89,1	1,8	9,1	100,0
Calabria	34.649	489	2.877	38.015	91,1	1,3	7,6	100,0
Sicilia	107.073	1.203	6.440	114.716	93,3	1,0	5,6	100,0
Sardegna	55.095	1.062	3.949	60.106	91,7	1,8	6,6	100,0
<i>Totale Sud</i>	<i>451.640</i>	<i>7.047</i>	<i>36.369</i>	<i>495.056</i>	<i>91,2</i>	<i>1,4</i>	<i>7,3</i>	<i>100,0</i>
Residenti estero	10	0	0	10	100,0	0,0	0,0	100,0
<i>Italia</i>	<i>2.152.387</i>	<i>50.966</i>	<i>189.174</i>	<i>2.392.527</i>	<i>90,0</i>	<i>2,1</i>	<i>7,9</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps 2002 e Istat, media 2002

La tipologia di appartenenza e la presenza di uno o più committenti sono spesso stati indicati nel dibattito scientifico e politico come prove che per una buona parte degli iscritti al fondo Inps, il rapporto di lavoro coordinato e continuativo celi di fatto un rapporto di lavoro dipendente. In particolare la monocommittenza e l'assenza di partita IVA vengono proposti come indicatori della stato di dipendenza.

Da questo punto di vista si può rilevare che gli iscritti con un solo committente sono la grandissima maggioranza: ben il 91,1% del totale.⁸ Le donne, in particolare le meridionali, hanno nella quasi totalità dei casi un solo committente. Va considerato però che tra i monocommittenti vi sono anche gli amministratori di società, che sono una parte rilevante degli iscritti al fondo, che,

⁸ Sembrerebbe che vi sia stato un incremento dei lavoratori monocommittenti. Nell'anno precedente infatti si stimava che i monocommittenti fossero l'83,7%. Il dato, però va preso con una certa cautela, poiché non era stato tratto dalla banca dati statistica (come quello riportato dal rapporto), ma direttamente dai dati amministrativi. Pertanto lo scarto potrebbe essere attribuito al fatto che le due fonti non sono perfettamente comparabili.

pur essendo per l'Inps dei collaboratori, certamente non sono dei dipendenti celati.

Al contempo va anche tenuto presente che seppure è soprattutto tra i collaboratori che si possono celare in maggior misura forme mascherate di lavoro dipendente, tuttavia esse sono presenti anche tra i titolari di partita IVA, specie nei casi in cui quest'ultima viene richiesta dal datore di lavoro e non è una scelta del lavoratore.

Dunque, i dati disponibili forniscono soltanto delle prove "indiziarie", anche se in questi anni alcune ricerche di campo hanno aiutato a far luce sulla questione⁹.

In una ricerca svolta dall'IRES su un campione di 500 imprese¹⁰ si è appreso, ad esempio, che il 38,8% delle imprese utilizza i lavoratori indipendenti (collaboratori coordinati e continuativi o occasionali) con modalità tipiche degli *autonomi puri*; il 28,4% con modalità *simili ai lavoratori dipendenti*. Sono state poi identificate due aree grigie, quella dei *collaboratori molto interni, modalità utilizzata dal 17,2%* delle imprese e quella dei lavoratori *quasi autonomi (15,7%)*¹¹

Attraverso questa ricerca si è concluso che un uso "improprio" è minoritario ma non certo marginale (45,6% dei casi), mentre un uso "proprio" degli indipendenti prevale di stretta misura (54,5% dei casi). Ciò è la conferma del carattere multiforme di questa forma di lavoro all'interno della quale convivono sia veri che "falsi" autonomi.

Tab. 8 Collaboratori per numero di committenti

Numero di committenti	% dei collaboratori
1	91,1
2	7,1
3	1,2
4	0,3
Da 5 a 10	0,3
Oltre 10	0,0
Totale	100,0

Fonte: Inps, 2001

⁹ Ghirardini P.G., Pellinghelli M., *I non disoccupati, Laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, Il Mulino, Bologna, 2000; Addabbo T., Borghi V., *Lavoro in movimento. Collaborazioni coordinate e continuative: riflessioni da una ricerca sul campo*, in *Economia & lavoro* n. 3, 2002; AA.VV. *I cosiddetti "lavori atipici". Aspetti sociologici, giuridici ed esigenze delle imprese*, Ecol, 2000; Samek Lodovici M.; Semenza R., (a cura di), *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, 2001; Magatti M., Fullin G., (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002; Altieri, G. e Carrieri, M. (a cura di), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli, 2000 ;

¹⁰ Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, 2001

¹¹ Per arrivare a tali definizioni stata costruita una variabile sintetica che collega tre variabili: il luogo prevalente di svolgimento dell'attività lavorativa, la frequenza delle presenze in azienda e la fissazione di orari prestabiliti.

Ma quali sono le caratteristiche delle imprese committenti? Attraverso i dati Inps si apprende che le imprese committenti che si servono delle collaborazioni coordinate e continuative appartengono prevalentemente al terziario. In particolare il 23% circa delle imprese committenti opera nel settore del commercio, il 9,8% nel credito e nei servizi finanziari e il 7,2% nei servizi pubblici o privati rivolti al pubblico. I committenti appartenenti all'industria in senso stretto sono soltanto il 26,8% del totale. Coerentemente con le diversità produttive regionali, nel Nord vi è una maggiore presenza di committenti "industriali", mentre nel Centro Sud è da segnalare la significativa presenza dei committenti "pubblici". Come mostra la tabella 9, quest'ultimi in Basilicata, Calabria e Sardegna sono ben più del 13% dei committenti.

Ulteriori informazioni sui committenti si possono trarre dalla già citata ricerca svolta dall'Isfol. Le imprese utilizzatrici di collaborazioni coordinate e continuative sarebbero soprattutto di media e piccola dimensione (rispettivamente il 63,3% e il 30,6%), mentre nelle grandi imprese il fenomeno sembrerebbe meno diffuso. L'ipotesi avanzata dalla suddetta ricerca è che siano soprattutto le piccole imprese ad utilizzare le collaborazioni per ragioni prevalentemente di riduzione dei costi, mentre le grandi le utilizzerebbero soprattutto per avere una maggiore flessibilità organizzativa o per esigenze temporanee. Va in ogni caso tenuto presente che la ridotta dimensione media delle imprese utilizzatrici di questa formula contrattuale risente del fatto che il settore in cui le collaborazioni sono maggiormente presenti è il terziario, frammentato in piccole unità.

Tab. 9 Committenti per settore di appartenenza e regione

	Agricoltura	Energia, gas, acqua	Ind. estrattive e chimiche	Ind. Manifatturiere dei metalli	Altre ind. Manifatturiere	Edilizia	Commercio alberghi	Trasporti e comunicaz.	Credito e assicurazioni	Servizi pubblici e privati	Non aziende Inps	Totale
Piemonte	0,5	0,2	2,7	16,9	10,3	4,7	21,7	1,6	11,0	7,2	23,2	100,0
Valle d'Aosta	1,4	0,7	3,0	6,0	4,9	8,6	19,2	3,8	9,4	12,2	30,9	100,0
Lombardia	0,3	0,3	2,8	15,1	10,7	4,6	22,9	1,1	10,9	5,5	25,8	100,0
Trentino-Alto Adige	1,7	0,6	2,4	6,7	7,4	6,7	24,5	2,8	10,2	11,5	25,5	100,0
Veneto	0,8	0,2	3,3	16,5	13,7	4,8	22,6	1,7	8,0	5,4	23,2	100,0
Friuli-Venezia Giulia	1,0	0,1	2,4	11,5	13,1	5,1	22,9	1,9	10,1	7,0	24,9	100,0
Liguria	0,3	0,3	1,6	8,1	4,6	5,2	31,5	2,6	11,5	7,1	27,1	100,0
Emilia-Romagna	1,2	0,2	2,7	15,7	10,2	4,6	22,5	1,4	9,7	6,2	25,6	100,0
<i>Totale Nord</i>	<i>0,7</i>	<i>0,2</i>	<i>2,8</i>	<i>14,8</i>	<i>10,8</i>	<i>4,8</i>	<i>23,0</i>	<i>1,5</i>	<i>10,7</i>	<i>6,2</i>	<i>25,0</i>	<i>100,0</i>
Toscana	0,6	0,1	3,1	10,2	17,0	4,4	25,5	1,2	7,5	5,9	24,5	100,0
Umbria	1,6	0,1	3,2	10,9	10,9	6,2	23,7	1,7	8,1	8,3	25,3	100,0
Marche	0,7	0,2	2,3	11,7	19,4	5,0	20,6	1,8	7,8	7,5	23,1	100,0
Lazio	0,5	0,2	1,7	5,7	6,2	6,9	23,2	1,5	12,3	10,1	31,8	100,0
<i>Totale Centro</i>	<i>0,6</i>	<i>0,2</i>	<i>2,5</i>	<i>8,8</i>	<i>13,1</i>	<i>5,5</i>	<i>23,8</i>	<i>1,4</i>	<i>9,3</i>	<i>7,8</i>	<i>27,0</i>	<i>100,0</i>
Abruzzo	1,9	0,4	3,1	11,2	12,8	6,1	18,2	2,1	8,5	9,6	26,1	100,0
Molise	1,0	0,2	2,4	7,6	8,6	5,6	15,6	2,4	11,0	17,2	28,3	100,0
Campania	0,8	0,6	2,7	8,8	9,0	6,3	22,7	2,3	8,4	13,3	25,1	100,0
Puglia	1,6	0,2	2,2	8,4	10,2	5,3	24,1	1,7	8,2	10,2	28,0	100,0
Basilicata	2,5	0,5	3,2	7,1	6,4	7,3	15,9	1,1	12,1	18,4	25,5	100,0
Calabria	2,0	0,1	1,9	5,1	7,0	4,7	20,0	3,3	9,1	19,9	27,0	100,0
Sicilia	2,5	0,6	3,0	6,4	7,3	7,2	27,3	2,8	7,3	13,7	22,0	100,0
Sardegna	2,3	0,2	3,1	4,5	7,6	5,0	24,1	2,0	9,8	17,9	23,7	100,0
<i>Sud</i>	<i>1,7</i>	<i>0,3</i>	<i>2,7</i>	<i>7,9</i>	<i>9,3</i>	<i>5,9</i>	<i>22,7</i>	<i>2,2</i>	<i>8,6</i>	<i>13,7</i>	<i>25,5</i>	<i>100,0</i>
<i>Italia</i>	<i>0,7</i>	<i>0,2</i>	<i>2,7</i>	<i>12,9</i>	<i>11,2</i>	<i>5,1</i>	<i>23,2</i>	<i>1,5</i>	<i>9,8</i>	<i>7,2</i>	<i>25,5</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 1999

Il grande contenitore del fondo INPS raccoglie soggetti che svolgono lavori molto diversi a cui si accompagnano anche notevoli differenze di reddito e di status. L'unico gruppo omogeneo, anche per caratteristiche anagrafiche, è quello degli amministratori di società, che sono stati una porzione rilevante degli iscritti fin dalla costituzione del fondo. Essi sono ben il 38% degli iscritti e sono prevalentemente maschi con un'età superiore ai 40 anni.

La restante quota di iscritti, che è la maggioritaria, è composta da tanti e diversi gruppi professionali. Il più numeroso tra quelli noti¹² è quello dei venditori a domicilio (7,7%), seguito dal gruppo dei consulenti fiscali e contabili (6,6%), e

¹² Su più di un quarto degli iscritti infatti non è possibile sapere la professione esercitata, poiché è raggruppata nella generica voce "Altro", oppure non stata dichiarata dal lavoratore al momento dell'iscrizione.

dei formatori e insegnanti (6,0%) e poi ancora da archivisti e traduttori che insieme rappresentano il 2,5%, sondaggisti e pubblicitari, che sono il 2%. Non mancano neppure gli operatori in campo assistenziale e medico (1,3%) gli istruttori sportivi e i lavoratori della moda e dello spettacolo (1,9%). (Tab. 9)

Il peso dei gruppi professionali muta in relazione alle diverse ripartizioni territoriali. Così ad esempio, gli amministratori hanno una presenza massima del 40,8% nel Nord, per scendere al 36,7% al Centro e al 25% nel Sud. I consulenti sono più presenti nelle aree settentrionali mentre i formatori e gli operatori socio-sanitari nel Sud. (Tab. 10)

I diversi gruppi professionali sono piuttosto caratterizzati dalle differenze di genere. Così se i tecnici, i consulenti, e gli intermediatori sono prevalentemente uomini, i traduttori, gli archivisti, gli assistenti sanitari, i fisioterapisti, i sondaggisti, pubblicitari e i venditori a domicilio sono prevalentemente donne. Nei gruppi professionali dei formatori, insegnanti, istruttori sportivi e artisti invece vi è una buona rappresentanza di entrambi i sessi.

Sostanzialmente dunque, permane nel nostro mercato del lavoro una segregazione professionale, infatti, come abbiamo visto vi sono mestieri decisamente femminili o maschili. Questo è un fenomeno che interessa nella stessa misura le diverse ripartizioni territoriali.

Il popolo del 10% si caratterizza dunque per una grande varietà di figure professionali, tra le quali, stando agli ultimi dati disponibili del 1999, tenderebbero a prevalere soprattutto le figure professionali legate al terziario, ma in verità molto più *"old economy"* che *"new economy"*, anche se va rilevato che l'elenco delle professioni fornito dall'INPS induce a ritenere che una buona porzione di questi lavoratori appartenga a quelle categorie professionali che l'Istat definisce "Intellettuali" o "Intermedi", in ciò differenziandosi da altre forme di lavoro atipico, come per esempio il lavoro interinale che è prevalentemente operaio e industriale.

Tab.10 Professioni dei lavoratori parasubordinati per ripartizione territoriale

	Nord	Centro	Sud	Totale
Amministratore, sindaco di società etc.	40,8	36,7	25,0	38,1
Amministratore di condominio	0,2	0,5	0,9	0,3
Servizi amministrativi e contabili	2,5	3,5	2,4	2,8
Assistenza tecnica dei macchinari	1,4	1,1	1,5	1,3
Collaborazioni a riviste enciclopedie etc.	1,7	2,4	1,8	1,9
Consulenze fiscali e contabili alle aziende	6,6	7,6	4,7	6,6
Estetista	0,3	0,3	0,2	0,3
Formazione, istruzione e addestramento	5,5	6,3	8,1	6,0
Intermediazione recupero crediti	0,4	0,4	0,9	0,4
Moda arte sport e spettacolo	1,9	2,4	1,1	1,9
Partecipanti a collegi e commissioni	1,1	1,1	2,2	1,2
Salute e assistenza	1,3	1,6	4,1	1,7
Marketing, telemarketing, pubblicità etc.	2,4	2,0	0,8	2,1
Trasporti e spedizioni	0,2	0,5	0,2	0,3
Turismo, intrattenimento etc.	0,6	0,8	0,7	0,6
Vendite a domicilio	9,7	2,3	6,6	7,7
Altro	23,0	30,3	37,6	26,3
Dottorato di ricerca	0,3	0,1	0,9	0,3
Non dichiarato	0,1	0,1	0,5	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 1999

2.5 I redditi

Per completare il quadro delle condizioni socio anagrafiche dei collaboratori coordinati e continuativi vediamo alcuni dati relativi al loro reddito annuale lordo.

In generale i dati forniti dall'INPS evidenziano redditi molto bassi, quasi il 59% degli iscritti al fondo Inps, infatti, nel 1999 (ultimo anno disponibile) non ha guadagnato più di 7.500 euro l'anno e il reddito medio è stato pari a 11.589,75 euro lorde. Nel Nord un iscritto al fondo Inps guadagna in media 12.861,75 euro lorde l'anno; un lavoratore iscritto all'Inps nel Centro d'Italia ne guadagna un po' meno, ossia 10.258,42 euro, mentre chi lavora al Sud deve accontentarsi in media soltanto di 6.812,96 euro. Dunque, più si scende a Sud più aumenta la percentuale di coloro che si concentrano sui redditi bassissimi. Così, se nel Nord il 56% ha guadagnato meno di 7.500 euro l'anno si trova in questa condizione il 61% dei collaboratori coordinati e continuativi residenti nel Centro ed il 74,5% di quelli residenti nel Sud.

Tab. 11 Classi di reddito dei collaboratori coordinati e continuativi per ripartizione territoriale¹³

	Classe di reddito									Totale
	0- 50	50- 250	250- 500	500- 1000	1000- 1500	1500- 2500	2500- 5000	5000- 7500	7500 e oltre	
Nord	2,8	6,3	4,9	7,0	5,2	7,8	13,0	8,5	44,3	100,0
Centro	1,1	4,9	4,9	8,0	6,3	9,7	16,0	9,9	39,2	100,0
Sud	1,8	8,6	7,6	11,4	8,5	11,7	16,2	8,7	25,5	100,0
Totale	2,3	6,2	5,2	7,8	5,8	8,7	14,1	8,9	41,1	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 1999

Le donne guadagnano in media la metà degli uomini: circa 6.900 euro lorde l'anno contro 14.700 euro circa. Ciò indica che esse sono in generale più presenti nelle professioni a cui corrispondono bassi livelli retributivi, ma anche che sono maggiormente esposte a rapporti di collaborazione più volatili rispetto agli uomini, che produrranno nel tempo verosimilmente anche rendimenti pensionistici molto poveri.

Quest'ultimo aspetto è comunque un problema per una quota significativa di collaboratori, soprattutto quelli collocati nelle fasce più basse di reddito. Infatti, come già evidenziato circa il 50% degli iscritti al fondo Inps ha un reddito che è inferiore al valore identificato come "soglia di povertà".¹⁴

Seppure i livelli di reddito molto bassi verosimilmente interessano anche quel 34% circa degli iscritti che ha altre fonti di reddito (ossia pensionati e già dipendenti)¹⁵, tuttavia va considerato che in quella porzione di iscritti che percepisce così bassi compensi, vi sono anche persone che non hanno altre fonti di reddito e che probabilmente sono coinvolti soltanto in spezzoni di lavoro. E', infatti, piuttosto difficile che lavoratori italiani, accettino di lavorare full time per compensi annuali inferiori ai 5.000 euro. Si tratta, probabilmente di soggetti che attraversano il mondo dell'atipicità, passando nel corso dell'anno da una forma contrattuale all'altra, o dall'inoccupazione al lavoro atipico, con traiettorie lavorative discontinue e casuali.

Purtroppo i dati INPS non consentono di capire come si distribuiscono i collaboratori nelle classi di reddito dai 7500 Euro e più, dove probabilmente si concentra il grosso dei collaboratori occupati "stabilmente" con questa forma di lavoro e per i quali la collaborazione rappresenta un lavoro vero autonomo di carattere professionale o un lavoro dipendente mascherato da autonomo.

Naturalmente i redditi dei collaboratori coordinati e continuativi variano in relazione alle professioni esercitate. Così se i due terzi degli amministratori di società guadagnano più di 7.500 euro l'anno, tra i consulenti 44% supera tale soglia, tra gli assistenti sanitari l'11% e tra i venditori a domicilio soltanto il 2,8%.

¹³ I dati sui redditi si riferiscono ai soli "collaboratori" e "collaboratori/professionisti". Sono quindi esclusi i "professionisti", che comunque come abbiamo visto rappresentano soltanto il 7,9 % degli iscritti al fondo Inps.

¹⁴ Si pensi infatti che nel 1999 era definito "povero" colui che guadagnava 5.549 euro l'anno.

¹⁵ In questo caso non è possibile sapere la percentuale di sovrapposizione tra coloro che sono dipendenti o pensionati e sono anche amministratori di società.

Quest'ultimi hanno redditi così bassi da far pensare più a delle collaborazioni sporadiche che non coordinate e continuative. In realtà vi sono casi di aziende che per alcune categorie professionali, come ad esempio i venditori a domicilio, stipulano contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche della durata di una settimana, magari soltanto per lanciare campagne promozionali. Così come nel caso dei formatori, con i quali i committenti stipulano contratti di collaborazione coordinata e continuativa per durate anche molto brevi, che possono corrispondere ad esempio ad un modulo formativo. (Tab. 12)

Vediamo ora le differenze nei redditi medi dei diversi gruppi professionali. Un lavoratore del comparto che l'Inps definisce dei "servizi contabili e amministrativi" (ad esempio una segretaria) guadagna soltanto 6.386,16 euro l'anno, mentre un lavoratore del comparto dei trasporti e delle spedizioni ne guadagna 4.990,80. Tra coloro che guadagnano di più vi sono gli amministratori di società, che hanno avuto nel 1999 un reddito medio annuo di 1.9766,53 euro e coloro che forniscono "l'Assistenza tecnica dei macchinari", che invece hanno guadagnato in media 10.583,42 euro lorde. Per tutte le professioni vi sono forti differenze nelle tre ripartizioni territoriali, così ad esempio se un amministratore di società nel Nord guadagna 21.390 euro lordi, uno del Sud soltanto 12.877, quanto meno così appare dai redditi dichiarati. Ma i più bassi livelli di reddito, soprattutto al Sud si raggiungono negli altri gruppi professionali, quelli dei veri collaboratori coordinati e continuativi. Ad esempio, una collaboratrice che lavora al Nord svolgendo mansioni di segretaria guadagna in media 6.600 euro, mentre la sua collega del Sud deve accontentarsi di circa 4.600 euro lorde l'anno. Pur non avendo informazioni sulle ore lavorative dei collaboratori e sull'unicità del rapporto di lavoro, tuttavia va notato che in assoluto si tratta di redditi piuttosto bassi.

Seppure, come già richiamato, circa il 34% degli iscritti al fondo INPS ha altre fonti di reddito, tuttavia per oltre i due terzi degli iscritti il reddito derivante dalle collaborazioni potrebbe essere l'unico o alternarsi ad altre forme di lavoro occasionale ancor più precarie. Si tratta in sostanza di più di 1.300.000 soggetti, che seppure con diverse storie professionali e criticità personali, riescono oggi a sopportare tali bassi redditi, spesso perché giovani e aiutati dalle famiglie di origine, o perché donne coniugate, per le quali le collaborazioni rappresentano un reddito di integrazione a quello del marito. Per questi soggetti si pone un problema di sostenibilità nel tempo di tale situazione e, qualora perseverassero in questa condizione, percepiranno in futuro una pensione, che dopo una vita lavorativa, sarà a un livello pressoché pari o inferiore alla pensione sociale.

I dati forniti dall'INPS sui livelli delle pensioni dei collaboratori indicano, ad esempio che nel 2002 l'assegno teorico per la pensione di vecchiaia sarà in media di 824,46 euro annui e di 63,42 euro mensili, mentre l'assegno di reversibilità sarà pari a 311,09 annui e a 23,14 euro mensili.¹⁶ Se è probabile

¹⁶ Cfr. Il Sole 24 ore " Via ai mini-assegni per i "co.co. co", 12 /12/2001

dunque che per i pensionati di oggi, quello derivante dal fondo INPS è soltanto un assegno supplementare, non è altrettanto probabile che ciò avvenga anche per i giovani trentenni iscritti attualmente al fondo. Per quest'ultimi, infatti, gli accantonamenti al fondo INPS potrebbero drammaticamente essere gli unici della loro vita lavorativa, sollevando dunque nel tempo non un problema di previdenza, bensì di assistenza.

Tab.12 Professioni dei lavoratori parasubordinati per classi di reddito (1999)

	Classe di reddito									Totale
	0- 50	50- 250	250- 500	500- 1000	1000- 1500	1500- 2500	2500- 5000	5000- 7500	7500 e oltre	
Amministratore, sindaco di società etc.	0,4	2,2	2,1	3,1	2,6	4,5	9,7	8,2	67,2	100,0
Amministratore di condominio	0,1	2,6	6,9	16,2	13,8	20,0	18,1	8,4	13,9	100,0
Servizi amministrativi e contabili	0,1	1,5	3,0	8,4	7,6	13,3	23,2	14,0	29,0	100,0
Assistenza tecnica dei macchinari	0,0	1,2	2,4	5,3	5,5	8,6	18,3	13,3	45,4	100,0
Collaborazioni a riviste enciclopedie etc.	4,5	16,1	11,4	13,0	7,8	10,4	14,5	7,5	14,7	100,0
Consulenze fiscali e contabili alle aziende	0,1	1,1	1,9	5,5	5,7	9,8	18,9	12,6	44,3	100,0
Estetista	0,3	5,8	7,1	12,9	11,0	14,9	22,0	9,2	16,8	100,0
Formazione, istruzione e addestramento	0,8	8,7	10,7	16,7	11,7	15,7	18,0	7,7	9,9	100,0
Intermediazione recupero crediti	1,1	7,6	8,1	11,7	8,2	12,0	17,6	11,4	22,4	100,0
Moda arte sport e spettacolo	0,8	8,1	10,3	16,4	11,5	15,0	17,6	7,6	12,6	100,0
Partecipanti a collegi e commissioni	13,5	34,8	16,4	12,9	5,0	5,6	5,1	1,8	5,0	100,0
Salute e assistenza	0,4	3,7	7,1	11,8	11,3	15,8	22,5	11,2	16,2	100,0
Marketing, telemarketing, pubblicità etc.	1,9	14,2	14,4	16,4	9,3	12,2	14,1	5,8	11,9	100,0
Trasporti e spedizioni	1,8	10,5	11,2	12,3	9,0	10,9	17,6	7,1	19,6	100,0
Turismo, intrattenimento etc.	0,3	6,7	10,6	19,2	13,0	14,8	15,4	7,8	12,2	100,0
Vendite a domicilio	20,7	27,9	12,5	11,4	5,9	6,0	6,4	2,8	6,4	100,0
Altro	0,7	4,4	5,2	9,3	7,5	11,5	18,3	10,7	32,3	100,0
Dottorato di ricerca	0,0	1,1	0,1	3,4	1,2	11,6	38,9	13,7	29,9	100,0
Non dichiarato	4,4	8,1	8,4	16,8	10,1	19,8	14,5	8,4	9,5	100,0
Totale	2,3	6,2	5,2	7,8	5,8	8,7	14,1	8,9	41,1	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 1999

2.6 I già tutelati

Come già anticipato tra gli iscritti al fondo Inps vi sono anche lavoratori dipendenti, per i quali le collaborazioni coordinate e continuative sono un lavoro complementare o ausiliario e pensionati che hanno scelto di proseguire nella loro vita lavorativa.

Il peso che entrambe le categorie di soggetti hanno sul totale degli iscritti al fondo Inps non è trascurabile. Ben il 23,1% di quest'ultimi, infatti è anche un lavoratore dipendente e l'11,1% è anche un pensionato. Questa significativa presenza di lavoratori dipendenti in effetti spiegherebbe in parte anche l'elevata presenza di iscritti, soprattutto donne, con redditi bassissimi, derivanti dalle collaborazioni. Come abbiamo visto, infatti oltre la metà degli iscritti ha un reddito inferiore a 5.000 euro lorde l'anno, cosa realisticamente insostenibile se si trattasse di un unico reddito.

La distribuzione degli iscritti dipendenti ricalca abbastanza fedelmente quella degli iscritti nel complesso, infatti risiede al Nord il 59,7% dei lavoratori parasubordinati-dipendenti. (Tab. 13) Coerentemente, è soprattutto in queste aree dove vi è maggiore possibilità di lavoro, che i dipendenti si offrono per collaborazioni coordinate e continuative, infatti le regioni in cui il fenomeno è maggiormente accentuato sono la Valle d'Aosta, il Trentino Alto Adige, il Friuli Venezia Giulia e l'Emilia Romagna. Da segnalare il caso dell'Abruzzo dove i lavoratori dipendenti-parasubordinati sono quasi il 26% degli iscritti.

Un dato sorprendente che emerge dai dati Inps è rappresentato dal fatto che il fenomeno del doppio lavoro dipendente-parasubordinato interessa in ugual misura gli uomini e le donne. Quest'ultime infatti sono ben il 50,6% del totale dei parasubordinati-dipendenti e pesano sul totale delle iscritte per il 25,7%, mentre tra la componente maschile la percentuale di doppia presenza è pari al 20,8%. Questa tendenza è pressoché costante in tutte le ripartizioni territoriali, con alcune variazioni a livello regionale. (Tab. 13).

Nonostante non si sia in grado di valutare quanto questi dati celino posizioni anomale¹⁷ sembrerebbe in ogni caso, che il fenomeno del doppio lavoro non sia più soltanto una prerogativa maschile, ma che si stia ormai diffondendo anche tra le donne la volontà, o la necessità di svolgere un'altra attività oltre la principale. I profili e le modalità della presenza sul mercato del lavoro tra uomini e donne, particolarmente nel Centro-Nord si stanno, infatti, decisamente avvicinando. In sostanza le donne " entrano nel lavoro in età più avanzata nel momento in cui le generazioni precedenti già iniziavano l'uscita e si entra con un livello di aspirazioni più elevato, con un'istruzione più elevata e con l'intenzione di non abbandonare il lavoro in futuro"¹⁸

¹⁷ Ad esempio è ipotizzabile che tra gli amministratori di società si celino di fatto dei "prestanome".

¹⁸ Istat " Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2001, Roma, 2002, cit in Cnel già cit.

Tab. 13 Lavoratori parasubordinati-dipendenti per regione (valori percentuali)

	Incidenza dipendenti su iscritti			Composizione degli iscritti- dipendenti					
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Piemonte	20,2	28,2	23,7	7,5	7,9	7,7	48,2	51,8	100,0
Valle d'Aosta	22,4	34,4	27,6	0,3	0,4	0,3	46,1	53,9	100,0
Lombardia	20,6	29,6	24,5	23,1	24,9	24,0	47,5	52,5	100,0
Trentino-Alto Adige	20,5	31,6	24,6	2,7	2,4	2,6	52,3	47,7	100,0
Veneto	19,0	28,8	22,8	9,5	9,0	9,2	50,9	49,1	100,0
Friuli-Venezia Giulia	20,4	30,6	24,8	2,8	3,1	3,0	47,0	53,0	100,0
Liguria	20,9	25,0	22,6	2,9	2,6	2,7	52,6	47,4	100,0
Emilia-Romagna	20,7	30,5	24,6	10,4	9,9	10,1	50,6	49,4	100,0
<i>Totale Nord</i>	<i>20,3</i>	<i>29,3</i>	<i>24,1</i>	<i>59,3</i>	<i>60,1</i>	<i>59,7</i>	<i>49,0</i>	<i>51,0</i>	<i>100,0</i>
Toscana	18,8	26,6	22,0	7,7	7,3	7,5	50,6	49,4	100,0
Umbria	21,3	27,3	24,0	1,7	1,6	1,6	49,6	50,4	100,0
Marche	20,7	30,8	24,8	3,0	2,9	3,0	49,5	50,5	100,0
Lazio	23,4	24,2	23,8	10,8	10,7	10,8	49,7	50,3	100,0
<i>Totale Centro</i>	<i>21,2</i>	<i>25,9</i>	<i>23,3</i>	<i>23,1</i>	<i>22,6</i>	<i>22,9</i>	<i>49,9</i>	<i>50,1</i>	<i>100,0</i>
Abruzzo	24,6	27,1	25,8	1,8	1,9	1,9	49,4	50,6	100,0
Molise	21,3	21,2	21,2	0,3	0,3	0,3	50,4	49,6	100,0
Campania	21,0	15,2	17,8	3,9	3,4	3,7	52,8	47,2	100,0
Puglia	22,7	17,8	20,0	3,6	3,5	3,6	50,1	49,9	100,0
Basilicata	23,9	21,4	22,5	0,6	0,6	0,6	46,7	53,3	100,0
Calabria	19,8	16,3	17,9	1,2	1,1	1,2	49,9	50,1	100,0
Sicilia	23,2	15,1	18,2	3,8	3,8	3,8	49,4	50,6	100,0
Sardegna	22,9	24,6	23,8	2,4	2,6	2,5	46,9	53,1	100,0
<i>Sud</i>	<i>22,4</i>	<i>18,0</i>	<i>19,9</i>	<i>17,6</i>	<i>17,3</i>	<i>17,4</i>	<i>49,8</i>	<i>50,2</i>	<i>100,0</i>
Residenti estero	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
<i>Italia</i>	<i>20,8</i>	<i>25,7</i>	<i>23,1</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>49,4</i>	<i>50,6</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 2000

L'11% degli iscritti al fondo Inps è invece pensionato¹⁹, si tratta soprattutto di uomini (73%), residenti nelle aree del Nord. E' in queste aree, infatti, che risiede il 67% degli iscritti-pensionati e nella sola Lombardia vi è più di un quarto degli iscritti pensionati.

E' questo dunque un fenomeno soprattutto maschile che interessa prevalentemente le regioni più ricche del paese, dove evidentemente le occasioni di lavoro sono molteplici. Solo per citare alcuni dati, tra gli uomini iscritti al fondo Inps 10% in Trentino Alto Adige ben il 20% percepisce già una pensione, e valori simili si registrano anche in Valle d'Aosta e in Emilia Romagna.

La significativa presenza tra i collaboratori di persone già in possesso di altre forme di reddito e di occupazione ha un carattere ambivalente. Se, da un lato per i lavoratori coinvolti, il doppio lavoro è certo un'opportunità, rappresenta

¹⁹ E' ipotizzabile che in buona misura gli iscritti pensionati siano iscritti al fondo Inps, poiché amministratori di società, vista anche l'età mediamente elevata di questo gruppo professionale. Purtroppo i dati Inps non consentono di verificare tale ipotesi.

però anche un'occasione sottratta a coloro i quali non hanno un lavoro, a condizioni peraltro molto favorevoli per i committenti che in questo modo possono avere a disposizione lavoratori flessibili, che non pongono problemi di tutela e al contempo avere anche un risparmio sul costo del lavoro.

Tab. 14 Lavoratori parasubordinati – pensionati per regione

	Incidenza dei pensionati Sugli iscritti			Composizione degli iscritti pensionati					
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Piemonte	16,6	8,7	13,1	8,5	9,4	8,8	29,1	70,9	100,0
Valle d'Aosta	18,1	9,7	14,4	0,4	0,4	0,4	29,3	70,7	100,0
Lombardia	16,2	8,2	12,7	24,9	26,3	25,3	28,4	71,6	100,0
Trentino-Alto Adige	20,1	12,8	17,3	3,6	3,7	3,6	27,9	72,1	100,0
Veneto	14,8	7,3	11,8	10,1	8,7	9,8	24,4	75,6	100,0
Friuli-Venezia Giulia	17,4	8,1	13,4	3,4	3,2	3,3	26,3	73,7	100,0
Liguria	17,7	7,9	13,4	3,4	3,2	3,4	26,0	74,0	100,0
Emilia-Romagna	18,9	9,1	14,9	12,8	11,3	12,4	24,7	75,3	100,0
<i>Totale Nord</i>	<i>16,8</i>	<i>8,4</i>	<i>13,2</i>	<i>67,2</i>	<i>66,2</i>	<i>66,9</i>	<i>27,0</i>	<i>73,0</i>	<i>100,0</i>
Toscana	15,6	6,5	11,8	8,9	7,1	8,4	23,1	76,9	100,0
Umbria	15,7	6,1	11,3	1,7	1,5	1,7	24,4	75,6	100,0
Marche	16,1	6,4	12,1	3,3	2,5	3,1	22,3	77,7	100,0
Lazio	11,1	4,5	7,8	7,5	8,1	7,7	28,9	71,1	100,0
<i>Totale Centro</i>	<i>13,7</i>	<i>5,4</i>	<i>9,9</i>	<i>21,3</i>	<i>19,2</i>	<i>20,7</i>	<i>25,2</i>	<i>74,8</i>	<i>100,0</i>
Abruzzo	12,4	4,3	8,4	1,4	1,3	1,3	25,5	74,5	100,0
Molise	11,1	2,9	6,9	0,3	0,2	0,2	21,2	78,8	100,0
Campania	8,4	3,8	5,9	2,3	3,4	2,6	35,6	64,4	100,0
Puglia	10,0	3,5	6,4	2,2	2,6	2,3	30,8	69,2	100,0
Basilicata	9,1	3,0	5,7	0,3	0,3	0,3	29,4	70,6	100,0
Calabria	8,4	3,4	5,7	0,7	0,9	0,8	32,3	67,7	100,0
Sicilia	9,9	4,0	6,3	2,3	3,8	2,7	38,6	61,4	100,0
Sardegna	14,0	4,8	9,2	2,1	2,0	2,1	27,0	73,0	100,0
<i>Totale Sud</i>	<i>10,2</i>	<i>3,9</i>	<i>6,7</i>	<i>11,5</i>	<i>14,6</i>	<i>12,4</i>	<i>32,2</i>	<i>67,8</i>	<i>100,0</i>
Residenti estero	16,7	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
<i>Italia</i>	<i>15,0</i>	<i>6,6</i>	<i>11,1</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>27,2</i>	<i>72,8</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni IRES su dati Inps, 2001

Capitolo 3

Il lavoro interinale

3.1 Le tendenze del settore

Il lavoro interinale, a quattro anni dalla sua introduzione nel sistema del lavoro italiano, continua a registrare una dinamica positiva, sia in termini di nuovi sportelli aperti sul territorio che in termini di missioni avviate. I dati disponibili¹ segnalano, comunque, per il 2002 un rallentamento complessivo del settore. Nel 1998, primo anno effettivo di attività delle agenzie di lavoro interinale in Italia le società autorizzate erano soltanto 34, alla fine del 2000 avevano già raggiunto le 52 unità, oggi sono 69, per un totale di 2.114 filiali distribuite nel territorio nazionale². Un altro dato indicativo del rallentamento del settore è fornito da Confinterim, che si riferisce, comunque, soltanto alle 50 imprese fornitrici di lavoro interinale associate: il fatturato³ del primo semestre del 2002 è stato pari a 1.387.143.000 Euro con un aumento del 14,6% rispetto al primo semestre del 2001, mentre nell'anno precedente era cresciuto del 42% e si era raddoppiato nel 2000.

Il rallentamento del ritmo di apertura di nuove filiali è in parte conseguenza di un assestamento fisiologico del comparto dopo la fase iniziale di scoperta dello strumento, in parte è legato alla fase di incertezza che ha caratterizzato il settore in merito alle novità legislative preannunciate, circa gli effetti dell'abolizione della somministrazione di lavoro temporaneo come oggetto unico, introdotte però di fatto solo nel 2003 e comunque tuttora inoperanti in attesa dei decreti attuativi che ne definiranno con precisione le caratteristiche operative.⁴

¹ Le informazioni sul lavoro interinale sono ancora frammentate. Per avere un quadro del fenomeno occorre, infatti, fare riferimento ad una molteplicità di fonti, che offrono però dati non sempre comparabili tra loro. Le due associazioni di categoria (Ailt e Confinterim) sono attualmente le uniche in grado di offrire informazioni aggiornate sul numero di missioni e sulle caratteristiche dei lavoratori avviati, ma le due fonti non sono tra di loro confrontabili. E' da sottolineare, in ogni modo, lo sforzo compiuto dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro, dall'Isfol e dall'Istat che, lavorando su campioni e su dati di fonte amministrativa, hanno cercato di ricostruire il quadro del lavoro interinale in Italia. I dati a cui si farà riferimento nel presente lavoro sono tratte in parte dalle suddette fonti ed in parte da alcuni risultati di una ricerca condotta dall'IRES e conclusa nel febbraio 2003 per conto del Ministero del Lavoro "Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale", già pubblicati su: *Rapporto di Monitoraggio sulla politica occupazionale e del lavoro 2003*, del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

² Il Ministero del lavoro (cfr. www.minwelfare.it) a febbraio 2003 indica anche che gli sportelli attivi in totale sono 2.208.

³ Il giro d'affari complessivo del comparto dell'interinale non è noto, tuttavia il fatturato delle prime 28 Società viene valutato per il 2001 intorno ai 2,3 miliardi di euro. Cfr. *Il Sole 24 ore, Interinale, conti in rosso*, 28 dicembre 2002

⁴ La legge delega n. 30 è stata approvata dal Parlamento il 5 febbraio 2003

La legge istitutiva, "consente una forma avanzata di flessibilità, pur nel quadro di un sistema di garanzie che rende meno odiosa questa forma di cessione della manodopera"⁵. La normativa contenuta nella legge L.196/97 aveva, infatti, posto precisi vincoli organizzativi alle Agenzie, con l'intento di favorire l'accesso al mercato di operatori più affidabili rispetto alle pressioni di chi voleva abbassare le barriere all'entrata; onde evitare usi impropri da parte delle aziende, aveva individuato le causali che ne consentono l'utilizzo, i doveri e le competenze delle aziende utilizzatrici in rapporto alla gestione dei lavoratori temporanei, affidando poi alla contrattazione il compito di definire con precisione clausole specifiche.⁶ La nuova normativa non modifica di fatto il carattere regolato dell'Istituto dell'interinale, bensì amplia il campo d'azione delle Agenzie, che avranno la possibilità di svolgere altre attività di mediazione nel mercato del lavoro, dalla selezione, al collocamento dei lavoratori. Si prevede in realtà, una sorta di liberalizzazione di tutto il settore del *job-matching*. L'attività di incontro domanda-offerta potrà infatti essere effettuata anche da associazioni non riconosciute (sindacati, associazioni di categoria), enti *non profit*, università, scuole superiori e consulenti del lavoro. Ciò, dunque, aumenterà il raggio di azione delle Agenzie di lavoro interinale, ma anche la concorrenza. Il provvedimento prevede inoltre che gli operatori autorizzati possano effettuare attività di *staff leasing*, ossia "affittare" personale assunto da una parte terza anche a tempo indeterminato, in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo. Al momento, comunque, non è chiaro quali potranno essere gli effetti della nuova normativa.

Le imprese che utilizzano il lavoro interinale seppure si stanno diffondendo in tutto il Paese, continuano ad essere nella maggioranza localizzate nel Nord, di cui oltre il 40% nel Nord Ovest ⁷.

D'altra parte le Agenzie del lavoro interinale hanno investito maggiormente le proprie risorse nel nord, infatti, ben il 73,4% delle filiali è localizzato nel Nord del Paese, di cui il 30,5% nella sola Lombardia, mentre al Centro e al Sud sono presenti rispettivamente soltanto il 15,8% delle filiali ed il 10,7%.

⁵ Ferraro G., *La flessibilità in entrata*, in : Rivista Italiana di diritto del lavoro, n. 4, 2002

⁶ Ichino, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel "muro" del divieto di interposizione*, in "Dir. Lav. Rel. Ind.", n. 3/97; Del Punta, *La fornitura del lavoro temporaneo nella legge n. 196/97*, in "Riv. It. Dir. Lav.", 1998, I; De Luca Tamajo, *Lavoro interinale*, in AAVV, *Lavoro decentrato, interessi dei lavoratori, organizzazione delle imprese*, Bari, 1996; Tiraboschi, *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite "agenzia" nell'ordinamento giuridico italiano: prime riflessioni sulla legge n. 196/97*, in "Dir. Rel. Ind.", n. 3/97; Cardoni, *La via italiana al lavoro temporaneo*, in "Riv. Giur. Lav.", 1998, I; Liso, Carabelli (a cura di) *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/97*, Milano, 1999; Leccese, Pinto, *Osservazioni in tema di lavoro temporaneo*, in Ghera (a cura di), *Occupazione e flessibilità*, Napoli, 1998; Nicolini, *Lavoro temporaneo*, Padova, 1998; Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Torino, 1999; AA.VV., *Il diritto della flessibilità e dell'occupazione*, Padova, 2000.

⁷ Secondo l' Istat il 47% delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale si concentra nel nord ovest, mentre per l'Isfol, la percentuale corrispondente è pari al 42,9%.

Tab. 1 - Distribuzione delle filiali per regione (Gennaio 2003)

	N. Filiali	V.P.
Piemonte	244	11,5
Valle d'Aosta	7	0,3
Lombardia	644	30,5
Trentino Alto Adige	26	1,2
Veneto	269	12,7
Friuli Venezia Giulia	64	3,0
Liguria	39	1,8
Emilia Romagna	259	12,3
<i>Totale Nord</i>	<i>1.552</i>	<i>73,4</i>
Toscana	113	5,3
Umbria	18	0,9
Marche	70	3,3
Lazio	134	6,3
<i>Totale Centro</i>	<i>335</i>	<i>15,8</i>
Abruzzo	64	3,0
Molise	7	0,3
Campania	48	2,3
Puglia	46	2,2
Basilicata	11	0,5
Calabria	11	0,5
Sicilia	22	1,0
Sardegna	18	0,9
<i>Totale Sud</i>	<i>227</i>	<i>10,7</i>
<i>Italia</i>	<i>2.114</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni IRES su dati Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali

Il Sud rimane, dunque, un'area dove la presenza delle Agenzie è scarsa, del resto molte di esse ritengono che non ci sia un mercato tale da giustificare l'investimento. Va ricordato in ogni caso che gli avviamenti si concentrano nelle aree metropolitane (Milano e Roma) e nelle province del Nord-Est e della Lombardia; ciò fa pensare che la capacità di collocamento sia in buona parte determinata dalla distribuzione territoriale della domanda di lavoro, e sia quindi indipendente dalla presenza sul territorio della società di fornitura⁸

D'altra parte, coerentemente con la distribuzione della domanda di lavoro, oltre il 72,7% dei lavoratori interinali lavora al Nord (di cui il 48,1% nel Nord-

⁸ Iacus S. M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società "no profit" di fornitura di lavoro temporaneo*, paper, 2001

Ovest)⁹ e la Lombardia e il Piemonte sono le regioni in cui si registrano le maggiori presenze¹⁰.

Sostanzialmente, lo stesso mercato sembra essere consapevole che, prima di operare per avere un efficiente incontro fra domanda e offerta di lavoro, è necessario creare uno sviluppo economico. Parte rilevante dell'attività delle filiali localizzate nel Sud è in effetti legata alla promozione di programmi di mobilità transitoria Nord-Sud per conto della "casamadre".¹¹ Questa strategia localizzativa è del tutto comprensibile dal punto di vista delle agenzie di lavoro interinale, ma si sostanzia per i lavoratori del sud nel fatto che anche le occasioni di lavoro temporaneo per loro sono più rarefatte e, comunque, legate ad una disponibilità verso la mobilità territoriale. Disponibilità che sembra essere in crescita visto che è in atto una significativa ripresa delle emigrazioni verso il centro-nord del paese. In particolare questa tendenza è in corso dal 1995 e si è andata accelerando negli ultimi anni. Tra il 1996 ed il 2001 le emigrazioni nette verso il centro-nord sono state pari a 398mila unità. Dunque siamo in una fase di maggiore consapevolezza e pragmatismo della "gente del sud" che le spinge a muoversi nelle aree dove c'è il lavoro.

Nonostante le filiali del sud abbiano una tendenziale vocazione alla raccolta dell'offerta, va detto, comunque, che il fenomeno di filiali di puro reclutamento (filiali "offertiste") è relativamente poco diffuso.¹²

Il mercato del lavoro interinale italiano sta assumendo un carattere più maturo superando la fase iniziale che, secondo alcuni,¹³ è stata caratterizzata proprio da un approccio al mercato di tipo "generalista", in cui le Agenzie hanno preferito servire senza specifiche e costose differenziazioni, la totalità dei *target* di mercato. In ogni caso, la filiale "generalista" è tendenzialmente di grande dimensione, mentre tra le piccole prevale un modello di specializzazione rispetto a un settore o a determinate figure professionali. In realtà, comunque, oggi le grandi Agenzie hanno aperto divisioni con specializzazioni orizzontali e verticali ed in generale le diverse filiali seguono le vocazioni dei mercati locali.

Per avere un'idea di quanto l'interinale contribuisca all'occupazione italiana si può fare riferimento al numero delle missioni avviate, fornito dalle principali associazioni delle Agenzie di lavoro interinale. Nel tempo il trend di

⁹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n.1/2001, Angeli, Milano

¹⁰ Secondo dati Ailt del primo semestre del 2002, in Lombardia ci sarebbe il 31,6% degli interinali ed in Piemonte il 12,2%.

¹¹ E' questo il caso per esempio di Adecco che ha messo a punto il progetto Nord-Sud, o Manpower con il progetto Iride.

¹² Cfr. Ricerca IRES, in: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali *Rapporto di Monitoraggio sulla politica occupazionale e del lavoro 2003*.

¹³ Consiglio S., Moschera L. *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia. Organizzazione e performance*, Milano, Franco Angeli, 2001.

sviluppo è stato significativo, infatti dai 239.230¹⁴ contratti di lavoro avviati nel 1999 si è passati a 472.000 contratti nel 2000. Nel primo semestre del 2002 le missioni ammonterebbero complessivamente a 362.453¹⁵. (Tab. 2)

Tab. 2 Missioni di lavoro interinale 2001-2002

	AILT	Confinterim	Totale
Numero missioni primo semestre 2002	104.453	258.000	362.453
Numero missioni primo semestre 2001	n.d.	202.570	n.d.
Numero missioni 2001	154.362	470.000	624.362

Fonte: elaborazione IRES su dati AILT e Confinterim

Il numero dei lavoratori avviati, comunque, non può essere considerato equivalente ad una posizione annuale di lavoro dipendente standard, infatti, è ad esempio possibile che alcuni contratti prevedano poche ore di lavoro, ma anche che un lavoratore possa avere più di un contratto.

Per tenere conto di ciò, i dati sulle missioni dei lavoratori interinali vengono ricondotti a posti di lavoro equivalenti *full time*. Il Ministero del Lavoro stima che il lavoro interinale nel corso del 2001 (fino a tutto novembre) abbia rappresentato 74.629 posizioni lavorative a tempo pieno.¹⁶

Nonostante la crescita sostenuta, l'incidenza sull'occupazione è dunque ancora piuttosto contenuta. Le 74mila posizioni lavorative hanno, infatti, un peso pari allo 0,4% dell'occupazione dipendente e al 4,7% dell'occupazione a termine.

Al di là del suo peso sull'occupazione va, comunque, valutato se e quanto questo strumento produca effetti indiretti di stabilizzazione dell'occupazione.

Da questo punto di vista si può rilevare che sono in molti a segnalare le funzioni di job matching dell'interinale. La sua presenza avrebbe consentito di allargare ulteriormente le maglie restrittive del contratto a termine,(...)al tempo stesso, in assenza di servizi pubblici per l'impiego efficaci avrebbe rappresentato un primo efficace meccanismo d'intermediazione professionale nel mercato del lavoro".¹⁷ Secondo alcune ipotesi¹⁸, le imprese si avvarrebbero del lavoro interinale proprio per assumere dipendenti stabili, perché questa sarebbe l'unica strada per trovare il lavoratore adatto e tenerlo, in considerazione del fatto che le Agenzie sanno selezionare e sanno collocare, e questo – salvo poche eccezioni – non lo sa ancora fare il collocamento pubblico,

¹⁴ Il totale è la somma dei dati divulgati da Confinterim (194.836) e da Manpower (44.394) sui lavoratori avviati.

¹⁵ Dati Confinterim e Ailt. Secondo Confinterim l'incremento rispetto al semestre precedente sarebbe del 27,3% .

¹⁶ Bernardi M.L. (a cura di) *Il lavoro interinale: il quadro delle tendenze al 2001*; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; www. Minwelfare.it

¹⁷ Montanino A., Sestito P. *Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, Mimeo, 2002.

¹⁸ Accornero A, *L'anomalia italiana*, in "Rassegna sindacale", n.11/2001.

come evidenziato nell'ultimo rapporto di monitoraggio dei servizi per l'impiego dell'Isfol.¹⁹ Le imprese, rivolgendosi ad un'Agenzia fornitrice ritenuta affidabile, anziché ai centri per l'impiego, avrebbero così il duplice vantaggio di avere la garanzia circa la capacità dei lavoratori, essendo già selezionati dalle Agenzie e di effettuare al contempo prove prolungate, anche se costose, di mano d'opera in vista di nuove assunzioni.

In effetti, una certa percentuale di lavoratori interinali è assunta dalle aziende dopo un periodo di "prova" con contratto di lavoro interinale. Secondo Confinterim la percentuale di persone assunte al termine della missione sarebbe pari al 32%.²⁰

Un dato, comunque, non eclatante ove si consideri che secondo l'Istat²¹, il 40% di coloro i quali avevano un contratto a termine *full time* ad un anno di distanza (aprile 2001-aprile 2002) assume la posizione di lavoratore dipendente a tempo indeterminato; la percentuale si abbassa al 14% per i lavoratori provenienti da contratti a termine *part-time*. Ciò significa che la probabilità di essere stabilizzato è relativamente maggiore per un lavoratore coinvolto in un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato full time rispetto ad un lavoratore coinvolto in un contratto interinale. L'interinale, dunque, non dimostrerebbe da questo punto di vista performance di particolare rilievo. Anche se i lavoratori si avvicinano a questa formula contrattuale proprio con l'obiettivo di trovare un lavoro stabile in prospettiva. Le Agenzie di lavoro interinale sono cioè in qualche modo percepite come uffici di collocamento o Agenzie per l'Impiego²²

Va detto, comunque, che la funzione propria dello strumento non è quella di collocare direttamente forza lavoro in modo stabile. Da questo punto di vista, infatti, allo stato attuale il ricorso al lavoro interinale risponde piuttosto ad esigenze molto diverse: sostituto del lavoro a termine, selezione di figure professionali, semplificazione delle pratiche d'assunzione e periodo di prova, in vista di un'assunzione.²³

Il lavoro temporaneo assume, in altre parole, diversi ruoli secondo l'esigenza che è chiamato a soddisfare per cui, "le imprese, possono utilizzare il lavoro interinale, anche per gestire fasi temporanee di sviluppo e realizzare programmi di miglioramento interno o sondare opportunità strategiche di crescita" riducendo i rischi connessi alla fase esplorativa (...ancora è uno strumento) di gestione

¹⁹Isfol, *Secondo Rapporto di monitoraggio sui servizi per l'impiego*, Roma, 14 maggio 2002.

²⁰ Cfr. www.confinterim.it, stime del primo semestre 2002 relative alle imprese associate.

²¹ ISTAT, *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati*, 12 dicembre 2002, Mimeo.

²² Cfr. Ricerca IRES-Ministero del lavoro, cit., anche da un'altra ricerca condotta sui lavoratori interinali nell'area di Parma risulta che più dell'85,3% di coloro che prevedono di poter lavorare nell'anno successivo all'intervista, aspira ad un lavoro alle dipendenze a tempo pieno ed indeterminato. Cfr. Regione Emilia Romagna, OML provincia di Parma, Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di Ricerca, novembre 2002.

²³ Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Roma, 2001

delle crisi e può essere impiegato come strumento di finanziamento a breve dell'attività aziendale, avvalendosi delle prestazioni dei lavoratori e rinviando il pagamento all'Agenzia"²⁴

3.2 Le imprese utilizzatrici

Le imprese che finora hanno utilizzato in maggior misura lo strumento dell'interinale appartengono, al settore industriale²⁵ ed in particolare a quello metalmeccanico, che, secondo alcune fonti, da solo coprirebbe quasi la metà di tutte le missioni. Da una ricerca condotta dall'IRES sulle caratteristiche delle imprese clienti di un campione di filiali presenti in differenti contesti locali,²⁶ si conferma che la clientela principale delle Agenzie è costituita dalle imprese del settore manifatturiero, che sono oltre il 64%. Il ramo manifatturiero prevalente fra le imprese clienti è anche da questa ricerca risultato quello metalmeccanico, che viene trattato da circa un terzo delle filiali. Sono ben rappresentate anche altri comparti industriali. Il settore del commercio copre il 17,9% della clientela. Seguono le imprese di telecomunicazione e i call center (2,7%), quelle delle assicurazione e credito (2,7%), gli enti pubblici e le camere di commercio (2,3%), gli alberghi e ristoranti (2,3%) le aziende di informatica (1,8%) gli studi professionali e di consulenza (1,8%) e le società di servizio (1,1%).

Si può dunque affermare che, anche se il lavoro interinale in Italia è concentrato in specifici settori produttivi e in particolare nel metalmeccanico, la sua utilizzazione copre un po' tutti i settori. Ciò è un effetto sia dell'estensione delle possibilità di utilizzo del lavoro interinale a categorie di lavoratori inizialmente escluse (come per esempio le collaboratrici domestiche, e in generale i lavoratori con basse qualifiche), sia dei contratti recentemente siglati tra le parti sociali in alcuni settori, come ad esempio il pubblico impiego e l'edilizia.

Inoltre, va rilevato che rispetto al passato l'utilizzo del lavoro interinale si sta estendendo nel terziario, soprattutto nel settore del commercio.

Tabella 3 - Settore produttivo prevalente delle imprese clienti

²⁴ Consiglio S., Moschera L., "Le Società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia" Milano, Angeli, 2001

²⁵ L'Istat nel Rapporto annuale 2001, stima che tra le imprese utilizzatrici il 61% appartiene al settore industriale; i dati divulgati dalle Associazioni dalle Agenzie, relativi al primo semestre del 2002 stimano invece un peso pari al 55,1% (Confinterim) e al 63,2% (Ailt).

²⁶ Cfr. Ricerca IRES- Ministero del lavoro, 2003, cit.

	Risposte	Casi
Metalmeccanico	33,6	82,5
Commercio	17,9	44,0
Lavorazione gomma-plastica	8,0	19,5
Tessile - calzaturiero	7,1	17,5
Ceramica e chimica	6,7	16,6
Alimentare	5,3	12,9
Telecomunicazioni e call center	2,7	6,6
Assicurazione e credito	2,7	6,6
Enti pubblici e camere di commercio	2,3	5,6
Turismo e ristorazione	2,3	5,6
Trasporti	1,8	4,3
Informatica	1,8	4,3
Studi professionali e di consulenza	1,8	4,3
Legno-arredamento	1,5	3,6
Farmaceutico	1,1	2,6
Attività di servizio	1,1	2,6
Sanità	0,8	2,0
Altro	0,7	1,7
Editoria	0,5	1,3
Edilizia e impiantistica	0,4	1,0
Produzione energia elettrica, acqua e gas,	0,1	0,3
Totale	100,0	245,7

Fonte: Indagine diretta IRES- Ministero del lavoro

In Italia è piuttosto diffusa la convinzione che siano soltanto le imprese di grande dimensione ad utilizzare il lavoro interinale. In realtà, dalla già richiamata indagine IRES è emerso che le imprese medio-piccole sono assai più presenti di quelle medio-grandi, mentre le imprese piccolissime e quelle grandi rappresentano una quota minore;²⁷ Sebbene in termini di missioni avviate, in realtà, sono soprattutto le grandi imprese ad utilizzare un numero maggiore di contratti interinali, mentre le medio piccole, pur costituendo una cospicua porzione di clientela delle Agenzie, ne usano in quantità ridotte.

Ciò non dovrebbe stupire ove si consideri che sono proprio le imprese tra i 15 e i 50 addetti ad avere più bisogno di una flessibilità formale e ad essere meno disposte a spendere tempo e risorse per la selezione e la gestione della manodopera. Le Agenzie di lavoro interinale sono dunque interessanti per questo segmento di imprese proprio in quanto forniscono il lavoratore "chiavi in mano". Il modesto peso delle piccolissime imprese tra i clienti delle Agenzie è coerente con il fatto che esse hanno già una flessibilità "naturale". Le grandi

²⁷ Già l'Istat aveva comunque messo in rilievo che il 63,3% delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale ha una dimensione superiore ai 20 addetti, dunque, anche secondo questa fonte la platea delle imprese utilizzatrici di minori dimensioni non sarebbe irrilevante, così come una ricerca condotta dall'Isfol e Unioncamere²⁷, aveva fornito qualche dettaglio: tra le imprese utilizzatrici il 46,2% è di media dimensione ed il 21,1 % di grande dimensione; le piccole si confermano dunque essere circa un terzo.

imprese invece possono far leva anche su altri strumenti di flessibilità interna ed hanno già uffici dedicati alla gestione del personale, sicché hanno meno bisogno di una flessibilità "formale". Il dato da sottolineare, comunque, è che la dimensione non è un vincolo all'utilizzo dello strumento, ossia tutte le imprese potenzialmente sono interessate all'interinale, ad eccezione delle piccolissime.

Tab. 4 - Dimensione prevalente delle aziende clienti per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Sotto i 15 addetti	7,9	6,2	3,6	3,3	6,3
Da 15 a 50 addetti	54,3	64,6	55,3	43,3	55,6
Da 51 a 100 addetti	28,5	27,7	30,4	36,7	29,5
Oltre 100 addetti	9,3	1,5	10,7	16,7	8,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine diretta IRES-Ministero del Lavoro

3.3 Il settore pubblico

Il 9 agosto del 2000 è stato firmato tra Aran e Confederazioni sindacali il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la disciplina del rapporto di lavoro per il personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo. Tale contratto quadro definisce le regole generali in materia, insieme alla legge 196/97, lasciando poi alla contrattazione di comparto la definizione precisa dei vincoli e della casistica in cui si può ricorrere all'istituto. Sulla base di questo mandato la contrattazione collettiva ha individuato casi di esclusioni ulteriori rispetto a quelli indicati dalla legge nazionale, mentre ha stabilito che il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto massimo del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente utilizzante.

Secondo un monitoraggio effettuato dall'Aran su 1248 amministrazioni, 477 (cioè il 38%) hanno affermato di avere utilizzato l'interinale; tra queste 422 (ben il 90,5%) appartiene al comparto regioni-Autonomie locali, 15 a quello degli enti pubblici non economici, 22 alla Sanità, 7 all'Università.

La stessa Aran, comunque, invita ad una certa cautela nella lettura di questi dati, il cui risultato "non può essere considerato di per se rappresentativo e generalizzabile, ma solo indicativo di linee di tendenza".²⁸

²⁸ In effetti, viene rilevato dallo studio come l'altissima percentuale di utilizzo da parte degli enti del comparto Regioni ed Autonomie locali potrebbe essere solo un effetto ottico legato al fatto che in questo comparto il CCNL è stato siglato nel settembre del 2000, mentre quello del comparto Sanità

Vediamo, in ogni caso, alcuni risultati di questo monitoraggio, essendo peraltro il primo tentativo di dare un quadro dell'utilizzo di questo strumento in ambito pubblico. Dal punto di vista geografico, l'utilizzo dell'interinale nel settore pubblico sembra seguire le stesse logiche di quello dell'area privata, interessa, infatti, soprattutto gli Enti del nord (65%), come se ci fosse una sorta di familiarità territoriale verso lo strumento.

Il numero dei lavoratori interinali occupati in ambito pubblico è di 3.429 unità, di cui la stragrande maggioranza è stata utilizzata dagli Enti locali e Sanità. L'ipotesi avanzata dallo studio dall'Aran è che ciò potrebbe significare che l'istituto è massimamente utile nel settore della Sanità e in quelle attività che comportano l'erogazione di servizi alla persona e in genere assistenziali. Le missioni sono di durata molto variabile nei diversi comparti, comunque, oltre il 50% dei lavoratori è stato utilizzato per un periodo massimo di tre mesi, mentre il restante è suddiviso in percentuali pari tra 6 e 12 mesi. Guardando ai motivi per cui viene utilizzato l'interinale, la valutazione fornita da questo studio è che lo strumento venga utilizzato " in senso tradizionale, come soluzione di problemi contingenti e non anche nel senso di facilitazione e promozione all'innovazione, alla predisposizione di nuovi modelli organizzativi o alla acquisizione e preparazione di nuove potenzialità professionali"²⁹

Oltre il 63% dei lavoratori richiesti appartiene alla categoria professionale B, il 25% alla C, l'8% alla D ed è presente anche un 3,4% appartenente alla categoria A, nonostante tutti i contratti di comparto ne escludono l'utilizzo. Tale anomalia sarebbe massima proprio nel comparto della Sanità, anche se non è stato possibile fare una verifica analitica e dunque non siano comprensibili le ragioni della stessa.

Un'altra analogia con quanto accade nel settore privato si può rintracciare nel rapporto che sussiste tra durata delle missioni e livelli professionali. Man mano che si sale nella gerarchia professionale aumenta parallelamente la durata della missione. Ciò "porta a ritenere che le attività che richiedono per il loro svolgimento una durata contrattuale più lunga nel tempo, richiedono professionalità più elevate".³⁰

Fin qui la fotografia al novembre del 2002, per quanto riguarda le tendenze future lo stesso studio mette in rilievo che, considerando anche il quadro normativo in movimento, sarà il fattore costo a determinare l'utilizzo futuro del lavoro interinale in ambito pubblico. Dalla relazione tecnica sul contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, inviata dall'Aran alla Corte dei Conti, risulta, infatti, che l'interinale comporta un aggravio

solo a settembre 2001. Cfr. ARAN – Servizio Studi e Documentazione (a cura di) Ricerca sul lavoro interinale, novembre 2002

²⁹ Aran, cit.

³⁰ *ivi*

del costo del lavoro del 24,08%. Peraltro, la nuova normativa che ha allargato gli ambiti di possibile utilizzo del contratto a tempo determinato renderà meno conveniente l'uso dell'interinale, tanto che ci si spinge a prevedere "un utilizzo dell'interinale per tempi brevi e brevissimi a fronte di un utilizzo del tempo determinato per periodi medio, medio lunghi".

Il quadro complessivo che emerge rispetto all'utilizzo del lavoro interinale nel sistema del lavoro italiano è dunque quello di una sua progressiva estensione a settori, tipologie di imprese e territori e, seppure le tendenze in corso sono soggette alla prova dei futuri cambiamenti normativi si può, comunque, affermare che l'interinale si è ormai insediato nel nostro mercato del lavoro e che il suo utilizzo sta ormai assumendo un carattere sistemico.

3. 4 Chi sono i lavoratori interinali

I lavoratori interinali sono soprattutto giovani e uomini. Il Ministero del Lavoro riporta che il 30,7% è al di sotto dei 25 anni e il 30,8% ha un'età compresa tra i 25 e i 29 anni. D'altronde la natura dello strumento favorisce la presenza giovanile poiché la propensione al lavoro discontinuo è maggiore tra i giovani.

La relativa giovane età di questi lavoratori non deve, comunque, trarre in inganno rispetto alla loro collocazione sul mercato del lavoro, infatti, ove si consideri che una buona parte di essi ha livelli di scolarizzazione medio bassi, significa anche che presumibilmente sono già presenti nel mondo del lavoro da alcuni anni e dunque solo per una parte di essi il lavoro interinale si configura come un ponte per l'ingresso nel mercato del lavoro.

La presenza delle donne tra i lavoratori interinali per il 2001, rilevata dal Ministero del lavoro è pari al 38% circa, un dato in linea con la presenza femminile nell'occupazione totale, ma inferiore al peso che le donne hanno in altre forme di lavoro atipico. Le Associazioni delle Agenzie stimano, viceversa, che la presenza femminile nel primo semestre del 2001 ha superato il 40%³¹, probabilmente in accordo con il processo di "terziarizzazione" del lavoro interinale.

Il fatto che rispetto alle altre modalità flessibili il lavoro interinale coinvolga meno donne è certo collegato alla sua prevalente diffusione nel settore manifatturiero, in particolare quello metalmeccanico, che in generale offre lavori "più maschili", sebbene l'anomalia nella distribuzione per sesso può essere anche collegata alla forte presenza di lavoratori stranieri tra i lavoratori interinali, che sono in prevalenza maschi. Ad esempio in una ricerca realizzata nell'area

³¹ Secondo l'Ailt la presenza femminile sarebbe pari al 41,7%, mentre secondo Confinterim raggiungerebbe il 43,7%.

parmense ³² è emerso che se si distinguono dal computo i lavoratori italiani da quelli stranieri, la composizione per genere del lavoro interinale si allinea a quella dell'occupazione complessiva: è maschio il 58,2% dei lavoratori italiani e ben il 77% dei lavoratori stranieri.

Un aspetto del tutto nuovo emerso dalla ricerca IRES è viceversa " il tasso di successo" delle aspiranti lavoratrici interinali. Dall'indagine di campo rivolta alle filiali delle Agenzie è infatti venuto a galla che l'utenza delle Agenzie di lavoro interinale è fortemente caratterizzata al femminile, le donne, infatti, sono pari in media al 45,6%. In quasi il 30% delle filiali analizzate la presenza delle donne si aggira tra il 51% e il 70% dell'offerta. ³³

Lo scostamento tra i dati rilevati dalla ricerca dell'IRES circa i lavoratori che si rivolgono alle singole filiali, e i dati indicati dalle due Associazioni rappresentative sugli avviati, può essere spiegato con il fatto che probabilmente le donne si presentano agli sportelli in maggior misura rispetto agli uomini, ma poi all'atto pratico sono gli uomini a prevalere tra gli avviamenti. Ciò è spiegabile con il fatto che per lo più la domanda di interinale viene ancora dalla *old economy*, ma si può anche ipotizzare che le donne siano più selettive, dal momento che si presentano sul mercato del lavoro con titoli di studio più elevati degli uomini. Comunque, la componente femminile del lavoro interinale è andata crescendo costantemente, pur essendo ancora la quota minoritaria. Secondo i dati Confinterim, la presenza femminile in un anno sarebbe cresciuta ben del 5%. Questo dato è probabilmente un risultato dell'estensione e della diffusione dello strumento in comparti del terziario in cui vi è una elevata presenza femminile tra gli occupati. La relazione tra la crescita della presenza femminile tra gli interinali e la diffusione dello strumento nel terziario viene confermata dall'osservazione della presenza femminile nelle diverse realtà regionali: è proprio nel Lazio, regione fortemente terziarizzata, che la presenza femminile è più alta, infatti nel 50% delle filiali analizzate dall'IRES le donne sono una percentuale compresa tra il 50 e il 70% dell'utenza. (Tab.5)

Tab.5- Presenza di donne tra gli utenti, per regione

	Regione				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Fino al 25%	7,9	12,3	3,6	10,0	8,3
Dal 26 al 50%	60,9	61,5	46,4	70,0	59,3
Dal 51 al 70%	28,6	21,6	50,0	16,7	29,8
Oltre il 70%	2,6	4,6	-	3,3	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine diretta IRES-Ministero del lavoro

³² Regione Emilia Romagna, 2002 cit.

³³ Cfr. Ricerca IRES- Ministero del Lavoro, cit.

Uno scostamento analogo emerge guardando ai titoli di studio. Parrebbe, infatti, che i potenziali lavoratori interinali sono relativamente più istruiti di quelli che poi effettivamente ottengono una missione. Dalla ricerca IRES emerge infatti che tra coloro i quali si rivolgono alle Agenzie di lavoro interinale siano prevalenti quelli che hanno un diploma (64,2%), mentre quasi il 30% ha un titolo di studio basso (licenza elementare o media). Pochi sono quelli in possesso di una laurea (6,6%). Altre ricerche,³⁴ e Confinterim,³⁵ che si riferiscono agli avviati, viceversa, indicano percentuali decisamente più alte nei livelli medio-bassi di scolarizzazione. E' ipotizzabile dunque che anche i giovani più scolarizzati tentino di trovare un lavoro attraverso le Agenzie di lavoro interinale, ma di fatto, sono proprio coloro che hanno più bassi titoli di studio a trovarlo attraverso questo canale. Ciò è spiegabile sia con il tipo di qualifiche prevalentemente richieste dalle imprese utilizzatrici, per lo più medio-basse, sia con una maggiore selettività di chi è più scolarizzato, che oltretutto ha maggiori probabilità di ricevere altre proposte.

Un altro aspetto tipico al lavoro interinale è la significativa presenza degli immigrati, che svolgono secondo l'Istat oltre il 20% delle missioni e che rappresentano il 10% dei lavoratori coinvolti in complesso³⁶. Anche la ricerca dell'IRES registra un'alta presenza di lavoratori extra-comunitari.

Tra l'utenza delle Agenzie di lavoro interinale vi è una elevata presenza di lavoratori extracomunitari, infatti, la maggior parte delle filiali (81,1%)³⁷ si occupa anche di lavoratori extracomunitari, i quali costituiscono il 37,8% dell'offerta. Da segnalare che, rispetto ai lavoratori italiani, essi sono di gran lunga più adulti. Tra gli immigrati vi è infatti una buona presenza di lavoratori al di sopra dei 35 anni. Tra di essi inoltre la presenza femminile è ridotta al 10%.³⁸

³⁴ Ricordiamo che dai dati Isfol emerge che ben il 51,3% ha il diploma di scuola media inferiore e l'8,8% ha soltanto il titolo elementare, mentre i diplomati sono circa un terzo e i laureati poco meno del 5%. Le donne sono in media più scolarizzate degli uomini, infatti tra di esse oltre il 50% ha almeno il diploma.

³⁵ Secondo i dati Confinterim relativi al 1° semestre del 2002, il 44,6% dei lavoratori interinali ha un diploma superiore, il 40% ha la licenza di scuola media inferiore, il 7,9% una laurea, il 6% ha la licenza elementare o nessun titolo, e l'1,5% una laurea breve.

³⁶ Istat, *Rapporto annuale*, 2001

³⁷ Cfr. Ricerca IRES-Ministero del Lavoro, cit.

³⁸ La presenza immigrata di un certo rilievo viene confermata anche da diverse altre fonti di dati tratti da altre ricerche o archivi amministrativi. Ad esempio dal campione Isfol-Ministero del Lavoro si evince che gli avviamenti al lavoro di cittadini stranieri rappresentano il 18,8%, mentre Iacus e Porro, che hanno lavorato sugli avviamenti di una grossa Società di fornitura "no-profit", indicano nel 9,1% la percentuale di avviati stranieri extracomunitari; Cfr. Isfol, op. cit. e Iacus S. M., Porro G., op. cit.

3.5 Le professioni degli interinali

Quali sono le professioni dei lavoratori interinali? L'indagine condotta dall'IREs presso le Agenzie ha permesso anche di indagare su quali siano i profili maggiormente cercati dalle imprese utilizzatrici di lavoro interinale in Italia.³⁹ In testa alla classifica, per frequenza, vi sono, come era da aspettarsi, gli operai specializzati (23,3%), seguiti dagli operai generici (21,5%), dagli impiegati amministrativi (8,9%), da commessi e cassieri (7,2%), da contabili e ragionieri (6,8%) e dai conduttori e operatori di macchinari (5,1%). Sostanzialmente gli operai e le categorie assimilabili costituiscono quasi il 60% delle richieste che le imprese utilizzatrici rivolgono alle Agenzie.

Confrontando questi dati con quelli forniti da fonti amministrative e con quelli dell'Ailt si nota una sensibile discrepanza: i lavoratori avviati con qualifica operaia sono rispettivamente il 78,4% e il 71,7%⁴⁰. Ciò è dovuto al fatto che sia i dati delle categorie che i dati ufficiali tengono conto solo delle missioni, mentre nell'indagine dell'IREs sono state registrate le richieste delle imprese utilizzatrici, a cui non necessariamente consegue una missione. Il fatto è che, oltre agli operai, le imprese chiedono anche altre figure professionali che, evidentemente, le Agenzie hanno difficoltà a reperire. È emerso, infatti, dalla stessa indagine che il reperimento di alcune figure è una delle maggiori difficoltà segnalate dagli operatori d'agenzia nello svolgimento della loro attività. Tra i profili professionali richiesti dalle imprese utilizzatrici, comunque, oltre ai già citati operai, ben il 30% riguarda "lavori di ufficio". I cosiddetti "intellettuali" invece sono assai poco richiesti. È probabile che per queste figure le imprese utilizzino altri canali di reclutamento e altre forme contrattuali, come ad esempio le collaborazioni coordinate e continuative, per loro maggiormente convenienti dal punto di vista economico.

Da rilevare, al di là delle percentuali, l'ampia articolazione dei profili professionali richiesti: si va dagli operatori di call center ai banconisti, ai facchini, agli assistenti di direzione, ai programmatori, alle hostess, fino agli ingegneri. Secondo gli operatori del settore, peraltro la tendenza "è lo sviluppo del terziario: meno operai, soprattutto quelli non qualificati e più impiegati"⁴¹.

Le Agenzie, dovrebbero in realtà fornire il lavoratore "chiavi in mano", professionalizzato e formato per i compiti che sarà chiamato a svolgere nel corso della missione. Per questo la formazione è uno dei nodi critici del lavoro

³⁹ Cfr. Ricerca IRES-Ministero del Lavoro, cit.

⁴⁰ In parte il dato sulle figure operaie può essere gonfiato dal fatto che, nella classificazione delle Associazioni di Agenzie interinali si tiene conto soltanto di tre livelli: operai, impiegati, quadri. Ciò significa che sotto la dizione "operaio" convergono anche lavori a bassa e medio-bassa qualifica che non necessariamente ricadono nella categoria operaia di tipo industriale.

⁴¹ E. Mattina, in Affari & Finanza, 25 novembre 2002

interinale.⁴² Se da un lato le Agenzie sono tenute a formare i lavoratori per avere mercato, dall'altro la formazione è un investimento rischioso: paradossalmente, più un lavoratore è qualificato e maggiore è la possibilità che venga assunto dall'impresa utilizzatrice, o che sia inviato in missione da un'Agenzia concorrente. I lavoratori infatti possono offrire la propria disponibilità a più di un'Agenzia.

L'unica salvaguardia per le Agenzie sarebbe l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori interinali, ma ciò di fatto non accade. Generalmente i candidati all'interinale, nella maggior parte dei casi, non sono qualificati professionalmente.⁴³ Solitamente le Agenzie fornitrici cercano di far fronte alla mancata qualificazione degli aspiranti lavoratori effettuando in proprio dei corsi formativi di base, seguiti da un breve periodo di addestramento nel quale vengono trasferite competenze strettamente connesse al contesto aziendale in cui il lavoratore svolgerà la missione. Si tratta per lo più di nozioni che hanno una validità soltanto in uno specifico ambito produttivo, e riguardano spesso le mansioni più basse e meno qualificate, per cui non determinano uno sviluppo e una crescita professionale del lavoratore.⁴⁴ Per questo la formazione professionale deve essere delegata dalle Agenzie all'esterno a società specializzate.

Va detto, comunque, che le agenzie fornitrici, fino a questo momento, hanno investito soprattutto su una forte azione di *marketing* commerciale, trascurando invece lo sviluppo di una capacità previsionale. Sostanzialmente le Agenzie, secondo l'opinione di operatori del settore, avrebbero un basso livello di programmazione e lavorerebbero dunque sulle richieste contingenti.

⁴² L'art. 5 della legge 196/1997 e le successive modifiche introdotte dalla legge Finanziaria del 2000 (L.488/1999) prevedevano la costituzione di un nuovo Fondo per la formazione, di carattere bilaterale. Il fondo è alimentato dai versamenti delle società di fornitura nella misura del 4% della retribuzione lorda corrisposta ai lavoratori temporanei. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali svolge un'attività di vigilanza sulla gestione del fondo.

⁴³ Dai dati sui corsi finanziati da Formatemp - *Rapporto sulle attività formative nel 2001*, marzo 2002 - risulta che nel 2001 il 30,9% di coloro che hanno frequentato un corso di base e il 20,6% di coloro che hanno frequentato un corso di formazione professionale ha soltanto la licenza media, mentre rispettivamente ha il diploma il 53,6% e il 62,4% .

⁴⁴ Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G. op. cit.

Tab. 8. Le professioni maggiormente richieste dalle imprese utilizzatrici*

	V.P.
Operaio specializzato	23,3
Operaio generico	21,5
Impiegato amministrativo	8,9
Commesso, cassiere	7,2
Contabile, ragioniere	6,8
Segretaria	5,4
Conduttore operatore di macchinari	5,1
Tecnico, perito (chimico, meccanico, plastica)	3,8
Magazziniere	3,6
Cameriere, barista, banconista, cuoco	2,5
Operatore di call center e di telemarketing	1,9
Addetto data entry	1,7
Centralinista e receptionist	1,6
Addetto alle pulizie, manutenzione giardini	1,2
Programmatore	1,1
Operatore di sportello	0,9
Infermiere	0,6
Interprete	0,6
Autista	0,5
Tecnico di telecomunicazioni	0,4
Disegnatore	0,4
Promoter, assicuratore	0,2
Assistente aeroportuale	0,2
Ingegnere	0,2
Facchino	0,2
Rilevatore	0,1
Addetto Agenzie turistiche	0,1
Totale	100,0

Fonte: Indagine diretta IRES-Ministero del Lavoro

* Percentuali calcolate sulle risposte

Capitolo 4 Conclusioni

L'analisi condotta e le informazioni raccolte consentono alcune considerazioni conclusive.

In primo luogo va evidenziato che le due forme di lavoro flessibile esaminate, ossia le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro interinale, hanno ormai acquisito nel mercato del lavoro italiano una precisa collocazione, tanto che il loro profilo tipologico e le dinamiche tendono a mostrare allo stato attuale una certa stabilizzazione, sebbene il futuro sia incerto e collegato agli effetti che produrrà la normativa introdotta dalla legge n.30/2003

I collaboratori coordinati e continuativi hanno ormai ampiamente superato i due milioni, ma le tendenze recenti mostrano tassi di crescita più contenuti rispetto al passato, sebbene costanti. Lo strumento, che ha decisamente una connotazione settentrionale, è utilizzato prevalentemente dalle piccole e medie imprese del terziario.

Il lavoro parasubordinato negli anni si è sempre più femminilizzato, così che le donne oggi sono oltre il 46% degli iscritti alla gestione separata del fondo Inps; non ha subito invece grandi mutamenti la composizione per età, che continua ad essere in media piuttosto elevata, intorno ai 40 anni.

Tra i lavoratori parasubordinati vi è un'elevata presenza dei lavoratori cosiddetti "intermedi e intellettuali" oltre che, come è noto, degli "amministratori di società" che costituiscono il 38% degli iscritti al fondo Inps.

La platea dei collaboratori continua, comunque, ad essere fortemente disomogenea in termini di status sociale. Alle differenze professionali e di reddito si aggiungono le differenze legate allo status occupazionale: tra gli iscritti al fondo il 23% ha già un lavoro dipendente e l'11% percepisce una pensione.

Il grosso degli iscritti al fondo Inps, circa 1.300.000 soggetti ha invece uno status incerto. Alcuni svolgono in modo discontinuo prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa, spesso alternandola a periodi di inattività o di attività attraverso altre forme di lavoro precario, percependo redditi annuali bassissimi (inferiori ai 5000 Euro); mentre altri sono "stabilmente" impegnati attraverso questa formula contrattuale, con redditi variabili in rapporto alla loro effettiva collocazione professionale. Ciò che accomuna questi soggetti continua, comunque, ad essere l'incertezza sul futuro, il cui peso esistenziale e materiale è inversamente correlato al loro potere di mercato.

Il lavoro interinale presenta anch'esso dinamiche di crescita positive, sebbene anche in questo caso rallentate rispetto ai primi due anni di scoperta dello strumento, il cui utilizzo si sta comunque diffondendo nel sistema produttivo italiano. Il lavoro interinale è, infatti, ormai presente in diversi settori

produttivi - con una prevalenza, comunque, nel settore industriale e meccanico -, interessando ormai imprese di tutte le dimensioni, eccetto le piccolissime.

Anche il lavoro interinale è diffuso soprattutto al Nord, mentre il profilo del lavoratore interinale tipo, a differenza del collaboratore coordinato e continuativo, ha tratti fortemente maschili e giovanili. Le figure professionali coinvolte sono inoltre soprattutto gli operai e i cosiddetti "esecutivi". Le tendenze mostrano, comunque, che è in corso un processo di terziarizzazione a cui si accompagna una crescita della presenza femminile tra i lavoratori interinali.

Non esistono lavoratori interinali di professione, infatti, i lavoratori all'inizio di ogni missione ricominciano da capo. Il lavoro interinale entra piuttosto come episodio, più o meno ripetuto nel tempo, di un percorso accidentato, che può comunque anche essere una assunzione, visto che una parte, anche se minoritaria, di lavoratori inviati in missione viene poi assunta dalle imprese utilizzatrici.

Sebbene tutte le forme di lavoro flessibile siano maggiormente diffuse nel Nord del Paese, dove i livelli di occupazione sono più elevati, anche nel Sud si vanno estendendo, assumendo però caratteri diversi. Così, ad esempio al Nord il part-time ed il tempo determinato sono prevalentemente rivolti alle donne, nel Sud interessano, viceversa anche gli uomini; al contrario le collaborazioni coordinate e continuative nel Sud sono fortemente femminilizzate, con percentuali, che in alcune realtà sfiorano il 60%, mentre tra coloro i quali tentano la strada del lavoro interinale nel Mezzogiorno troviamo relativamente di più, rispetto al Nord, soggetti con livelli medio alti di scolarizzazione.

Le occasioni di lavoro interinale, comunque, nel meridione sono molto rarefatte, anche per la scarsa diffusione delle Agenzie sul territorio, e dunque l'interinale per i lavoratori del Sud coincide spesso con un percorso di mobilità territoriale.

Nel Nord l'interinale è necessariamente residuale, in quanto opera "nell'intorno" della piena occupazione, poiché il mercato è strutturalmente teso... e gran parte di questi lavoratori arrivano all'interinale o in seguito ad un fallimento lavorativo, dovuto alla perdita di un lavoro standard o al mancato inserimento nell'area del lavoro permanente, dopo aver a lungo sperimentato forme di flessibilità in ingresso (formazione-lavoro, apprendistato e cocco) o provenendo da altre aree deboli del mercato del lavoro, caratterizzate spesso da uno stretto rapporto di vicinato con la disoccupazione se non dal lavoro nero *tout court* ".¹

L'interinale diventa così un'occasione per offrire spezzoni di lavoro e percorsi nel mercato del lavoro regolare ad altre componenti del mercato del lavoro: gli immigrati, che infatti sono una buona percentuale di lavoratori del settore ed in parte i lavoratori meridionali.

¹ Agenzia Emilia Romagna, cit.

Il lavoro interinale di fatto è uno strumento che aumenta la mobilità e per i giovani in ingresso, può essere, comunque, considerata una *work experience*.

Le prime ricerche condotte evidenziano, tra l'altro, che “.. i lavoratori interinali, almeno in realtà non problematiche, non sembrano soffrire di processi di segregazione nell'interinale, vissuto più come opportunità che come condanna. Gli aspetti negativi potenzialmente presenti non sarebbero ancora facilmente evidenziabili: quali la segmentazione di condizioni e di tutele tra dipendenti stabili e interinali in missione e, al limite, la creazione di un precariato stabile² .

In sostanza, il lavoro interinale, in assenza di servizi pubblici per l'impiego efficaci ha rappresentato “un primo efficace meccanismo d'intermediazione professionale nel mercato del lavoro”.³

Spesso si è posto l'accento sul fatto che le forme di lavoro flessibile, siano una via per raggiungere il lavoro stabile. Ciò in verità, dipende molto dai contesti territoriali e aziendali in cui gli strumenti flessibili vengono utilizzati, nonché dalle caratteristiche socio-professionali dei lavoratori coinvolti. Così ad esempio, nel caso del lavoro interinale, “ è meno facile che un lavoratore straniero venga assunto per sostituire un lavoratore assente o in uscita.....in altre parole il posto “buono” lasciato libero da un italiano è raro che venga offerto a un immigrato”.⁴

D'altra parte, varie ricerche⁵ hanno evidenziato che sono soprattutto i lavoratori molto qualificati e quelli con elevati livelli di istruzione ad avere maggiori possibilità di stabilizzazione. Gli imprenditori infatti, tendono ad assumere coloro i quali con il loro *know how*, contribuiscono al mantenimento del “capitale sociale “ dell'impresa. Per i lavoratori meno qualificati e con bassi livelli di istruzione le forme di lavoro flessibile, se da un lato aumentano la loro occupabilità, in quanto esperienza di lavoro maturata, dall'altro a lungo andare possono tramutarsi in percorsi di precariato “stabile”, impedendo loro ogni prospettiva di crescita professionale, sociale e personale.

Dunque uno dei nodi problematici resta il grado di integrazione e di permeabilità dei mercati, soprattutto in presenza di un sistema di welfare che, continua a mantenere enormi differenze tra lavoratori stabili e lavoratori flessibili. Differenze che fanno sì che quella quota di flessibilità pur necessaria al sistema delle imprese, sia sempre più a carico di alcuni soggetti, che come abbiamo visto hanno caratteristiche differenziate per aree territoriali.

² Cfr. CNEL *op. cit.*

³ Montanino A., Sestito P. *Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, Mimeo, 2002.

⁴ Agenzia Emilia Romagna, cit

⁵ Cipollone P., Guelfi A., *op. cit.*

Le recenti riforme introdotte dal governo non hanno certo risolto questo nodo cruciale. Così, oltre al non trascurabile problema di equità che si pone oggi nei confronti di questi lavoratori, si lascia intatto un problema di equilibri generali per il sistema-paese, e di coesione sociale, in un futuro non troppo lontano.

La dinamica delle due forme di lavoro flessibile esaminate va, infatti, inquadrata nel quadro complessivo dell'occupazione italiana. Da questo punto di vista, l'attuale fase è caratterizzata da una crescita contestuale del tempo determinato e di quello indeterminato, coerente con il fatto che le imprese hanno acquistato una maggiore familiarità nell'utilizzo degli strumenti di flessibilità, e dunque tendono ad adottarli per avere una certa dose di flessibilità di utilizzo coniugata però con dosi variabili secondo le caratteristiche aziendali, di rapporti di lavoro stabili. In tale quadro la proliferazione di nuovi istituti per il lavoro flessibile introdotti dalla legge delega n. 30/2003 più che favorire un'ulteriore crescita dell'occupazione, già depressa dalla negativa situazione economica attuale, rischia di interrompere un certo equilibrio che si era comunque creato sul mercato del lavoro tra occupazione standard e occupazione temporanea.

Ci si chiede in sostanza, quanto il mercato del lavoro italiano avesse bisogno di nuovi strumenti di flessibilità o piuttosto se l'esigenza non fosse quella di perseguire una politica di semplificazione e razionalizzazione delle diverse opportunità contrattuali già a disposizione del sistema, assicurando che coloro i quali si trovano nel mondo del lavoro con un contratto flessibile lavorino in "condizioni di sicurezza e tutela e con un alto stato occupazionale".

Alla ulteriore frammentazione delle forme contrattuali non sembrano viceversa accompagnarsi né risorse economiche tese a contrastare la discontinuità lavorativa, né una seria politica di riforma del nostro sistema di welfare, capace di "assicurare una tutela nel mercato oltre che (e non invece che..) nel rapporto di lavoro"⁶. Ci si riferisce alla necessità di dare coperture pensionistiche adeguate a soggetti caratterizzati spesso da carriere lavorative discontinue, dalla presenza di più posizioni assicurative presso differenti regimi previdenziali, che comportano, dunque, per questi lavoratori carriere contributive più brevi, con aliquote contributive diverse ed in gestioni diverse. Si pongono per loro numerosi problemi di ricongiunzione, riscatto, riconoscimento di periodi assicurativi⁷, oltre che di livelli dei rendimenti pensionistici maturati. Pensiamo inoltre all'urgenza di assicurare percorsi formativi necessari a mantenere l'occupabilità nel tempo a questi lavoratori, ma anche sostegni concreti per progettare il futuro, in primo luogo la maternità.

⁶ Scarpelli F. *Il diritto del lavoro del governo Berlusconi*, in: Note Informative n.25, dicembre 2002, Servizi Legali della CGIL di Milano e della Lombardia.

⁷ Cfr. INPDAP, Rapporto annuale sullo stato sociale 2002

Le donne, infatti, sono le maggiori utenti dell'atipico, sono più numerose e vi rimangono più a lungo, senza meccanismi di sostegno. Le ricerche condotte portano ad evidenziare come questo tipo di lavoro costituisca un forte limite per il soddisfacimento dei piani familiari e per le donne in particolare il limite più sentito è proprio quello di non poter progettare la maternità⁸. Il peso della conciliazione continua dunque ad essere ancora tutto sulle spalle delle donne, mentre il sistema Paese conta proprio sulla forza lavoro femminile per far crescere il tasso di attività italiano per raggiungere gli obiettivi di Lisbona. Nelle forme di regolazione non troviamo però traccia di come sostenere effettivamente le donne in questo progetto. Da un lato si propongono nidi aziendali⁹, trascurando che le giovani donne in particolare, proprio quelle che avrebbero bisogno di questo tipo di servizi, sono disperse in micro unità aziendali terziarie, per loro, come è stato rilevato¹⁰ è l'offerta pubblica e di mercato sociale che va innanzitutto sostenuta. Contestualmente, si continua ad assegnare alla famiglia il ruolo di ammortizzatore sociale, là dove, ad esempio nel Libro Bianco sul welfare, si punta per il sostegno alle famiglie unicamente su una politica di trasferimenti finanziari, obbligando così le famiglie stesse a mantenere al proprio interno le responsabilità di cura, senza offrire nessuna opportunità di scelta.

⁸ Carcano M., Maiocchi S., Ghirardi L., *Motivazioni e speranza degli interinali. La ricerca di Parma*, in Quaderni di rassegna sindacale n. 2/2002; Magatti M., Fullin G., (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002; Piazza M. *Le trentenni. Fra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Mondadori, 2003

⁹ cfr. Finanziaria 2003

¹⁰ Saraceno C. *Le donne tra responsabilità lavorative e familiari*, in <http://www.lavoce.info>, 30-01-2003. Va detto, peraltro, che anche la legge 53/2000 sui congedi parentali, che pure può essere considerata una normativa particolarmente innovativa per quanto riguarda le politiche di conciliazione, riguarda di fatto solo i lavoratori e le lavoratrici dipendenti.

Bibliografia

- AA.VV., *Il diritto della flessibilità e dell'occupazione*, Padova, Cedam, 2000
- AA.VV., *Interinali al lavoro*, numero monografico, "Quaderni di Rassegna Sindacale", n.2, 2002
- AA.VV., *Temporary agency work: national reports*, "Office for Official Publications of the European Communities", Luxembourg, 2002
- Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Roma, 2001
- Accornero A., *L'anomalia italiana*, in "Rassegna sindacale", n.11, 2001.
- Addabbo T., Borghi V., *Lavoro in movimento. Collaborazioni coordinate e continuative: riflessioni da una ricerca sul campo*, in *Economia & lavoro* n. 3, 2002; AA.VV. *I cosiddetti "lavori atipici". Aspetti sociologici, giuridici ed esigenze delle imprese*, Ecol, 2000
- Alonzi A., Bombelli S., Legini A., Santoro G., *1° rapporto sul lavoro parasubordinato*, Inps, Marzo 2001 (www.inps.it)
- Altieri G. e Oteri C., *Rapporto sul lavoro atipico in Italia*, in supplemento a "Rassegna Sindacale", 26 settembre 2000
- Altieri, G. e Carrieri, M. (a cura di), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli, 2000
- Anastasia B. et al., *Il lavoro interinale in Veneto*, in "Regione Veneto", *Il mercato del lavoro in Veneto. Tendenze e politiche*, Rapporto 2001
- Banca d'Italia, *Note sull'andamento dell'economia*, "Rapporti regionali", 2001.
- Bernardi M., (a cura di), *Il lavoro interinale: il quadro delle tendenze al 2001*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, www.minwelfare.it
- Bernardi M., *La consistenza economica del comparto interinale nel biennio 1999-2000*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, "Rapporto di monitoraggio", 2001

Bernardi M., Montanino A., *Il contratto interinale come risposta alle rigidità del mercato del lavoro italiano*, Mimeo, 2002

Bianchi N., Massara B., *Il collocamento dà spazio ai privati*, Il Sole 24 Ore, 6 febbraio, 2003

Bonafede A., *La Fiat leader nel lavoro interinale grazie al Web*, in "Affari e Finanza", 28 febbraio 2002

Carabelli U., *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro? Il lavoro interinale in Italia ed in Europa*, in Liso F., Carabelli U., "Il lavoro temporaneo commento alla legge n. 196/97", Milano, Franco Angeli, 1999

Carcano M., Maiocchi S., Ghirardi L., *Motivazioni e speranza degli interinali. La ricerca di Parma*, in Quaderni di rassegna sindacale n. 2/2002

Cardoni, *La via italiana al lavoro temporaneo*, in "Riv. Giur. Lav.", 1998

Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL, n. 5, 2001

Carrieri M., *La temporaneità come regola e come problema. Note sul lavoro interinale*, in "Quaderni Rassegna Sindacale", n. 2, 2002

CIETT, *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*, "International Confederation of Private Employment Agencies", 2000.

CNEL, *Rapporto sul Mercato del Lavoro 1997-2001. Gli anni del cambiamento*, Roma, luglio 2002.

Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Milano, Angeli, 2001.

Consiglio S., Moschera L., Vitale L., *La Grande impresa del lavoro*, Il Sole 24 Ore, 2001.

Crora-Bocconi, *Un codice etico per il lavoro temporaneo*, paper, 2002.

De Luca Tamajo, *Lavoro interinale*, in AAVV, *Lavoro decentrato, interessi dei lavoratori, organizzazione delle imprese*, Bari, 1996

Del Boca A., Zaniboni A., *Il lavoro interinale è uno strumento efficace contro la disoccupazione?*, 1999. www.lex.unict.it.

Del Punta, *La fornitura del lavoro temporaneo nella legge n. 196/97*, in "Riv. It. Dir. Lav.", 1998,

European Commission, *Employment in Europe 2001. Recent trends and prospects*, "Office for Official Publications of the European Communities", Luxemburg, 2001.

Ferraro G., *La flessibilità in entrata*, in : Rivista Italiana di diritto del lavoro, n. 4, 2002

Formatemp, *Rapporto sulle attività formative nel 2001*, marzo 2002

Gambuzza, M., Maurizio, D., Rasera, M., *Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione*, in Regione Veneto, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche: rapporto 2002*, Milano, Angeli, 2002

Ghirardini P.G., Pellinghelli M., *I non disoccupati, Laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, Il Mulino, Bologna; 2000

Iacus S.M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società "no profit" di fornitura di lavoro temporaneo*, Paper, Mimeo, 2001.

Ichino, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel "muro" del divieto di interposizione*, in "Dir. Lav. Rel. Ind.", n. 3/97

Il Sole 24 Ore, *Interinale, conti in rosso*, 28 dicembre 2002.

Incagli L., Rustichelli E., (a cura di), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol "Strumenti e Ricerche", Milano, Angeli, 2002.

INPDAP, Rapporto annuale sullo stato sociale 2002

Istat, *Classificazione delle professioni*, 1991.

ISTAT, *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati*, 12 dicembre 2002, Mimeo.

Istat, *Rapporto annuale*, 2001

Istat, *Rilevazione trimestrale delle Forze di lavoro*, gennaio, 2002.

Leccese, Pinto, *Osservazioni in tema di lavoro temporaneo*, in Ghera (a cura di), *Occupazione e flessibilità*, Napoli, 1998

Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n.196/1997*, Milano, Franco Angeli, 1999.

Magatti M., Fullin G.,(a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *2° Rapporto di monitoraggio sulle politiche nazionali e del lavoro*, Angeli, Milano, n.1, 2001.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto di Monitoraggio sulla politica occupazionale e del lavoro 2003*, F. Angeli, Milano, 2003

Montanino A., Sestito P. (a cura di), *Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, ISFOL, Mimeo, 2002.

Nicolini, *Lavoro temporaneo*, Padova, 1998

Piazza M. *Le trentenni. Fra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Mondadori, 2003

Samek Lodovici M.; Semenza R., (a cura di), *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, 2001;

Saraceno C. *Le donne tra responsabilità lavorative e familiari*, in <http://www.lavoce.info> , 30-01-2003

Sbordone F., Castoldi R. , *Affittasi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità nell'utilizzo del lavoro interinale*. Esperienze in Emilia-Romagna, Angeli, Milano, collana IpL, 2002

Scarpelli F. *Il diritto del lavoro del governo Berlusconi*, in: Note Informative n.25, dicembre 2002, Servizi Legali della CGIL di Milano e della Lombardia.

Tiraboschi, *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite "agenzia" nell'ordinamento giuridico italiano: prime riflessioni sulla legge n. 196/97*, in "Dir. Rel. Ind.", n. 3/97

Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Torino, 1999; AA.VV, *Il diritto della flessibilità e dell'occupazione*, Padova, 2000.