

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Napoli

E

API Napoli

***Analisi della domanda e dell'offerta di "lavoro atipico"
nella provincia di Napoli***

giugno 2004

Il team di ricerca

Coordinamento della ricerca

Roberto Porciello

Supervisione scientifica

Giuseppe Leonello

Indagine desk e studi di caso aziendale

Giorgia dell'Aversano, Francesca Francese, Marcella Fusco, Serena Torres

Indagine Agenzie di lavoro interinale

Angela Di Micco, Paola Gallo, Angela Luongo

Indagine aziende della provincia di Napoli

Sonia Cerullo, Pier Luigi De Rosa

Interviste ai testimoni privilegiati

Massimo Varrone

Storie di vita professionali

Silveria Conte, Nadia Sgaramella

Riproduzione autorizzata citando la fonte

Parte prima: Il contesto di riferimento

INDICE

INTRODUZIONE.....	6
I RISULTATI DELL'INDAGINE.....	7
METODOLOGIA DELL'INTERVENTO	9
CAP. I - IL MERCATO DEL LAVORO PROVINCIALE.....	13
CAP. II - MODIFICHE E CONDIZIONI DEL NUOVO QUADRO NORMATIVO SUL LAVORO ATIPICO.....	20
II.1) LO SCENARIO DI RIFERIMENTO	20
II.2) IL LAVORO ATIPICO: ANALISI DI UN FENOMENO	25
II.3) OBIETTIVI DELLA RIFORMA E NUOVE TIPOLOGIE CONTRATTUALI.....	26
II.4) CLASSIFICAZIONE DELLE FIGURE CONTRATTUALI	28
II.5) L'EVOLUZIONE DEL LAVORO ATIPICO	34
II.6) IDENTIKIT DEL LAVORATORE ATIPICO TRA NORD E SUD.....	43
II.7) I COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI (COLLABORATORI A PROGETTO).....	49
II.8) LE COLLABORAZIONI: UN LAVORO PER LE DONNE.....	54
II.9) NON SOLO GIOVANI	56
II.10) IL LAVORO INTERINALE	60
II.11) CHI SONO GLI INTERINALI?	64
II.12) L'INTERINALE È DONNA?	70
II.13) IL LAVORO ATIPICO NEL MERCATO OCCUPAZIONALE DI NAPOLI E PROVINCIA	71
CAP. III - OPINIONI E COMMENTI DAL SISTEMA DEI TESTIMONI: IL LAVORO ATIPICO OPPORTUNITÀ O MINACCIA?.....	75
III.1) LE INTERVISTE AI TESTIMONI PRIVILEGIATI	83

Introduzione

Nel corso degli ultimi anni, il tema del lavoro atipico ha assunto un ruolo fondamentale all'interno del dibattito sulle trasformazioni del mercato del lavoro. Tuttavia, la mancanza di dati, soprattutto su scala locale, e l'imprecisione di quelli esistenti non permette, allo stato attuale, di definire in maniera univoca questo fenomeno. Per questo motivo, è opportuno affiancare alla riflessione e al dibattito nazionale percorsi di ricerca centrati sulle particolarità locali.

Lo scopo del presente lavoro è, quindi, definire e sviluppare un'analisi delle trasformazioni intervenute più di recente nel mercato del lavoro e nella disponibilità/richiesta di lavoro cosiddetto "atipico", nel territorio e nel sistema socioeconomico della provincia di Napoli, al fine di fornire all'insieme degli operatori imprenditoriali ed istituzionali interessati - in un'ottica di anticipazione dei fabbisogni - un approfondito strumento di conoscenza, relativo alle principali forme di lavoro atipico ed, in particolare, al "lavoro interinale", facilitando così l'incontro tra domanda e offerta di occupazione nel sistema locale (provinciale) di riferimento.

Il primo e più generale obiettivo della ricerca è stato, quindi, quello di realizzare una ricognizione - necessariamente "a maglie larghe" - delle caratteristiche e delle condizioni con cui le "nuove forme di lavoro" stanno diffondendosi. Quest'analisi, peraltro, potrà mettere a disposizione dei soggetti economici territoriali un criterio di lettura dei fenomeni ed un punto di orientamento, particolarmente utile in un momento in cui va emergendo una sempre più significativa attenzione - sul piano definitorio, normativo e contrattuale - nei confronti del lavoro "atipico", con l'ambizione e la prospettiva di ampliare le categorie e gli strumenti di valutazione e di intervento nel mercato.

Una ricostruzione precisa dell'incidenza e delle caratteristiche assunte da queste nuove forme di lavoro nel contesto locale delle PMI rappresenta, pertanto, un compito per il quale le informazioni disponibili si rivelano ancora sostanzialmente "lacunose" e non sistematiche - né talvolta sistematizzabili. Allo scopo di produrre risultati di indagine apprezzabili è stato, quindi, utile, dopo aver effettuato una ricostruzione del quadro generale, focalizzare l'attenzione restringendo l'analisi a quella forma di lavoro atipico - più strutturata - per la quale esistono organismi ed operatori incaricati di realizzare e governare l'incontro tra domanda e offerta: qual è appunto il "lavoro interinale".

Le nuove sfide economiche che le imprese devono fronteggiare, non possono non essere ricondotte sullo sfondo di un sistema sociale profondamente modificato anche relativamente al più recente passato, per effetto di un'intensa innovazione dei "mestieri", dei "saperi" e delle "relazioni" che caratterizza fortemente quest'ultimo decennio.

Indagare, pertanto, sullo stato e sulle prospettive occupazionali della provincia di Napoli richiede di prendere in considerazione, oltre alle condizioni economiche, anche quelle derivanti dal contesto socio-istituzionale. E' emersa, cioè, la necessità di realizzare un'indagine tesa a determinare un'interpretazione dinamica dei mutamenti del quadro socio-istituzionale, economico e delle forme di regolazione.

I risultati dell'indagine

I risultati conseguiti dall'intero percorso di indagine sono riconducibili a:

1. La costruzione di un sistema informativo in grado di evidenziare le caratteristiche e le prospettive della domanda e dell'offerta di "lavoro atipico" e, soprattutto, di mettere a fuoco le principali articolazioni "locali" con cui esso può essere meglio rappresentato.

Ciò risponde a diverse e significative finalità.

In primo luogo, la "comprensione" della dinamica della domanda e dell'offerta di lavoro interinale costituisce una premessa indispensabile per valutare gli andamenti ed i progressi realizzati nella determinazione delle precondizioni dello sviluppo occupazionale, nonché per selezionare potenzialità, bisogni e prospettive, a breve ed a medio termine, del sistema territoriale e socioeconomico di riferimento. Inoltre, un'adeguata "mappatura" di questa forma di lavoro può consentire di formulare giudizi efficaci e circostanziati in merito alle politiche di settore adottate, sottolineando la coerenza delle scelte rispetto alle necessità.

2. L'individuazione di un quadro, il più possibile analitico e particolareggiato, sia dei profili professionali disponibili che dei fabbisogni di abilità e competenze, rilevabili – attualmente e, soprattutto, in prospettiva - nell'ambito del sistema provinciale di lavoro, flessibile e interinale, così da consentire di identificare soluzioni coerenti ed efficaci per favorire l'incontro tra domanda e offerta su scala locale.

3. La realizzazione di una analisi di scenario per la successiva progettazione di interventi formativi mirati che possano integrare il gap tra l'offerta e la domanda di professionalità in ambito locale e la realizzazione di attività didattiche (seminari e workshop) in raccordo con le esigenze e le sensibilità espresse dalla Camera di Commercio della Provincia di Napoli, anche attraverso il sistema degli Enti Camerali.

Metodologia dell'intervento

L'intervento si è quindi articolato nei seguenti step logici:

✍✍* **Analisi di scenario della domanda di lavoro "atipico" ed analisi strutturale della domanda di lavoro interinale espressa dalle aziende della provincia di Napoli*

Pur nei limiti imposti dalla disponibilità ancora "frammentaria" e "discontinua" di informazioni, l'analisi ha contribuito a sistematizzare il quadro più articolato e più aggiornato possibile circa la consistenza, la diffusione e la distribuzione (per settori e forme contrattuali) dell'occupazione regolare "atipica" nel sistema produttivo e socioeconomico della provincia, mettendo in evidenza le condizioni e le fattispecie più "dinamiche" dal punto di vista della domanda di lavoro effettivamente "realizzata" dalle piccole e medie imprese locali.

L'analisi strutturale è stata poi finalizzata alla ricostruzione di un quadro rappresentativo della domanda della tipologia prevalente di lavoro "atipico": il lavoro interinale, nella provincia di Napoli, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese. Quadro non ricavabile da altre fonti e, dunque, desumibile solo attraverso la realizzazione di una specifica indagine statistica ad-hoc. Il valore aggiunto di quest'indagine, oltre allo sforzo di proporre una descrizione articolata per settori produttivi ed aree territoriali, è rappresentato anche dalla capacità di cogliere in maniera diretta la domanda esplicita di figure professionali espressa dalle aziende della provincia ricostruendo, al tempo stesso, una prima mappa delle qualifiche professionali presenti.

L'indagine strutturale ha analizzato, quindi, i seguenti temi:

- ✍✍* il quadro generale della domanda di "lavoro atipico" in ambito provinciale
- ✍✍* la dinamica recente dei movimenti (in entrata e in uscita) che hanno caratterizzato la struttura del lavoro e dell'occupazione nelle aziende della provincia;
- ✍✍* l'utilizzo di lavoro interinale nel biennio precedente, i motivi che lo hanno determinato, i periodi di utilizzo, i profili utilizzati, ecc.;
- ✍✍* la conoscenza e le opinioni sul concetto di "lavoro interinale";
- ✍✍* i fabbisogni attuali di lavoro "interinale" nelle aziende, in termini quantitativi e qualitativi e secondo i profili principali richiesti;
- ✍✍* i programmi di utilizzo di lavoro "interinale" per il biennio successivo ed i budget dedicati;
- ✍✍* le esigenze di formazione per l'inserimento di personale, distinguendo per profili, ruoli e forme contrattuali.

Le esigenze informative appena indicate sono state soddisfatte attraverso un sistema integrato di ricerche quantitative e qualitative, che hanno permesso di definire un quadro completo ed esaustivo del fenomeno in oggetto.

La costruzione del modello di rilevazione dei fabbisogni di lavoro "interinale" si è basata, pertanto, sul contenuto e sul disegno di adeguati strumenti di rilevazione:

☞ i questionari strutturati adottati nelle fasi quantitative,

☞ i questionari motivazionali e i Focus Group per le fasi qualitative.

Le fasi di indagine sono state condotte su un campione rappresentativo di aziende operanti nella provincia di Napoli, suddivise per settori e "fasce dimensionali"

☞☞ **Analisi dell'offerta di lavoro interinale**

Tale fase ha avuto l'obiettivo di censire il potenziale complessivamente disponibile, i flussi effettivamente realizzati e le principali figure professionali che hanno contrassegnato, nell'ultimo triennio, l'offerta di lavoro "interinale" nel territorio provinciale.

Anche in questo caso, naturalmente, l'analisi ha esaminato dotazioni e disponibilità dell'offerta di "lavoro atipico" complessivamente presente nel sistema locale, verificando le fonti esistenti (ISTAT e INPS), ricorrendo a informazioni "derivate" da prime elaborazioni indirette, sollecitando e stimolando, ove possibile, la sistematizzazione e la fornitura di dati attualmente "dispersi" o "nascosti".

Per l'effettuazione del censimento, la rilevazione è stata sviluppata attraverso le seguenti fasi:

☞ analisi documentale presso gli organismi di lavoro temporaneo negli ultimi tre anni.

☞ classificazione dei percorsi formativi e di carriera per settori e per figure professionali;

☞ individuazione, ove possibile, dei principali profili professionali "impegnati" e descrizione delle caratteristiche prevalenti in termini di saperi, di cultura, di relazioni, di professionalità in senso stretto.

In questa fase, si è proceduto ad effettuare, sostanzialmente, la "mappatura" delle strutture che offrono lavoro interinale con l'individuazione delle figure professionali in uscita e delle relative "caratteristiche" quantitative e qualitative.

D'altra parte, il mercato del lavoro "a tempo" richiede, per sua stessa natura, la mediazione di agenzie e di organismi specificamente incaricati di determinare, assistere ed orientare l'offerta. Pertanto, l'obiettivo di riportare "a sistema" i principali elementi quali-

quantitativi del lavoro interinale – disponibile e realizzato - nella provincia di Napoli, si è basato sull'analisi di un insieme relativamente circoscritto e specializzato di interlocutori.

A tal fine si è proceduto alla rappresentazione dell'organizzazione de:

- ✍ i soggetti che operano sul territorio;
- ✍ la tipologia e gli ambiti di intervento;
- ✍ le figure professionali in uscita da ciascuna struttura.

✍✍10 studi di caso su realtà imprenditoriali della provincia

Per meglio analizzare caratteristiche, dinamiche e bisogni di tali soggetti, sono stati realizzati, inoltre, analisi in profondità su realtà imprenditoriali significative all'interno dei settori individuati come rilevanti.

Successivamente alla rilevazione sul campo è stata svolta, quindi, la fase di analisi che è consistita nella descrizione dell'esperienza attraverso la sistematizzazione dei dati rilevati e la loro interpretazione.

✍✍10 "studi di vita professionale" su lavoratori "a tempo"

Allo stesso scopo sono state realizzate interviste in profondità a lavoratori "a tempo"; utile approccio alla ricostruzione di percorsi di carriera e di acquisizione delle competenze professionali. Basandosi sulla biografia e sull'elaborazione dell'esperienza, è stato possibile individuare, infatti, i momenti salienti che rappresentano il passaggio da una fase all'altra dei percorsi di carriera e, cosa ancora più utile, descrivere le attuali modalità di erogazione della prestazione professionale, il superamento dei confini verso altre tipologie di competenza o verso mestieri limitrofi e/o totalmente nuovi.

La ricostruzione della storia di vita professionale consente di lasciare sullo sfondo l'organizzazione e il processo di lavoro per focalizzarsi, invece, sulla figura professionale, portando alla luce, attraverso il racconto dell'esperienza vissuta dal soggetto, sia gli elementi della biografia personale, indispensabili a ricostruire il profilo professionale indagato, sia il portato di competenze accumulato con le sue peculiarità e i suoi deficit.

✍✍**Elaborazione di un quadro di sintesi delle potenzialità e dei vincoli emergenti dall'analisi del "mercato" e valutazione delle necessità più stringenti sul versante delle politiche di sostegno e formative.**

A conclusione dello studio delle caratteristiche e delle condizioni di funzionamento e di organizzazione che contraddistinguono, alla scala territoriale individuata, la diffusione e la qualità delle forme di lavoro "atipico" su cui, in particolare, si è concentrato il progetto - il lavoro "interinale" - questa fase si è proposta di "combinare" le principali risultanze dell'analisi e di verificare fattibilità e contenuti degli interventi necessari per diminuire gli "attriti", migliorare lo "scambio" di informazioni, accrescere l'efficacia e le "prospettive" di successo (da entrambi i lati) della ricerca di lavoro.

In particolare, l'obiettivo di questa sezione è costituito dall'elaborazione di un documento sui principali profili professionali emergenti, con previsione quinquennale, nell'insieme "ristretto" del mercato del lavoro provinciale "coperto" dall'analisi e sul corrispondente sistema di competenze indispensabili per realizzare uno sviluppo equilibrato e coerente del settore, corredato – ove possibile - da percorsi formativi specifici, profili, ruoli organizzativi.

In altre parole, lo scopo non è tanto quello di tracciare uno scenario dell'esistente, quanto di effettuare una sorta di "benchmarking" sulle *tendenze evolutive dei sistemi professionali*, "elaborando la domanda" e definendo verso quali competenze potrebbe risultare più conveniente orientare l'investimento formativo e l'offerta, in modo da sostenere lo sviluppo dei diversi contesti produttivi e costruire, in essi, il futuro più auspicabile.

Cap. I - Il mercato del lavoro provinciale

I segnali provenienti, anche per gli anni più recenti (2002), dal mondo del lavoro nella provincia di Napoli non sono certo dei più confortanti. Nel complesso, infatti, su una *popolazione* (con più di 15 anni) di circa 2,5 milioni di abitanti, gli *occupati* rappresentano appena il 33,1% del totale ed il livello complessivo della *disoccupazione* si attesta ancora al 24,7% della *forza lavoro*. Quest'ultima componente, poi, risulta essere sensibilmente superiore (+119.000 unità) rispetto alla quota di individui in età lavorativa che si mantiene al di fuori del mercato del lavoro, ma nettamente inferiore (-298.000 unità) rispetto a quella quota di popolazione complessivamente contrassegnata come "non forze di lavoro".

Tab. 1.I Popolazione per posizione nei confronti del mercato del lavoro

Province	Forze di lavoro			Non forze di lavoro			Popolazione
	Occupati	Personе in cerca di occupazione	Totale	In età lavorativa (15-64 anni)	In età non lavorativa	Totale	
Avellino	150	24	174	118	67	185	359
Benevento	100	14	115	70	47	117	232
Caserta	239	69	308	300	88	388	696
Napoli	826	271	1096	977	417	1394	2490
Salerno	329	63	392	347	152	499	891
Regione Campania	1644	441	2085	1812	772	2584	4669

Fonte: ISTAT

L'elevato indice di disoccupazione di quest'area, corrispondente al quinto maggior valore del Paese, nonché al più alto di tutta la regione Campania, denuncia una situazione di evidente criticità, soprattutto se confrontato con la disoccupazione media nazionale che, con il suo 9,02%, si dimostra sensibilmente inferiore (circa 16 punti percentuali in meno).

E' da notare, inoltre, che l'alto livello di disoccupazione della provincia di Napoli ancora si associa ad un tasso di partecipazione al mercato del lavoro relativamente modesto: in quest'area, infatti, la quota di "popolazione attiva" corrisponde soltanto al 52,8% del totale dei residenti in età da lavoro. Quali che siano gli eventuali fattori che hanno determinato l'abbassamento del tasso di attività in quest'area, risulta prioritario precisare che, se il livello di partecipazione al mercato del lavoro non fosse scoraggiato dalla debolezza della domanda

o dalle sue caratteristiche strutturali, si assisterebbe, nelle attuali condizioni, ad un ulteriore e più drammatico incremento del tasso di disoccupazione.

Peraltro, l'immagine più recente della situazione del mercato del lavoro regionale mostra con molta evidenza una condizione di forte squilibrio e disomogeneità tra le varie province campane: rispetto a Salerno, Avellino e Benevento, i cui valori di disoccupazione si attestano rispettivamente al 16,1%, al 13,7% e al 12,2%, l'area napoletana registra, infatti, uno scarto pari a 8-12 punti percentuali in più, presentando dinamiche conformi solo a quelle della provincia di Caserta, dove il tasso di disoccupazione raggiunge il 22,4% delle forze di lavoro (2,3 punti in meno rispetto a Napoli) e la percentuale di occupati rispetto al complesso dei residenti è pari al 34,3% (un solo punto percentuale in più rispetto a Napoli).

Tab. 2.I Tassi di disoccupazione nella Regione Campania

Province	Tasso di disoccupazione	% occupati
Avellino	13,7%	41,8
Benevento	12,2%	43,1
Caserta	22,4%	34,3
Napoli	24,7%	33,1
Salerno	16,1%	36,9
Regione Campania	21,1%	35,2

Fonte: ns elaborazione su dati ISTAT

Nell'arco temporale 1993-2002 il *tasso di disoccupazione* nella provincia di Napoli ha mostrato *dinamiche leggermente diversificate*: un aumento pronunciato, pari a 6,7 punti percentuali, caratterizza gli anni 1993-1997 (in quest'ultimo anno il tasso di disoccupazione raggiunge un valore eccezionalmente elevato, pari al 29,2%); un deciso calo, pari a 4,5 punti percentuali, contraddistingue, al contrario, gli ultimi anni. Complessivamente, comunque, *l'indice ha fatto registrare un incremento pari ad oltre 2 punti percentuali*, mostrando, per l'anno finale, uno scostamento tra il suo valore (24,7%) e il corrispettivo regionale (21,1%) superiore a 3 punti percentuali.

Questo quadro, peraltro, non cambia sostanzialmente nemmeno considerando le più recenti elaborazioni della SVIMEZ che pure hanno registrato, in particolare per il 2001, una ripresa sostenuta e generalizzata dell'occupazione. Infatti, nonostante la crescita degli occupati che, anche in provincia di Napoli, fa registrare un incremento pronunciato (superiore

alle 16.000 unità) - corrispondente a una decisa flessione del tasso di disoccupazione (che scende al 26,4%) – la condizione del mercato del lavoro provinciale sembra addirittura peggiorare in termini relativi.

Tab. 3.I Tassi di disoccupazione (popolazione oltre i 15 anni in migliaia di unità)

Provincia di Napoli						
Anni	Occupati	Persone in cerca di occupazione	Totale forze di lavoro	Popolazione	% occupati	Tasso di disoccupazione
1993	797	232	1.029	3.042	26,2	22,5
1994	781	264	1.045	3.050	25,6	25,3
1995	722	292	1.014	3.014	24,0	28,8
1996	725	279	1.004	2.408	30,1	27,8
1997	747	308	1.055	2.443	30,6	29,2
1998	764	308	1.073	2.462	31,0	28,7
1999	776	299	1.075	2.487	31,2	27,8
2000	778	302	1.080	2.489	31,3	28,0
2001	794	284	1.079	2.498	31,2	26,3
2002	826	271	1.096	2.490	33,1	24,7

Regione Campania						
Anni	Occupati	Persone in cerca di occupazione	Totale forze di lavoro	Popolazione	% occupati	Tasso di disoccupazione
1993	1.602	386	1.988	5.643	28,4	19,4
1994	1.582	434	2.016	5.680	27,9	21,5
1995	1.503	507	2.010	5.705	26,3	25,2
1996	1.483	508	1.991	4.522	32,8	25,5
1997	1.494	520	2.013	4.539	32,9	25,8
1998	1.526	507	2.033	4.568	33,4	24,9
1999	1.549	482	2.031	4.624	33,5	23,7
2000	1.559	485	2.044	4.640	33,6	23,7
2001	1.593	462	2.055	4.657	34,2	22,5
2002	1.644	441	2.085	4.669	35,2	21,1

Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

In primo luogo, il “dualismo” che caratterizza l’evoluzione del sistema appare, se possibile, ancora più accentuato, con un allontanamento più grave e più ampio del territorio

provinciale rispetto alle aree "forti" del paese. Inoltre, in una situazione in cui i disoccupati di Napoli equivalgono ancora al valore totale di tutto il Nord-ovest italiano, il nuovo (e migliore) tasso di disoccupazione porta la provincia dal 6° al 2° posto della graduatoria dei territori con i più alti livelli di disoccupazione e, dunque, rende più evidente lo squilibrio strutturale ed il ritardo che contraddistingue il sistema economico e produttivo dell'area.

Ulteriori spunti di riflessione – utili a comprendere la centralità del problema della disoccupazione nell'area in esame – provengono, poi, dall'analisi dei dati relativi ai *cittadini, italiani e stranieri, iscritti alle liste di collocamento*, in cui rientrano non solo i disoccupati veri e propri (quelli che hanno perso il posto di lavoro), ma anche le persone in cerca di prima occupazione, nonché quella parte di popolazione che si dichiara disposta a svolgere un'attività lavorativa (pensionati, casalinghe etc.). A tal proposito, dunque, va precisato che su un totale di circa *668 mila persone iscritte*, di cui il 32,8% in età inferiore ai 25 anni, la *percentuale dei disoccupati* si attesta intorno al 67%, "penalizzando" in particolar modo la popolazione maschile che, con un valore pari al 38,4%, presenta uno scostamento dal corrispondente valore femminile (28,6%) di circa 10 punti percentuali.

Tab. 4.I Cittadini italiani e stranieri iscritti alle liste di collocamento

Province	Totale iscritti		Di cui disoccupati		Iscritti di età inferiore ai 25 anni	
	MF	di cui: Maschi	MF	di cui: Maschi	MF	Di cui: Maschi
Caserta	199.936	110.852	106.340	66.275	69.045	37.470
Benevento	53.708	24.103	22.997	11.667	17.243	8.305
Napoli	667.529	338.185	224.466	129.961	219.199	112.068
Avellino	68.383	30.073	32.380	15.875	26.048	11.819
Salerno	202.142	99.896	107.552	57.754	65.262	31.926
Regione Campania	1.191.698	603.109	493.735	281.532	396.797	201.588

Fonte: Ministero del Welfare

Per portare ad una prima conclusione l'analisi del mercato del lavoro, risulta opportuno valutare, a questo punto, la distribuzione dell'occupazione nei vari settori di attività economica e tra le varie province della regione.

Dall'analisi della struttura dell'occupazione regionale, infatti, si evince con tutta chiarezza, come l'area napoletana rappresenti ancora oggi il principale termine di riferimento

ed il maggiore polo di aggregazione della domanda di lavoro: nella provincia capoluogo, infatti, si concentra circa la metà (50,2%) dell'occupazione complessiva dell'intera Campania e, soprattutto, una quota straordinariamente elevata degli occupati nella trasformazione industriale (52%) e nelle altre attività diverse dal commercio (53%).

Tuttavia, le dinamiche dell'occupazione nell'arco temporale 1993-2002, mostrano dati generalmente negativi non solo nel settore agricolo, dove la quota dell'occupazione registra una perdita pari a circa 14.000 unità, ma anche in quello industriale (- 28.000 occupati), dove, però, il volume della forza lavoro occupata rimane comunque particolarmente elevato, soprattutto nell'ambito della "trasformazione".

In termini generali, la flessione dell'occupazione industriale va verosimilmente collegata con la presenza di intensi processi di *terziarizzazione* che, in termini quantitativi, si sono tradotti in un incremento occupazionale di circa 12.000 unità; ciò significa che in quest'area il maggior contributo alla creazione di nuovi posti di lavoro proviene quasi esclusivamente dal settore dei *servizi*, dove si registra la presenza di una quota di occupazione che, con il suo 73%, rappresenta il settimo valore più alto di tutto il Mezzogiorno.

Un ruolo del tutto marginale nel sistema economico della provincia di Napoli occupa, al contrario, il settore agricolo che, con una quota di occupazione pari al 2,7% del totale, finisce per collocarsi notevolmente al di sotto del valore medio complessivamente raggiunto in Regione (6,4%).

Tab. 5.I Occupati in complesso (dipendenti ed indipendenti) per settore di attività economica

Valori assoluti								
Province	Agricoltura	Industria			Altre attività		Totale	Totale %
		Totale*	Di cui trasformazione	Di cui costruzioni	Totale	Di cui commercio		
Avellino	11	48	30	16	91	22	150	9,1
Benevento	23	18	10	8	59	15	100	6,1
Caserta	18	60	31	26	161	31	239	14,5
Napoli	22	201	121	73	603	139	826	50,2
Salerno	31	74	42	31	224	54	329	20,1
Regione Campania	105	401	234	154	1.138	261	1.644	100

Fonte: ISTAT (dati in migliaia)

* Sono comprese anche le industrie elettriche, del gas e dell'acqua.

In definitiva, l'insieme delle considerazioni fin qui avanzate riflette, in maniera abbastanza evidente, l'immagine di un sistema economico e produttivo fortemente orientato verso il settore industriale e soprattutto terziario, nonché ancora oggi drammaticamente caratterizzato dal protrarsi e dall'aggravarsi di una condizione di forte squilibrio tra domanda ed offerta di lavoro che, evidentemente, nessuna delle politiche "settoriali" o di "sviluppo" intraprese nell'area, è sinora riuscita a modificare in profondità.

A questo riguardo, anche l'esame delle diverse forme di flessibilità e di "atipicità" – su cui si è puntato molto, soprattutto negli ultimi anni – non sembra far emergere risultati "strutturalmente" apprezzabili.

Se da un lato, questa considerazione sicuramente risente della particolare condizione (di perdurante stagnazione) che contraddistingue da tempo il ciclo economico nazionale ed al cui interno – tipicamente - le forme di occupazione flessibile si adeguano più rapidamente (e, dunque, si ritraggono) in relazione allo stato "debole" della congiuntura, dall'altro essa è anche il risultato di fattori e fenomeni senz'altro "specifici" del mercato e dell'occupazione nell'intero Mezzogiorno.

In primo luogo, la domanda di lavoratori "interinali" – in crescita in tutto il Paese – rappresenta una modalità decisamente "preferita" e più sostenibile nelle aree più forti del sistema economico, nelle quali è maggiore la concentrazione di attività e di industrie e dove l'iniziativa economica può contare, insieme, su una maggiore redditività delle risorse impiegate e su una più elevata produttività del lavoro. All'opposto, nella situazione "problematica" in cui continua ad operare l'apparato imprenditoriale ed economico del Sud, i margini – e le opportunità - per "investire" in flessibilità si dimostrano straordinariamente minori e sicuramente molto più episodici.

Alla fine, le regioni meridionali realizzano, complessivamente, all'incirca il 14% di tutto il volume di lavoro interinale del Paese (meno della metà del corrispondente valore della sola Lombardia) e, in questo quadro, la Campania rappresenta meno del 3% del totale, contro il 4,7% della Puglia.

Inoltre, ad ulteriore conferma dell'ipotesi secondo cui le forme di flessibilità del lavoro non sembrano disporre – almeno nelle regioni più in ritardo del Paese – di un potenziale "competitivo" autonomo, in grado di favorirne la diffusione e sollecitare l'occupazione regolare, si consideri che anche il part-time ed il tempo determinato, dopo un periodo di continua espansione, hanno improvvisamente invertito il trend, mostrando, nel 2001, tassi negativi di crescita.

Il mercato del lavoro meridionale – e, quindi, anche quello regionale e provinciale – appare, così, ancora molto “condizionato” da comportamenti e priorità che non lasciano spazio, o restringono in ambiti molto limitati, l’impiego di soluzioni innovative e flessibili per “agevolare” la domanda di lavoro da parte delle imprese. In altri termini, alla base di un ricorso tanto modesto alla “atipicità” da far concludere che, appunto, nel Sud soltanto un occupato su dieci può essere ricondotto all’insieme variegato dell’occupazione “flessibile”, si ritrovano, sostanzialmente, tre fenomeni.

Innanzitutto, l’occupazione meridionale – ed, in particolare, la domanda di lavoro “standard”, riconducibile alle forme “tipiche” di impiego, a tempo pieno e indeterminato – è sembrata “spinta”, in maniera più immediata ed evidente fino (ed oltre) il 2001, dalle condizioni del ciclo economico generale e, soprattutto, da una certa maggiore “inerzia” con la quale le fasi “espansive” della congiuntura si trasmettono, nel Mezzogiorno, ai **settori tradizionali, “protetti” e meno esposti alla concorrenza internazionale.**

Più in dettaglio, poi, la domanda di lavoro ha avuto in queste regioni un’accelerazione, sicuramente non secondaria, derivante anche da una consistente ripresa del settore delle Costruzioni (+7,5% nel Mezzogiorno e in Campania, fra 2000 e 2001) e dalla possibilità di conciliare i maggiori fabbisogni di risorse con **incentivi e strumenti per ridurre o contenere i costi.** In assoluto, infatti, tutto il Sud - e, dunque, anche e soprattutto l’area più organizzata, emersa e strutturata del suo sistema produttivo – continua ad apparire decisamente più “sensibile” alle politiche “dirette” di sostegno della domanda di lavoro (attraverso sgravi contributivi e credito d’imposta), rispetto ad interventi “mirati”, invece, a rendere più elastiche le condizioni di erogazione delle prestazioni e di uscita dal mercato.

Inoltre, come è ben noto, il Mezzogiorno (e la Campania) primeggia nell’**irregolare**, vale a dire in quella molteplicità di forme e di “gradi” attraverso cui l’attività economica “sommerge” il lavoro (in tutto o in parte), rende “irricoscibile” la produzione e i redditi, controlla in piena libertà costi e organizzazione delle risorse. Uno “spazio” di flessibilità assoluta che raggiunge il 23% della domanda complessiva di lavoro, interessando praticamente tutti i settori, e che, nell’ultimo periodo, è andato addirittura aumentando (dal 14,5% al 15% dell’occupazione, in Italia) per effetto esclusivo di un ricorso ancora più intenso e diffuso nelle sole regioni meridionali.

In definitiva, una familiarità ed una consuetudine al “lavoro irregolare” così estesa - che raggiunge, in Campania, il 25,3% dell’intero ammontare di “risorse” impiegate nella produzione - rappresenta, di per sé, un fattore di “redditività” difficilmente comparabile

rispetto ad altre possibili soluzioni e, quindi, un elemento che “spiazza” tanto gli strumenti ordinari di controllo dei costi quanto le misure per la flessibilità.

Cap. II - Modifiche e condizioni del nuovo quadro normativo sul lavoro atipico

II.1) Lo scenario di riferimento

L'evoluzione della situazione economica, l'insufficiente crescita occupazionale, e soprattutto la rigidità del mercato del lavoro, hanno alimentato in Europa, a partire dagli anni Novanta, il dibattito relativo all'utilizzo delle misure di flessibilizzazione come strumenti per la promozione di occupazione. Analizzando la fattibilità delle politiche di riduzione della disoccupazione e di sviluppo, nonché considerando i vincoli rigorosi imposti alla spesa pubblica dal patto di stabilità, ci si rende conto che i tradizionali strumenti di derivazione keynesiana, basati sull'espansione della domanda aggregata non sono più utilizzabili. Si viene a creare, in questo modo, uno scenario per cui, non potendo più agire sulla domanda di lavoro per aumentare l'occupazione, è necessario intervenire sull'offerta, con l'obiettivo di adattarla e renderla maggiormente compatibile con la domanda.¹ Questa vincolante consapevolezza si è concretizzata nell'adozione di politiche volte a garantire una rapida diversificazione delle condizioni di lavoro e di occupazione, prospettando un veloce adeguamento della forza lavoro alle variazioni della domanda. Il risultato di tali processi è stata la progressiva modificazione della regolazione del lavoro in tutti i paesi europei, tra cui l'Italia, che ha comportato il riconoscimento e la normazione delle modalità “atipiche” d'inserimento, così chiamate per distinguerle dalle modalità “tipiche” del lavoro dipendente, a tempo indeterminato e a orario pieno.² La ristrutturazione in atto dei rapporti di lavoro ha imposto, in questo modo, una revisione dei modelli interpretativi e dei meccanismi di funzionamento dei mercati, nonché sollecitato una riorganizzazione profonda delle dinamiche d'incontro tra domanda e offerta di lavoro. La Commissione Europea, nell'ambito del piano comunitario di rinnovamento, ha indicato come obiettivo vincolante per tutti i paesi membri la creazione entro il 2005 di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente, capace di incrementare le occasioni di occupazione, garantendo a tutti un facile accesso al mondo del lavoro. I suddetti obblighi comunitari di coesione economica e sociale impongono l'adozione e la realizzazione di

¹ Lavoro atipico e Servizi per l'impiego_ Monografia sul mercato del lavoro_ n 12/2003_ Isfol

² Lavoro atipico e Servizi per l'impiego_ Monografia sul mercato del lavoro_ n 12/2003_ Isfol

politiche del lavoro finalizzate al riequilibrio territoriale e alla crescita occupazionale. I Governi sono, per questo, chiamati nei prossimi anni ad una operazione di modernizzazione dei rapporti di lavoro finalizzata al raggiungimento entro il 2010 di un tasso comunitario di occupazione pari al 70%.

Alla luce di quanto esposto, si impone quindi una riflessione sulle capacità del nostro quadro giuridico-istituzionale di cogliere la trasformazione in atto, facendo proprie le indicazioni comunitarie. Il mercato italiano, infatti, necessita di interventi correttivi strutturali volti ad eliminare quegli ostacoli normativi e organizzativo/culturali che ancora oggi impediscono o comunque limitano l'utilizzo di quelle forme e tipologie contrattuali capaci di rendere maggiormente elastico l'incontro tra forza lavoro e domanda. Accogliendo, così, le spinte alla modernizzazione fissate nella Strategia Europea per l'occupazione, il Governo italiano ha (Doc. di programmazione economica e finanziaria 2003 – 2006) adottato una policy che indica una serie di obiettivi quantitativi, prevedendo di raggiungerli entro il 2005:

?? **crescita del tasso di occupazione totale al 58,5%**

?? **crescita del tasso di occupazione femminile al 46%**

Sulla spinta di queste prescrizioni e di questi impegni, l'Italia negli ultimi anni ha messo in campo politiche volte alla flessibilizzazione del mercato del lavoro con l'introduzione di forme contrattuali atipiche, che hanno conosciuto in tempi brevi una grande diffusione. Il processo di restyling del sistema è proseguito, poi, con l'introduzione e l'integrazione di nuovissime forme di atipicità (Legge Biagi). Proprio nel tentativo di contrastare i fattori di debolezza strutturale della nostra economia, il Parlamento Italiano il 5 febbraio 2003 ha approvato definitivamente la legge Biagi che delega il Governo in materia di occupazione e di mercato del lavoro. La legge (14 febbraio 2003, n.30) entrata in vigore il 13 marzo, contempla un insieme di interventi volti congiuntamente alla realizzazione di una riforma organica del mercato e alla gestione ottimizzata del prepotente mutamento in atto nei rapporti economici e sociali.

Ancor prima di analizzare a fondo le trasformazioni indotte dalla riforma e le relative modalità di attuazione, nonché considerare le nuove tipologie contrattuali introdotte dal provvedimento, è necessaria una riflessione sulle specificità espresse dal contesto occupazionale italiano rispetto a quello europeo. La condizione attuale del mercato italiano continua, infatti, ad essere caratterizzata da un rilevante impulso verso l'innovazione e la trasformazione delle modalità di inserimento e di occupazione che, da un lato determina una spinta alla modernizzazione e, dall'altro rende ulteriormente visibili le incoerenze territoriali

esprese dal paese. I processi in atto hanno portato in Italia alla nascita di nuove forme contrattuali e di un quadro normativo che istituzionalizza e riconosce giuridicamente il lavoro atipico come strumento capace di creare sviluppo e crescita occupazionale. A questo riguardo, secondo quanto indicato dall'IRES in un Rapporto firmato per Nidil e Cgil, l'introduzione delle forme di lavoro flessibile ha fornito un contributo rilevante alla crescita dell'occupazione negli ultimi anni³. Il parziale riassorbimento della disoccupazione, che si è osservato in Italia e in molti paesi d'Europa, si è tradotto quindi in un aumento dei lavori atipici che, tuttavia, in molti casi si dimostra ampiamente "fittizio", poiché corrisponde alla metamorfosi della disoccupazione di massa di tipo tradizionale in una nuova forma di mancanza di lavoro: **la precarietà occupazionale**.⁴

In generale possiamo considerare l'aumento dei cosiddetti lavori atipici come espressione dell'espansione dei modelli di flessibilità del lavoro. Tale processo di avanzamento dell'atipico necessita di una contestualizzazione a livello locale, non esprimendosi allo stesso modo nei diversi paesi europei. Per quanto riguarda l'Italia, i dati ufficiali mostrano che l'incidenza dei lavori atipici risulta essere ancora relativamente modesta rispetto alle cosiddette "realità occupazionali estreme", le quali fanno registrare un'incidenza dei lavori part-time e a termine (interinali) pari rispettivamente al 41% in Olanda e al 26% in Spagna. In Europa, gli occupati a tempo parziale sono quasi il 18% del totale, mentre in Italia la loro incidenza è appena superiore all'8% (dato aggiornato al 2003_ Monografie Ires); mentre il lavoro interinale (a tempo parziale o pieno) incide solo per il 7,5% contro l'11,4% della media europea. Il nostro paese continua, quindi, a manifestare una certa diffidenza di natura politica nei confronti delle forme alternative d'inserimento, anche se negli ultimi anni il tasso di incremento dell'atipico risulta in media superiore a quello europeo. Tra il 1997 e il 2000 il lavoro atipico è aumentato in misura nettamente superiore a quello standard, al punto che l'occupazione dipendente full-time è cresciuta solo dell'1%, mentre il lavoro temporaneo e part-time sono aumentati entrambi del 26%⁵. Tale tendenza affermativa ratifica l'esistenza di una correlazione positiva – al di là dei contenuti di stabilità e/o precarietà della "nuova" domanda di lavoro - tra misure di flessibilità e aumento dell'occupazione, confermando l'ipotesi secondo cui il ritmo di espansione dell'occupazione sembra realizzarsi soprattutto grazie all'introduzione negli ultimi cinque anni di quegli

³ IRES_ Rapporto per Nidil – Cgil_ gennaio 2002

⁴ Lavoro atipico e servizi per l'impiego_ Monografia sul mercato del lavoro_ Ires 2003

⁵ IRES_ Rapporto per Nidil – Cgil_ gennaio 2002

elementi di flessibilità che hanno consentito la creazione di oltre 1,5 milioni di nuovi posti di lavoro.⁶

A questo riguardo, però, è necessario porsi il problema di quanto “questi nuovi posti di lavoro” rappresentino un'azione di abbattimento reale dei livelli della disoccupazione o, al contrario, occultino ingannevolmente il fenomeno della precarietà. In realtà ci troviamo di fronte, non solo in Italia, ad una nuova figura di disoccupato che non è più alla ricerca di una prima, ma di una seconda o terza occupazione. Nel nostro paese, come nel resto d'Europa, la disoccupazione è stata negli ultimi decenni in prevalenza giovanile, composta cioè da giovani alla ricerca di un primo lavoro. Eppure per la prima volta e in virtù dell'avvento della flessibilità, negli ultimi 4 o 5 anni questa tendenza si è invertita: cominciano a diminuire i soggetti in cerca di prima occupazione ed aumentano i disoccupati con esperienza lavorativa alle spalle⁷.

Ciò nondimeno, a dispetto della positiva relazione tra crescita occupazionale e diffusione di forme atipiche d'inserimento, il nostro paese continua a scontare un pesante ritardo rispetto a tutti gli altri paesi europei, con un tasso di occupazione che nel 2002 è ancora al 55,4%. Il dato è motivato dall'esistenza di quelle che l'Ires ha definito “le due Italie”. Una con tassi reali di disoccupazione piuttosto modesti, e l'altra (Italia Meridionale) con tassi notevolmente più alti. Il gap tra le due realtà occupazionali condensa in sé la particolarità del mercato italiano ed il ritardo accumulato nel raggiungimento degli obiettivi fissati dall'UE nell'attuazione di quelle riforme volte - più che alla flessibilizzazione del mercato del lavoro - allo sviluppo occupazionale.

La storica apatia del mercato italiano, seppur ridottasi negli ultimi anni, viene confermata ulteriormente se rapportata ai dati registrati dall'Istat sull'andamento del mercato del lavoro. Secondo quanto riportato nelle Rilevazioni Trimestrali di Aprile 2003, malgrado l'occupazione sia cresciuta dell'1,4% con un aumento di 301 mila unità rispetto al 2002, e sebbene il tasso di disoccupazione sia calato finalmente sotto la soglia del 9%, attestandosi al 8,9% contro il 9,2% di Aprile 2002, persiste una frattura territoriale tra Nord e Sud che sembra cronicizzarsi⁸. Il principale responsabile del *gap* italiano rispetto alle medie occupazionali europee, continua ad essere il Mezzogiorno: laddove le regioni del Nord-Est si avvicinano alla piena occupazione, l'incidenza dei disoccupati nel Mezzogiorno sul totale nazionale è ormai pari al 60%. Conseguentemente, il raggiungimento nel 2005 degli obiettivi

⁶ Lavoro, la ripresa continua_ dal Sole 24 ore_ Articolo del 30/06/03

⁷ Lavoro atipico e servizi per l'impiego_ Monografia sul mercato del lavoro_ Ires 2003

⁸ Dati forniti dalla Rilevazione trimestrale sulle forze lavoro_ Istat, Aprile 2003

fissati dal Governo (occupazione totale al 58% e occupazione femminile al 46%) è ancora lontano, soprattutto se si considera che, nel 2002, la quota di popolazione “totale” occupata in Italia meridionale è risultata del 44% e quella “femminile” appena del 27%.⁹

L'analisi del gap territoriale va poi approfondita con i fattori da sempre responsabili dell'affaticamento cronico del mercato meridionale: disoccupazione giovanile, lavoro sommerso/irregolare, scarsa partecipazione delle donne e degli anziani alle dinamiche occupazionali, scarsa presenza di grandi imprese e multinazionali. Il tasso di disoccupazione giovanile in Italia meridionale, seppur ridottosi nel 2002, è quasi il doppio della media nazionale (48,5% contro 27,1%) e oltre quattro volte il livello delle regioni del nord (11,1%); il tasso di occupazione femminile invece è fermo al 27% contro il 50,3% del Centro-Nord. Questi dati confermano l'esistenza di una frattura tra Nord e Sud sostanzialmente immutata e preoccupante, sebbene il mercato del lavoro nel Mezzogiorno abbia comunque seguito in questi ultimi anni il trend positivo di tutto il Paese. Basti considerare che ad aprile 2003 il tasso di disoccupazione è risultato pari al 18,2% per il Mezzogiorno contro il 3,7% del Nord, su un valore totale pari all'8,8%¹⁰. Inoltre, la disoccupazione di lunga durata sembra essere un fenomeno presente nelle sole regioni meridionali con un valore medio pari al 14,3% (Campania, Calabria e Sicilia).¹¹ Proseguendo nell'analisi dei dati forniti dall'Isfol (Rapporto 2002), per le regioni del Mezzogiorno si profila un'ulteriore spaccatura tra zone adriatiche e tirreniche relativamente ai risultati raggiunti nel difficile tragitto di modernizzazione del mercato del lavoro: le regioni adriatiche (Abruzzo, Molise, Puglia) oltre a presentare livelli di disoccupazione nettamente più bassi delle regioni tirreniche (Campania, Calabria, Sicilia), dimostrano di aver definitivamente recuperato il terreno perso con una riduzione del tasso di disoccupazione dal 17% del 1999 al 12% registrato nel 2002¹²; quelle tirreniche hanno, al contrario, dimostrato una capacità di recupero e di sviluppo occupazionale notevolmente più bassa.

Con uno scenario di riferimento così disomogeneo, il processo di trasformazione del mercato del lavoro rischia di avere impatti notevolmente differenti nelle due aree del Paese e, pertanto, nell'elaborazione delle politiche attive di sviluppo sarebbe necessario predisporre misure eccezionali disegnate per il Mezzogiorno. In particolare è possibile differenziare la natura degli interventi di sviluppo occupazionale a seconda dell'area di applicazione: le

⁹ Annuario Statistico Italiano_ Istat 2003

¹⁰ Dati forniti dalla Rilevazione trimestrale sulle forze lavoro_ Istat, Aprile 2003

¹¹ Rapporto Isfol 2002

¹² Rapporto Isfol 2002

politiche di cui le regioni del Sud hanno maggiormente beneficiato in questi ultimi anni, rispondono ad interventi volti al mantenimento dei posti di lavoro, alla stabilizzazione dei contratti di formazione lavoro e agli sgravi fiscali per nuove assunzioni (credito d'imposta); mentre nel Centro – Nord si registra l'impiego maggiore di strumenti di flessibilità ed occupazione. Nelle regioni meridionali, infatti, grazie a misure occupazionali come il credito d'imposta, l'aumento dell'occupazione al 2002 è stato provocato in misura maggiore dall'aumento dei contratti a tempo indeterminato. Tale tendenza in contrapposizione all'andamento nazionale, è stata favorita dagli incentivi di natura fiscale che hanno incoraggiato meccanismi di sostituzione delle forme contrattuali a termine, nonché favorito l'occupazione permanente che tra aprile 2001 e lo stesso mese del 2002 è aumentata del 3,8%.¹³

II.2) Il lavoro atipico: Analisi di un fenomeno

Prima di esaminare i dati e le statistiche relative all'universo dei lavori atipici, è fondamentale lavorare per un tentativo di definizione. Tale operazione di delimitazione semantica dell'oggetto d'indagine, risulta estremamente difficoltosa, dal momento che l'espansione di questa forma di lavoro è avvenuta in quadro di riferimento normativo del tutto inadeguato a cogliere i molteplici aspetti delle forme atipiche di impiego. Il nostro ordinamento giuslavoristico, programmato in base alla tradizionale contrapposizione tra lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, ha messo in evidenza l'urgenza di un intervento normativo, ponendo, altresì, in luce la necessità di adeguare l'ordinamento alle mutate esigenze della produzione e del lavoro, attraverso il superamento della stessa figura del lavoro subordinato, vista da un secolo come archetipo del "lavoro".

Comunemente, con l'espressione "lavori atipici" si suole intendere quei rapporti di lavoro che presentano uno o più profili di differenziazione rispetto ad un modello standard assunto come "tipico", vale a dire rispetto al rapporto di lavoro subordinato full-time a tempo indeterminato. La deviazione dal modello standard, ossia la "atipicità", può investire vari aspetti del rapporto:

?? innanzitutto, possiamo avere una atipicità che riguarda **la durata del rapporto**: quindi, accanto al tradizionale contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'ordinamento ammette la stipulazione di contratti a termine;

¹³ Rapporto Isfol 2002

?? in secondo luogo, l'atipicità può riguardare il **tempo di lavoro**, ossia la quantità di ore lavorate (part-time). Si pensi, ad esempio, ai rapporti di lavoro a tempo parziale, sui quali possono andare ad innestarsi, a certe condizioni, patti di elasticità idonei a rendere ancora più flessibile l'esecuzione della prestazione di lavoro;

?? oppure possono esservi rapporti la cui atipicità consiste nella **dissociazione tra il formale titolare del rapporto di lavoro (il datore) e l'effettivo utilizzatore della prestazione resa dal lavoratore**: in altre parole, il lavoratore stipula un contratto di lavoro soggetto (solitamente un'agenzia specializzata), salvo adempiere l'obbligazione di lavoro presso l'organizzazione condotta da un terzo soggetto, legato al datore di lavoro formale da un contratto commerciale. È il caso, questo, del lavoro temporaneo o interinale e, in prospettiva, dello "staff leasing";

?? infine, l'atipicità può riguardare la **causa del contratto di lavoro**, la quale non viene a connotarsi esclusivamente per uno scambio lavoro-retribuzione, ma si arricchisce di elementi ulteriori (ad esempio, l'elemento formativo). Si vedano, a questo proposito, il contratto di apprendistato ed il contratto di formazione e lavoro.

Sulla base di una sintetica definizione secondo cui con il *termine forme di lavoro atipico si indica in generale l'insieme dei rapporti di lavoro che, senza essere parte del lavoro autonomo, sono sostanzialmente diversi dal lavoro subordinato e dipendente standard*, il lavoro atipico viene ad acquisire una connotazione residuale: è infatti da considerarsi tale tutto ciò che non è compreso nelle due grandi categorie – lavoro autonomo e lavoro subordinato standard – sulla base delle quali fino ad oggi sono stati inquadrati i lavoratori.

Fatte queste necessarie premesse in relazione alla nozione di lavoro atipico, e ricordando che, secondo l'Indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, il **lavoro atipico risulta classificato in base alla dimensione temporale, alla durata dell'orario di lavoro e alla sussistenza dei diritti previdenziali**, è ora possibile procedere ad una ricostruzione dell'evoluzione più recente della sua disciplina, che vede importanti innovazioni in relazione a tutti i profili di atipicità in precedenza descritti. Particolare attenzione verrà dedicata alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30 (d'ora innanzi, "Legge delega"), con la quale il legislatore ha conferito al Governo un'ampia delega per la riforma del mercato del lavoro.

II.3) Obiettivi della riforma e nuove tipologie contrattuali

È ormai assodato che gli schemi tradizionali dei rapporti di lavoro subordinato, da un lato e di lavoro autonomo, dall'altro, non esauriscono più la complessa tipologia dei "lavori". In risposta agli stimoli della società, ma anche in ragione delle direttive fissate a livello europeo e riprese negli attuali piani nazionali per l'occupazione, il legislatore ha il dovere di disciplinare il cambiamento e non può farlo con l'equazione pura e semplice di "applicare le vecchie regole al nuovo".

Tanto premesso, il 5 febbraio 2003 il Parlamento ha approvato definitivamente la legge Biagi che contempla un insieme di interventi lungamente studiati per realizzare una riforma del mercato del lavoro volta a fronteggiare l'impetuoso mutamento in atto nei rapporti economici e sociali. Gli obiettivi di questa riforma, indicati dal Governo già nel «*Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*» (ottobre 2001) e, successivamente confermati dal «*Patto per l'Italia*» (luglio 2002), si ispirano alle indicazioni delineate a livello comunitario, nell'ambito della cosiddetta *Strategia Europea per l'occupazione*, e riguardano:

?? la creazione di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente in grado di incrementare le occasioni di lavoro e garantire a tutti un equo accesso a una occupazione regolare e di qualità;

?? la messa in atto di una strategia coordinata volta a contrastare i fattori di debolezza strutturale della nostra economia: la disoccupazione giovanile, la disoccupazione di lunga durata, la concentrazione della disoccupazione nel Mezzogiorno, il modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani al mercato del lavoro;

?? l'introduzione di forme di flessibilità regolata, e contrattata con il sindacato, in modo da bilanciare le esigenze delle imprese di poter competere sui mercati internazionali con le irrinunciabili istanze di tutela e valorizzazione del lavoro;

?? l'introduzione di nuove tipologie di contratto utili ad adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti dell'economia e anche ad allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale;

?? il perseguimento di politiche del lavoro efficaci e moderne, soprattutto nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno, e a favore di quelle categorie di persone che oggi incontrano maggiori difficoltà nell'accesso a un lavoro regolare e di buona qualità;

?? l'affermazione di un maggior ruolo delle organizzazioni di tutela e rappresentanza, con particolare attenzione alle forme bilaterali, in funzione della gestione di attività utili alle politiche per l'occupazione.

II.4) Classificazione delle figure contrattuali

L'Istat, nel 2003, partendo dalla constatazione di come non esista nell'ambito della statistica ufficiale una definizione condivisa di cosa debba intendersi per "lavoro atipico", propone una classificazione il più possibile esaustiva di tali forme. Si tratta di una tassonomia dei rapporti di lavoro atipici individuata attraverso la categoria della permanenza o temporaneità delle prestazioni (a loro volta disaggregate tra prestazioni ad orario pieno o ridotto) e quella dei diritti previdenziali (interi o ridotti), nonché ricorrendo alla generale distinzione tra atipici volontari (coloro che non desiderano un impiego full time e/o a tempo indeterminato) e atipici involontari. Eminentissimi economisti, giornalisti ed esperti parlano di 35, 39 o addirittura 44 figure contrattuali censite dall'Istat, laddove in realtà le categorie di "lavoro atipico" individuate sono 31 di cui 18 possono essere considerate "strettamente atipiche" e le restanti 13 "parzialmente atipiche". Ovviamente non tutte le forme di lavoro atipico censite dall'Istat sono presenti in ugual misura sul territorio nazionale e talora vi sono regioni in cui non è facile definire un solo profilo di lavoratore atipico, come accade nel caso della Campania. Ciò nonostante, dal 24 ottobre sono ufficialmente riconosciute le nuove figure contrattuali previste dalla Legge Biagi - con le quali ben presto dovranno familiarizzare imprenditori e società - e, quindi, in definitiva, le più importanti tipologie contrattuali riguardano:

?? il "**Lavoratore part time**" (art. 3): il contratto a tempo parziale è stato introdotto per la prima volta in Italia nel 1984. A seguito della Riforma si distinguono tre differenti tipologie di lavoro part time:

1. **orizzontale**, se l'attività è prestata tutte le giornate lavorative con orario giornaliero ridotto.
2. **verticale**, se si lavora a tempo pieno solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno.
3. **misto o ciclico**, se l'impegno è circoscritto in periodi dell'anno predeterminati (settimane o mesi) con prestazione ad orario ridotto o pieno.

Sarà più facile ricorrere a prestazioni di lavoro supplementare nel caso del part-time orizzontale ed a forme flessibili nel caso del part time verticale o misto. Il decreto propone, quindi, un maggiore ricorso al part time con più possibilità al datore di lavoro di modificare la

collocazione dell'orario di lavoro, dando rilievo alla disponibilità del lavoratore (consenso) e al suo diritto di richiedere un miglior trattamento economico.

?? il **“Lavoratore soggetto a contratto di collaborazione a progetto (Co.Co.Pro.)”**, (art. 4, comma 1, lettera c): con l'avvento della Riforma Biagi il lavoratore a progetto ha sostituito la precedente figura professionale del *“lavoratore soggetto a contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.)”*. Il Consiglio dei Ministri ha, infatti, approvato lo scorso 31 luglio lo Schema di Decreto Legislativo della Legge 30/2003, avente lo scopo di ridisegnare, attraverso una dettagliata previsione normativa, la disciplina dei contratti di lavoro individuali e di rendere le collaborazioni uno strumento di gestione delle risorse umane meno ambiguo. Attraverso i Co.Co.Co., infatti, si instaurava con il collaboratore un rapporto a metà tra lavoro autonomo e lavoro subordinato che consentiva ai datori di lavoro di evitare oneri e obblighi propri del rapporto di lavoro pienamente subordinato: tra questi la tutela delle condizioni di lavoro, il compenso previsto per il lavoro straordinario e gli oneri previdenziali. Per porre fine ad una situazione ibrida e confusa è stata regolamentata la figura del collaboratore di lavoro a progetto, stabilendone diritti e limiti di applicazione. Sono gli articoli compresi tra il 61 e il 69 a disciplinare il contratto che deve caratterizzarsi per:

1. Il contenuto prevalentemente personale della prestazione;
2. L'assenza di un vincolo di subordinazione;
3. La determinazione di un progetto specifico (o programma di lavoro o fase di esso) stabilito dal committente.

I collaboratori a progetto sono lavoratori che svolgono, o dovrebbero svolgere, la loro attività con regole e modalità stabilite da un contratto di lavoro “para-subordinato”. Questo tipo di contratto di lavoro deve rispondere a numerose caratteristiche: deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione di lavoro. A questo si aggiunge l'indicazione specifica del progetto di lavoro, o fasi di esso, la retribuzione convenuta e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese; le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore. Ma numerosi altri criteri devono essere rispettati per stabilire un rapporto di lavoro “a norma”: dalla proporzionalità del compenso ai casi e modalità di recesso dal contratto per entrambe le parti.

?? il **“Lavoratore soggetto a contratto di collaborazione occasionale”** (art. 4, comma 1, lettera d): altra cosa dal lavoratore subordinato o a progetto è il lavoratore soggetto a contratto

di collaborazione occasionale, questo non può avere durata complessiva superiore a trenta giorni nel corso dell'anno, né prevedere un compenso superiore ai 5.000 euro con lo stesso committente. Nel campo del lavoro occasionale troviamo i “*vaucher prepagati per lavoro occasionale*”, si tratta di vaucher comprensivi della retribuzione e dei contributi previdenziali da consegnare al prestatore di lavoro che la riforma Biagi ha previsto quale forma di pagamento delle attività di cura e di assistenza (baby sitting, lezioni private, giardinaggio, badanti, ecc.)

?? la “*Consulenza professionale*”: le consulenze sono prevalentemente di natura occasionale poiché di solito legate al raggiungimento di uno specifico obiettivo richiesto dal committente, ma possono essere richieste anche consulenze che rientrano nella sfera delle collaborazioni a progetto, cioè estese in misura apprezzabile nel tempo.

?? il “*Lavoratore soggetto a contratto week-end*”: è una figura professionale che lavora soltanto nel fine settimana con contratto part time, di solito a tempo determinato (da sei mesi a due anni). Dal rapporto emerge che i principali beneficiari di questa formula contrattuale sono i giovani, specialmente gli studenti, e le casalinghe.

?? il “*Lavoro intermittente o job “on call”*” (art. 4, comma 1, lettera a): si tratta di contratti di lavoro che prevedono tempi di lavoro certi e/o incerti durante i quali il soggetto, qualora disponibile, riceve un'adeguata indennità. Accanto al lavoro intermittente c'è il “*Job sharing o lavoro a coppia*” (art. 4, comma 1, lettera e), un contratto secondo il quale due o più lavoratori assumono insieme l'impegno di portare a termine un unico lavoro.

?? gli “*Associati di partecipazione (ASPA)*”: questi possono essere lavoratori part o full time. Se si tratta di associazioni tra professionisti (per esempio, un ingegnere tra gli architetti), è più difficile che si nasconda una sorta di lavoro parzialmente a nero, come accade invece tra soggetti con forza contrattuale diversa (per esempio, un macellaio ed il suo dipendente).

?? il “*Telelavoro*”: nel censimento delle figure professionali facenti parte del lavoro atipico si distingue il “*telelavoro*”, prestazione di lavoro eseguita in un luogo diverso dalla sede lavorativa usuale, luogo provvisto di strumenti tecnologici di informazione e comunicazione che consentano il collegamento con la sede di lavoro effettiva. Questo tipo di impiego può essere svolto da lavoratori dipendenti (pubblici o privati), autonomi e imprenditori.

?? il **“Lavoro a domicilio”**: un altro tipo di lavoro che non si svolge nella sede effettiva dell'azienda committente è il *“lavoro a domicilio”*, che avviene molto spesso nelle mura domestiche in assenza del diretto controllo del datore di lavoro.

?? il **“Tirocinio”**: nella comune etichetta di lavoro atipico rientrano anche i *“tirocini”*, esperienze di lavoro che non costituiscono ancora un reale rapporto di lavoro, ma un modo attraverso cui, secondo quanto sostenuto dai medesimi datori di lavoro, “i giovani prendono confidenza con il mondo del lavoro, acquisiscono competenza e si fanno apprezzare”.

?? l’**“Apprendistato”**: diverso dal tirocinio è l'apprendistato; esso rappresenta infatti un contratto di lavoro a causa mista ovvero prevede che, in aggiunta al rapporto di lavoro vero e proprio, l'impresa si impegni a fornire al giovane apprendista la formazione necessaria per diventare un lavoratore qualificato. Si prevedono tre tipi di apprendistato: quello di base, riservato a giovani tra i 15 e i 18 anni e finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale, quello “professionalizzante” per i giovani tra i 18 e i 29 anni e un terzo livello, destinato alle alte specializzazioni. La regolamentazione è però rimessa alle Regioni: forma scritta, compenso, recessione, orario, tutor. In assenza, dunque, della normativa regionale, questi contratti non possono decollare.

?? il **“Contratto di formazione lavoro”**: i decreti attuativi della Riforma Biagi hanno modificato anche il *“Contratto di formazione lavoro”* sostituito dal *“Contratto di inserimento o reinserimento”*. Esso è destinato a giovani tra i 18 e i 29 anni, a disoccupati di lunga durata fino a 32 anni, a lavoratori con più di 45 anni privi di occupazione, a chi non abbia lavorato per due anni, alle donne residenti nelle aree più svantaggiate, ai disabili. I contratti di inserimento durano da 9 a 18 mesi e possono essere stipulati da enti pubblici economici, imprese e gruppi di imprese, consorzi, associazioni professionali, socio-culturali e sportive, fondazioni, enti di ricerca pubblici e privati. Per assumere un lavoratore con questa tipologia, occorre un “piano individuale di inserimento”, la cui definizione deve essere fatta o in sede negoziale o con il ministero del Lavoro. Fino ad ora sono due le tipologie di contratto previste:

1. **Tipologia A**, finalizzata all'acquisizione di professionalità intermedie, con una formazione minima di 80 ore (tipologia A-1), e all'acquisizione di professionalità elevate, con una formazione minima di 130 ore (tipologia A-2); la durata massima è di 24 mesi.
2. **Tipologia B**, finalizzata ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto

produttivo ed organizzativo, con una formazione minima di almeno 20 ore relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alla prevenzione ambientale e antinfortunistica; la durata massima è di 12 mesi.

?? seguono ancora i “**LSU, LPU, PIP, Borse di lavoro**”, ovvero lavori socialmente utili, lavori di pubblica utilità, piani di inserimento professionale: strumenti nati per fornire una risposta, oltre che ai disoccupati in cerca di prima occupazione, anche ai lavoratori in Cig o in mobilità. Accanto ad essi spiccano le Borse di lavoro che diventano un nodo di scambio liberamente accessibile e consultabile in rete da lavoratori ed imprese. Le candidature e le richieste di personale possono essere inserite senza rivolgersi ad alcun intermediario e gli operatori autorizzati sono obbligati a immettere i dati sulla Borsa.

?? maggiore attenzione merita il “**Lavoro interinale**” (detto anche temporaneo o in affitto). La normativa sul lavoro interinale è contenuta nella legge 196/97 chiamata “Pacchetto Treu”, modificata dall'articolo 64 della legge 488/99. L'approvazione di questa legge parte, però, più da lontano e precisamente da alcune linee guida stabilite nell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 e meglio chiarite poi nel contesto di un altro importante accordo sull'occupazione, ossia il “Patto per il lavoro” siglato dalle parti sociali e dal governo il 24 settembre 1996. Il lavoro interinale è una forma di prestazione non contemplata prima nel nostro ordinamento, ma diffusa invece nel resto dell'Europa. A partire dal 1997 esso permette alle agenzie del lavoro interinale, denominate “imprese fornitrici”, di collocare i lavoratori, definiti “prestatori di lavoro temporaneo”, nelle aziende che ne fanno richiesta, cosiddette “imprese utilizzatrici”. Con la Riforma, inoltre, sono state introdotte alcune importanti regolamentazioni secondo le quali ad esempio nel rapporto interinale vi è la presenza di due datori di lavoro (tra loro legati da un rapporto di tipo commerciale) e di due tipologie di contratto: il contratto di lavoro temporaneo e il contratto di fornitura. Il contratto di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale l'agenzia interinale assume il lavoratore per destinarlo in missione presso le imprese utilizzatrici. In questo caso l'assunzione del lavoratore interinale può avvenire attraverso la stipulazione di un contratto *a tempo determinato*, per una durata pari a quella della prestazione lavorativa richiesta dall'impresa utilizzatrice; oppure *a tempo indeterminato*, nel qual caso il lavoratore resta a disposizione dell'impresa fornitrice per essere di volta in volta destinato a diverse missioni. Il contratto di fornitura è, invece, il contratto mediante il quale l'impresa somministratrice di lavoro interinale rifornisce di lavoratori l'impresa utilizzatrice. Il contratto deve essere in forma

scritta e deve contenere, tra l'altro, l'indicazione del numero dei lavoratori assunti; il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo; l'assunzione dell'obbligo, da parte dell'impresa fornitrice, di pagare la retribuzione e di versare i relativi contributi. L'impresa fornitrice è tenuta a trasmettere copia del contratto di fornitura alla direzione provinciale del lavoro entro dieci giorni dalla stipulazione. Nell'ambito del lavoro interinale e dell'attività svolta dalle agenzie di lavoro interinale vi è il cosiddetto "**Staff Leasing**", traducibile nella dicitura "**staff in affitto**", ovvero la possibilità da parte di apposite agenzie di fornire manodopera a tempo determinato o indeterminato per interi reparti aziendali. Le aziende possono, infatti, richiedere manodopera in affitto anche a tempo indeterminato, a patto però che tale affitto sia giustificato da ragioni tecnico organizzative individuate dalla legge. Frequenti sono i casi di manodopera in affitto in settori che richiedono la consulenza o l'assistenza informatica, il trasporto di merci o di persone, la gestione di biblioteche o di archivi, i call-center. I lavoratori in affitto non saranno alle dipendenze dell'impresa ma della medesima agenzia di lavoro interinale che li ha reclutati.

II.5) L'evoluzione del lavoro atipico

Per meglio comprendere l'impatto del lavoro atipico sull'andamento del mercato occupazionale italiano, è necessario fornire gli elementi di scenario che ci consentono di contestualizzare l'analisi, individuandone le variabili determinanti. Innanzitutto, come si è già accennato, la diffusione di tali forme contrattuali è un fenomeno inquadrabile in una più vasta gamma di trasformazioni all'insegna di una crescente richiesta di flessibilità che, secondo la definizione dell'OCSE, consiste nell'«abilità di sistemi, organizzazioni, individui, di adattarsi ai mutamenti adottando nuove strutture o nuove forme di comportamento». Occorre, di conseguenza, prendere atto della larga diffusione dei nuovi modelli lavorativi e del fatto che questi, talvolta, prevalgono numericamente rispetto alla tipologia classica d'impiego. La crescita dell'atipico rimanda al cambiamento radicale che ha investito il mercato del lavoro e gli stili di vita della post-modernità. Nell'impresa di oggi, piccola, agile, che adatta la produzione alle esigenze del mercato, il lavoratore deve essere duttile e flessibile e deve saper mettere in campo capacità diversificate.

Inoltre, l'ipotesi di fondo, che accompagnerà la stesura dell'intera indagine, è data dall'esistenza, confermata empiricamente, di una correlazione positiva tra diffusione di forme atipiche di impiego e crescita occupazionale. In Italia, i lavoratori atipici sono 6.076.664. Il dato, riferito all'anno 2002, rileva un incremento percentuale, rispetto al 2000, del 7,3%. L'incidenza del lavoro atipico sul complesso dell'occupazione è infatti passata dal 20,4% al 27,7% in appena due anni.¹⁴ Negli anni '90 i contraddittori destini occupazionali italiani sono stati caratterizzati dall'andamento, sempre più o meno espansivo, del mercato del lavoro atipico e flessibile.

Tra il 1997 e il 2000, l'atipico è difatti, aumentato in misura decisamente maggiore del lavoro standard, tanto che nella seconda metà degli anni '90 si è assistito a quella che viene ricordata come "l'esplosione delle forme di lavoro flessibile", che pur producendo effetti benefici sulla crescita occupazionale del Paese, ha fatto senz'altro registrare in questi ultimi anni capacità di impatto e condizionamento del mercato differenti. Se da un lato, per il triennio 1997/2000, è infatti legittimo affermare che la crescita occupazionale totale è stata in gran parte assicurata dallo sviluppo delle forme atipiche d'impiego, lo stesso contributo non è poi risultato altrettanto determinante per il triennio successivo. Nel complesso, è giusto

¹⁴ Controllare dato

ricordare che la crescita del lavoro atipico/interinale non ha assunto negli anni un'evoluzione omogeneo. (Tab.1)

Tab. 1.II 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
Autonomi part time	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
Standard	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

I dati riportati confermano l'andamento positivo del lavoro atipico in Italia, mettendo contemporaneamente in evidenza la diversificata incidenza quantitativa sui livelli occupazionali totali.

Tra il 1997 e il 2000, 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. (Tab.2)

A partire dal 2000 (Tab.2) si evidenzia, contrariamente al triennio precedente, un forte rallentamento della dinamica dei contratti a tempo determinato.

Tab. 2.II Variazioni percentuali dell'occupazione: 1997-2002

	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
<i>Standard</i>	0,1	2,9	1,1	1,8	4,0	2,6	1,6	1,7	1,7
<i>Permanenti part time</i>	30,1	35,2	34,3	1,5	8,9	7,7	0,7	8,4	7,3
<i>Temporanei tempo pieno</i>	29,2	40,4	33,8	-2,8	4,5	0,3	5,0	6,5	5,6
<i>Temporanei part time</i>	33,3	44,1	39,5	-6,6	-1,7	-3,7	-2,7	-1,7	-2,1
<i>Totale temporanei</i>	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

La sostanziale inversione di tendenza rispetto al periodo precedente si concretizza in una crescita relativamente più alta dell'occupazione dipendente a tempo pieno ed indeterminato, che fa registrare un incremento percentuale del 2,6% in più rispetto all'anno precedente, a fronte di una riduzione pari all'1% dell'occupazione temporanea.

Il trend positivo del triennio 1997/2000, si ripropone nel 2002, con un aumento del numero di occupati temporanei pari al 3.2% contro un incremento dell'occupazione standard pari al 1.7%.

Continuando, l'analisi dell'andamento dell'occupazione per carattere e tipologia di orario, risulta interessante valutare il peso dell'occupazione permanente part/time che dal 1997 al 2002 è sempre cresciuta. Particolarmente significativa, poi, è la presenza femminile (Tab. 2). La maggior parte dei part-timers in Italia è "donna", anche se le percentuali tra Nord e Sud si distribuiscono diversamente: 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%.

**Tab. 3.II 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
Permanenti 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>Permanenti 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

Nel complesso, è corretto sostenere che nonostante si registri una ripresa della crescita del lavoro dipendente temporaneo, che migliora in termini percentuali del 2,6% a fronte di una crescita solo dell'0,8% di quello standard, di fatto il lavoro tipico a tempo indeterminato e full time continua a dare un contributo sostanziale alla crescita occupazionale. Secondo i dati riportati nella tabella 3, in valori assoluti, l'occupazione standard cresce (103mila unità) decisamente di più di quella temporanea. Considerando, infatti, l'incidenza dell'occupazione

temporanea a tempo pieno e parziale, si nota che il contributo fornito in valore assoluto alla crescita dell'occupazione dipendente complessiva nel 2003 (36 mila unità lavorative in più rispetto a gennaio 2001/02) risulta notevolmente inferiore all'apporto dato nello stesso periodo dall'occupazione tradizionale.

Questi dati sembrano in parte smentire la tesi sostenuta da chi assicurava che ci si sarebbe irrimediabilmente avviati verso una crescita impetuosa del lavoro atipico a danno di quello standard. In realtà, le tendenze in corso sono molto più complesse di quelle osservabili attraverso la lente delle forme contrattuali, dal momento che i cambiamenti del mercato del lavoro richiedono approfondimenti che riguardano sia i modelli organizzativo/tecnologici delle imprese, sia le *nuove rotte* della offerta di lavoro.

Tab. 4.II 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
Di cui						
Full time	609000	495000	1104000	4,5	6,0	5,1
Part time	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
Di cui						
Dipendente	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

Complessivamente questa rilevante crescita occupazionale solleva più di un interrogativo rispetto alla tesi avanzata negli anni passati, secondo cui ci saremmo ormai avviati verso una *jobless growth*. Occorre riflettere, piuttosto, sulla natura e sulla qualità della crescita occupazionale. I cambiamenti in atto nel nostro paese, infatti, spesso risultano di difficile interpretazione e descrivono una realtà occupazionale che più che altrove appare disomogenea e altamente contraddittoria. Da questo punto di vista, è necessario ricordare che il lavoro atipico si è inserito all'interno di un ordinamento, quello italiano, che mantiene un velato grado di protezione del lavoro standard, presentandosi come strumento particolarmente agile rispetto alle tradizionali forme contrattuali e capace di andare incontro alle esigenze di flessibilità espresse dalle imprese.

Proseguendo nella composizione delle "linee guida" del dibattito, un aspetto fondamentale riguarda la **funzione allocativa del lavoro atipico**. In altre parole, si tratta di capire se e in che misura, il lavoro atipico rappresenti un canale d'ingresso nel mercato del lavoro a tempo indeterminato, o se al contrario i lavoratori atipici vengano usati dalle imprese solo per motivi di flessibilità produttivo/organizzativa, restando intrappolati in uno stato di precarietà permanente¹⁵. Nella Rilevazione Semestrale sulla domanda di lavoro realizzata dall'Isfol nel 2003¹⁶, vengono approfonditi, attraverso la somministrazione di questionari, i motivi che inducono le imprese a preferire le forme di lavoro atipico rispetto a quello "standard". E' stato infatti, chiesto alle imprese che ricorrono alle nuove forme contrattuali, quali fossero i vantaggi tratti dall'utilizzo di lavoro flessibile, con l'obiettivo di studiare *ex ante* gli effetti prodotti dall'utilizzo di tali strumenti. Essendo, inoltre, le forme di lavoro atipico molteplici e distinte, tale domanda è stata posta singolarmente per ogni tipologia di lavoro. Effettuando una rilevazione per ogni singola modalità contrattuale, il rapporto mette in evidenza che gran parte delle imprese (22,8%) afferma di utilizzare il lavoro a tempo determinato solo per fronteggiare improvvisi picchi di produzione e per accrescere la flessibilità organizzativa (8,9%). La restante parte delle imprese intervistate dichiara di utilizzare tale formula contrattuale in occasione di picchi di produzione, per migliorare la flessibilità dell'organizzazione, per ridurre il carico contributivo o per ridurre i vincoli strutturali presenti in azienda. Solo il 5,1% delle imprese intervistate afferma di non aver riscontrato alcun vantaggio nell'impiego di personale attraverso contratti a tempo determinato. Per quanto concerne il lavoro interinale, è assai difficile effettuare valutazioni certe, visto che solo 15 imprese hanno dichiarato di farvi ricorso. L'80% di esse ha preferito non rispondere e le rimanenti si sono distribuite principalmente tra "picchi di produzione", "minori vincoli per l'azienda" e "nessun motivo". Meno reticenti a rispondere sono state le imprese che utilizzano o hanno utilizzato collaborazioni coordinate e continuative (31%). Tuttavia, circa il 25% delle imprese oltre ai picchi di produzione e alla flessibilità organizzativa, ha affermato di ricorrere a questa forma di impiego anche per "altri" motivi e l'11% per nessun motivo in particolare. Il 6,7% dichiara di preferire l'utilizzo delle collaborazioni in virtù dei "minori vincoli per l'azienda".

Per il caso italiano è doveroso tenere conto di alcune peculiarità legate al contesto: **i diversi assetti produttivi e istituzionali locali danno ai bisogni di flessibilità espressi dalle**

¹⁵ "Il lavoro interinale in Italia" di A. Ichino, F. Mealli, T. Nannicini_Agosto 2003

¹⁶ "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 4/2003 - ISFOL - RP(MDL)-4/03

imprese e dagli individui risposte diverse, e i mix regionali di lavori atipici mutano da contesto a contesto, così come mutano i profili sociali dei lavoratori coinvolti in queste forme di lavoro. In relazione alle caratteristiche dei diversi contesti, i modi di agire dei soggetti cambiano, favorendo alcune opportunità e scartandone altre o scegliendo di ricoprire alcuni ruoli professionali anziché altri. E' così che politiche del lavoro formalmente simili, hanno avuto in questi anni nelle regioni italiane esiti diversi. Pertanto, sebbene da più parti si sostenga che la diffusione di forme flessibili d'impiego non sarebbe solo una convenienza aziendale o un'opportunità per i lavoratori ma, rappresenterebbe anche una via per contribuire al mantenimento dei livelli occupazionali, al contenimento della disoccupazione e alla creazione di nuova occupazione, non sempre ciò corrisponde al vero. Alcune ricerche sul mercato del lavoro hanno, infatti, dimostrato l'influenza che l'ambiente economico-produttivo e sociale possono avere sui comportamenti dell'offerta. Ad esempio, si è visto che le azioni di ricerca del lavoro sono minori laddove il bisogno di lavoro è maggiore e, ancora, che alcune forme di lavoro atipico, in particolare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, si sono sviluppate maggiormente in questi anni laddove il mercato è più vivace, ossia dove i tassi di disoccupazione sono minori e i tassi di attività maggiori.¹⁷ Altri studi inoltre, hanno ipotizzato che in alcuni contesti a deficit di sviluppo vi sia una concorrenza "al ribasso" tra le forme di lavoro atipico e il lavoro nero. Si potrebbe quindi sospettare che l'efficacia di politiche attive del lavoro - quali l'apprendistato, i contratti di formazione lavoro ed il lavoro interinale - sia ostacolata, in alcuni contesti "poveri" o maggiormente arretrati, dall'ampia diffusione concorrenziale del lavoro nero o dei meccanismi che favoriscono l'economia informale/sommersa.

A livello macro, risulta corretta l'analisi condotta dall'Istituto Ires e sintetizzata nel Rapporto 2003, secondo cui la relazione tra incremento del lavoro atipico e andamento occupazionale complessivo, viene condensata nel seguente ragionamento: **nel processo di turn-over occupazionale e di ricambio generazionale, vengono creati lavori regolati da figure contrattuali non standard, mentre vengono distrutti posti di lavoro regolati in prevalenza da contratti tipici. Difatti, la quota di occupazione standard sul totale dell'occupazione viene erosa a vantaggio di altre forme contrattuali.** Nel caso dell'Italia, negli ultimi anni si è assistito da un lato alla messa in campo di politiche volte alla flessibilizzazione del mercato del lavoro con l'introduzione di forme contrattuali atipiche, che

¹⁷ Cfr. IRES, *Le nuove forme di lavoro: opportunità, caratteristiche e problemi regolativi del lavoro coordinato e continuativo, settembre 1998, Rapporto di ricerca per il Ministero del Lavoro*; Barbieri P., *Lavoro autonomo di "seconda generazione": problemi e prospettive*, in Polis n. 2, 1998.

hanno conosciuto in tempi brevi una grande diffusione, e dall'altro allo sviluppo di forme di atipicità ancora prive di un'adeguata regolamentazione. La percentuale di lavoro atipico sull'occupazione dipendente è passata, nel periodo fra il 1996 ed il 2002, dall'11,5% al 16,1%, con un incremento del 55,2% rispetto all'incremento, nello stesso periodo, del 5,3% del lavoro "standard". Sono escluse, da tali stime, le collaborazioni coordinate e continuative, il cui incremento è stato stimato per lo stesso periodo di tempo essere pari al 140% circa¹⁸. La diffusione del lavoro atipico ha ovviamente riguardato in misura diversa le singole categorie di lavoratori non standard sul totale degli occupati: nel 2002, il 9,8% degli occupati era a tempo determinato (contratti di formazione lavoro, di apprendistato e il lavoro interinale) l'8,6% lavorava a part-time e l'11% con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Ires 2003).

In definitiva, analizzando l'evoluzione nel tempo del lavoro atipico, si ha l'impressione che il sistema del lavoro italiano abbia vissuto in un primo momento (subito dopo il 1997) una fase di utilizzo "sconsiderato" del lavoro atipico, successivamente normalizzatasi (soprattutto a partire dal 2000) grazie all'adozione di politiche occupazionali volte alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Superata l'euforia iniziale, si è ristabilito un equilibrio tra forme tipiche e atipiche di inserimento, in virtù del fatto che le imprese non sembrano affatto richiedere una flessibilità infinita e dimostrano invece di prediligere la giusta combinazione tra flessibilità e stabilità. Il bilanciamento in atto tra spinta sconsiderata alla flessibilizzazione del mercato e possibile convivenza tra stabilità e flessibilità del lavoro, convalida ulteriormente l'ipotesi sostenuta circa l'esistenza di un andamento sicuramente in crescita dell'occupazione atipica, ma non determinante a tal punto da provocare la scomparsa del lavoratore tradizionale o standard.

Secondo quanto riportato nelle tabelle precedenti, nel 2001 e subito dopo *l'ubriacatura iniziale*, il mercato del lavoro segnala un *rallentamento dell'atipico*, mentre nel 2002, a fronte di una crescita dell'occupazione complessiva modesta (1,5%) si registra una ripresa dell'occupazione temporanea (3,2%), laddove l'occupazione standard cresce soltanto dell'1,7%. Secondo l'Istat, il ritmo di espansione della base occupazionale è stato senza dubbio sostenuto dagli elementi di flessibilità gradualmente introdotti negli ultimi cinque anni. Tali strumenti hanno consentito la creazione di oltre 1,5 milioni di nuovi posti di lavoro. Tuttavia è necessario sottolineare, che un simile risultato è stato ottenuto all'interno di un

¹⁸ Lavoro Atipico e Servizi per l'impiego. Studi di casi e modelli di intervento_ di Maurizio Curtarelli e Claudia Tagliavia_Monografia del Mercato del Lavoro Isfol 2003.

mercato in cui il lavoro standard risulta in ogni caso preponderante allo sviluppo occupazionale del paese. Nel 2003, la crescita dell'occupazione ha interessato esclusivamente i lavoratori dipendenti (1,2%), con una sostanziale stasi degli autonomi. Tra i dipendenti si conferma il rallentamento della crescita dei lavoratori *standard* (a tempo pieno ed indeterminato - +1,1%), a vantaggio degli atipici (1,9%); crescono, in particolare, i dipendenti a termine (4,1%), mentre la crescita dei part-timers è sostanzialmente in linea con le rilevazioni precedenti (2,1%).

Nella media del 2003 la quota di lavoratori atipici sul totale dei dipendenti rimane tuttavia sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente (16,2% contro il 16,1% del 2002).¹⁹

Ulteriore conferma all'ipotesi di incidenza crescente del lavoro atipico sul mercato del lavoro nazionale, a fronte di un'occupazione standard prevalente, viene fornita dalle statistiche riportate nell'ASI 2003. Infatti, dopo la marcata flessione emersa nel corso del 2001, il contributo fornito dalle tipologie contrattuali atipiche all'ampliamento della base occupazionale, ancora moderato fino ad aprile 2002, si è accentuato nella seconda metà dell'anno. Il fenomeno ha riguardato quasi esclusivamente l'area centro-settentrionale e con maggiore intensità la componente femminile. Dei 116.000 posti di lavoro creati nel 2002 con contratti a termine e/o a tempo parziale, infatti, ben 91.000 hanno interessato le donne. Per converso, l'apporto fornito dalle forme tradizionali di impiego (a tempo indeterminato e orario pieno), determinante nel 2001, è rimasto particolarmente significativo nella prima parte del 2002 per poi declinare progressivamente. A consuntivo d'anno l'aumento dell'occupazione dipendente ha interessato per circa i due terzi la tipologia contrattuale "standard".

Relativamente ai contratti stipulati o trasformati a tempo parziale²⁰, la serie storica presentata dall'Istat mostra l'impennata nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale, tanto che il relativo flusso mensile di missioni avviate cresce dai 43.500 della media del 1999 agli oltre 62.000 del 2002 con un incremento di circa il 12,7% ogni anno. Disaggregando il dato per sesso, si ottiene una maggiore diffusione di tali forme contrattuali tra le donne, cui si riferisce oltre il 70% dei contratti, percentuale che ha subito solo una lievissima diminuzione negli ultimi quattro anni. Dal punto di vista territoriale e rispetto alla distribuzione di occupati dipendenti, il lavoro a tempo parziale risulta particolarmente diffuso al Nord-est al Centro, mentre sembra essere una tipologia meno utilizzata nel Mezzogiorno. Osservando la serie

¹⁹ Rilevazione Trimestrale sulle forze di lavoro_ Ottobre 2003_ Fonte Istat

²⁰ Tale rilevazione viene effettuata grazie all'obbligo di comunicazione che i datori di lavoro sono tenuti a dare entro trenta giorni alle Direzioni provinciali del lavoro.

statistica 1998-2002 (Tab.5) relativa al numero di occupati a tempo parziale e dipendenti a carattere temporaneo, disaggregata per attività economica e sesso, si registra un aumento totale di occupati a tempo parziale pari al 10,1% nel 2002 contro l'8,4 % del 1998, e una contrazione significativa per il totale di dipendenti a carattere temporaneo, che nel 2002 si attesta al 9,9% contro il 10,1% registrato nel 2000.

Tavola 5.II Occupati a tempo parziale e dipendenti a carattere temporaneo per attività economica e sesso

Anni 1998-02 (in percentuale)

ANNI	Occupati a tempo parziale				Dipendenti a carattere temporaneo			
	Agricoltura	Industria	Servizi	Totale	Agricoltura	Industria	Servizi	Totale
Maschi								
1998	8,5	2,2	3,7	3,4	29,1	6,9	6,6	7,5
1999	7,9	2,1	4,0	3,5	32,3	7,1	7,6	8,2
2000	8,4	2,1	4,4	3,7	31,5	7,6	8,2	8,7
2001	8,7	2,0	4,1	3,5	33,1	7,0	7,8	8,3
2.002	8,8	2,0	4,0	3,5	33,7	7,3	7,8	8,4
Femmine								
1998	21,7	11,0	14,7	14,3	45,9	6,9	10,1	10,3
1999	22,3	11,7	16,3	15,6	50,0	7,7	11,5	11,5
2000	25,4	12,5	17,1	16,5	50,0	8,3	12,1	12,2
2001	22,9	13,0	17,2	16,6	49,0	8,1	11,8	11,9
2.002	21,3	13,6	17,6	16,9	48,0	8,5	11,8	12,0
Maschi e Femmine								
1998	12,8	4,2	8,4	7,3	34,7	6,9	8,2	8,6
1999	12,4	4,4	9,4	7,9	38,1	7,2	9,4	9,5
2000	13,7	4,6	10,0	8,4	37,5	7,8	10,1	10,1
2001	13,3	4,6	10,0	8,4	38,4	7,3	9,8	9,8
2002	12,8	4,8	10,1	8,6	38,7	7,6	9,7	9,9

Fonte: Rilevazione trimestrale sulle forze lavoro - ASI 2003

Seguendo tale rilevazione, che si basa sull'obbligo di comunicazione che i datori di lavoro sono tenuti a dare, entro trenta giorni, alle Direzioni provinciali del lavoro competenti per territorio, il settore in cui si registra il maggior numero di occupati a tempo parziale è quello dell'agricoltura (12,8%) con un'incidenza maggiore delle donne, quello invece in cui l'utilizzo del tempo parziale è minore è il settore industriale con una percentuale fissa al 4,8% nel 2002. La fonte dei dati è costituita dalla banca dati dell'Inps; essa raccoglie i moduli

DM10/M che le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo inviano mensilmente all'istituto. I moduli riportano, per ogni agenzia, il numero complessivo di lavoratori in missione interinale, le giornate retribuite, l'ammontare delle retribuzioni corrisposte e dei contributi previdenziali versati. I lavoratori mensilmente coinvolti nel comparto interinale sono, nella media del 2002, oltre 140.000, in crescita del 24% rispetto all'anno precedente. Le giornate lavorate nell'anno sono oltre 24 milioni che corrispondono, in termini di occupati equivalenti, a circa 95.000 unità (lo 0,59% dell'occupazione dipendente complessiva e lo 0,43% di quella totale stimate dall'indagine sulle forze di lavoro della Istat nella media dell'anno 2002).²¹

II.6) Identikit del lavoratore atipico tra Nord e Sud

È stato più volte sottolineato come la diffusione del lavoro atipico nel nostro paese sia diversificata su base territoriale. In questa sede si vuole illustrare come, alla differente diffusione del lavoro atipico sul territorio nazionale, corrispondano condizioni di impiego ed esiti altrettanto differenti per i lavoratori atipici italiani, a seconda della loro ripartizione geografica e socio/demografica di appartenenza. La necessità di un'analisi localizzata e differenziata del fenomeno, non può che confermare quanto sia problematico individuare un profilo unico di lavoratore "atipico puro". Eppure partendo dalla consultazione dei dati e degli ultimi rapporti pubblicati sul tema, possiamo affermare con certezza che tra le varie figure professionali che descrivono il lavoro atipico vi sono tre grandi raggruppamenti che spiccano al di sopra degli altri. Analizzando, infatti, non solo il contesto nazionale, ma anche il mercato occupazionale locale di Napoli e Provincia, emerge in modo lampante che i lavoratori atipici si impiegano più facilmente o in veste di lavoratori soggetti a contratto di collaborazione coordinata e continuativa (oggi lavoro a progetto) o come lavoratori interinali, o ancora come impiegati part time.

A livello macro, gli occupati secondo modalità "standard" incidono sul totale degli occupati nel Nord per il 61,2%, nel Centro per il 60,9% e nel Mezzogiorno per il 58,8%, mentre gli occupati secondo modalità atipiche pesano, in relazione agli occupati totali della ripartizione, maggiormente nel Sud, dove rappresentano il 12,8% del totale, contro l'11,5% circa nelle altre due ripartizioni.²² Effettuando una disaggregazione dell'incidenza del lavoro atipico per tipologia contrattuale e ripartizione geografica, si ricava una rappresentazione

²¹ Annuario Statistico Italiano_ Istat 2003

²² Lavoro Atipico e Servizi per l'impiego. Studi di casi e modelli di intervento_ di Maurizio Curtarelli e Claudia Tagliavia_Monografia del Mercato del Lavoro Isfol 2003.

geografica eloquente dei lavoratori atipici. Con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative e all'interinale, si registra, infatti, una forte concentrazione nel Nord Italia, in cui tali forme contrattuali hanno trovato una primissima applicazione rispetto alle altre aree del paese: il 72% degli interinali lavora al Nord, così come il 55,7% dei parasubordinati²³. Tuttavia, nonostante nel Mezzogiorno le due forme di lavoro abbiano un peso sull'occupazione totale della ripartizione notevolmente più basso rispetto ai valori medi nazionali, ciò che appare rilevante non è tanto la differenza in termini quantitativi, ma la discordanza qualitativa tra il lavoratore atipico che opera al Sud e quello che trova occupazione nel Centro-Nord. Più che nel Centro-Nord, infatti, gli "atipici" meridionali sono esposti a una maggiore vulnerabilità, riconducibile proprio alle caratteristiche peculiari che il lavoro atipico assume nel Sud del paese. In primo luogo, nel Mezzogiorno il lavoro atipico rappresenta raramente un canale di accesso alle occupazioni "standard", ovvero a lavori più stabili e tutelati. Se infatti l'atipico, in un contesto economico dinamico, può rappresentare una modalità di accesso al lavoro, nel Mezzogiorno tende più spesso a diventare una modalità strutturale, senza scelte alternative, con ricadute negative sul percorso occupazionale e sullo sviluppo professionale del singolo lavoratore che si ritrova "intrappolato" in una sequenza di esperienze anche numerose ma di breve durata e difficilmente riconducibili all'interno di un percorso coerente, successivamente spendibile per uscire dall'universo degli atipici e della precarietà. La differenza sostanziale, riguarda la percentuale di lavoratori che transita da un impiego atipico ad uno standard. Questa percentuale per il Mezzogiorno risulta essere molto bassa, con il rischio di rendere permanente e irreversibile lo stato di atipicità del lavoratore. Tale fenomeno, analizzato tra gli altri dall'Isfol nel rapporto 2003 sulla base di alcune rilevazioni Istat, pone il grave problema della cosiddetta "trappola dell'atipicità" per i lavoratori meridionali. A livello nazionale, la percentuale di lavoratori occupati nel 2001 con contratti atipici che hanno lavorato nel 2002 con un contratto "tipico" è pari al 37,5% per gli uomini, e al 35% per le donne. Nel Mezzogiorno la percentuale di lavoratori che transitano dall'atipico al lavoro standard è più bassa rispetto al Nord: per gli uomini è del 30,4% contro il 46,4% e per le donne il 24% contro il 42,1%. Numerosi sono dunque i lavoratori meridionali per i quali il lavoro atipico non rappresenta, almeno nel breve periodo, un canale di accesso alle occupazioni "tipiche", contrariamente a quanto accade invece al Nord. Ciò è ancor più vero per le donne, che nel Sud continuano a lavorare dopo un anno con un contratto

²³ Lavoro Atipico e Servizi per l'impiego. Studi di casi e modelli di intervento_ di Maurizio Curtarelli e Claudia Tagliavia_Monografia del Mercato del Lavoro Isfol 2003.

atipico nel 54,1% dei casi, nel 7,4% sono in cerca di una nuova occupazione e nel 12,4% dei casi escono dal mercato del lavoro (contro l'8,1% nel Nord e il 7,4% nel Centro delle atipiche che dopo un anno diventano non forze di lavoro). (Tab. 6)

L'esistenza di una "trappola dell'atipicità" per i lavoratori meridionali è confermata inoltre osservando il tasso di conversione dei contratti atipici in "tipici" anche su un arco temporale più esteso. La quota di individui che dopo aver iniziato a lavorare con un contratto a tempo determinato è riuscita ad ottenere un contratto a tempo indeterminato è nel Mezzogiorno pari soltanto al 5,2%, contro il 31,6% del Nord-Ovest, il 28% del Nord-Est e il 22,6% del Centro, mentre la quota di individui che dopo tre anni continua a lavorare anche presso altro datore con un contratto a termine, è nel Mezzogiorno pari al 43,2%, contro il 38% del Nord-Ovest, il 31,3% del Nord-Est e il 37,4% del Centro. La situazione migliora facendo riferimento ad un arco temporale più esteso: dopo cinque anni dal primo lavoro a termine, la quota di persone che vede convertito il proprio contratto in uno "standard" è, nel Mezzogiorno, del 14,9%: si tratta comunque di un valore di molto inferiore rispetto a quelli del Nord-Ovest (il 50%), del Nord-Est (il 43,7%) e del Centro (il 37%). Inoltre, dopo cinque anni dal primo lavoro a tempo determinato, il 36,8% dei lavoratori meridionali continua ad avere un contratto a termine, contro il 21,2% del Nord-Ovest, il 27,9% del Nord-Est e il 21,6% del Centro. Molto al di sopra del dato medio nazionale, infine, è la percentuale di persone che dopo aver iniziato a lavorare con un contratto a termine nel Mezzogiorno, si ritrova nella condizione di inoccupazione dopo tre e cinque anni: si tratta, rispettivamente, del 49,1% e del 45,6% contro un valore medio nazionale del 37,8% e del 30,4%.²⁴

In definitiva, dunque, è abbastanza evidente che nel Mezzogiorno il lavoro atipico non rappresenta un canale di accesso al lavoro standard nella stessa misura in cui ciò accade invece nel Centro-Nord del paese. Gli atipici, nel Mezzogiorno, sembrano piuttosto destinati ad un'instabilità per un periodo molto lungo della propria vita lavorativa e a prolungati periodi di inoccupazione o di lavori al nero. L'evidenza empirica, inoltre, sembrerebbe segnalare che laddove il mercato del lavoro e il contesto economico sono più dinamici, è più probabile che l'erogazione della prestazione lavorativa secondo modalità atipiche sia frutto di una scelta congiunta tra datore e lavoratore, piuttosto che una decisione esclusivamente del datore ed un ripiego per il lavoratore, come accade nei contesti economici meno dinamici (Incagli, Rustichelli 2002). Il lavoro atipico nel Mezzogiorno, dunque, rappresenta per molti

²⁴ Lavoro Atipico e Servizi per l'impiego. Studi di casi e modelli di intervento_ di Maurizio Curtarelli e Claudia Tagliavia_Monografia del Mercato del Lavoro Isfol 2003.

lavoratori una condizione permanente che spesso non è stata nemmeno scelta, anziché un mezzo per ottenere un lavoro stabile, traducendosi così in una prolungata instabilità lavorativa con ricadute negative sulla vita privata e professionale dell'individuo.

L'instabilità e la precarietà rappresentano il secondo elemento di vulnerabilità del lavoratore atipico meridionale. Le più ridotte possibilità di lavoro esistenti nel Sud, riconducibili ai problemi strutturali della sua economia, contribuiscono infatti a rendere ancor più precario e instabile un impiego atipico, accrescendo il senso di incertezza già normalmente associato al lavoro atipico e riducendo le possibilità di pianificare il futuro. Oltre alla prolungata instabilità poc'anzi segnalata e riconducibile alla non transizione, in tempi brevi, verso un lavoro standard, il lavoratore atipico meridionale può andare incontro ad una minore continuità nella prestazione lavorativa e ad essere esposto ad una più elevata probabilità di attraversare un prolungato periodo di disoccupazione o di lavoro nero.

I dati fin qui presentati tracciano, dunque, una prima e interessante traiettoria interpretativa, attraverso cui tentare di delineare l'identikit del lavoratore atipico di oggi: nei contesti economici più attivi del paese i "lavoratori atipici" ed in particolare interinali e subordinati, maturano più velocemente competenze facilmente spendibili sul mercato del lavoro e manifestano una maggiore disponibilità ad accettare qualsiasi lavoro proprio perché possono contare su un flusso quasi continuo di opportunità, limitando così la possibilità di rimanere a lungo senza lavoro. Al contrario, le difficoltà strutturali del Mezzogiorno limitano notevolmente tali possibilità e riducono drasticamente le probabilità di permanenza stessa nell'occupazione.

Con riferimento all'interinale, un'indagine dell'Isfol mostra che la durata media delle missioni è piuttosto breve – circa i 2/3 delle missioni non superano i 30 giorni e quasi 1/3 è inferiore alla settimana – (Isfol 2001): in un contesto economico dinamico, nel quale le possibilità lavorative sono abbondanti, è possibile cumulare missioni in maniera continuativa e non uscire quindi dall'occupazione, mentre in un contesto economico statico può risultare estremamente difficile farlo e il lavoro può essere discontinuo e presentare i caratteri della "intermittenza lavorativa".

In definitiva, dunque, la discontinuità lavorativa e la probabilità di lunghi periodi di disoccupazione che caratterizzano soprattutto alcune forme di lavoro atipico diventano, nel Mezzogiorno, elementi di vulnerabilità a causa della minor vitalità del

mercato del lavoro e del contesto economico.²⁵ Queste condizioni, poi, sono collegate, soprattutto nel Mezzogiorno, a specifiche *classi di età e appartenenza di genere*. Il lavoro atipico riguarda infatti nel Sud del paese soprattutto soggetti che hanno di per sé difficoltà di accesso al lavoro, quali le donne ed i giovani, categorie per le quali il lavoro atipico potrebbe rappresentare un canale di inserimento, ma che nella realtà meridionale rappresenta, in numerosi casi, una modalità di lavoro permanente e scarsamente tutelata, difficilmente sostenibile nel lungo periodo. In effetti, pur essendo vero che l'universo degli atipici è costituito soprattutto da donne e da giovani in Italia come in Europa, è altrettanto vero che nel Mezzogiorno, dove le donne e i giovani pesano maggiormente sulla quota degli atipici rispetto alle altre ripartizioni, le forme di lavoro atipico con un più elevato grado di tutela – il lavoro a tempo determinato e il part-time – sembrerebbero riservate agli uomini. In conclusione, l'analisi delle caratteristiche del lavoro atipico nel Mezzogiorno indica la presenza di condizioni particolarmente penalizzanti, con impieghi più incerti e spesso privi di alternative, riservati prevalentemente alle donne e ai giovani e che solo in parte rappresentano un primo canale per inserirsi nel mercato del lavoro, mentre più spesso si rivelano una modalità prolungata, ed in alcuni casi senza alternative, di lavoro precario.

Questi stessi elementi, peraltro, costituiscono un termine di riferimento assai utile anche per la definizione del profilo del lavoratore atipico in Italia. Da questo punto di vista, le indagini disponibili operano innanzitutto sulle caratteristiche personali, rilevando che il lavoratore atipico è mediamente un giovane con un'età compresa tra i 20 e i 30 anni (questa fascia rappresenta infatti il 45,64% dei lavoratori), anche se recentemente, si è registrato un innalzamento delle percentuali relative ai lavoratori con un'età compresa tra i 30 e i 40 anni. Rispetto al titolo di studio, il 52,28% dei lavoratori atipici non possiede un diploma di scuola media superiore - valore che si ottiene sommando quanti hanno la licenza media inferiore (37,37%) e coloro che invece hanno frequentato le scuole professionali (14,91%) – laddove i lavoratori con diploma di maturità rappresentano il 37,63% del totale.

Rispetto al livello di preparazione professionale, dalle indagini si evince che la maggioranza dei lavoratori atipici possiede una certa esperienza lavorativa, dato che il 51,83% ha già svolto un lavoro. A questi va aggiunto il 15,46% di lavoratori che al momento dell'assunzione avevano già avuto un'esperienza di lavoro atipico. In totale, dunque, si tratta del 67,29%.

²⁵ Lavoro Atipico e Servizi per l'impiego. Studi di casi e modelli di intervento_ di Maurizio Curtarelli e Claudia Tagliavia_Monografia del Mercato del Lavoro Isfol 2003.

Il lavoratore atipico in Italia è prevalentemente di sesso femminile e risiede in larga misura nel Mezzogiorno (le donne infatti pesano per il 41% sul totale degli occupati e per il 63% sul totale degli occupati atipici). Gli occupati atipici nelle regioni meridionali sono il 16,9% degli occupati totali della ripartizione, contro il 14,9% del Nord e del Centro, rispettivamente.

Il lavoratore atipico in Italia possiede nella maggioranza dei casi una qualifica bassa (il 19,4% degli occupati con bassa qualifica è atipico, contro il 14,4% di quelli con media qualifica e il 6,8% con qualifica alta).

Quanto al settore di inserimento professionale, oltre alla categoria lavorativa di appartenenza, dalle ricerche emerge che il lavoratore atipico in Italia opera prevalentemente nel settore del commercio, negli altri servizi privati e nella pubblica amministrazione (che impiegano, rispettivamente, il 23,3%, il 29,9% e l'11,1% degli occupati atipici). Ovviamente si tratta di dati riferiti all'intero territorio nazionale ed infatti, non appena si contestualizza l'indagine a livello locale affiorano una serie di informazioni aggiuntive rispetto alla collocazione dei lavoratori atipici che, sovente, nelle regioni meridionali trovano impiego in settori differenti.

In genere possiamo comunque sostenere che il lavoratore atipico rappresenta un soggetto con caratteristiche di debolezza sul mercato del lavoro, sia in relazione al genere che all'area territoriale di appartenenza e alle qualifiche possedute. D'altra parte, in dodici mesi, soltanto nel 27,9% dei casi le occupazioni atipiche si trasformano in occupazioni standard, mentre un elevato numero di lavoratori atipici continua ad essere occupato sempre secondo modalità non standard o, addirittura, esce dal mercato del lavoro (nell'11,4% dei casi, di cui il 4,2% è disoccupato e il 7,2% è inattivo). In buona parte dei casi le ricerche hanno messo in evidenza che ciò non va imputato alla volontà dei soggetti, per i quali un'occupazione atipica e un lavoro instabile non rappresentano in realtà una scelta volontaria: anche in questo caso l'evidenza empirica mostra che un elevato numero di lavoratori (circa l'80%) desidererebbe invece lavorare secondo modalità standard, il che significa che la loro scelta lavorativa è data dall'impossibilità di trovare un impiego a tempo indeterminato, full time e dipendente.

Se lo scenario è dunque quello a grandi linee descritto, resta da interrogarsi sul ruolo che le istituzioni pubbliche possano svolgere per sostenere il lavoratore atipico al fine di ridurre la vulnerabilità e il rischio di esclusione cui è soggetto. Il terzo rapporto Ires parla di una crescita del lavoro "frammentato" nel nostro paese, anche se a ritmi meno impetuosi rispetto agli anni precedenti, una crescita che non è stata supportata da politiche idonee volte a

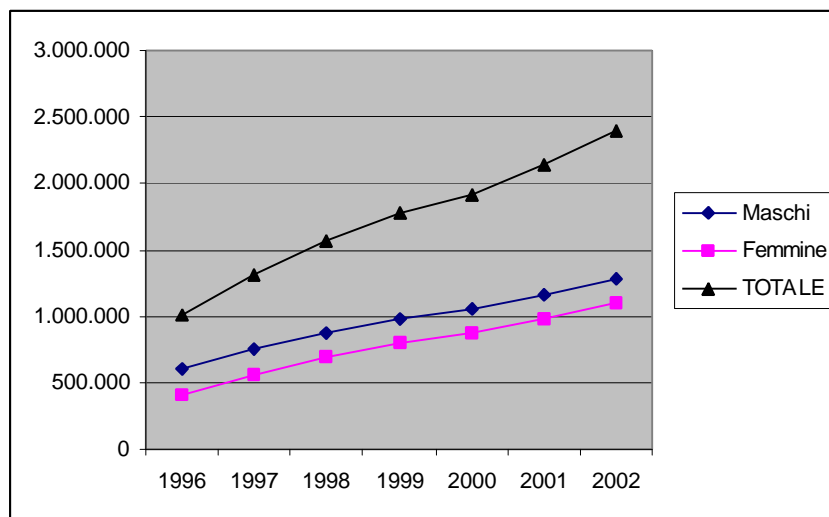
ridurre i rischi connessi all'instabilità e a minimizzare il pericolo di esclusione dei lavoratori atipici dal mercato occupazionale. Non va dimenticato, infatti che la maggioranza dei lavoratori atipici avverte un forte senso di precarietà e di scarsa tutela nello svolgimento del proprio impiego.

II.7) I collaboratori coordinati e continuativi (Collaboratori a progetto)

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.

Fig. 1.II Andamento degli iscritti per sesso



Fonte: Elaborazione IRES su dati Inps, dicembre 2002

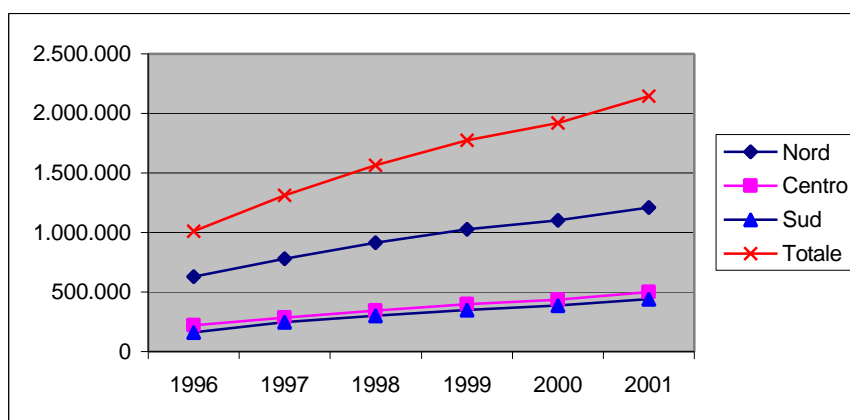
L'introduzione di una normativa previdenziale, che nel 1996 ha istituito il fondo Inps del 10, ha reso visibile quasi un milione di posizioni lavorative, di fatto già esistenti nel mercato.

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 pari all'11,5%.²⁶ (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. 2.II Andamento degli iscritti per ripartizione



Fonte: elaborazioni 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

²⁶ 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.

contratti di lavoro parasubordinato, ovvero di collaborazione, si sono ormai ampiamente diffusi in tutte le aree territoriali. (Fig. 2).

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 Tab.6, 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%.

Tab. 6.II 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
Totale Nord	<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
Totale Centro	<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
Totale Sud	<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

A quanto pare, dunque, 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 passati è rimasta pressoché inalterata; recentemente invece i dati raccolti dalle indagini mostrano un'impennata dei valori a favore delle regioni meridionali, in cui sempre più lavoratori reperiscono un impiego nell'universo delle collaborazioni.

Tab.7. Il 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

Le collaborazioni coordinate e continuative, dunque, 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 circa il 14%. Un valore non trascurabile, soprattutto ove si consideri che il tempo determinato copre circa il 10% dell'occupazione dipendente e l'interinale il 4,7% dell'occupazione a termine.

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.7)

II.8) Le collaborazioni: un lavoro per le donne

Dal punto di vista del "genere", prosegue la tendenza alla femminilizzazione dei lavoratori parasubordinati, già evidenziata nelle precedenti analisi²⁷ e, infatti, le donne sono ormai il 46,2% degli iscritti al fondo Inps.

Tab.8.II 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

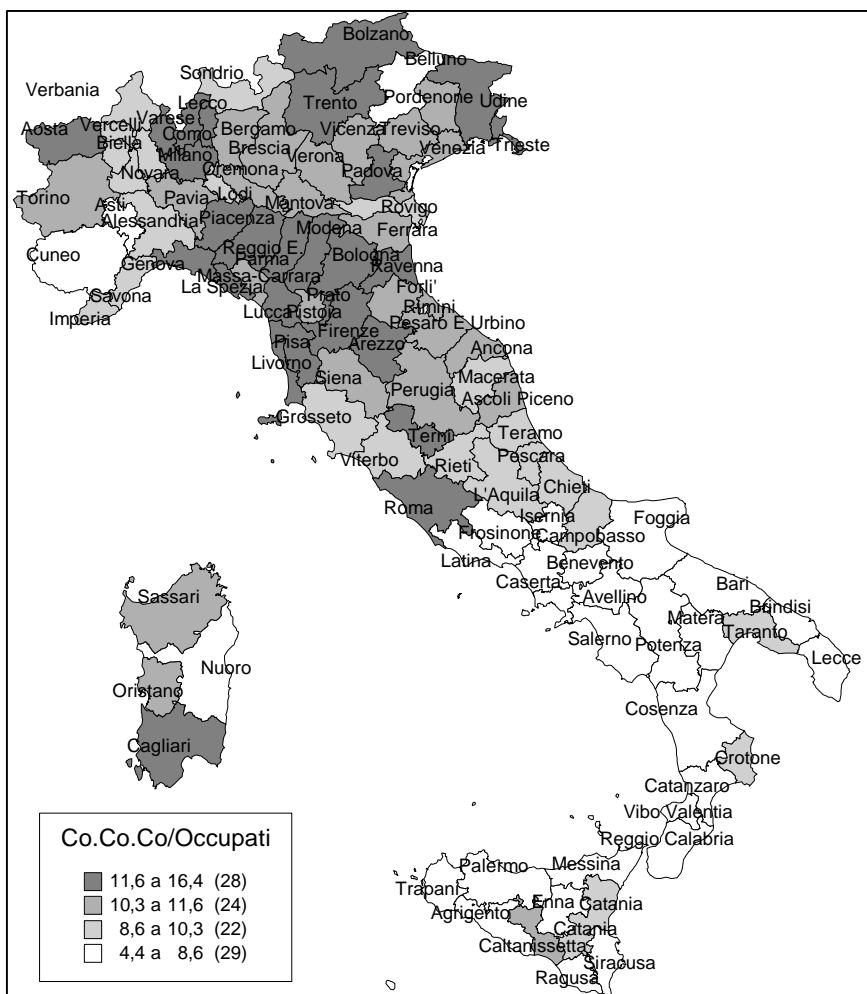
²⁷ Altieri G. e Oteri C. *Il lavoro atipico in Italia, le tendenze nel 2001*, IRES Working paper, 2002, n. 3; Altieri G. e Oteri C., *Rapporto sul lavoro atipico in Italia*, in supplemento a "Rassegna Sindacale", 26 settembre 2000.

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 donne rappresentano il 49,7% del totale. 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.8)

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



Fonte: elaborazioni Ires su dati Inps, dicembre 2002

Se confrontiamo i dati sui lavoratori soggetti a contratto di collaborazione con quelli sugli occupati in 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. (Fig.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% (Fig.3). 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 agli uomini sono riservate 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.

II.9) 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 9, 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, sebbene nelle classi giovanili vi sia 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.9.II 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.9). 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'Isfol²⁸: 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 10, 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 che tra gli occupati in 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 lavorativa²⁹.

²⁸ Incagli L. Rustichelli E., Il tanto e il poco del lavoro flessibile, Isfol strumenti e ricerche, Franco Angeli, 2002.

²⁹ 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.

Tab.10.II Lavoratori parasubordinati per età e ripartizione territoriale

Italia									
Classi di età	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
Nord									
<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
Centro									
<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
Sud									
<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

Quanto alla componente femminile, 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 nelle 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 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 notevolmente differenti nelle diverse ripartizioni del Paese: dal 77,4% del Nord al 68,8% del Centro, al 46,4% del Sud.

II.10) Il lavoro interinale

In attesa di poter verificare gli effetti delle misure di riforma messe in cantiere dall'attuale governo (che prevedono, tra l'altro, l'introduzione di nuove forme contrattuali e l'abolizione della somministrazione di lavoro temporaneo come oggetto unico per le società di lavoro interinale), l'intervento legislativo più significativo in questo campo resta la già citata legge Treu del 1997. Introdotto nel 1997, il lavoro temporaneo tramite agenzia ha iniziato a diffondersi nel corso del 1998, quando sono state concesse le prime autorizzazioni ministeriali alle società di fornitura. Da quel momento in poi, i tassi di crescita del comparto sono stati impressionanti, malgrado oggi, dopo il decollo iniziale, ci si avvii verso una fase di assestamento.

A sette anni dalla sua introduzione nel sistema del lavoro italiano, il lavoro interinale continua a registrare una dinamica positiva, sia in termini di nuovi sportelli aperti sul territorio che in termini di missioni avviate. Secondo quanto indicato dalla Confinterim (www.confinterim.it/ stime anno 2003 relative alle imprese associate) il numero di agenzie operanti sul territorio al 31.12.03 era pari a 2.925, con un numero totale di rapporti di lavoro instaurati pari a 890.000 mila missioni, su un totale di contratti attivi pari a un milione nel 2003, di cui il 57.28% avviati da uomini e il 42.72% da donne.

Per avere un riscontro empirico dell'incidenza del comparto interinale sul mercato occupazionale nazionale, basta confrontare il numero di missioni attivate tra il 1999 e il 2003: secondo le stime di Confinterim, il numero dei rapporti attivi nel corso dell'anno è passato da 194.835 del 1999 a 1.000.000 nel 2003, con un incremento di 805.165 missioni. Lo stesso rapporto si ottiene, analizzando l'andamento dell'interinale in termini di lavoratori equivalenti full time e contratti di fornitura stipulati nello stesso periodo: tra il 2000 e il 2003, il comparto ha registrato un'impennata di 63.610 lavoratori "full time equivalenti", mentre il numero di contratti di fornitura è aumentato di 215.115 unità, passando da 224.885 a 440.000 nel 2003. La crescita del comparto ha inevitabilmente determinato un incremento del numero di agenzie operanti sul territorio italiano, che secondo Confinterim³⁰ è passato dalle 602 unità registrate a dicembre 1999 alle 2925 di dicembre 2003. Analizzando il dato dal punto di vista della distribuzione geografica, si evince che la maggiore densità di diffusione riguarda senza dubbio le regioni del nord del paese, facendo intuire quanto evidenziato dall'analisi di Accornero, Altieri e Oteri (2003), secondo la quale, le società di fornitura prediligono una strategia di localizzazione guidata dalla domanda di lavoro (e quindi dalla ricerca di potenziali imprese utilizzatrici) nella scelta delle regioni e delle province dove aprire nuove filiali.

Nel 1999 le imprese utilizzatrici di lavoro temporaneo erano 34.472, nel 2003 116.000. Le imprese che utilizzano il lavoro interinale, pur diffondendosi in tutto il paese, continuano ad essere nella maggior parte localizzate nel Nord, di cui il 40% nel Nord - Ovest³¹. D'altra parte le Agenzie hanno investito maggiormente le proprie risorse nel Nord, tanto che, secondo quanto indicato dall'Ires nel rapporto 2003, del 73,4% delle filiali settentrionali, il 30,5% è presente nella sola Lombardia, mentre al Centro e al Sud sono presenti rispettivamente soltanto il 15,8% e il 10,7% delle filiali. Il sud, dunque, rimane

³⁰ CONFINTERIM è la Confederazione costituita dalle due Associazioni di Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo: ASSOINTERIM (che raggruppa le Società del Centro-Nord) e FEDERINTERIM (con le Società ubicate al Sud). Ad esse sono associate 39 Aziende autorizzate dal Ministero.

³¹ Rapporto Ires 2003

un'area dove la presenza delle agenzie è scarsa, probabilmente perché le società di fornitura ritengono che l'andamento del mercato locale non giustifichi un simile investimento.

Va inoltre ricordato, che gli avviamenti si concentrano in particolar modo nelle aree metropolitane (Milano – Roma) e nelle province del Nord – Est. Questi dati confermano l'ipotesi secondo cui la ripartizione delle agenzie sul territorio è condizionata dalla distribuzione della domanda di lavoro (Tab. 11). 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 – Ovest) e la Lombardia e il Piemonte sono le regioni in cui si registrano le maggiori presenze.³²

Tab. 11.II 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
Totale Nord	1.552	73,4
Toscana	113	5,3
Umbria	18	0,9
Marche	70	3,3
Lazio	134	6,3
Totale Centro	335	15,8
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
Totale Sud	227	10,7
Italia	2.114	100,0

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

Per avere un'idea del contributo quantitativo apportato dall'interinale all'aumento dell'occupazione italiana, si può far riferimento all'incidenza dello stesso sulla popolazione

³² Idem

lavorativa attiva: secondo Confinterim, nel 2003 il rapporto d'incidenza era pari allo 0,54%, mentre nel 2002 la percentuale era ferma allo 0,36%. Seppure in aumento, **il rapporto di forza che viene ad instaurarsi tra i livelli occupazionali totali e numero di posizioni lavorative create dall'interinale, è sempre di natura spuria.** Difatti, il numero di lavoratori interinali avviati non può essere considerato equivalente ad una posizione annuale di lavoro dipendente standard. In molti casi, infatti, alcuni contratti prevedono anche poche ore di lavoro, così come è possibile trovarsi di fronte una situazione per cui a un lavoratore atipico sono stati affidati più contratti. L'elemento che rende problematico il dibattito sul peso dell'interinale, è dato, pertanto, dalla sua capacità di produrre effetti di stabilizzazione dell'occupazione rendendo necessario valutare, quindi, quanta parte dell'occupazione interinale si trasforma in occupazione standard e in quanto tempo.

Nel 2002 la percentuale di lavoratori interinali assunti dalle aziende utilizzatrici al termine della missione era pari al 32%, mentre nel 2003 la percentuale è salita al 35%. Malgrado le performance dal punto di vista della stabilizzazione dell'occupazione non siano eclatanti, va ricordato che l'interinale ha rappresentato comunque un efficace dispositivo di intermediazione del mercato del lavoro. La funzione propria dello strumento (secondo quanto viene indicato nel rapporto Ires 2003) non è quella di collocare direttamente forza lavoro in modo stabile, ma sempre più spesso di fornire un supporto alle attività di selezione del personale, per la semplificazione delle pratiche di assunzione. Spesso il contratto interinale rappresenta per il datore di lavoro e il lavoratore un periodo di prova in vista di una successiva assunzione. Sottoponendosi a utilizzi differenziati, l'interinale sembra adattarsi in maniera efficace all'esigenze manifestate dalle imprese, come ad esempio il fronteggiare i cosiddetti "picchi di produzione" con minori vincoli per l'azienda.

Sicuramente, il dibattito sugli effetti dell'introduzione del lavoro interinale in Italia non si è arrestato con l'approvazione della L.196/1997 (la cosiddetta "legge Treu"). Un aspetto cruciale e ancora controverso riguarda, dunque, la valutazione dell'effetto causale del lavoro interinale sulla probabilità di trovare un impiego a tempo indeterminato. Spesso si è posto l'accento sul fatto che le forme di lavoro flessibile, sono (o sarebbero) 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.

Varie ricerche³³ 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 accrescono l'esperienza di lavoro maturata, dall'altro possono tramutarsi in percorsi di precariato "stabile", impedendo loro ogni prospettiva di crescita professionale, sociale e personale.

In conclusione, il timore è quello di creare una spaccatura all'interno dello stesso universo interinale tra lavoratori ad alto e basso profilo, con il rischio che quella quota di flessibilità non assimilabile dal mercato, sia sempre più a carico di alcuni soggetti, che come abbiamo visto hanno caratteristiche differenziate per aree territoriali

Queste preoccupazioni hanno dato origine a una serie di indagini empiriche volte a valutare sia le differenze tra lavoratori permanenti e temporanei (rispetto alle caratteristiche individuali, ai livelli salariali, al grado di soddisfazione sul lavoro, al diritto di accesso a benefici pubblici o aziendali, ecc.), sia la probabilità e le determinanti della transizione dal lavoro temporaneo a quello permanente.

II.11) Chi sono gli interinali?

"Giovane, settentrionale, uomo e con un profilo professionale medio-alto". Questo è l'identikit del lavoratore interinale medio, attivo prevalentemente nelle regioni settentrionali, che emerge dalle indagini compiute fino a questo momento³⁴.

Come abbiamo precedentemente sostenuto, il lavoro atipico non assume una connotazione unica, descrivendo al contrario molteplici figure professionali, diffuse in modo eterogeneo sul territorio nazionale. Un caso fra tutti è rappresentato, per l'appunto, dal lavoro interinale, il cui andamento quantitativo e qualitativo assume caratteristiche differenti a seconda del contesto geografico analizzato. A tal proposito, gli esperti sostengono che le occasioni di lavoro interinale sono molto più diffuse al Nord che non nel Mezzogiorno, dove al contrario appaiono piuttosto rarefatte, a causa della scarsa diffusione delle Agenzie sul territorio e della sostanziale rigidità del mercato occupazione. L'interinale, per i lavoratori del Sud, coincide spesso con un percorso di semplice mobilità territoriale, mentre per gli occupati

³³ Cipollone P., Guelfi A., op. cit.

³⁴ Rapporto Isfol 2003; indagini Istat 2002.

delle regioni settentrionali si traduce nell'effettiva acquisizione di una professionalità rispondente ai propri requisiti ed aspirazioni. I dati raccolti nel corso dell'indagine confermano questo primo elemento di riflessione, dato dalla varietà dei profili individuabili, ma allo stesso tempo consentono soprattutto l'elaborazione di un'analisi di contesto.

A livello macro è possibile, tracciare le caratteristiche generali del popolo degli interinali, utilizzando le informazioni fornite dalla Confinterim. Secondo quanto indicato nelle Stime 2003, il 28,5% dei lavoratori interinali ha un'età inferiore ai 25 anni, il 57% ha un'età compresa tra i 25 e i 39 anni, mentre l'11% degli interinali dichiara un'età compresa tra i 40 e i 49 anni. Ricordiamo che le stime Confinterim vengono annualmente elaborate sulla base dei dati forniti dalle agenzie associate relativamente alla popolazione interinale attiva, ovvero limitatamente alle caratteristiche socio anagrafiche dei lavoratori avviati durante l'anno.

I dati raccolti confermano l'esistenza di un profilo medio di lavoratore interinale giovane e con livello di scolarizzazione medio alto: il 12,21% degli interinali è laureato, il 43,90% è diplomato, mentre il 33% dichiara di possedere la licenza media inferiore.

Effettuando un confronto rispetto al numero di rapporti di lavoro attivi per classe di età e titolo di studio è possibile sostenere che tra il 2000 e il 2003 si è registrata una diminuzione della percentuale di lavoratori con meno di 25 anni (40% nel 2000) mentre è aumentata l'incidenza dell'interinale per i lavoratori tra i 30 e i 49 anni.

Contemporaneamente è aumentata l'età media del lavoratore interinale (31,6 anni nel 2003) e la percentuale dei lavoratori in possesso di laurea. Si è registrato un balzo della categoria, la cui incidenza nel triennio considerato è passata dal 9,9% del 2000 al 12,21% del 2003.

L'aumento del numero di laureati ha fatto conseguentemente registrare percentuali più basse per la categoria dei diplomati, che è passata dal 53,1% del 2000 al 43,90% del 2003; mentre l'incidenza degli interinali con licenza media inferiore si è mantenuta nel triennio considerato sostanzialmente invariata (33,6%).

Il settore produttivo in cui maggiore è stata l'incidenza di rapporti interinali, è quello industriale che nel 2003 ha fatto registrare una percentuale pari al 55,3%, precedendo quello dei Servizi e del Commercio con percentuali rispettivamente pari al 25% e al 17%; insignificante risulta invece la presenza dell'interinale nel settore agricolo (0,60%). In particolare, le imprese che finora hanno utilizzato in maggior misura lo strumento

dell'interinale appartengono - nell'industria – al settore metalmeccanico, che, secondo alcune fonti, da solo coprirebbe quasi la metà di tutte le missioni.

Tabella 12.II Settore produttivo prevalente delle imprese clienti

	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

Da una ricerca condotta dall'IRES sulle caratteristiche delle imprese clienti di un campione di filiali presenti in differenti contesti locali,³⁵ si conferma che la clientela principale delle Agenzie è costituita dalle imprese del settore manifatturiero, che sono oltre il 64%, con una netta prevalenza del comparto metalmeccanico (trattato da circa un terzo delle filiali). Il commercio copre il 17,9% della clientela. Seguono le imprese di telecomunicazione e i call center (2,7%), quelle dell'assicurazione e del 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. Inoltre, va rilevato che rispetto al passato l'utilizzo del lavoro interinale si sta estendendo nel terziario, soprattutto nel settore del commercio. In Italia è piuttosto diffusa la convinzione che siano soltanto le imprese di grande dimensione ad utilizzare il lavoro interinale. In realtà, dall'indagine IRES è emerso che le imprese medio-piccole sono assai più

³⁵ Cfr. Ricerca IRES- Ministero del lavoro, 2003, cit.

presenti di quelle medio-grandi, sebbene, in termini di missioni avviate, sono soprattutto le grandi imprese ad utilizzare un numero maggiore di contratti interinali.

Senza perdere di vista l'obiettivo, è possibile tracciare un profilo del lavoratore interinale anche relativamente alle professioni maggiormente richieste dalle imprese utilizzatrici. A tal proposito, gli unici dati disponibili sono quelli forniti da una ricerca campionaria elaborata dall'Istituto Ires per conto Del Ministero del lavoro. Secondo l'indagine condotta presso le Agenzie, i profili maggiormente ricercati dalle imprese utilizzatrici di lavoro interinale in Italia sono così distribuiti: 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. (Tab 13)

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%. 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 segue una missione.

Il fatto è che, oltre agli operai, le imprese chiedono anche altre figure professionali che, evidentemente, le Agenzie hanno difficoltà a reperire. E' emerso, infatti, dalla stessa indagine che il reperimento di alcune figure specifiche costituisce 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. E' 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".

Tab. 13.II 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

Sostanzialmente il lavoro interinale si conferma essere operaio-industriale, anche se vi è ormai una significativa richiesta anche di professionalità legate soprattutto al terziario.

II.12) L'interinale è Donna?

La presenza delle donne tra i lavoratori interinali per il 2002 (relativa ai dati forniti dalle imprese associate Confinterim), è pari al 41,56% contro il 58,44% di partecipazione maschile a fronte di un numero di rapporti di lavoro attivi nell'anno pari a 612.524. Il dato, seppur in linea con la presenza femminile nell'occupazione totale, risulta inferiore al peso che le donne hanno in altre forme di lavoro atipico. 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 propone lavori "tipicamente maschili". Ciò è spiegabile con il fatto che per lo più la domanda di interinale viene espressa in percentuali maggiori dalla cosiddetta "old economy", ma si può anche ipotizzare una maggiore rigidità femminile nei confronti delle possibilità offerte dall'interinale in virtù di un livello di scolarizzazione superiore rispetto all'universo maschile.

Comunque, la componente femminile del lavoro interinale è andata crescendo costantemente, pur rappresentando ancora una quota minoritaria. Questo dato è probabilmente attribuibile all'estensione e diffusione dello strumento nei comparti del terziario in cui tradizionalmente si registra una elevata presenza femminile tra gli occupati. La relazione tra la crescita della presenza femminile tra gli interinali e la diffusione di questo strumento nel terziario è chiaramente confermata nelle realtà regionali maggiormente terziarizzate³⁶. Anche in questo caso è opportuno sottolineare l'esistenza di una differenza in termini di percentuale tra il numero di donne che si affidano al canale interinale nella ricerca di un lavoro e la percentuale di coloro che effettivamente ottengono la missione. 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 emerso, infatti, che l'utenza delle Agenzie di lavoro interinale è fortemente caratterizzata al femminile: le donne sono pari, in media, al 45,6% del totale e in quasi il 30% delle filiali analizzate la presenza delle donne si aggira tra il 51% e il 70% dell'offerta.³⁷ 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 sono gli uomini a prevalere tra gli avviamenti.

II.13) Il lavoro atipico nel mercato occupazionale di Napoli e Provincia

E' un compito molto arduo sviluppare uno studio completo e ricco di informazioni sul tema del lavoro atipico/interinale in Campania - in particolare a Napoli e Provincia - vista l'assenza di ricerche dettagliate in merito all'oggetto d'indagine³⁸.

³⁶ Rapporto sul lavoro atipico_ Ires 2003

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

³⁸ Ricordiamo a tale proposito l'assenza di materiale o di rapporti che affrontino il tema del lavoro atipico/interinale a livello locale o regionale. Fino ad oggi, infatti, gli Organismi Istituzionali operanti nel campo della ricerca hanno effettuato soltanto indagini e studi a carattere sperimentale, non ancora opportunamente sistematizzati, né tantomeno seguiti dalla pubblicazione di alcuna documentazione ufficiale.

Consultando i rapporti e i dati pubblicati finora, infatti, ci si ritrova irrimediabilmente di fronte ad una realtà teorico/metodologica con cui è difficile confrontarsi. Gli studi disponibili sul tema del lavoro atipico/interinale appaiono per lo più lacunosi, molto spesso privi di informazioni che consentano di approfondire le dinamiche dello sviluppo dell'occupazione atipica nei contesti regionali meridionali del nostro paese o che consentano di attingere materiale utile nella definizione della realtà occupazionale locale.

Del resto, nel condurre tale indagine, gli studi emersi finora ci hanno permesso di tracciare il quadro generale di riferimento attraverso cui specificare l'impatto della Riforma Biagi e le modifiche intervenute nel contesto occupazionale odierno. Ovviamente partire dalla definizione del contesto nazionale rappresenta un primo passo verso la definizione dell'oggetto di indagine e delle dinamiche occupazionali intervenute nel corso degli ultimi tre anni nelle regioni del Mezzogiorno.

Nel portare avanti tale obiettivo, sono stati consultati, quindi, numerosi studi e ricerche, quasi tutti relativi all'analisi del fenomeno dell'atipicità a livello nazionale o nel mercato occupazionale delle regioni italiane in cui il fenomeno è maggiormente visibile. Tra le ricerche consultate spicca lo studio condotto dall'OBR Campania (Organismo Bilaterale Regionale)³⁹, che affronta nello specifico la tematica del lavoro atipico in Campania dedicando grande attenzione ai "fabbisogni formativi espressi dalle aziende" e alla diffusione di relazioni contrattuali atipiche in alcuni importanti settori professionali: Informatica e Comunicazioni; Agenzie di viaggio; Legno-mobili; Materie plastiche; Gomma.

Prima di passare in rassegna i dati statistici rilevati dall'organismo, sarà utile introdurre alcune considerazioni preliminari.

In primo luogo, l'indagine, mentre fornisce importanti indicazioni, sollecita la necessità di un confronto, di un aggiornamento costante rispetto ad una realtà produttiva ed occupazionale in continua trasformazione, in cui elementi di crisi si intrecciano ad elementi di innovazione e di vitalità. Inoltre, la ricerca, e gli aspetti da essa individuati, sottolineano l'esigenza di un'analisi dei fabbisogni formativi che tenga conto della specificità del territorio, della rapidità e della molteplicità dei cambiamenti in atto mettendo in relazione dinamiche "macro" con dinamiche "micro". A tale proposito all'Obr è apparso importantissimo procedere unificando le diverse indagini, non escludendo la possibilità di arricchimenti reciproci, e soprattutto coinvolgendo le medesime realtà aziendali alla

³⁹ Indagine sui fabbisogni formativi necessaria la partecipazione delle aziende_Studio realizzato dall'Obr Campania (Organismo Bilaterale Regionale)_2 Marzo 2004.

definizione dei propri fabbisogni formativi, in quanto attraverso essi si perviene all'identificazione delle figure e degli standard professionali di riferimento e alla descrizione dei percorsi formativi da privilegiare.

La ricerca effettuata ha previsto la somministrazione di un questionario telematico ad un campione di 148 aziende statisticamente rappresentativo di un universo di 267 unità locali e 15.630 addetti, di cui ben due terzi nei settori dell'ITC (Informatica e Comunicazioni) ed i restanti suddivisi tra: Agenzie di viaggi, Legno, Materie plastiche, Gomma. Si tratta di dati riferiti ad unità produttive con più di 20 addetti; mentre per le agenzie di viaggio il limite è di 5 addetti.

Nonostante lo studio non sia applicabile a livello provinciale è comunque un ottimo spunto per ulteriori approfondimenti e consente una prima configurazione della realtà occupazionale campana nei settori analizzati.

Il settore delle ITC in particolare è ben rappresentato nella regione, la Campania, infatti, è quinta tra le regioni per numero di addetti in questo settore. Esso presenta molti dati interessanti riguardo al ricorso a forme contrattuali atipiche. Come vedremo, anche le agenzie di viaggio registrano un ricorso al lavoro interinale pari al 13% del personale impiegato, segnando un primato che riguarda anche la percentuale di titolari e soci che operano in azienda: 12,5%. Appena un po' meno forte in termini percentuali, con l'11,2%, la presenza di titolari e soci nel settore dell'Informatica, ma in termini numerici il dato è molto più rilevante.

Generalmente nel settore dell'Informatica i progettisti di architetture di sistemi informativi sono le figure professionali più difficili da reperire, mentre tecnici e progettisti di software incidono rispettivamente per il 12% e il 24% e la loro presenza è destinata a crescere senza eccessive difficoltà di reperimento. Vi è una modesta previsione di incremento del personale dell'area commerciale e marketing ed anche significativo è il ricorso ai Co.Co.Co., pari al 7,3%, impiegati prevalentemente come figure specialistiche dell'area amministrativa, nell'area comunicazione ed immagine, documentazione di prodotto e manualistica, progettazione di hardware.

Per quanto concerne, invece, il settore delle Telecomunicazioni risulta forte e contraddittorio il dato di una generalizzata previsione di crescita per gli operatori di call centers e della totale assenza di difficoltà di reperimento della loro professionalità. Per quanto concerne altre figure molto diffuse e di forte incidenza, come gli addetti all'installazione e alla manutenzione di impianti e reti di telecomunicazione, circa la metà delle aziende trova qualche difficoltà di reperimento e una quota poco superiore al 40% prevede un incremento

della presenza di tali figure professionali; al contempo, invece, appare sostanzialmente saturo il mercato occupazionale per tecnici di progettazione impianti.

In merito alle agenzie di viaggio, è in forte crescita la presenza di accompagnatori (tour leader- tour escort) per i quali vi sono alcune difficoltà di individuazione nel mercato occupazionale. Ancora gravi problemi di reperimento accompagnano la ricerca di progettisti di software specifici per le agenzie di viaggio. L'OBR, inoltre, nella rilevazione dei dati ha confermato una previsione di crescita per gli operatori di vendita e per tecnici di produzione e gestione cataloghi. Si tratta di figure in cui incidono fortemente competenze di tipo trasversale che vanno integrate con mirati interventi di formazione in azienda. La manualistica, invece, è un campo di attività in cui ricorre in più settori una previsione di crescita e che esige professionalità che integrino aspetti tecnici e di marketing, quindi anche una maggiore formazione.

Da quanto rilevato dall'OBR Campania, quest'ultimo dato è verificabile anche nel settore del legno e dei mobili. Le poche aziende di maggiori dimensioni che operano in Campania, infatti, sono alla ricerca di tecnici dei materiali e non cessano di incontrare difficoltà nel reperimento di figure base che svolgono attività di tipo specialistico come montatori/assemblatori/installatori. In questo, dunque, come negli altri settori analizzati, quasi tutte le figure per le quali si avvertono maggiori difficoltà di reperimento incidono ciascuna per l'1-3% sul totale della forza lavoro. In generale per queste figure si richiedono professionalità che sappiano integrare competenze specifiche e saperi trasversali con capacità di analisi e di soluzione dei problemi.

Cap. III - Opinioni e commenti dal sistema dei testimoni: il lavoro atipico opportunità o minaccia?

Nell'ambito delle sue articolazioni, il lavoro di ricerca effettuato in questa sede ha inteso dare ascolto anche alla voce degli attori sociali che, in ragione dei rispettivi ruoli all'interno della collettività provinciale, sono chiamati quotidianamente a confrontarsi con gli argomenti affrontati.

Per garantire una completezza di trattazione e quindi una significatività scientifica anche all'analisi qualitativa, è stato necessario assicurare un coinvolgimento di interlocutori particolarmente ricco e, soprattutto, esaustivo, in modo tale da rappresentare e rendere palesi il sistema degli interessi, spesso divergenti, che gravitano intorno alla questione del lavoro ed alle sue molteplici implicazioni.

A questo scopo sono stati raccolti i pareri e le valutazioni di venti opinion leaders:

- 1. Emilio Alfano:** Presidente API NAPOLI
- 2. Alfonso Amendola:** Segretario Generale CISL provincia di Napoli
- 3. Liliana Bàculo:** Professore ordinario di Economia dello sviluppo Facoltà di Economia dell'Università di Napoli "Federico II"
- 4. Fulvio Bartolo:** Segretario regionale UIL Campania
- 5. Osvaldo Cammarota:** Amministratore Delegato Città del Fare SCpA
- 6. Nicola Campoli:** Direttore generale CNA
- 7. Sergio D'Angelo:** Presidente Lega Cooperative Campania
- 8. Mariano D'Antonio:** Professore Ordinario di Economia dello sviluppo Facoltà di Economia dell'Università di Roma Tre
- 9. Massimo Lo Cicero:** Docente di Economia della Comunicazione dell'Università di Roma Tor Vergata
- 10. Alfredo Loso:** Presidente Organismo bilaterale per la formazione Campania OBR
- 11. Silvio Luise:** Caporedattore RAI
- 12. Manuel Marocco:** Ricercatore nell'area "Mercato del lavoro" ISFOL
- 13. Fabrizio Matarazzo:** Segretario Generale NIDIL CGIL Napoli
- 14. Enzo Mattina:** Vicepresidente Agenzia di lavoro interinale "QUANTA" – Presidente Agenzia di lavoro interinale "EBITEMP"
- 15. Luigi Porcelli:** Direttore area lavoro e relazioni industriali Unione degli Industriali della provincia di Napoli

16. Michele Raccuglia: Direttore Unità di lavoro territoriale Agenzia di lavoro interinale "ITALIA LAVORO" S.p.A.

17. Franco Raffo: Direttore Generale "Forma.Temp"

18. Teresa Rubinacci: Dirigente Coordinatore dell'area Risorse Umane Provincia di Napoli

19. Alfonso Ruffo: Direttore "IL DENARO"

20. Lorenzo Zoppoli: Professore Ordinario di Diritto del Lavoro Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Napoli "Federico II"

L'immediata conseguenza di questa premessa si desume agevolmente: per effetto della provenienza variegata, dell'appartenenza a comunità di interessi decisamente differenti e per esperienze e storie personali eterogenee, all'interno delle interviste effettuate è stato possibile riscontrare opinioni largamente diversificate.

Queste ultime, se rendono oltremodo ambiziosa qualsivoglia attività tendente a tracciare conclusioni generali e definitive, tuttavia confermano una volta di più la complessità del tema "mercato del lavoro" e la sua propensione ad essere analizzato con fondatezza da punti di osservazione anche molto distanti.

Tale considerazione sembra confermarsi anche quando si scelga di focalizzare l'attenzione soltanto su una branca della questione e di definire contorni meno ampi alla discussione, concentrandosi su un tema specifico quale la penetrazione delle forme contrattuali di lavoro atipico all'interno delle routines che esprimono l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e contestualizzando il dibattito all'interno di un ambito territoriale ristretto: la provincia di Napoli e, per analogia, i contesti geografici che esprimono le stesse peculiarità.

Da quest'ultimo punto di vista, proprio la "tipicità" dell'elemento territoriale è riuscita a realizzare una larga convergenza di opinioni presso gli interlocutori intervistati.

E'indubbio, infatti, che il mercato del lavoro all'interno del contesto geografico e socioeconomico della provincia (ma certamente l'analisi non subirebbe grosse modificazioni anche quando venisse estesa ad ambiti più vasti) esprime vischiosità difficilmente riscontrabili altrove, come testimoniato sia dalle statistiche sia dalle tensioni sociali palpabili.

In esso, probabilmente come diretto corollario della situazione tratteggiata, si registra con facilità un diffuso e reiterato ricorso a forme di lavoro, totalmente o parzialmente, irregolari, con cui si aggirano le norme vigenti che disciplinano il rapporto di lavoro.

Questa fotografia sembra frutto di un patrimonio culturale difficilmente scardinabile degli operatori economici locali, afferenti sia al lato della domanda che a quello dell'offerta, pur alimentato da motivazioni completamente differenti.

Il ricorso al "lavoro nero", così massiccio, al di là di analisi sociologiche ed economiche che comunque difficilmente producono spiegazioni pacifiche ed unanimemente accettate, conduce ad una conseguenza estremamente significativa ai nostri scopi: gli elementi di flessibilità introdotti dalle varie produzioni normative che si sono succedute nel tempo hanno forse prodotto una liberalizzazione del mercato del lavoro ufficiale, ma non si sono neanche lontanamente avvicinate al grado di *deregulation* presente nel mercato parallelo del sommerso, così copiosamente presidiato dagli operatori locali.

Anche laddove si volesse immaginare una pluralità di obiettivi da parte del legislatore, per il quale potrebbe prospettarsi la volontà di tracciare regole meno ingombranti nel rapporto di lavoro ed un contemporaneo tentativo di realizzare un travaso da forme di lavoro irregolare a forme di lavoro flessibile, la lettura empirica a posteriori non sembra incoraggiante: questo passaggio risulta numericamente irrilevante.

Tale condizione potrebbe imputarsi al tempo necessario agli attori economici per metabolizzare i vari cambiamenti apportati, ma è difficile non percepire una diffusa convinzione che il fenomeno del "sommerso" afferisca alla tradizione economica locale (e che si alimenta non soltanto in relazione alla contrattualistica del lavoro bensì a tutto il sistema di vincoli che appesantisce finanziariamente ed operativamente le varie iniziative economiche), tanto da far qualificare come dei veri e propri fallimenti anche gli interventi legislativi esplicitamente previsti per facilitare l'emersione. Inoltre, si ha il fondato sospetto che le forme di lavoro atipico continuino ad essere pregiudizievoli sotto il profilo meramente economico in un confronto diretto con l'alternativa "al nero", per cui difficilmente saranno prescelte da imprenditori che riservano al costo della manodopera un'attenzione sempre particolare.

Anche alla luce di queste valutazioni, l'ascolto degli interlocutori ha fatto emergere, in una larga maggioranza di casi, una conclusione quasi univoca: pur riconoscendo una certa rilevanza al dibattito sulla flessibilità all'interno del rapporto di lavoro, molto difficilmente questo tema può essere considerato prioritario e determinante per la realizzazione di una svolta, sia rispetto al funzionamento del mercato del lavoro (a prescindere dalla valutazione che i singoli effettuano sulla tipologia delle risposte individuate dalle novità normative) sia in

relazione al grado di competitività delle imprese locali in scenari tanto nazionali che internazionali.

A tal proposito, il sistema di priorità individuato dagli intervistati ha collocato in posizione principale la necessità di garantire alla manodopera presente sul mercato del lavoro differenti e più profonde competenze professionali.

Quest'esigenza appare dettata da una marcata consapevolezza, sempre più diffusa, della centralità delle risorse umane nel processo di acquisizione di competitività da parte delle imprese, le quali, quindi, hanno bisogno di manodopera già in possesso di "skill" professionali e di competenze ben definiti.

A fronte di questa consapevolezza si fa strada la convinzione che le competenze afferenti al patrimonio professionale di ogni lavoratore costituiscano la principale forma di tutela per lo stesso all'interno del rapporto di lavoro; garantendo al lavoratore meccanismi di arricchimento di suddetto patrimonio professionale, il discorso sulla flessibilità sembra da un lato meno urgente e, dall'altro, meno problematico anche sul versante dell'offerta di lavoro.

Più in generale, poi, l'individuazione di questa priorità apre la strada a valutazioni piuttosto critiche nei confronti del nostro sistema formativo, il quale a vari livelli è deputato alla costruzione dei profili professionali che successivamente vengono collocati sul mercato del lavoro.

Questo giudizio, peraltro, non sembra si sia "positivamente" modificato nel tempo, nonostante il flusso di risorse economiche impegnate per l'elaborazione di percorsi formativi adatti allo specifico sistema economico territoriale.

Proprio l'incapacità di tratteggiare un'offerta formativa adeguata al sistema di sviluppo territoriale rappresenta il principale capo d'accusa pendente nei confronti del sistema politico che alloca le risorse destinate alla formazione, le cui lacune non riescono ad essere completamente colmate dalla formazione alternativa e, cioè, dalle attività "garantite" dalle forme di lavoro atipico - ed in particolare dal lavoro interinale - che rappresentano le più esplicite manifestazioni di "training on the job".

In realtà le responsabilità che l'opinione pubblica individua a carico del ceto politico possono essere differenziate.

Certamente si imputa una certa pigrizia nella definizione di indirizzi di politica economica che aiutino la classe imprenditoriale a sciogliere un dilemma sul quale si dibatte da lungo tempo: privilegiare una competizione basata sul prezzo ed in cui ogni risparmio sul

costo del lavoro può tradursi in quote di mercato acquisite (rischiando di accettare lo scontro con sistemi industriali ben più adatti ed abituati a questo tipo di strategia), oppure incoraggiare un confronto basato sulla qualità frutto di tradizione e know-how (in cui però le competenze della manodopera sono una variabile centrale, da perseguire con processi formativi decisamente più focalizzati e settoriali)?

Al contempo si contesta alla classe politica una limitata volontà nell'assicurare alle novità normative da essa prodotte una proporzionale capacità propulsiva ed applicativa, sia perché le norme non prevedono adeguata differenziazione in relazione al parametro territoriale - con la conseguenza di dover implementare prassi del tutto inadeguate rispetto alla realtà sociale circostante - sia per l'assenza di una fase informativa e promozionale delle nuove regole, la quale rende ancora più lunga il processo di apprendimento da parte di tutti gli interlocutori interessati.

Proprio in quest'ottica, invece, potrebbe rivalutarsi il ruolo dell'operatore pubblico, per il quale dovrebbero prospettarsi compiti che esulino dall'esclusiva interfaccia con le parti sociali (quali sembrano riscontrarsi all'interno delle nuove strutture come i centri per l'impiego) per abbracciare mansioni di vero e proprio accompagnamento ed affiancamento nella comprensione e nella scelta rispetto al mercato del lavoro e alle sue opzioni.

In questo modo, forse, si supererebbe anche un certo atteggiamento di diffidenza nei confronti di qualunque attività tipica del ceto politico, con un recupero di credibilità nei confronti degli altri interlocutori ed un "time-to-market" delle sue produzioni normative più indolore.

Più nello specifico, una certa e perdurante lentezza della fase di apprendimento e relativa applicazione delle nuove norme che regolano il rapporto di lavoro - cui deve sommarsi l'enorme numero di rinvii a fasi di produzione normativa successive - rende il giudizio degli *opinion leaders* suscettibile di successive modificazioni: tutti chiedono più tempo per una valutazione compiuta degli effetti dell'inserimento di elementi di flessibilità all'interno del mercato del lavoro, non trascurando, peraltro, le possibili ricadute negative imputabili alla crescita della conflittualità che si traduce nella moltiplicazione dei contenziosi giudiziari.

Non sono pochi, tuttavia, coloro che ipotizzano che il tempo necessario a metabolizzare le riforme del mercato del lavoro siano funzionali, in realtà, all'individuazione dei meccanismi di aggiramento della norma, ricadendo così nella tipologia definita "flessibilità impropria" con cui si collocano all'interno dell'atipicità, rapporti di lavoro

precedentemente strutturati e che anche successivamente conservano i contenuti di un rapporto di lavoro "tipico".

In verità, la corretta diffusione ed applicazione delle norme che postulano elementi di flessibilità nel mercato del lavoro sembra una delle possibili conseguenze della vera e propria rivoluzione culturale che la società pone come istanza al mercato del lavoro.

In un arco temporale di medio-lungo periodo, come si compete a qualunque rivoluzione indolore, si chiede agli interlocutori che agiscono sul mercato del lavoro rispettivamente di alleggerire il carico di obblighi ed impegni legislativo/burocratici gravanti su lavoratori ed imprese (obiettivo che non si persegue però stabilendo nuove e più complicate regole), di stemperare la propensione all'adozione di forme di lavoro irregolari con lo scavalco del sistema normativo, di rivedere le vischiosità ed i vincoli in termini di mobilità territoriale ed aspettative reddituali.

Questi obiettivi così ambiziosi non risultano scoraggiati dalle tendenze in atto, le quali si misurano con: una classe politica "sensibile" alla questione del lavoro "flessibile" a prescindere dal colore e dall'appartenenza ideologica (visto che entrambi gli schieramenti politici hanno prodotto riforme le quali hanno, se non altro, il merito di esprimere una soluzione di continuità rispetto al passato); una classe imprenditoriale più attenta, grazie al fenomeno della successione e del ricambio generazionale, al rispetto del sistema di norme e tutele; una classe lavoratrice pronta, per propensione o per disperazione, a cimentarsi con contesti prima estranei.

In definitiva, al di là delle evoluzioni prospettabili, sembra realizzarsi una larga convergenza di opinioni anche rispetto alla centralità del ruolo della risorsa umana all'interno delle organizzazioni economiche. Tutti sembrano ormai convinti che la competizione si vince sulla base delle caratteristiche assunte dal fattore umano all'interno delle realtà economiche. Corollario a questa valutazione è l'impossibilità di adottare fattori di flessibilità "senza limiti" all'interno delle organizzazioni economiche, le quali abbisognano di uno "zoccolo duro" che costituisca il patrimonio inalienabile di conoscenze, tradizioni e stile aziendale; questa base ovviamente non è suscettibile di essere sottoposta a regimi di flessibilità, non avendo succedanei.

La centralità delle risorse umane ovviamente si pone anche per quelle organizzazioni che si pongono come fattori di intermediazione all'interno del mercato del lavoro. Molti, ad esempio, ipotizzano che le difficoltà registrate dalle aziende che erogano lavoro temporaneo all'interno delle nostre realtà territoriali siano imputabili ad errori umani.

In qualche caso, infatti, da parte di queste aziende si evidenzia una strategia che premia la fase squisitamente “commerciale”, che si traduce nella moltiplicazione dei punti di contatto aperti al pubblico, finalizzata alla diffusione del lavoro interinale in un contesto nuovo.

Non si registrano però forme di specializzazione, con il risultato che tutte le agenzie offrono lo stesso tipo di servizio che insiste sulla medesima tipologia di manodopera, ovviamente quella che la domanda di lavoro intercetta con facilità anche sfruttando i canali tradizionali a costi inferiori.

A tal proposito è pressoché impossibile trovare all'interno delle agenzie più diffuse, operatori specializzati o, anche, generici ma di medio livello e suscettibili di un percorso professionale eterogeneo.

Questa carenza è imputabile all'offerta di manodopera attualmente disponibile sul mercato, ma anche ad una notevole insensibilità rispetto all'indirizzo strategico della propria offerta da parte della maggior parte delle aziende che somministrano lavoro interinale.

In questo modo si scoraggia qualsivoglia forma di arricchimento professionale dell'offerta di lavoro, e contemporaneamente si acuiscono le difficoltà degli operatori imprenditoriali afferenti a settori economici tipici e non generici, e quindi non si contribuisce alla crescita del contesto economico locale.

Sembra chiaro che questa condotta sia imputabile soprattutto alla natura multinazionale di molte tra le suddette organizzazioni, le quali dunque sono concettualmente molto lontane dal nostro contesto e sono comunque obbligate a confrontarsi con i “grandi numeri”, tanto da scoraggiare qualunque forma di specializzazione.

Al momento l'unica forma di specificità individuabile all'interno dei nostri territori di riferimento per le forme di lavoro atipico, e specificamente interinale, sembra essere la durata del rapporto stesso, più volte reiterato.

In effetti, la possibilità di postulare il lavoro atipico come forma di ponte verso impieghi strutturati è davvero irrilevante, producendo spesso anche la dequalificazione del lavoratore in oggetto il quale, privo di adeguato arricchimento professionale, alla fine di quest'esperienza si trova spesso ai margini del mercato del lavoro.

Coerentemente dunque sembrano visti con favore i tentativi di specializzare la propria offerta da parte di alcune società locali, le quali non hanno bisogno di grandi numeri, con il risultato di individuare un bacino di manodopera da collocare in un contesto produttivo

piuttosto specifico, tramite rapporti di lavoro temporaneo che possono anche esplicitare la predetta funzione formativa.

Al contempo non può tacersi che aziende impegnate sul versante dell'intermediazione sul mercato del lavoro (così come le organizzazioni pubbliche a sostegno dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro) rivestano un ruolo talmente delicato, sin dal primo contatto con l'utenza, da non ammettere alcuna sbavatura rispetto alle competenze in possesso dei propri dipendenti.

Il *match* tra domanda ed offerta di lavoro, nel nostro contesto, è preda di tali vischiosità da rappresentare una vera e propria sfida che non può che essere attribuito a soggetti con un bagaglio di competenze ed esperienze adeguato; qualunque altra soluzione appare perdente e rischiosa, anche se, purtroppo, assai frequente.

Infine, le opinioni espresse dagli interlocutori intervistati si ricompattano rispetto ad un assioma pacifico: qualunque modifica apportata al funzionamento del mercato del lavoro non può essere testata in un periodo di contingenza asfittica dell'economia, o addirittura di contrazione, come nel caso del contesto geografico di riferimento per il quale deve registrarsi un ineluttabile depauperamento del tessuto industriale.

Questo significa che le priorità espresse dai territori di riferimento, sono distanti dai disegni tendenti ad affermare la flessibilità della manodopera ed insistono, invece, su fabbisogni di sviluppo economico.

In definitiva, soltanto quest'ultimo è in grado di alimentare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, eventualmente regolato da un sistema di norme più sensibile al tema della flessibilità ma accompagnato da un quadro di tutele adeguato (i mitologici "ammortizzatori sociali"), tra le quali spiccano quelle in grado di assicurare l'arricchimento del patrimonio di competenze professionali dell'offerta di lavoro.

III.1) Le interviste ai testimoni privilegiati

EMILIO ALFANO
Presidente
API NAPOLI

Il tema affrontato è quello della diffusione del lavoro interinale, ed atipico in generale, nella provincia di Napoli. La prima area di intervento è ovviamente quella del mercato del lavoro. Ritiene che il mercato del lavoro campano esprima ancora le peculiarità con cui viene tradizionalmente descritto sia sul versante della domanda, con imprenditori eccessivamente inclini al ricorso al lavoro sommerso, sia dal lato dell'offerta con manodopera inadeguata sotto il profilo delle competenze?

Siamo un paese europeo. Con un buon posizionamento, ma con vincoli strutturali che condizionano la crescita dimensionale delle imprese.

Per l'anno 2002, l' **ISTAT**, nell'undicesima edizione del *Rapporto annuale sulla situazione del paese*, ha rilevato un rallentamento della crescita del **lavoro atipico**: 1,2% rispetto al 6,8% medio annuo tra il 1996 e il 2001.

Sempre più diffusi lavoro a tempo determinato e part-time e più ridotto il divario con la media UE.

Tra il 1995 e il 2001 il part time è cresciuto del 2,1% mentre nell'Unione l'incremento è stato dell'1,9%.

Nello stesso periodo il lavoro a tempo determinato è aumentato del 2,4% in Italia e solo dell'1,4% nella Ue.

Tuttavia la quota di **occupati part time** (8,9%) è ancora poco più della metà di quella europea, mentre quella dei dipendenti a tempo determinato (9,5%) è pari a circa il 70%.

Inoltre, molti di questi occupati preferirebbero un impiego più stabile: un occupato part time su tre lo è suo malgrado così come un dipendente a termine su due.

Più che triplicato il **lavoro interinale**: tra il 1999 e il 2001 le posizioni a tempo pieno sono passate da 25 mila a oltre 80 mila e 520 mila in tutto sono quelle create dal 1996 (+2,5%). Ad aumentare è soprattutto il numero di missioni, più che la durata media. La retribuzione media giornaliera di un lavoratore interinale è intorno ai 57 euro.

Per quanto riguarda i **collaboratori coordinati e continuativi**, per il 67,5% sono uomini, con un contratto che dura in media 6 mesi. Fortemente eterogenea la distribuzione dei

redditi dei co.co.co.: il 41% dei giovani fino a 24 anni ha un reddito che non supera i 3 mila euro l'anno, il 35% di chi ha oltre 65 anni invece supera i 30 mila euro.

Questi dati sono riferiti all'intero contesto nazionale.

Danno la dimensione nazionale del fenomeno, ma non aiutano nell'analisi di realtà territorialmente delimitate, quali la **Campania e la provincia di Napoli**.

La propensione degli imprenditori campani verso forme di lavoro irregolare sconta la questione di fondo: può il tessuto economico regionale delle imprese private offrire posti di lavoro stabili ?

Sono in grado le nostre imprese di assumere dimensioni maggiori in modo permanente e non variabile, come pretende la nostra legislazione sul lavoro ?

Rileviamo che il problema riguarda soprattutto le piccole imprese che non possono ricorrere, come le grandi, alle procedure di licenziamento collettivo. Ma le nostre imprese sono quasi tutte piccole e poche le medie.

Allora, nell'industria il problema da affrontare è quello della **ridotta dimensione delle imprese**.

Problema che non è del Mezzogiorno, ma nazionale. Nel sud è solo più estremizzato negli effetti negativi.

Per far crescere le imprese, un mercato del lavoro diversamente organizzato, sia sotto il profilo della domanda che sotto quello dell'offerta, assume un ruolo centrale.

E allora che si superino queste incongrue distinzioni tra lavoro tipico e atipico, inventate solo per non affrontare, con lungimirante concertazione tra le parti sociali, la riforma del mercato del lavoro.

Sulla base delle considerazioni appena espresse introduciamo la tematica della flessibilità. È possibile che le varie forme di lavoro atipico, quando implementate sulla realtà economica meridionale, producano uno spostamento da impieghi irregolari ad occupazioni flessibili? Il lavoro interinale può leggersi come efficace leva per fronteggiare il lavoro sommerso?

Finché si continuerà a considerare la "stabilità nel tempo" come fattore selettivo principale, se non unico, delle offerte di lavoro, si creeranno sempre inefficienze, discriminazioni ed ingiustizie nel mercato del lavoro.

Il resto sono palliativi.

Quali sono le cause profonde che spingono la manodopera ad accettare forme di impiego così compromissorie? L'offerta di lavoro, per effetto del deficit di competenze che la contraddistinguono, esprime un potere contrattuale così irrisorio?

La qualificazione della domanda di lavoro non può nascere prima ed a prescindere dall'offerta. Sono aspetti interconnessi.

In un contesto di questo tipo, proviamo ad immaginare un ruolo per il lavoro atipico e soprattutto quello interinale. Hanno una funzione peculiare? Che aspettative possiamo riporre nella loro implementazione? Possiamo preconizzare un impatto positivo?

I piccoli imprenditori avevano trovato nei contratti di formazione/lavoro un buon canale per conoscere e avviare a formazione giovani risorse umane da inserire in azienda.

Le nuove forme, con le incertezze applicative che comportano, non consentono scelte affidabili.

Quanto è diffusa la conoscenza degli strumenti di flessibilità all'interno della classe imprenditoriale con cui dialoghiamo? In quest'ottica è possibile identificare ruoli anche per figure diverse, come consulenti del lavoro e commercialisti? Qualcuno sostiene che anche per questa finalità informativa possano essere ritagliati dei ruoli e delle responsabilità a carico delle istituzioni e degli enti locali.

Qui le associazioni di categoria potrebbero dare importanti contributi.

Possiamo pensare a forme delegate di assistenza e consulenza alle imprese, in base a specifiche convenzioni con gli enti pubblici competenti.

È possibile pensare che la riforma Biagi sia un dettato normativo ritagliato su contesti territoriali e quindi sociali differenti?

Si. L'Italia è economicamente disomogenea.

Certamente contesti territoriali come il Nord-est o il Nord-ovest possono dimostrare più diretta accoglienza verso queste nuove forme di lavoro, perché le imprese di queste aree sono più grandi e strutturate.

È possibile che la scarsa dinamica offerta dalle agenzie di lavoro interinale sia imputabile anche ad errori delle stesse sotto il profilo strategico? È giusto continuare a spingere sotto il profilo commerciale e non dotarsi di una strategia tendente alla specializzazione? Qualche estimatore del lavoro interinale ne sottolinea la finalità dell'intermediazione. Il risparmio vantato dall'imprenditore nella procedura della selezione può aprire le porte delle aziende all'opzione interinale?

I soggetti che richiedono i servizi di una agenzia di lavoro interinale sono troppo disomogenei, sia sotto il profilo della domanda che dell'offerta.

Con il lavoro interinale si è offerta una forma di intermediazione legalizzata, ben altro è la riforma del mercato del lavoro, che deve partire dalla scuola ed investire tutte le parti sociali.

Altra finalità correlata alla diffusione del lavoro interinale per alcuni sembra connessa ai fattori culturali. È possibile che l'adozione di modalità interinali diffonda elementi culturali distonici rispetto a quelli tradizionali dell'offerta di lavoro in termini di mobilità, di aspettative di remunerazione?

Quello della scarsa mobilità dei nostri lavoratori è uno strano mito, in un paese di storica emigrazione.

Probabilmente occorrono analisi più approfondite sotto il profilo delle motivazioni e delle opportunità.

Esistono dei settori con un minimo di diffusione anche nella nostra realtà economica che meglio di altri sembrano propensi ad assorbire risorse occupazionali in forma flessibile?

Nel settore privato ci possono essere differenze congiunturali, ma i fondamentali che abbiamo tratteggiato sono comuni.

Dal lato dell'offerta invece quali profili riescono a trovare maggiore soddisfazione nel ricorso al lavoro interinale? L'accumulazione di competenze ha un peso? Le imprese hanno capacità infinita di assorbimento della flessibilità oppure c'è un limite imposto dalla difesa della conoscenza aziendale? È davvero così raro utilizzare l'opzione interinale come ponte per un'occupazione più stabile? Questa dinamica è così difficile da concretizzare?

Il lavoro interinale potrebbe avere una funzione come canale di selezione di risorse umane, ma probabilmente vale solo per profili qualificati.

Esiste la flessibilità impropria?

Quando i modelli a cui riferirsi sono astratti le tentazioni di forzarli sono più frequenti.

Anche in questo campo le associazioni di categoria possono svolgere proficue funzioni di assistenza e monitoraggio, se non addirittura di certificazione.

Su questo campo il dialogo con la pubblica amministrazione dovrebbe essere più continuo e fattivo.

Si potrebbero avviare sperimentazioni congiunte, da validare sul campo.

Preso atto che la flessibilità non rappresenta la panacea né la priorità, qual è la ricetta adatta a questo contesto così deprimente?

Non ci sono ricette miracolose.

Lavoriamo, con il contributo di tutti, alla riforma generale del mercato del lavoro.

ALFONSO AMENDOLA
Segretario Generale
CISL provincia di Napoli

Ritiene che il mercato del lavoro nella realtà napoletana esprima ancora le peculiarità con cui viene tradizionalmente descritto sia sul versante della domanda, con imprenditori eccessivamente inclini al ricorso al lavoro sommerso, sia dal lato dell'offerta con manodopera inadeguata sotto il profilo delle competenze?

Sicuramente la situazione del mercato del lavoro nel nostro contesto è complessa, fatta di chiaroscuri.

Oggi, fortunatamente molti giovani napoletani hanno un livello culturale più elevato con diplomi di laurea o di scuola media superiore e questo costituisce di per sé una ricchezza.

Le zone oscure sono rappresentate dalla carenza di lavoro, dall'elevato numero dei disoccupati e dal fatto che molti imprenditori ricorrono al lavoro irregolare e alle forme di lavoro atipiche.

La scommessa che come sindacato stiamo portando avanti è quella di coniugare il sistema scolastico all'offerta di lavoro le scelte della progettazione formativa continua e professionale ai piani di sviluppo del territorio ed ai bisogni reali delle aziende.

Sulla base delle considerazioni appena espresse, quale funzione deve essere attribuita al lavoro atipico nella realtà ora tratteggiata?

Per noi dovrebbe trattarsi di uno strumento capace di garantire maggiori flessibilità, per meglio fronteggiare le esigenze organizzative del lavoro, la produzione e la competitività dell'azienda, ma anche una opportunità per il lavoratore di essere impegnato al meglio per le sue capacità professionali e per una migliore qualità di vita.

Un'impostazione che tende a sostituire il lavoro strutturale con quello flessibile ha delle controindicazioni nel medio/lungo periodo rispetto alle attività aziendali?

Ormai sembra acclarato che la flessibilità non mette le aziende al riparo dalla competitività come molti indicavano, anzi, infatti non è così.

La flessibilità deve essere contenuta in limiti accettabili, restituendo ad essa la reale finalità di strumento da utilizzare in occasione dei picchi di produzione per non sottoporre le imprese a rigidità eccessive, ma anche ad esigenze volontarie del lavoratore.

Non può invece passare come modello culturale cui tendere in futuro per la sostituzione del lavoro strutturale stabile ed organico che sarebbe dannoso per le persone e per le imprese.

Occorre stimolare ed agevolare l'inserimento strutturale delle risorse umane e professionali impegnate nelle "forme atipiche" .

L'inserimento stabile nei cicli produttivi è una ricchezza sia per le imprese, che inseriscono al loro interno le risorse già formate, sia per i lavoratori, che possono progettare la loro vita professionale, personale e familiare.

È possibile configurare il lavoro atipico come forma di passaggio verso occupazioni stabili?

Per molti giovani potrebbe essere un'opportunità per apprendere e crescere professionalmente “sul campo”, e quindi inserirsi nel mondo del lavoro con un'occupazione stabile e più attinente alle proprie attitudini.

È il modello culturale che vorrebbe sostituire l'organico “strutturale” con una “flessibilità” accentuata che non deve passare.

Questa impostazione produrrebbe incertezze, sia nelle imprese che nei singoli lavoratori e nella collettività.

Sembrano esserci due strade da evitare: flessibilità ed irregolarità. Altri sostengono che la prima possa assorbire la seconda. È solo un'ipotesi accademica?

Uno degli obiettivi della flessibilità era anche quello di far emergere il lavoro sommerso ed irregolare, purtroppo coloro che alimentano il sommerso non hanno alcun interesse ad emergere.

Non a caso anche altri strumenti, come la legge sull'emersione, si sono rivelati come dei veri flop.

Per far emergere il lavoro sommerso e quindi anche l'evasione contributiva e fiscale necessita una costante determinazione e convergenze politiche ed istituzionali a tutti i livelli ed una maggiore volontà e determinazione degli stessi imprenditori.

Queste valutazioni possono estendersi anche al lavoro interinale?

Il contratto interinale è un'altra opportunità per accedere al lavoro.

Le file alle agenzie di lavoro interinale dimostrano il bisogno di lavoro: i lavoratori le provano tutte. Si dovrebbe riflettere su questo fenomeno.

E' importante che i centri per l'impiego completino l'aggiornamento degli iscritti nelle liste dei disoccupati, individuando profili , requisiti culturali e professionali per poi contribuire alla formulazione di piani formativi.

Siamo di fronte ad una rivoluzione culturale?

Probabilmente sì, siamo certamente di fronte a varie forme di accesso al mercato del lavoro.

Nella nostra realtà il problema prioritario è aumentare le reali opportunità di lavoro.

C'è una crescente disponibilità anche ad una mobilità territoriale.

Una mobilità capace di assicurare un tempestivo rientro nei territori d'origine, per evitare la "fuga dei cervelli", che penalizzerebbe oltremodo il nostro territorio. Nella nostra realtà di tutto abbiamo bisogno, tranne che di questo fenomeno, che lascerebbe il nostro territorio nelle mani della malavita e del crimine organizzato. Non possiamo permetterci che i migliori vadano via.

Se la strumentazione flessibile non è sufficiente, quale ricetta alternativa possiamo tracciare?

Gli interventi devono essere diversi. Certamente bisogna incentivare lo sviluppo e la nascita di nuove attività, cui va certamente accompagnato un maggiore raccordo tra scuola, formazione professionale e mercato del lavoro, come occorre anche migliorare l'efficienza della pubblica Amministrazione, per ridurre i tempi della burocrazia.

Il Governo deve mettere il Mezzogiorno tra le prime priorità del Paese con interventi nell'innovazione e ricerca, recuperare i GAP del sud anche per quanto riguarda l'energia, il sistema dei servizi con investimenti adeguati per attrarre investimenti.

Anche i fondi europei devono essere utilizzati al meglio per realizzare sviluppo, valorizzando la peculiarità del territorio, incrementando l'occupazione, migliorando il benessere sociale.

E' necessario una reale concentrazione ai diversi livelli istituzionali, un costante raccordo e coinvolgimento del sindacato, del sistema delle imprese e bancario.

Altrimenti, il tempo trascorre, il treno passa e si arriverà al 2008 senza aver costruito nulla, e allora si cadrà nel baratro come Sud e come sistema Paese.

Mi da un giudizio di sintesi sulla riforma Biagi?

Certamente ci sono degli elementi di positività come la possibilità di sviluppare in maniera concordata la flessibilità, la formazione ed il protagonismo delle parti attraverso la bilateralità. Se a questo, però, non si aggiungono forme di tutela ed interventi di ammortizzatori sociali, si corre il rischio che milioni di lavoratori, hanno sicuramente doveri, senza adeguate tutele nei diritti contrattuali e sociali.

È possibile che tramite queste forme di flessibilità si facciano rientrare i concetti di gabbie salariali?

Questo pericolo è realistico, ma deve essere scongiurato. Occorre salvaguardare norme, salari e stipendi con i contratti collettivi nazionali. e confrontarsi sui contratti di secondo livello, legati alla produttività. Questa è la strada giusta.

Esiste un'adeguata e corretta diffusione informativa sulle opportunità garantite dal lavoro flessibile? Su questo tema si possono identificare ruoli e responsabilità anche per gli attori locali?

Non credo. I centri per l'impiego e le imprese dovrebbero fare di più, unitamente alla Camera di Commercio e gli Enti Locali.

Le imprese che si avvalgono di questi strumenti di flessibilità riscontrano un vantaggio economico?

Certamente sì, anzi, noi ci battiamo per un'equiparazione dei contributi previdenziali e fiscali per ridurre il ricorso a queste forme di lavoro flessibile, in modo da spronare le aziende a sostituirle con assunzioni stabili.

Manodopera fortemente competente e manodopera con deficit di competenze: quale di queste categorie più facilmente si avvale del lavoro atipico?

Il lavoratore con maggiori competenze professionali probabilmente può per libera scelta trovare una convenienza nello scegliere una forma di lavoro atipico i lavoratori con deficit di competenze utilizzano anche questo strumento per entrare nel mercato del lavoro, sperando di acquisire esperienza e crescita professionale per inserirsi stabilmente nel mondo del lavoro e costruirsi una prospettiva di certezze personale e familiare.

LILIANA BÀ CULO

Professore Ordinario di Economia dello sviluppo
Facoltà di Economia dell'Università di Napoli "Federico II"

Il tema dell'intervista è la diffusione del lavoro atipico, ed in particolar modo del lavoro interinale, all'interno del territorio di riferimento in senso ampio, il meridione, ed in senso più ristretto, la provincia di Napoli.

Il primo contributo, però, viene richiesto nella definizione dello scenario relativo al mercato del lavoro: domanda ed offerta di lavoro rispondono ancora alle tradizionali caratteristiche che vengono loro attribuite oppure è cambiato qualcosa? La diffusione dell'atipicità occupazionale ha prodotto variazioni rilevanti?

Sulla base delle mie ricerche, è modificata la domanda e l'offerta del lavoro, ma i cambiamenti normativi sono ancora inadeguati. Certamente si è fatto un grande ricorso ai Co.Co.Co., quando c'erano, e ai contratti formazione-lavoro. Il lavoro interinale invece sembra molto meno diffuso.

Ho esperienze dirette rispetto alle borse di studio, che gli imprenditori hanno utilizzato poco poiché insistevano su mezza giornata e quindi era difficile l'inserimento di un addetto.

Un'imprenditrice di Salerno, che l'ha adottata, mi ha riferito che molto è dipeso dalla qualità della risorsa umana contrattualizzata con queste forme. In alcuni casi, la persona risponde positivamente e quindi si può inserirla successivamente, in molti altri casi non funziona.

Quindi, se i contratti atipici sono visti anche come uno strumento per ridurre il lavoro irregolare, sembra che finora non abbiano raggiunto questo obiettivo.

In questo quadro la diffusione, per mezzo di legge, di strumenti di flessibilità può rappresentare la svolta, oppure il mercato del lavoro per la natura dei suoi attori è costretto a queste dinamiche?

Strumenti di flessibilità sono necessari tanto più in una situazione di crisi. Tuttavia, con le attuali regole di funzionamento del mercato del lavoro, è altamente improbabile che si rischi di emergere, assumendosi l'onere di irrigidirsi ancora di più, a fronte di dinamiche di mercato altamente incerte. Ciò che registro è la diffusione di imprenditori con forme di irregolarità parziali, perché è sempre più difficile essere completamente emersi. Ora, inoltre, i problemi sono aumentati a causa della concorrenza dei paesi in via di sviluppo, che producono le loro stesse tipologie produttive ma a costi inferiori.

In altri termini, credo che oltre a strumenti di flessibilità nel mercato del lavoro vadano cambiati altri elementi.

C'è bisogno di metabolizzare il cambiamento?

Certo. Ne ho anche parlato con docenti di diritto del lavoro, i quali mi hanno detto che è ancora presto per capire se le flessibilità proposte siano sufficienti e che molte cose devono essere ancora comprese. C'è, a mio avviso, anche un problema di ideologia, difatti molti studiosi del lavoro sono contrari agli strumenti proposti.

Preso atto che uno dei problemi principali è quello dell'informazione, è possibile tracciare un ruolo e delle responsabilità anche per le istituzioni locali nella diffusione degli strumenti di flessibilità occupazionale regolare?

Ritengo che bisogna investire in campagne d'informazione, soprattutto coinvolgendo gli ordini dei commercialisti e dei consulenti del lavoro. Ho lavorato sulla 383 per l'emersione, cercando di capire i motivi dello scarso utilizzo di questo strumento da parte degli imprenditori: è emerso che c'erano delle differenze concettuali tra gli operatori, con discordanze tra le definizioni di "sommerso", di "irregolare" e di "criminale". In altri termini, è necessaria una campagna adeguata per sconfiggere i preconcetti.

Da questo si evince che la produzione normativa deve valutare anche la strumentazione da utilizzare per la sua diffusione, in relazione anche a contesti diversi, le cui differenze devono essere ponderate dalla legge stessa.

Il lavoro irregolare spesso costituisce l'unica alternativa per una tipologia di lavoratore debole, perché con poche competenze. Il lavoro atipico può rappresentare anche una fonte formativa in grado di arricchire il patrimonio di competenze a disposizione dei lavoratori più deboli?

Probabilmente sì. In base agli studi da me fatti sul sommerso è risultato che sia gli imprenditori che i lavoratori imparano il mestiere, durante il periodo d'irregolarità. Se il lavoro atipico consente di imparare senza essere al nero, allora ben venga.

Il giudizio fortemente negativo permane anche in relazione ad un'altra finalità che potrebbe essere appannaggio del lavoro interinale, ovvero la possibilità che funga da ponte per occupazioni stabili?

Il lavoro interinale credo possa funzionare dove c'è stagionalità spinta. Negli altri casi non so. Non sono certa che possa funzionare da ponte per occupazioni stabili perché la garanzia di un'occupazione stabile dipende da diverse cause, come la capacità

imprenditoriale, il contesto locale e internazionale. Certamente può essere un'occasione per un giovane di iniziare ad avere un'esperienza lavorativa.

In presenza di una flessibilità così spinta, almeno sotto il profilo delle diverse strade che possono essere intraprese per la contrattualizzazione di un lavoratore, non si pone il rischio di autorizzare le gabbie salariali, con inevitabili svantaggi per i lavoratori del sud?

Non lo so. In alcuni casi, dei lavoratori intervistati hanno dichiarato di accettare un salario inferiore a quello nazionale sia perché riconoscono le difficoltà dell'imprenditore a trovare sbocchi di mercato sia per il minor costo della vita nel loro territorio.

Quale tendenza quantitativa si può riscontrare rispetto alla diffusione del lavoro irregolare nel nostro territorio?

La diffusione del lavoro irregolare è molto maggiore di quanto le stesse stime statistiche indicano.

Esistono dei settori più propensi all'adozione di meccanismi di flessibilità regolare?

Crede che l'edilizia, le produzioni stagionali e i servizi siano più propensi ad adottare meccanismi di flessibilità.

FULVIO BARTOLO
Segretario regionale
UIL Campania

Il tema dell'intervista è rappresentato dall'adozione e ricorso di forme di lavoro atipico all'interno dell'area geografica meridionale, e napoletana in particolare, con specifici affondi sul tema del lavoro interinale. Il primo argomento da porre è proprio quello delle caratteristiche del mercato del lavoro meridionale, con uno scenario peculiare sia dal lato della domanda che dal lato dell'offerta. Questo quadro è ancora attuale oppure è datato? E le nuove tipologie di lavoro atipico possono fare immaginare un cambiamento in questo panorama?

La risposta è certamente contraddittoria. Per alcuni può esserci una forma di travaso, ma in realtà la situazione è molto complessa. In Campania ci sono varie forme di lavoro irregolare, direttamente collegate all'imprenditoria, che purtroppo utilizzerà sempre il lavoro irregolare. Nei confronti di questi imprenditori si può operare soltanto con la repressione intelligente e costruita appositamente.

Si tratta di imprese legate a settori maturi, come il tessile, il calzaturiero, settori legati ad operazioni estremamente ripetitive, in cui non c'è manodopera specializzata. In questi casi c'è un uso anche particolare del lavoro nero, a volte legato alla complicità degli stessi lavoratori, come nel caso della mobilità.

Come sindacato siamo sempre stati disponibili a incoraggiare forme di flessibilità, purché utilizzate per la fuoriuscita dal lavoro nero, favorendo, ad esempio, il contratto di formazione e lavoro che abbiamo concesso con generosità, salvo scoprire che veniva reiterato più volte raggiungendo i sei anni anziché due. Con l'attuale contratto di reinserimento, che ha soppiantato il CFL, speriamo di avere risultati migliori.

Queste nuove forme di atipicità poste dalla Riforma Biagi rischiano di trovare un limite di applicazione nell'indisponibilità dell'informazione per gli imprenditori?

Al momento esiste un problema informazione, sia per gli imprenditori che per gli esperti, ragionieri e consulenti del lavoro, che fanno da supporto agli stessi, i quali apprendono ed applicano le norme alla loro maniera. Certamente è un problema, tanto che, come sindacato abbiamo deciso di intavolare accordi direttamente con questi soggetti su temi specifici, come ad esempio l'apprendistato. Spieghiamo loro come si svolge e ci accordiamo sulle strategie da portare avanti.

Su molti aspetti, tra l'altro, la mancanza di chiarezza è anche strutturale, come nel caso di AIFA, lo strumento applicativo per l'emersione del lavoro nero. Uno strumento, nato da presupposti molto positivi, ma divenuto molto aleatorio ed ormai appannaggio della sfera politica. C'è poi la formazione con contributo pubblico, da fare direttamente in azienda, e che si trasforma infine in un'assunzione a tempo indeterminato. Sarebbe tutto perfetto, salvo che gli imprenditori si costringevano i lavoratori a firmare la lettera di dimissione in bianco all'atto dell'ingresso, da utilizzare al momento opportuno. Con gli opportuni cambiamenti (come il contributo ad personam, da restituire in caso di dimissioni), si sono avute 10000 richieste, che in un mercato come quello attuale sono un numero impressionante. Se fosse vero, sarebbe una vera e propria forma di passaggio dall'irregolarità alla legalità.

Quindi è vero che c'è un problema di informazione, ma c'è anche la mancanza di volontà nel comprendere. Quando le norme e i funzionamenti vengono spiegati, in qualche modo si limitano le distorsioni nell'interpretazione, allora il travaso può anche realizzarsi.

In questi casi si può anche parlare di flessibilità apparente, ovvero di contratti di lavoro flessibile che invece vanno a disciplinare rapporti di lavoro subordinato tout court?

Certamente sì. È questo il caso dei vecchi CO.CO.CO., oggi sostituiti da strumenti più adatti che impediscono la simulazione e l'aggiramento delle norme.

Le imprese hanno effettivamente bisogno di un impianto legislativo, che garantisca loro un recupero di produttività relativo all'incremento di flessibilità, oppure le priorità sono altre, tanto che suddetto recupero si ottiene soltanto con il ricorso al sommerso?

Occorre mettersi d'accordo sulla terminologia. La flessibilità in entrata ormai è totale, l'imprenditore può utilizzare il lavoratore con le caratteristiche e le tipologie contrattuali che desidera, e con la possibilità di provarlo. Il problema nasce con la flessibilità in uscita: a cosa serve questa flessibilità? Perché ci sono picchi di mercato? Esiste una serie di ammortizzatori sociali che consentono di ammortizzare i picchi. Ma se questo tipo di flessibilità serve per tenere il lavoratore sotto ricatto, allora il discorso è diverso. Questo ovviamente non è ammissibile. D'altronde questa flessibilità estrema in uscita si scontra anche con altre riflessioni, ad esempio la centralità della risorsa umana, sulla quale gli imprenditori a parole sono certamente d'accordo, ma se è così centrale che senso ha formarla, farla crescere e infine mandarla via? Come mai? Perché intestardirsi sulla flessibilità in uscita?

Questo discorso potrebbe essere legato alla tipologia di imprese e di regole competitive presenti sul nostro territorio?

Perfettamente. Questo problema e queste richieste provengono da quegli imprenditori che credono di competere con i cinesi, o i coreani e i rumeni sul costo del lavoro. C'è la concezione che il costo del lavoro è l'unica variabile su cui impattare e che consente di essere competitivi sul mercato. Su questa base si insegue una flessibilità che appartiene ad altri soggetti culturalmente diversi del tutto da noi. Questa condizione di "schiavitù" non è raggiungibile dalle nostre risorse umane, per cui chi vuol andare a competere con questa leva, oltre a non riuscire ad ottenere questo tipo di flessibilità inconcepibile, ha comunque già perso strategicamente. Le imprese che vogliono competere possono farlo soltanto con la qualità, non con la leva del costo del lavoro.

Tra l'altro è un processo logico, naturale: una volta si inseguivano i coreani sul campo del costo del lavoro, poi con il successo è arrivato anche il processo di sindacalizzazione e adesso il costo del lavoro delle imprese coreane non è più così vantaggioso. Con i rumeni è lo stesso. Perché in Italia dovrebbe esserci un processo inverso?

Chi pensa di competere facendo leva sul costo del lavoro ha già perso, bisogna fare le cose per bene.

Forme di resistenza alla diffusione dell'atipicità sembrano però sussistere anche dal versante dell'offerta di lavoro. Può il salario irregolare essere più appetibile dell'ottenimento della legalità?

Probabilmente questo vale soltanto per alcune fasce sociali, per altre non è così, altrimenti non si spiegherebbe il fenomeno dei disoccupati organizzati, con fasce di persone che continuano a pagare professionisti della disoccupazione per ottenere un posto fisso. Per questi soggetti la risposta alla disoccupazione non è l'irregolarità, che potrebbero ottenere in ogni modo, ma la lotta fuori dalle regole per ottenere un posto fisso e regolare. Alcune risposte, invece, le potremmo trovare nella mancanza di informazione: il pensiero potrebbe essere "non vado presso agenzie di lavoro interinale, non perché preferisco lavorare al nero, ma perché non le conosco bene, non so cosa propongono né come funzionano".

Certo, si tratta di fasce molto basse, ma numerosissime. Proprio per queste fasce, che non hanno quasi mai la minima professionalità da spendere, le prospettive del lavoro irregolare garantiscono condizioni talmente basse che se conoscessero delle valide alternative le preferirebbero immediatamente, è una questione di informazione.

Se ne può dedurre che gli strumenti di flessibilità istituzionale servano soltanto ad alcune categorie di lavoratori?

No, in realtà se ne possono servire anche quelli più professionalizzati, per i quali però il percorso sarà differente con la possibilità da parte loro di imbastire un percorso che porti alla stipula di contratti come una Co.Co.Pro, ma a condizioni certamente più vantaggiose. Il tagliatore di tomaie oggi può strappare contratti veramente rilevanti, anche di natura flessibile. Anche per loro il problema è la conoscenza approfondita degli strumenti.

Ma se il problema sta soprattutto nella disponibilità dell'informazione, chi si occupa di erogarla?

I sindacati hanno previsto una costruzione in grado di avvicinare la popolazione a questo fenomeno. Ci sono articolazioni sindacali specifiche che si occupano di questo fenomeno. In Campania si stanno facendo operazioni molto forti, con gli sportelli di orientamento ma anche in collaborazione con la protezione civile: in questo modo abbiamo formato una nutrita squadra di orientatori.

Per un sindacato non è poco, anche perché spesso ci sono vischiosità rispetto alle nostre organizzazioni, come per esempio per gli interinali, che spesso sono trasversali nei vari settori tanto da non sapere a quale comparto sindacale assimilarli. Nasce allora la tendenza a creare soggetti destinati ad assumere la tutela di questi lavoratori atipici, anche sotto forma di tessera.

Le altre istituzioni locali hanno un ruolo definito e quindi anche delle responsabilità?

Certamente. Regione ed altri enti locali hanno dei compiti da realizzare e sembra che si stiano muovendo anche per cercare la collaborazione delle strutture sindacali. Ad esempio, la Regione sta cercando di creare una forma di fondo che consenta ai lavoratori atipici di accedere a dei finanziamenti (come i mutui), che fino ad ieri erano appannaggio esclusivamente dei lavoratori con busta paga.

Alla luce delle considerazioni fatte, è possibile leggere il lavoro atipico come ponte verso forma di occupazione più stabili o comunque qualificanti?

Io dico di sì. Le forme di atipicità non interinale sono quasi sempre di ingresso e di prova.

Gli utilizzatori di lavoro interinale possono essere, invece, imprese protese a coprire un fabbisogno specifico, come picchi o altro, e quindi è certamente più difficile immaginare un ingresso stabile, anche se poi la competenza acquisita può essere preziosa.

D'altronde, in alcuni settori la flessibilità c'è sempre stata ed è più che sufficiente, come accade nel turismo dove la stagionalità è sempre esistita e dove al massimo si può tentare di adattare leggi che hanno un respiro temporale annuale. È questo il caso della formazione continua, che è stata resa in maniera non coincidente con la prestazione di lavoro, diversamente da quanto si diceva nel dettato della legge 236.

Volendo attribuire alle agenzie di lavoro interinale finalità di flessibilità ma anche di intermediazione e di formazione, non si caratterizzano per essere soggetti in competizione con i sindacati, a cui possono erodere ruoli e responsabilità?

A parte il fatto che con la riforma Biagi possiamo agire direttamente come agenzie di lavoro interinale, così come possiamo direttamente agire sulla formazione, ma a me non sembra di correre questo pericolo. Anzi, facciamo accordi con le agenzie di lavoro interinale, anche grazie alla bilateralità, che anticipa il rapporto con il governo locale o nazionale.

Questo anche a fronte delle lamentele che derivano dalla convinzione della CGIL che ha da sempre visto la bilateralità come alternativa al conflitto. La bilateralità consente di vedere i nuovi interlocutori non come minaccia, ma come opportunità, poiché, in accordo con loro, adesso ci occupiamo di aspetti, come la formazione, che prima lambivamo soltanto. La convivenza è pacifica, perché cresce il campo d'azione e di applicazione. La formazione continua esiste dal 1948, eppure si fa soltanto da quando è nata la bilateralità, che ha portato ad un allargamento enorme delle competenze del sindacato. Oggi il sindacato ha cominciato a fare formazione seriamente e domani potrà decidere anche di fare collocamento. In questo caso la scelta è legata soprattutto alle peculiarità del territorio e non alla conflittualità con gli altri soggetti coinvolti nel fenomeno: se faccio collocamento a Napoli ho vita ben difficile...

Un giudizio finale sulla riforma Biagi?

Un giudizio sarebbe molto prematuro. Su alcuni aspetti faremo opposizione feroce in parlamento, visto che comprimono totalmente le nostre prerogative, come nel caso del passaggio da part time a full time e viceversa. Prima era obbligatoria la consultazione del sindacato, mentre adesso tutto viene attribuito alla trattativa individuale. A mio avviso, viene demandato troppo alla trattativa individuale, e questo pregiudica la tutela del debole, non di certo dell'ingegnere con le sue competenze.

Dunque, giudizio sospeso; su alcune cose si faranno battaglie tecniche, non ideologiche.

OSVALDO CAMMAROTA
Amministratore Delegato
Città del Fare SCpA

Il tema dell'intervista è la diffusione del lavoro atipico ed in particolar modo del lavoro interinale all'interno del territorio di riferimento in senso ampio, il meridione, ed in senso più ristretto, la provincia di Napoli.

Il primo contributo però viene richiesto nella definizione dello scenario relativo al mercato del lavoro: domanda ed offerta di lavoro locale rispondono ancora alle tradizionali caratteristiche che vengono loro attribuite oppure è cambiato qualcosa? La diffusione dell'atipicità occupazionale ha prodotto variazioni rilevanti?

Difficile rispondere in maniera puntuale, soprattutto per chi assume la posizione di osservatore.

Dal mio punto di vista, di operatore territoriale, noto che il mondo del lavoro è cambiato per effetto di due fenomeni fondamentali e tra essi interdipendenti: la globalizzazione dell'economia e la crisi del modello *fordista*. Assistiamo ad una enorme espansione delle possibilità di comunicazione e scambio a livello planetario e, al contempo, ad una tendenza alla molecolarizzazione di luoghi e forme di produzione.

Si allargano i campi e le opportunità produttive e si moltiplicano i "soggetti" della produzione, fino ad arrivare al singolo individuo *imprenditore di sé stesso*, il che spiega il boom del lavoro autonomo.

La questione del lavoro va inquadrata in questa dinamica. Le imprese come stanno reagendo? Osserviamo una tendenza alla finanziarizzazione dell'impresa, che nel campo occupazionale significa tagli di quelli che vengono percepiti come rami secchi, con l'idea di poter gestire l'impresa acquistando all'esterno competenze e know-how con lo sfruttamento delle *reti lunghe* offerte dalle moderne tecnologie.

In assoluto la tendenza potrebbe anche essere produttiva di utili risultati, ma nel nostro caso mi sembra opportuno non sottovalutare che ci sono determinati processi produttivi profondamente legati alle identità e alle culture locali che hanno la principale fonte di valore nell'**individuo**, in persone che hanno acquisito nel tempo le competenze, il *saper fare* le cose.

In questo caso, nel momento in cui si tagliano i "rami secchi" si stanno tagliando anche le radici e si sta riducendo un fattore di successo dell'impresa stessa.

In generale si tratta, dunque, di un mercato che cambia, proprio per effetto di questi fenomeni sinteticamente richiamati.

Queste considerazioni valgono anche a livello locale?

Si leggono soprattutto a livello locale. Una PMI, che avverte la necessità di legittimarsi in questo scenario ed ha voglia di crescere all'interno del sistema descritto, non può ignorare queste dinamiche; i produttori sono costretti a stress notevoli per essere riconosciuti dal sistema produttivo.

In altre parole sono sollecitati a fare delle scelte per non uscire immediatamente dal sistema, ma in questo modo probabilmente si tagliano le gambe nel lungo periodo. È il caso, anche e soprattutto, di imprese che lavorano in subfornitura, moderna schiavitù in cui la funzione creativa dell'imprenditore risulta molto mortificata e ridotta.

E gli interlocutori del mercato del lavoro? Da un lato i sindacati cercano di tutelare i lavoratori, e dall'altro le imprese sono costrette in questo sistema e quindi cercano scappatoie, le quali talvolta si basano su rapporti di lavoro informali. Lavoro nero? Ma quant'è sostenibile il costo del lavoro nelle condizioni accennate? Se rispondiamo a questa domanda forse non parliamo più di propensione al lavoro nero ma di identificazione di strade che, ancorchè censurabili, hanno l'effetto di non gravare eccessivamente sui conti economici delle imprese.

Anche alla luce della nuova strumentazione, questi ultimi strumenti portatori di flessibilità possono realizzare un travaso dall'irregolare al regolamentato?

Non lo escludo, ma mi sembra che questo tipo di regole non incida sulla sostanza. Noi possiamo disciplinare tutto quello che vogliamo, ma se non entriamo all'interno dei nuovi processi produttivi tutte le buone intenzioni sono destinate a non produrre gli effetti auspicati.

Bisogna tutelare e promuovere il lavoro come **valore**, e per fare questo invece di regolamentare sarebbe meglio *fare accompagnamento* alla creatività degli individui, alle imprese singole e collettive capaci di seguire e anticipare le tendenze evolutive del mondo del lavoro e della produzione nell'epoca in cui viviamo. Le nuove regole impongono nuovi oneri che si caricano sia sull'impresa che sul lavoratore.

Il lavoro interinale può essere una soluzione utile, ma a quali condizioni? Se le strutture che se ne occupano si preoccupano di fare anche formazione, ricerca e accompagnamento, allora queste soluzioni possono apportare contributi alle imprese e incrementi dell'occupazione. Allo stato attuale non mi pare che nei Centri per l'Impiego, ad esempio, si operi in modo adeguato.

Non si può avere un approccio atomistico, ma bisogna valutare il cambiamento nella sua globalità e complessità. E poi bisogna trovare la forma per rilanciare il lavoro come valore, come servizio reso all'umanità, come occasione di emancipazione singola e collettiva.

Si riesce a dare una nuova ed adeguata valutazione alla risorsa umana nel nuovo contesto in cui ci troviamo? *Il lavoro nobilita l'uomo quando è un prodotto non separato dalla intelligenza di chi lo produce; lo rende simile alle bestie quando costringe l'uomo ad essere meno di sé stesso.* La questione è culturale, rinvia a riflessioni profonde sul modello di sviluppo, non a caso nelle Azioni Locali di Sviluppo ci sforziamo di attuare idee di *sviluppo inclusivo*.

Una delle finalità delle diverse forme di flessibilità di cui parliamo è quella della formazione dei soggetti che la utilizzano, che dovrebbero così rafforzare le proprie competenze. È una visione realistica?

Mi riesce difficile pensarlo. Dobbiamo considerare la realtà e la cultura di chi utilizza questi strumenti. Se l'utilizzatore riesce ad avere la percezione che l'utilizzo di questi strumenti accresce la sua capacità di tutelarsi, allora forse sì; ma se l'individuo lavoratore ha trent'anni di cultura del posto fisso e non riesce ad uscire dal bozzolo del suo impiego tipico, allora non saranno questi strumenti a stravolgere la sua visione.

Molti sostengono che nel lungo periodo l'introduzione di questi strumenti possa garantire lo scardinamento di meccanismi culturali storici. È una prospettiva utopistica?

No, perché il comportamento dei giovani sembra confermare la possibilità di questa "utopia".

Lo Stato ha incoraggiato per anni la nascita di microimprese e di lavoro autonomo, che forse adesso hanno soppiantato la propensione al posto fisso. Molti giovani hanno già assunto una nuova mentalità ma non basta, perché pochi di loro alla fine riescono effettivamente ad avere successo, a causa delle impervietà pubbliche che incontrano nel loro percorso. Lo stato ha evocato un cambiamento per il quale esso stesso è impreparato. Bisognerebbe accompagnare la creatività degli individui con una azione pubblica più adeguata.

Dalla apertura della partita Iva al riconoscimento della propria professionalità, il percorso è tutto vischioso e in salita. Se abbiamo detto ai giovani di dimenticarsi del posto fisso, dobbiamo accompagnarli nella realizzazione delle loro ambizioni a sostegno del cambiamento, ossia nel facilitare la creazione delle proprie opportunità sotto forma di impresa

o di lavoro autonomo, e certamente non limitandosi all'erogazione di quattro soldi in ritardo e senza criterio.

È questa la flessibilità di cui si abbisogna, non quella che viene regimentata. E questo non per cavalcare una tigre di deregulation, ma soprattutto per avere uno Stato che risponda in maniera più adeguata e più rapida. Ho l'impressione che chi ha scritto le norme e le riforme non ha avuto attenzione per questi aspetti. Tra l'altro questo è uno strano Paese, in cui le norme che vengono prodotte non sono testate per quanto concerne gli effetti che producono.

Lo stesso discorso vale per chi ha pensato di poter fare lo sportello unico per decreto. Lo sportello unico è certamente cosa buona e utile, ma è illusorio pensare di poterlo realizzare in contesti in cui quei servizi sono quotati come favori sul mercato dello scambio politico.

Prima che le competenze passino dal "mercato della politica" al "mercato dello sportello" serve una rivoluzione culturale: l'acquisizione di una credibilità pubblica che nella testa dei cittadini è certamente lontana. Se poi le leggi sono pure contraddittorie...

Sono prospettabili dei ruoli e delle responsabilità anche per il ceto politico ed istituzionale locale?

Questa domanda rinvia al quadro di riforma delle autonomie locali. Il referendum ha modificato la Costituzione mettendo al centro dell'azione pubblica il Comune, valorizzando l'elemento territorio.

Molte leggi hanno alimentato questo cambiamento ed hanno attribuito al Comune la titolarità ad agire non più come *amministratore di rimesse centrali* ma come *promotore di sviluppo*. Ovvio, allora, che il Comune come soggetto di governo più prossimo al territorio deve avere un ruolo attivo e proattivo in questo dibattito e nell'azione pubblica per incrementare la competitività dei sistemi produttivi territoriali.

Nel concreto, però, quali effetti reali si registrano nelle "macchine comunali"? C'è stato soltanto un trasferimento di funzioni e poteri formali che non possono essere esercitati efficacemente per carenza di risorse finanziarie e professionali.

Molti sponsor della riforma sostengono che sia finalizzata anche al contenimento del costo del lavoro per le aziende. È riscontrabile? Alcuni sostengono addirittura il contrario.

Da conoscenze empiriche mi risulta che aumentano i costi per l'azienda oppure che si riducono i vantaggi per il lavoratore. Cerchiamo di andare alla sostanza.

L'impresa deve produrre ricchezza, nessuna riforma può essere indolore se non si produce più ricchezza. Solo la produzione di maggiore ricchezza può aiutare a superare in

positivo i problemi di cui stiamo parlando, sempre che i criteri distributivi mantengano principi di equità e giustizia sociale. Potremmo fare il caso di numerose nostre imprese del mobile, della nautica o agricole che fondano la loro competitività sulla esclusiva competenza dei propri addetti. Solitamente queste imprese riescono a vendere i loro prodotti ad un prezzo superiore alla media. In questo caso il cliente non compra solo il prodotto ma le competenze e le esperienze di chi vi ha lavorato, la tipicità del luogo di produzione, cosa che lo rassicura e lo soddisfa. In questi settori, fino a quando si investe in competenze non c'è alcun problema di flessibilità oppure di distribuzione della ricchezza che è evidentemente sufficiente per soddisfare tutti. I valori identificativi del territorio si difendono, non diventano soggetti all'omologazione ed a logiche di competizioni di costo. Sono questi gli esempi, che premiano la capacità degli individui di produrre e di mettere a valore, altrimenti c'è omologazione e depauperamento del potenziale di crescita.

Per non subire gli effetti dannosi della globalizzazione occorre organizzare e valorizzare il *territorio come risorsa*; sfruttare le *reti lunghe* della globalizzazione come opportunità. Per fare questo bisogna innanzi tutto conoscere queste risorse. Il *sapere* ed il *saper fare* maturato nei vari territori deve costituire un patrimonio per competere assumendo logiche che non inseguano la deriva della finanziarizzazione né della riduzione dei costi del lavoro, bensì di creazione di maggiore ricchezza.

Questa è la statualità cercata, non la rigida regolamentazione. A tal fine, forse, il Comune come unità di programmazione è troppo piccolo e si dovrebbe lavorare per sistemi locali di sviluppo, ossia ambiti territoriali che abbiano la dimensione adeguata per fare "massa critica" in termini di infrastrutture, elementi demografici, estensione territoriale e tessuto produttivo.

Su questi riferimenti territoriali è possibile fare una programmazione che valorizzi e organizzi le risorse endogene di cui abbiamo accennato per poterle veicolare nelle *reti lunghe*.

Lo Stato però non accompagna, ma punisce e sanziona, perché non sa fare altro. E allora la società cresce con le modalità che le sembrano migliori, anche se rasentano l'irregolarità.

Si può pensare allora che la riforma sia stata pensata per contesti con caratteristiche diverse, dove potrebbe funzionare?

Forse in contesti più regolari effettivamente può funzionare, e si può pensare che il modello di riferimento sia stata l'Italia centro-settentrionale. Altra cosa è pretendere l'applicazione meccanicistica di questa norma in contesti completamente differenti.

Se una legge si fa con riferimento ad un determinato contesto, non si può incidere su un tessuto completamente differente. Come si fanno le regole prescindendo dal contesto di riferimento? Se la legge ha il valore di provvedimento quadro, allora non si possono affidare a questa ambizioni eccessive. Si tende sempre a fare confusione tra generale e particolare. Il mercato del lavoro è certamente un ambito dove questa situazione si produce.

In questo contesto sembrano evidenziarsi due tipologie di offerta di lavoro: lavoratori che hanno le competenze e lavoratori che non le hanno; quale di queste categorie sembra fisiologicamente orientato agli strumenti di flessibilità posti nel mercato del lavoro?

Mi sembra evidente che un lavoratore in possesso di competenze spendibili sull'attuale mercato del lavoro vive con minore angoscia la domanda di flessibilità. Il problema si pone per la stragrande parte di lavoratori non ancora in età di pensione che sono espulsi dai cicli produttivi e fanno fatica a ricontestualizzarsi.

A questo punto potrebbe essere utile approfondire questo aspetto per ragionare sul senso da dare ai centri per l'impiego. Se in tali strutture pubbliche si eroga soltanto un superficiale orientamento, esse saranno appannaggio esclusivo per lavoratori con scarse competenze che riempiono le liste con la speranza di future corsie preferenziali. Se diventano invece un centro di erogazione di servizi complessi, dove le competenze si scambiano, si capiscono le tendenze del mercato del lavoro, si esplorano le potenzialità di sviluppo territoriale, allora probabilmente potrebbero avere un ruolo più attivo nell'accompagnare la flessibilizzazione del mercato del lavoro. In tal modo si praticerebbe una politica attiva di accompagnamento al lavoro dando al contempo risposta adeguata alla nuova domanda di statualità.

Come si pone in questo quadro il sistema formativo?

Non mi sento di essere un giudice del sistema formativo. Se l'azione formativa tiene conto del contesto globale e locale allora è possibile cogliere buoni risultati. Mi sembra che il mondo accademico, pur nella sua lentezza, si stia predisponendo ad adeguarsi rispetto alle istanze di cambiamento che vengono dal mondo produttivo. Certo, il tutto sembra ancora inadeguato e non sufficientemente strutturato nei percorsi formativi.

Nelle scuole di formazione acclarate ad esempio, molta formazione viene svolta in raccordo con le esigenze delle strutture e dei sistemi produttivi a cui i formandi sono destinati ed infatti il placement indica ottimi risultati.

Mi sembra inutile dare giudizi netti, dobbiamo contestualizzare anche la formazione, perché qualcosa funziona e qualcosa non funziona e la discriminante sembra essere la centralità del contesto territoriale di riferimento. Se osservata ed esplorata in microcontesti territoriali la complessità perde il suo connotato di *caos* per diventare opportunità e possibile fattore di successo e di ricchezza.

Un altro elemento importante da considerare è la sostenibilità degli elementi di innovazione che si introducono nel contesto. È importante agire su elementi che il contesto conosce, capisce ed è in grado di recepire, diversamente si provoca una “suggestione innovativa” senza produrre alcun effetto durevole nel tempo.

Il problema che abbiamo di fronte a noi riguarda la formazione di una nuova classe dirigente capace di interpretare la domanda di “nuova statualità” e di reggere la sfida del cambiamento. La questione non può essere scaricata solo sulle spalle del sistema formativo, essa richiede un radicale mutamento del modi in cui si formano le decisioni pubbliche. Dalle esperienze di campo impariamo che il metodo del partenariato e della concertazione può essere un utile viatico. Numerose istituzioni pubbliche si stanno orientando su questa strada, sono fiducioso che, prima o poi, si coglieranno utili risultati.

NICOLA CAMPOLI
Direttore generale
CNA

Il tema dell'intervista è rappresentato dall'adozione e ricorso di forme di lavoro atipico all'interno dell'area geografica meridionale e napoletana in particolare, con specifici affondi sul tema del lavoro interinale. Il primo argomento da porre è proprio quello delle caratteristiche del mercato del lavoro meridionale, con uno scenario peculiare sia dal lato della domanda che dal lato dell'offerta; questo quadro è ancora attuale oppure è datato? E le nuove tipologie di lavoro atipico possono fare immaginare un cambiamento in questo panorama?

Ci dobbiamo intendere sulle definizioni. Per lavoro interinale io intendo il lavoro in affitto e temporale. Nella mia esperienza, ossia per le aziende che in qualche modo rappresentano, e di cui posso avere il termometro della situazione, la questione può essere differenziata.

Esiste un artigianato di sussistenza, quale l'autoriparatore, l'idraulico, l'impiantista ed altre forme analoghe, nel quale io non registro alcuna forma di presenza del lavoro interinale. Il fenomeno è assolutamente inesistente.

Forse la situazione è leggermente differente all'interno di contesti più tradizionali, come per l'artigianato legato, per esempio, al settore tessile della manifattura del guanto in pelle, giusto per citarne uno. In questo campo il fenomeno non è completamente inesistente, anche se la dimensione della rilevazione è ancora troppo esigua.

Che interpretazione possiamo effettuare su un dato di questo tipo?

Il problema fondamentale all'interno delle aziende di cui parliamo è un altro. All'interno del settore artigianale, l'importanza fondamentale è la disponibilità delle competenze manuali.

Nella porcellana di Capodimonte o nell'intarsio sorrentino, la risorsa chiave è la capacità insita nella forza lavoro, in cui le imprese cercano soprattutto determinate competenze, che non si ritrovano all'interno delle liste disponibili presso le agenzie di lavoro interinale.

Presso le agenzie non trovo il soggetto in grado di dare un colpo d'ago ben assestato su un capospalla, che deve avere una foggia perfetta. Se le agenzie di lavoro interinale si specializzassero rispetto ad alcune specifiche filiere, allora probabilmente i lavoratori afferenti

a quella filiera avrebbero la possibilità di specializzarsi e di offrire le competenze che vengono loro richieste.

Il mio campo di osservazione è certamente ridotto, ma posso suggerire banalmente una considerazione strategica: non è possibile facilitare la intermediazione rispetto a figure dotate di scarsa professionalità e con un bilancio delle competenze così esiguo. Se si cominciasse a dare una mano alle imprese nella ricerca di competenze pregnanti, allora forse il ricorso a questi istituti, anche da parte delle imprese che rappresento, sarebbe più intenso.

Nelle imprese di riferimento, di sussistenza o tradizionale, si può pensare che le esigenze di flessibilità siano soddisfatte dal lavoro irregolare?

Nelle imprese di cui parliamo la situazione va differenziata. Nell'economia di sussistenza direi che la presenza di lavoro irregolare è pressoché certa. Nelle situazioni che invece hanno avuto il modo e l'ambizione di crescere, e quindi non si parla più di sussistenza, la situazione è certamente differente e non c'è lavoro irregolare.

Tra l'altro bisogna vedere anche la situazione congiunturale in cui si vive, perché in situazione di crisi endemica, come quella attuale, allora non c'è spazio per nessuno, neanche per il lavoratore che accetta di farsi assumere al nero.

Un altro fenomeno interessante legato al sommerso riguarda la successione: in molte imprese il lavoratore al nero non è altro che l'erede, il quale sta aspettando di verificare quali sono le tendenze, ossia se avrà la possibilità di subentrare al padre o meno. Se il settore uscirà integro dalla competizione con le imprese che puntano soltanto sulla leva del prezzo, allora il soggetto punterà sulla successione al padre, altrimenti opterà per altri settori. Nell'attesa sta "al nero".

Dunque nelle imprese di sussistenza, con basso valore della prestazione lavorativa, c'è il lavoro nero; nei settori più strutturati, dove conta il livello qualitativo della prestazione, l'irregolare non trova spazio. È il caso della pirotecnica, dove il lavoro è talmente complesso che si rischia la vita. In questo caso la competenza del lavoratore è talmente importante che, se esiste, il lavoratore viene assunto in maniera definitiva.

La differenza sta nelle competenze. Se l'imprenditore trova un soggetto con le competenze, non ha più importanza l'elemento flessibilità, perché su quel soggetto l'imprenditore guadagna.

Possiamo desumerne che la priorità delle imprese sia rappresentata dalla disponibilità di competenze piuttosto che dalla flessibilità?

Le competenze, almeno per le imprese che conosco io, sono certamente prioritarie. La flessibilità entra in gioco per le figure non specializzate, prive di competenze, e per affrontare le situazioni di crisi come quella attuale dove non si trova lavoro neanche per l'irregolare. Le crisi congiunturali non si superano con la flessibilità. La specializzazione allora diventa determinante perché, tra l'altro, abbatte le possibilità di crisi. Abbiamo bisogno di competenze ed allora entra in gioco l'aspetto formativo, che soltanto parzialmente viene garantito dalle recenti forme di flessibilità istituzionale.

Sotto questo profilo allora sembrano significativi i ruoli che possono disegnarsi per le istituzioni locali.

Ovviamente sì. La formazione è da sempre appannaggio degli enti locali, che però vedono la formazione solo in base alle forme che vengono imposte dall'Unione europea, le quali non contemplano un tipo di formazione che tuteli la tradizione e i comparti tipici. Bisogna fare azioni particolari che tutelino le competenze tipiche del territorio, ma al momento non vengono realizzate per apparente mancanza di fondi, che invece non mancano per la formazione targata UE.

In realtà è mancanza di volontà politica, perché si muovono meno numeri... Con AIFA la sensibilità politica è diversa, ma lo sanno tutti che è uno strumento che consente soltanto agli imprenditori di fare cassa. E le nostre competenze come vengono amplificate e protette? Occorrono formazioni lunghe che non possono essere completamente a carico degli imprenditori, ma che però poi ripagano pienamente. Non si fa, perché non si capisce che la somma di piccoli numeri fa un numero rilevante, e che l'alternativa è la scomparsa di settori di tradizione che rischiano di diventare soltanto intermediari commerciali di prodotti fatti altrove. Ma ha senso inseguire questo modello, oppure sarebbe più proficuo continuare a specializzarsi alimentando dal punto di vista formativo le nostre ricchezze locali?

Sotto questo profilo le istituzioni sono latitanti e incapaci anche di dare continuità alla strumentazione messa in campo.

C'è una totale frantumazione delle competenze che porta spesso alla duplicazione ed alle ripetizioni di strumenti, che però poi altrettanto spesso vengono dimenticati e disattesi. Per non parlare della confusione dei ruoli!

È possibile avere un giudizio sintetico sulla riforma Biagi?

È un fenomeno molto strumentalizzato dall'attuale governo, che aveva bisogno di uscire con qualcosa di forte e che ha sfruttato l'onda emotiva del nome e del momento. I

risultati potremo saperli soltanto tra un paio di anni, ma a me non sembra che sia quello che serve in questo momento.

In realtà lo sviluppo non passa per questi strumenti macro, bensì per strumenti micro, che però non sono compatibili con il "politichese", che necessita dei grandi numeri.

Questo quadro conferma che il mercato del lavoro locale è e continuerà ad essere guidato da logiche alternative, in cui sia la domanda che l'offerta si attestano su posizioni extra legem per reciproca convenienza e per cultura sedimentata?

Questa lettura mi sembra parziale. Io non credo, come fanno molti, che l'imprenditore lavori esclusivamente per fregare il lavoratore ottenebrato dalla sua scarsità di informazioni ed opportunità. Il lavoratore è una componente importante ma non l'unica; per avere sviluppo io devo lavorare sull'imprenditore ed esiste una classe di nuovi operatori imprenditoriali che da un lato non ha come priorità lo sfruttamento del lavoratore, e dall'altro può crescere molto sotto il profilo culturale tale da alimentare lo sviluppo. In questa prospettiva non c'è dominanza di situazioni di sfruttamento al di fuori delle regole.

Il sistema attuale delle regole che disciplina il rapporto tra datore e lavoratore è adatto a gestire la dinamica che si sviluppa oppure alla luce della riforma prodotta la richiesta del sistema economico non è stata attesa da quest'ultima?

Non lo so, e non so se l'imprenditore medio ha una valutazione chiara in proposito. So che la proporzione di rapporti equilibrati, in termini di tutela, fra entrambe le parti è certamente cresciuta rispetto al passato, ma non so se per effetto delle riforme che hanno introdotto la flessibilità oppure per una crescita culturale legata anche all'affermazione di nuove leve imprenditoriali, e quindi alla successione aziendale.

Dove la situazione è differente la causa non sta nella scarsità di mezzi proposti dalle leggi, ma dalla congiuntura negativa e nella scarsità di competenze che questi lavoratori possono opporre alle richieste degli imprenditori.

Quanto riesce ad impattare sui conti economici delle aziende l'adozione di strumenti di flessibilità? Il costo del lavoro è ancora la variabile principale con cui gli imprenditori decidono e gestiscono?

Il costo del lavoro è senz'altro una variabile determinante per le nostre aziende, e la gravità deriva dal fatto che i nostri imprenditori non hanno le redini del mercato perché non sanno farsi i conti in maniera adeguata.

L'imprenditore non riesce a calcolare l'impatto delle azioni che effettua sui suoi conti economici, neanche dal lato dei ricavi.

L'unico costo che sa calcolare è quello del lavoro, costo immediato e facilmente leggibile.

Non riescono a capire che la sburocratizzazione delle procedure amministrative, per fare un esempio, impatterebbe sui conti economici ben più di forme di flessibilità più o meno legali da sottoporre al lavoratore. Purtroppo, però, questa situazione non è facilmente leggibile né facilmente percepibile.

Se si capisse che la forbice tra costi e ricavi si allarga più facilmente con altri fattori, allora la flessibilità e la conflittualità sarebbero nettamente differenti.

SERGIO D'ANGELO
Presidente
Legge Cooperative Campania

Il tema affrontato è quello della diffusione del lavoro interinale, ed atipico in generale, nella provincia di Napoli. La prima area di intervento è ovviamente quella del mercato del lavoro. Ritiene che il mercato del lavoro campano esprima ancora le peculiarità con cui viene tradizionalmente descritto sia sul versante della domanda, con imprenditori eccessivamente inclini al ricorso al lavoro sommerso, sia dal lato dell'offerta con manodopera inadeguata sotto il profilo delle competenze?

Il problema del sommerso mi sembra ancora assolutamente attuale, anzi deflagrante e la realtà campana e partenopea non fanno di certo eccezione.

Ci sono molti settori dove si fa ampio ricorso al lavoro irregolare, basti vedere quello che succede nel commercio, nell'edilizia o nell'agricoltura, per rendersi conto della dimensione reale del fenomeno.

Sulla base delle considerazioni appena espresse introduciamo la tematica della flessibilità. È possibile che le varie forme di lavoro atipico, quando implementate sulla realtà economica meridionale, producano uno spostamento da impieghi irregolari ad occupazioni flessibili? Il lavoro interinale può leggersi come efficace leva per fronteggiare il lavoro sommerso?

In questo caso mi sembra si tratti di un'ipotesi almeno un po' semplicistica. Non credo che il fenomeno del sommerso possa trovare una forma ed una sorta di calmiera nei nuovi strumenti e nelle nuove opportunità offerte dalle varie possibilità di lavoro atipico che derivano dalle norme della riforma Biagi. Temo che le ragioni e le radici del sommerso trovino più semplicemente spiegazioni legate ad altri problemi e dipendano da contraddizioni e difficoltà non direttamente collegabili al tema, che pure esiste, della flessibilità.

Quali sono le cause profonde che spingono la manodopera ad accettare forme di impiego così compromissorie? L'offerta di lavoro, per effetto del deficit di competenze che la contraddistinguono, esprime un potere contrattuale così irrisorio?

La scarsa contrattualità spiega solo una parte delle cause che sono alla base dell'accettazione del lavoro irregolare, certo una limitata competenza o una professionalità superata e non più richiesta dal mercato del lavoro può ridurre il potere contrattuale della

manodopera e, quindi, anche dei diritti e delle tutele del lavoro, ma soprattutto spinge il mercato del lavoro a scartare del tutto quella risorsa non più adeguatamente competente.

Credo che l'economia del Mezzogiorno sia profondamente destrutturata ed ancora troppo precaria, per problemi più generali di competitività, e che la scarsa competitività sia causata anche da questioni non imputabili alla sola carenza di professionalità. Non credo, pertanto, che l'obiettivo, peraltro necessario, di miglioramento ed arricchimento delle competenze possa, da solo, colmare la distanza con realtà economiche più competitive ed affermate delle nostra.

Ci sono altre vischiosità, in Campania c'è il tasso di disoccupazione più alto del Mezzogiorno, ed in queste condizioni anche competenze di pregio possono essere costrette ad accettare impieghi "flessibili" al limite del precariato. Questo significa che il problema delle competenze, pure importante, non è l'unico.

In un contesto di questo tipo, proviamo ad immaginare un ruolo per il lavoro atipico e soprattutto quello interinale. Hanno una funzione peculiare? Che aspettative possiamo riporre nella loro implementazione? Possiamo preconizzare un impatto positivo?

In teoria sì, ma a costo di fornire un'opinione estremamente pessimistica, devo affermare che le mie aspettative sono decisamente basse. Intanto va ricordato e sottolineato il fatto che il lavoro interinale è mediamente più oneroso del lavoro dipendente e, conseguentemente, molto più costoso del lavoro irregolare! Chi ricorre al lavoro interinale ha in genere già una certa consuetudine a pratiche di rapporti di lavoro improntati alla legalità e fondati sulla regolarizzazione. Utilizza e ricorre a strumenti più flessibili per rispondere ad esigenze diverse, più legate ad improvvisi, e tuttavia non ancora stabilizzati, aumenti delle produzioni o a necessità di mantenimento del livello di produzioni (sostituzione e integrazione della manodopera), che non legati alla necessità di riduzione dei costi del lavoro. Insomma, non è in grado di garantire obiettivi di riduzione dei costi ma consente minori vincoli.

Il maggior costo del lavoro interinale, anzi, non né favorisce e né impedisce un uso massiccio e, dunque, anche per questo, non può essere considerato un valido strumento di contrasto del lavoro sommerso ed irregolare.

Quanto è diffusa la conoscenza degli strumenti di flessibilità all'interno della classe imprenditoriale con cui dialoghiamo?

Il problema della scarsa conoscenza credo sia reale. La legge Treu e la legge Biagi non sono conosciute abbastanza ed è utile prevedere più informazione.

In quest'ottica è possibile identificare ruoli anche per figure diverse, come consulenti del lavoro e commercialisti?

Sì, a patto che allarghino la sfera delle loro competenze in maniera concreta. Certamente, sono professionalità che possono contribuire a diffondere i vari strumenti della flessibilità e a fornire un valido aiuto per un loro corretto impiego.

Qualcuno sostiene che anche per questa finalità informativa possano essere ritagliati dei ruoli e delle responsabilità a carico delle istituzioni e degli enti locali.

È plausibile, ma dobbiamo essere consapevoli che si tratta di una realtà, quella istituzionale, non sempre adeguata ed organizzata a svolgere una funzione informativa. Anche le organizzazioni e le associazioni di categoria, del resto, possono svolgere un ruolo positivo ed utile. Sono strumenti che possono e che devono essere promossi meglio, che possono prevedere forme di accompagnamento anche da parte delle pubbliche amministrazioni e di altri soggetti, ma non bisogna però farsi illusioni: non potranno mai esaurire il problema del sommerso.

Bisogna esserne consapevoli, nel nostro territorio la priorità è rappresentata dalla creazione di nuovo lavoro, che non si crea con le sole politiche attive del lavoro, bensì attraverso una strategia più complessiva di politiche economiche e di sviluppo. La flessibilità è un elemento importante, ma non si può sostenere che l'occupazione in questi anni non sia cresciuta semplicemente per l'eccessiva rigidità del mercato del lavoro. Negli ultimi cento anni, il PIL è cresciuto in maniera esponenziale ma la produttività del lavoro è cresciuta di più. Bisogna tenere conto di questo aspetto: le occasioni del lavoro non possono moltiplicarsi soltanto con le politiche attive. È ovvio che esiste un problema di incontro tra domanda ed offerta, ma francamente limitarsi a questa considerazione e a questo aspetto del problema è molto parziale.

È possibile pensare che la riforma Biagi sia un dettato normativo ritagliato su contesti territoriali e quindi sociali differenti?

Prima della riforma Biagi anche la riforma Treu aveva introdotto delle innovazioni, soprattutto rispetto alla questione del lavoro interinale, le norme hanno funzionato meglio in un contesto economico più favorevole. Non sorprende quindi che il lavoro interinale si sia sviluppato più al Nord, nel Mezzogiorno le agenzie di lavoro interinale non riescono ancora a decollare e le altre forme di lavoro atipico sono sfruttate maggiormente dalle Pubbliche

Amministrazioni, non a caso i primi contratti a progetto sono stati realizzati dal settore pubblico.

È possibile che la scarsa dinamica offerta dalle agenzie di lavoro interinale sia imputabile anche ad errori delle stesse sotto il profilo strategico? È giusto continuare a spingere sotto il profilo commerciale e non dotarsi di una strategia tendente alla specializzazione?

In realtà potrebbe tranquillamente essere così, anche se credo che il problema principale sia la scarsa dinamica occupazionale tout court, senza dimenticare l'onerosità dello strumento in questione in un contesto che è perennemente in crisi. In presenza di bassi margini, difficilmente ci si può accollare l'ulteriore costo derivante dall'adozione di forme di lavoro interinale. Soprattutto laddove l'alternativa è rappresentata dalla conveniente opzione del lavoro sommerso o irregolare.

Qualche estimatore del lavoro interinale ne sottolinea la finalità dell'intermediazione. Il risparmio vantato dall'imprenditore nella procedura della selezione può aprire le porte delle aziende all'opzione interinale?

I meccanismi di selezione delle competenze in un mercato così depauperato sono in misura anche maggiore rispetto ad altre realtà, affidati alle reti lunghe, ossia all'alternativa "fai da te", quando non scattano meccanismi solidaristici delle reti familiari, scattano meccanismi di tipo clientelare. La mediazione e la formazione, spiace dirlo, sono, sì, considerati vantaggi competitivi, ma che non hanno ancora sufficiente appeal in una realtà come la nostra. Non solo l'attività di intermediazione, ma soprattutto la formazione va rilanciata e maggiormente riqualficata.

Altra finalità correlata alla diffusione del lavoro interinale per alcuni sembra connessa ai fattori culturali. È possibile che l'adozione di modalità interinali diffonda elementi culturali distonici rispetto a quelli tradizionali dell'offerta di lavoro in termini di mobilità, di aspettative di remunerazione?

Credo che sia una tesi plausibile, anche se in un contesto dove l'industria è pressoché scomparsa e altri importanti settori produttivi sono in declino, forse sarebbe naturale attendersi, come conseguenza, un progressivo abbandono e superamento anche della cultura del c.d. "posto fisso".

Esistono dei settori con un minimo di diffusione anche nella nostra realtà economica che meglio di altri sembrano propensi ad assorbire risorse occupazionali in forma flessibile?

Il settore pubblico. Nella nostra realtà regionale, però, questa propensione si spiega solo con il ruolo che, dal punto di vista occupazionale, il settore pubblico, appunto, ha svolto un po' surrettiziamente ed impropriamente, provocando una dannosa e costosa dilatazione della Pubblica Amministrazione. Per il resto è il settore dei servizi forse quello che può maggiormente avvalersi delle caratteristiche tipiche del lavoro interinale.

Dal lato dell'offerta invece quali profili riescono a trovare maggiore soddisfazione nel ricorso al lavoro interinale? L'accumulazione di competenze ha un peso?

Credo che le figure che registrano maggiore successo siano quelle assistite da competenze di livello intermedio, mentre per le funzioni direttive l'investimento da parte delle imprese punta a preferire, oltre a competenze di pregio, anche fattori di natura fiduciaria. Per motivi esattamente opposti, credo di poter escludere che un basso livello di competenze sia particolarmente considerato e costituisca, quindi, il target preferito dal lavoro interinale. Sicuramente l'accumulazione delle competenze rende più competitiva ed attraente l'offerta di lavoro, anche nel caso del lavoro interinale.

Le imprese hanno capacità infinita di assorbimento della flessibilità oppure c'è un limite imposto dalla difesa della conoscenza aziendale?

Direi proprio che c'è un limite, soprattutto per le imprese di piccole e medie dimensioni, per le quali il meccanismo di selezione basato sulla fiducia è ancora forte ed efficace. In queste imprese, il datore di lavoro vuole valutare le competenze e l'affidabilità insieme, il lavoro interinale da questo punto di vista potrebbe non essere sempre adeguato.

È davvero così raro utilizzare l'opzione interinale come ponte per un'occupazione più stabile? Questa dinamica è così difficile da concretizzare?

E' raro, ma non escluso. D'altronde la mia esperienza diretta nell'ambito dell'opzione interinale non deriva direttamente dal mio ruolo istituzionale e dalla funzione di rappresentanza. La Lega delle Cooperative rappresenta un mondo di esperienze imprenditoriali che si avvale in genere poco di questo strumento. Il lavoro interinale è, al momento, poco presente o per niente diffuso nelle cooperative. L'impressione è che si tratti di uno strumento che solo di rado può favorire una collocazione più stabile, anche se permette una moltitudine di esperienze professionali che probabilmente alla lunga può consentire un inserimento stabile della risorsa che le ha elaborate.

Esiste la flessibilità impropria?

Spessissimo. Molto frequentemente dietro alcuni contratti a progetto (CO.CO.PRO.) si nascondono forme di lavoro dipendente a tutto tondo. Riguarda, però, soprattutto soggetti imprenditoriali che hanno propensione a regolarizzare, ma non ce la fanno. A questo punto allora fanno ricorso a forme di lavoro improprie, anche se regolate.

Preso atto che la flessibilità non rappresenta la panacea né la priorità, qual è la ricetta adatta a questo contesto così deprimente?

È vero, io continuo a ritenere che non si tratti della principale priorità, ma mi guardo bene dal sostenere che abbia fatto danni o dall'esprimere giudizi eccessivamente ideologici. Credo che alcuni strumenti, se correttamente impiegati, possano consentire risultati e obiettivi di qualificazione e comunque di miglioramento del mercato del lavoro, anche se però dovrebbero essere definiti meglio. Non si è prodotta più occupazione, ma in alcune circostanze la flessibilità ha consentito di accrescere le competenze e, talvolta, ha permesso di migliorare i meccanismi di selezione delle risorse umane da parte delle imprese.

Bisogna prendere atto che in questi ultimi anni molte professionalità sono diventate obsolete, mentre altre hanno cambiato nomi e contenuti, e bisogna, dunque, essere consapevoli della necessità di dover innovare profondamente la formazione in contenuti e metodologie, perché possa ritornare a svolgere un ruolo ed una funzione positiva e più utile al mercato del lavoro.

Naturalmente occorre non trascurare che lo sviluppo delle attività economiche, l'unico in grado di garantire più occupazione, è strettamente connesso alla determinazione di tre elementi essenziali e dai quali non è possibile prescindere: la qualità degli investimenti, che deve necessariamente prevedere di attrarre anche risorse dal settore privato; la ricerca e l'innovazione tecnologica, senza la quale non c'è possibilità di sviluppo della competitività; il potenziamento delle infrastrutture, in carenza delle quali non può crescere un adeguato e competitivo sistema Paese.

Manca ancora una strategia complessiva e pertanto, è necessario un piano di sviluppo regionale che va approntato al più presto.

MARIANO D'ANTONIO
Professore Ordinario di Economia dello sviluppo
Facoltà di Economia dell'Università di Roma Tre

Il tema affrontato è quello della diffusione del lavoro interinale, ed atipico in generale, nella provincia di Napoli. La prima area di intervento è ovviamente quella del mercato del lavoro. Ritiene che il mercato del lavoro campano esprima ancora le peculiarità con cui viene tradizionalmente descritto sia sul versante della domanda, con imprenditori eccessivamente inclini al ricorso al lavoro sommerso, sia dal lato dell'offerta con manodopera inadeguata sotto il profilo delle competenze?

Credo che quest'immagine sia molto realistica. È evidente che il lavoro nero è un'alternativa assolutamente necessaria all'inerzia dovuta alla mancanza di lavoro regolare. A ciò si aggiungono alcune caratteristiche precipue dell'area napoletana, ossia il peso del pubblico impiego, ad esempio, che lascia molto tempo libero. Questo tempo libero i pubblici dipendenti lo impegnano in attività irregolari, svolte al nero, sostituendo talvolta addirittura la prima attività (l'impiego nelle Amministrazioni pubbliche) grazie all'assenteismo dal posto di lavoro, che viene tollerato. Dunque il mercato del lavoro dell'area napoletana è decisamente anomalo. Anche la richiesta permanente da parte dei disoccupati organizzati di sussidi e formazione assistita probabilmente si spiega così: sanno che si tratta dell'anticamera che dà accesso all'assunzione nel pubblico impiego, il passo successivo sarà l'integrazione dello stipendio ottenuto dall'Amministrazione pubblica mediante una seconda attività, esercitata al nero. Nell'impiego pubblico la retribuzione percepita è modesta ma ugualmente debole è l'impegno lavorativo, ciò che lascia spazio ad altre forme di lavoro e di retribuzione irregolari.

Poi ci sono i lavoratori dotati di bassi livelli d'istruzione e basse qualifiche. Questi lavoratori sono propensi, direi quasi predestinati, al lavoro nero, soprattutto nei servizi.

La propensione da parte della domanda di lavoro ad avvalersi di forme di manodopera non regolarizzata è da imputare al sistema di norme che ingessa l'impresa oppure a fattori culturali atavici?

Forse ci sono due elementi: il costo eccessivo del lavoro regolare, soprattutto sotto il profilo contributivo, e poi un elemento di carattere psicologico, ossia la convinzione da parte dell'imprenditore che il lavoratore irregolare sia più produttivo perché più impegnato ovvero più sottoposto a una disciplina. In caso di rapporto di lavoro regolare, invece, l'imprenditore teme che il sistema delle tutele godute dal dipendente ne faciliti l'assenteismo ovvero lo

induca ad un minore impegno. Chi è pagato a giornata, a settimana, senza copertura di nessun tipo, sarebbe più motivato a ben fare. Gli imprenditori conoscono e utilizzano questo dato di fatto. Non conoscono ovvero sottovalutano la circostanza opposta, e cioè che in un rapporto di lavoro regolare e ben retribuito, i due soggetti in causa (imprenditore e lavoratore) hanno interessi anche complementari: l'imprenditore investe in capitale umano, nell'accrescere le capacità professionali dei suoi dipendenti, e dunque ha interesse a trattenere il dipendente divenuto nel tempo via via più abile, mentre il lavoratore godendo di maggiori certezze (stabilità dell'impiego, progressione salariale ecc.) può essere motivato ad impegnarsi.

C'è da introdurre anche un elemento culturale: i modelli di vita specie dei giovani dentro e fuori del rapporto di lavoro. I giovani considerano sempre più il lavoro come mezzo per procurarsi il necessario per vivere, per consumare e soprattutto per divertirsi. Il lavoro non è più un fine ma un vincolo da subire, una necessità. Il lavoro è pena. Non dà soddisfazione. Non si colloca al centro dell'esistenza. Al centro dell'esistenza c'è altro: i rapporti interpersonali, l'amicizia, la fruizione estetica, nel migliore dei casi; nel peggiore dei casi e più frequentemente, il godimento effimero. Fanno eccezione forse i lavoratori autonomi, quelli scolarizzati, che svolgono un'attività professionale la quale dà orgoglio in aggiunta ed anzi oltre il reddito che procura.

Sulla base delle considerazioni appena espresse quale funzione deve essere attribuita al lavoro atipico nella realtà appena tratteggiata? È possibile immaginare una forma di travaso dal lavoro irregolare al lavoro flessibile?

Un travaso del genere si è già verificato grazie al bonus per l'occupazione, prima ancora che con le riforme del mercato del lavoro. E' quanto si è avuto negli ultimi tre anni: gli incentivi che il governo ha concesso alle imprese per le nuove assunzioni hanno consentito l'emersione del lavoro irregolare. In molti casi sono stati assunti soggetti che erano semiregolari, che già percepivano in parte una paga contrattuale ed erano coperti da contributi sociali. Le misure governative più recenti volte a favorire direttamente l'emersione invece non hanno avuto successo proprio perché c'erano quelle agevolazioni automatiche, per cui i dipendenti in bilico tra lavoro regolare e lavoro irregolare venivano assunti dagli imprenditori grazie al bonus.

Riforma Biagi ed altri quadri normativi, che hanno regolamentato il mercato del lavoro all'insegna del rinnovamento, sono stati partoriti anche per la forte spinta tendente a riconoscere la flessibilità come priorità per la competitività delle imprese. Alla luce dell'impatto delle riforme possiamo confermare che si trattasse di una priorità o ne possiamo immaginare altre?

La flessibilità sembra essere una priorità per le imprese medio piccole del Centro-Nord, perché in questi ambienti effettivamente la discontinuità della domanda di merci porta spesso l'imprenditore a non poter rispondere prontamente ai picchi degli ordinativi. Quest'esigenza, però, non mi sembra replicabile nei territori del Mezzogiorno, dove il problema principale è elevare la qualità dei prodotti nostrani, fare crescere la dimensione media delle imprese, dare agli imprenditori i necessari sostegni organizzativi e produttivi, diffondere la cultura d'impresa. L'imprenditoria meridionale è ancora drammaticamente residuale, solo in alcuni casi riesce a crescere e a consolidarsi, mentre in troppi casi si tratta di operatori di nicchia. In realtà in presenza di una estesa disoccupazione palese o nascosta, come quella che si riscontra nei nostri territori, la flessibilità è già ben presente nelle aziende del Sud. Anzi, in alcuni casi la nuova regolamentazione del mercato del lavoro è considerata dagli imprenditori come un sistema di vincoli, rinnovati ma pur sempre limitanti della gestione aziendale.

Ci sono troppi imprenditori che vivacchiano appena per potersi avvantaggiare della nuova flessibilità. In realtà, avrebbero bisogno di servizi alla produzione, alla commercializzazione, alla formazione professionale. Questi servizi tuttavia non dovrebbero essere erogati del tutto gratuitamente da Agenzie pubbliche, perché altrimenti non vengono percepiti come validi.

È possibile che gli imprenditori non si avvalgano degli strumenti di flessibilità perché hanno accumulato una conoscenza insufficiente degli stessi, non surrogata da adeguata copertura consulenziale?

È certamente possibile. Probabilmente si tratta della tipica missione di cui dovrebbero farsi carico i Centri dei servizi per l'impiego, i quali però nel Mezzogiorno sono drammaticamente in ritardo. La missione dei Centri dovrebbe essere anche questa, cioè diffondere informazioni utili agli imprenditori sui diversi regimi contrattuali. In altre regioni, come ad esempio in Umbria, i Centri dei servizi per l'impiego ci sono e sono molto attivi. Il paradosso è che funzionano laddove c'è piena occupazione. In queste realtà i Centri dei

servizi per l'impiego riescono addirittura a trovare un lavoro ai disabili e alle donne in ricerca di part-time. Da noi è ovvio che le priorità sono altre. Nel Sud i Centri dovrebbero assolvere a molteplici compiti, non solo quello d'informare i lavoratori sugli sbocchi professionali esistenti e gli imprenditori sulle forze di lavoro disponibili, ma pure quello di tracciare percorsi di formazione, indicare regimi contrattuali alternativi, illustrare gli incentivi esistenti. Si tratterebbe di agire da intermediari tra la domanda e l'offerta di lavoro, ma anche da consulenti per il migliore orientamento, se non per l'accompagnamento di entrambe le parti sociali.

Dal lato dell'offerta di lavoro, è possibile tracciare alcuni profili più adatti di altri all'applicazione di meccanismi di flessibilità? Il lavoro atipico è un'effettiva opportunità per soggetti con limitate espressioni di competenze oppure lo è soprattutto per soggetti estremamente professionalizzati?

In teoria lo è per entrambi nonché per soggetti che presentano caratteri intermedi tra modeste competenze e alta professionalità. L'occupazione femminile, per esempio, è per molti versi ancora ostacolata anche quando le donne hanno maturato apprezzabili competenze. Le donne hanno necessità di conciliare lavoro ed impegni familiari. Il part time esteso, variamente modulato, potrebbe essere la soluzione. Il caso più drammatico è però quello dei disoccupati di lunga durata, gli ultra quarantenni, che sono poco scolarizzati, hanno lavorato in maniera discontinua, sono dotati di debole professionalità, sono perciò considerati inoccupabili. A questi lavoratori va offerta l'opportunità di affinare la loro preparazione offrendo loro contratti d'impiego anche di breve durata, in particolare contratti di lavoro interinale. Il lavoro interinale è già una via d'uscita dall'inerzia e dalla rassegnazione. Il lavoro interinale serve a dare dignità e fiducia. Rappresenta un'esperienza formativa. Può precludere a rapporti di lavoro durevoli.

È possibile che il lavoro interinale e le altre forme di atipicità possano contribuire a scardinare gli elementi culturali tradizionalmente connessi alla nostra manodopera, ossia la scarsa mobilità, le alte aspettative retributive a fronte di una limitata capacità in termini di competenze...?

Ho sempre considerato che l'aspettativa di salario dei disoccupati meridionali è in media molto elevata anche quando nelle interviste si chiede loro per quale cifra sarebbero disposti a lavorare nel proprio Comune oppure in un Comune contiguo. Le risposte che danno i disoccupati, mostrano che essi mancano di un'adeguata percezione della realtà. Oppure si spiegano tenendo conto che questi disoccupati hanno in mente il cosiddetto salario

di riserva, cioè la somma che sarebbero in grado di guadagnare lavorando a nero. Negli ultimi anni ci sono tuttavia segnali di cambiamento nell'attitudine specie dei giovani riguardo alla mobilità. L'emigrazione al Centro-Nord ha ripreso a manifestarsi per cifre significative. Coloro che lasciano il Mezzogiorno per trovare lavoro altrove, lo fanno per diverse motivazioni: perché spinti dalla disperazione (sono i disoccupati professionalmente deboli) oppure per ambizioni di carriera (è il caso dei giovani qualificati) oppure ancora per beneficiare della migliore qualità della vita offerta altrove. Quanti decidono di rimanere nel territorio d'origine, sono coloro che possono godere di buone relazioni parentali o amicali, che trovano l'inserimento nel lavoro grazie a queste relazioni, che, soprattutto tra i diplomati e laureati, aspirano a ereditare la professione di un genitore. In sostanza, a meno di radicali fratture con la tradizione meridionale, il mercato del lavoro si va configurando nel Mezzogiorno come sempre più segnato dal corporativismo e da una bassa mobilità sociale. E' un mercato del lavoro ingessato anche grazie al ceto politico e alla burocrazia delle Amministrazioni pubbliche.

Preso atto che l'industria manifatturiera in questo ambito è in rapido declino, possiamo definire altri settori dove la diffusione del lavoro atipico è ipotizzabile con realismo?

Il lavoro atipico sembra attagliarsi meglio rispetto ai servizi alle persone, anche perché se le imprese manifatturiere languono, altrettanto fanno i servizi alle imprese e quindi restano ben poche alternative. I servizi alle persone (specie, istruzione e sanità) in territori come il Mezzogiorno ancora demograficamente attivi, crescono con la popolazione. Particolare attenzione meritano poi i servizi per la gestione del tempo libero, come quelli che permettono ai cittadini di fruire del patrimonio ambientale. In questi ambiti si potrebbe fare impresa senza cedere all'improvvisazione e creare posti di lavoro con rapporti d'impiego flessibili. Tra l'altro si tratta di servizi che nelle regioni del Centro-Nord costituiscono un complemento necessario all'offerta turistica, sono quindi preziosissimi altrove e non si vede perché non possano essere sviluppati anche qui da noi.

Quale effetto si registra sui conti economici delle imprese che fanno uso di forme di lavoro flessibile? Possiamo considerare questi strumenti come calmieri del costo del lavoro?

I rapporti di lavoro flessibile hanno un impatto positivo sulle imprese e sui loro conti grazie all'incremento di produttività che generano. È l'organizzazione del lavoro attuata dall'imprenditore che permette di produrre benefici in termini economici, non il livello del

salario tout court. Il lavoro interinale può servire proprio a questo, cioè ad accrescere la produttività e, tra l'altro, da Roma in su funziona. Anche la qualità delle risorse dedicate dalle imprese multinazionali che gestiscono il lavoro interinale, incide notevolmente. Senza parlare della formazione che queste imprese erogano. Insomma, il lavoro interinale per dare buoni risultati richiede un'organizzazione complessa. Bisogna augurarsi che i gestori del lavoro interinale raggiungano anche nel Mezzogiorno l'estensione e la qualità dei servizi offerti nel resto d'Italia.

La strumentazione flessibile può servire a rivitalizzare il concetto di gabbie salariali?

Assolutamente no. Le gabbie salariali in passato erano fissate per legge ed erano stabilite a prescindere dal livello di produttività del lavoro registrato dalle imprese nei diversi territori. Questa forma di differenziazione dei salari attualmente non è richiesta da nessuno. Ciò non significa che non si possa modificare il sistema del salario uniforme su scala nazionale, collegando una parte significativa della retribuzione alla produttività. A questa ipotesi i sindacati sono molto contrari. Per aggirare l'ostacolo sindacale tuttavia nella realtà l'imprenditore, pur di motivare i lavoratori, spesso concede superminimi salariali fuori busta paga, al nero. Insomma, l'uniformità del salario contrattuale a livello territoriale e aziendale appare un feticcio a cui le parti sociali rendono ipocritamente omaggio, salvo a contraddirla nei fatti. Da questa contraddizione si può uscire non con le gabbie salariali (che sono un relitto del passato) ma concedendo maggiore libertà di contrattazione a livello aziendale, fatto salvo un minimo salariale valido dappertutto. Naturalmente ciò significa che i sindacati dovrebbero essere più radicati nel territorio e nelle diverse realtà aziendali per poter contrattare con l'imprenditore quella parte del salario eccedente il minimo e agganciata alla produttività.

Mi da un giudizio di sintesi sulla riforma Biagi?

La conosco poco. Tuttavia mi sembra di poter dire che da un lato prova a rendere più articolato e differenziato il rapporto di lavoro in armonia con le esigenze delle parti in causa, dall'altro rischia d'introdurre nuove rigidità. C'è poi anche un problema d'informazione: spesso il piccolo imprenditore non conosce le nuove regole e i consulenti del lavoro non sempre l'aiutano ad orientarsi.

MASSIMO LO CICERO
Docente di Economia della Comunicazione
Università di Roma Tor Vergata

Il tema affrontato nel corso di questa intervista attiene all'impatto delle forme di lavoro atipico, ed in particolare del lavoro interinale, sul mercato del lavoro nell'area geografica di riferimento, ovvero quella meridionale, con particolare attenzione alla provincia di Napoli.

La prima curiosità è ovviamente riferita proprio alla possibilità di tracciare le caratteristiche dello scenario di riferimento, con un mercato del lavoro che si qualifica con eccezionali peculiarità sia dal lato della domanda che dal lato dell'offerta ma sul quale comunque va implementato il tema della flessibilità, ormai istituzionalizzato.

Questo ci potrebbe consentire anche di identificare un rapporto tra economia sommersa, lavoro irregolare e nuove forme di impiego.

Alle origini della legislazione sulla flessibilità nell'impiego delle risorse umane ci sono le esigenze di grandi e medie imprese strutturate: un paesaggio economico che non rappresenta certo la identità produttiva del Mezzogiorno.

Quelle esigenze nascono probabilmente dall'economia del Nord-est o da quella del Nord-ovest. La seconda perché si tratta di un'economia di grandi imprese mature, che tentano di recuperare competitività tramite l'abbattimento del costo del lavoro, mentre la prima è un'economia che tende a moltiplicare i contenitori d'impresa per evitare di irrigidirsi e di trasformare in costi fissi il monte salari che si deve pagare ogni anno. In altre parole fino ad oggi sono state inventate nuove modalità di collaborazione per evitare di assumere manodopera nei picchi di produzione.

Nel Mezzogiorno parlare di flessibilità fa un po' sorridere perché la flessibilità esiste per definizione, o meglio per natura, visto che quella flessibilità è stata organizzata extra legem, con forme di precarizzazione e di convivenza reciprocamente conveniente (sussidi che integrano lavoro ufficiale e viceversa).

Probabilmente, vista in quest'ottica, la flessibilità non è il principale problema del Mezzogiorno, anche perché c'è ancora un'enorme sacca di disoccupazione, quattro volte superiore a quella del nord, che abbatte il potere contrattuale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro.

In questa situazione i lavoratori sono disposti a tutto pur di lavorare.

È questo il primo problema: ci si trova ad applicare una legislazione prodotta in un contesto molto diverso da quello di attuazione. Quest'ultimo ha posto una realtà che supera di gran lunga ogni previsione posta dal legislatore con la sua normativa. Qualunque ipotesi posta dal legislatore, il lavoratore meridionale l'ha già postulata.

Inoltre, bisogna sottolineare anche la scarsa dimestichezza di tutti gli operatori del Mezzogiorno con gli strumenti proposti dalla "legge Biagi". Come spiegare a lavoratori e datori di lavoro che da oggi si parla di "Staff leasing" e che la trattativa avviene sulla base delle caratteristiche di questo nuovo istituto?

Anche semplicemente spiegare ad un'impresa lo strumento più ovvio proposto dalla riforma, ovvero i Co.Co.Pro., fa sorridere. Si ipotizza che l'imprenditore realizzi da chissà quanto tempo un'organizzazione basata sui progetti, sui budget e su strutture certamente non improvvisate. L'imprenditore meridionale mediamente non lavora con queste tecnologie dell'organizzazione, per cui è impossibile estrapolare l'oggetto della prestazione da imputare al potenziale collaboratore. Addirittura la legge parla di programmi come sottoinsiemi dei progetti... È evidente una certa distonia tra realtà e volontà del legislatore.

Gli interlocutori meridionali dunque partono da presupposti diversi da quelli immaginati dal legislatore; quest'ipotesi vale anche per il nucleo sano di imprese meridionali, che dovrebbe anelare forma di concorrenza più fisiologiche?

Potrebbe anche avvenire per le imprese che si muovono in un contesto pervaso da logiche più sane, e che comunque hanno sede da queste parti.

Per costoro si tratterà di farsi aiutare dalle associazioni di categoria, che nel frattempo avranno sviluppato un know-how applicativo di questi strumenti. Ma tutto questo sarà marginale, tanto che probabilmente l'effetto benefico in termini di riassorbimento della disoccupazione sarà irrisorio.

Non così in zone dove disoccupazione ce n'è poca, come nel Nord, (siamo quasi in situazioni di disoccupazione frizionale) in relazione alla quale la flessibilità istituzionalizzata può consentire di abbattere ancora di più il dato.

Possiamo considerarlo un buon risultato? Possiamo desumere che lo strumento della "Riforma Biagi" funzioni? Incrociamo questo dato con i "Rumors", poco scientifici ma significativi, che segnalano forti lamentazioni tra gli imprenditori meridionali per la scomparsa del contratto di formazione lavoro, che aveva molto successo come moderna forma di apprendistato. Nelle categorie mentali dell'imprenditore meridionale, anche di piccole dimensioni, c'è sempre stato spazio per l'apprendistato.

Appare significativo che l'istituto tradizionalmente più utilizzato sia poi sparito, sostituito da altre forme meno chiare, con pochi rimandi alla formazione.

La "riforma Biagi" dà per scontata l'esistenza di una generazione di lavoratori acculturati e capaci di vendere se stessi, cosa che nel Mezzogiorno non si riscontra, per motivazioni esogene ed endogene.

Nella trattativa tra lavoratori e datori di lavoro, la Riforma sembra quasi ipotizzare un mercato del venditore, il lavoratore: cosa difficile da intravedere al Sud.

Il lavoratore è in grado di dettare le regole quando la sua prestazione è molto professionalizzata, con competenze molto definite.

Questo elemento emerge chiaramente anche dai dati in nostro possesso: quando la professionalità del lavoratore meridionale cresce, si perdono le caratteristiche che tradizionalmente gli vengono attribuite, come ad esempio la scarsa propensione alla mobilità. È possibile che l'introduzione di elementi di flessibilità consenta di scardinare capisaldi della cultura del lavoro tipici del lavoratore meridionale (scarsa mobilità, aspettative reddituali molto elevate per l'esistenza di alternative "irregolari"...)?

Il lavoratore meridionale è abituato ad organizzarsi ed a gestire le proprie competenze, molte o poche che siano.

Il problema diventa visibile, però, soltanto con i profili caratterizzati da scarsa competenza. Se dovessero nascere strutture in grado di aiutare la collocazione di soggetti a bassa competitività, pura manovalanza, probabilmente troverebbero immediata concorrenza da parte degli extracomunitari a basso costo.

Inoltre questo stock di manodopera poco qualificata si caratterizza anche per essere mediamente piuttosto anziana, obsoleti, ma non ancora in età da pensione. Su questi segmenti la flessibilità appare impotente.

Effettivamente spesso le agenzie di lavoro interinale accolgono come clientela i lavoratori extracomunitari, così come altro luogo comune da sconfessare è che i clienti privilegiati delle agenzie siano soggetti alla soglia dei vent'anni. Ci sono anche soggetti "anziani" che utilizzano l'interinale per prolungare la vita professionale. Questo conferma che il panorama dei soggetti interessati dal fenomeno "lavoro atipico" è più complesso di quanto si possa credere.

Nella nostra esperienza ci sono anche imprenditori che utilizzano le agenzie di lavoro interinale per individuare competenze professionali "hard skilled", evidenziando la doppia finalità dell'interinale: flessibilità ma anche intermediazione. Queste professionalità si trovano

però soltanto nelle aree settentrionali, laddove nel meridione si trovano soprattutto soggetti difficilmente riqualificabili. Continuo a chiedermi se questa legislazione non sia frutto di una realtà sociale completamente differente nelle diverse aree del paese, non fungibile, di conseguenza, su tutto il territorio nazionale.

È possibile che nelle intenzioni del legislatore rispetto all'applicazione della strumentazione della flessibilità ci sia stata quella di realizzare nel medio lungo periodo una forma di travaso dalle tipologie totalmente irregolari a quelle fisiologicamente flessibili?

Certamente, può essere una forma di emersione, per la quale però esistono probabilmente strumenti tradizionali più utili, come ad esempio il prestito d'onore. L'autoimpiego finanziato ha certamente più fascino, soprattutto se l'interlocutore è già operativo.

In un contesto molto disgregato, dove anche la microimpresa può essere una forma di status sociale, il mettersi in proprio, anche con dimensioni irrisorie, è molto più stimolante che tentare la strada dell'emersione tramite l'interinale: che non assume neanche la dignità di un posto di lavoro. Sotto questo profilo un lavoratore certamente preferirà continuare a lavorare al nero, cosa che gli attribuisce la qualifica di "imprenditore al nero", socialmente ancora spendibile. L'interinale che dignità sociale ha?

In presenza di un sistema legislativo così complesso, si identificano ruoli e responsabilità applicative di grosso profilo per gli interlocutori istituzionali?

A me sembra che si ritorni a legittimare figure del passato come quella del mediatore, magari rimodernata. Esistono organizzazioni strutturate che conoscono regole e comportamenti di un mercato che invece, per un profano, risultano abbastanza opache. Come le banche intermediano titoli e moneta, quest'organizzazione intermedia forza lavoro, visto che il mercato esprime delle vischiosità. Quello che sembra strano è che il sindacato, deputato a tutelare la posizione del lavoratore, abbia saputo imporre tali rigidità da suggerire l'adozione di una legge in cui esiste un intermediario che gestisce, al posto suo, la trattativa e l'intermediazione. Si spiazza il sindacato, che viene sostituito e non patrocina più la posizione del lavoratore.

In questo scenario, è forse più comprensibile la posizione di Confindustria, che chiedeva di evitare la rigidità senza ledere i diritti del lavoratore ma monetizzandoli: voglio avere la possibilità di licenziare monetizzando il danno che sorge per il lavoratore. In assenza, si crea anche disparità tra grande e piccola impresa: con la prima che può comunque adottare

il licenziamento collettivo chiudendo gli stabilimenti. I licenziamenti collettivi fungono da strumento di ricatto della grande impresa nei confronti dello Stato. La piccola questo non può farlo, ovviamente.

Da dovunque la giri, l'idea di rendere inscindibile la vita dell'azienda e quella del lavoratore è demenziale, soprattutto per il sindacato che in questo modo si delegittima.

Allora si consolida il ruolo dell'interinale come intermediario piuttosto che come fonte di flessibilità?

Esattamente. La percezione è che il lavoro interinale consente di generare un vero e proprio diaframma tra i mercati, attribuendo a soggetti esterni il compito di "sbrigare la pratica" della trattativa al posto del lavoratore.

È come la questione dei cacciatori di teste per il mercato dei dirigenti. Con questi intermediari che gestiscono sempre gli stessi nomi e che non riescono a risolvere il problema delle aziende: è il fallimento anche dell'intermediazione sui mercati in cui è difficile far incontrare domanda e offerta.

Ovviamente l'intermediario continuerà a tenere in portafoglio lo stock più difficilmente collocabile, mentre i più bravi fanno da soli. Anche per le agenzie di lavoro interinale è così.

Dunque vendono intermediazione, tra l'altro male, molto più che flessibilità.

Se la funzione prioritaria è quella di intermediazione, allora si entra in concorrenza anche con le articolazioni pubbliche candidate ad espletare questo compito, come ad esempio i centri per l'impiego?

Ovviamente sì. In realtà si annulla completamente il mercato del lavoro, perché la funzione dell'intermediazione diventa via via più importante col crescere della complessità della strumentazione normativa a disposizione. I danni per il lavoratore sono notevoli.

Non c'è più storia del lavoratore, non c'è più professionalità per coloro che già partono svantaggiati. Scompare lo stile di lavoro aziendale connesso alla storia aziendale. Non ci si può "rivendere" la posizione dell'azienda nella quale si è lavorato. Questa caratteristica maturata nel tempo non può sopravvivere in un mondo dove ci si sposta al ritmo trimestrale. Si azzerà il patrimonio lavorativo del lavoratore e si abbatte l'informazione a disposizione del datore di lavoro per la valutazione delle sue competenze.

L'imprenditore, che cerca una competenza specifica, dove la trova? Non ha scelta, deve rivolgersi all'intermediario che, se capisce, "leggerà" il mercato e troverà la risorsa desiderata. Forse.

Non posso desumere lo stile aziendale da nessuna informazione e parimenti non ci saranno più soggetti in grado di incarnare la vocazione produttiva di un'azienda, costituendone la vera ricchezza.

Allora è legittimo il dubbio che la capacità delle aziende di assorbire flessibilità sia limitata?

Perfettamente d'accordo sin dall'enunciazione teorica. L'impresa è un'unità gerarchica per definizione, non elastica. Quello che può variare è la sua dimensione. Il carattere gerarchico è imposto dalla semplificazione, ovvero l'alternativa al carattere gerarchico è di andare sul mercato ad acquisire ciò che serve. L'azienda nasce quando le transazioni per acquisire sul mercato sono più complesse della strutturazione di una gerarchia.

Questa spiegazione serve sia per giustificare la nascita dell'azienda sia per spiegare i limiti della sua espansione: arriva un momento in cui è più semplice acquisire sul mercato che puntare sulla crescita della gerarchia.

L'azienda non è il luogo dell'elasticità infinita, ma al massimo della variabilità di scala. Nel nostro paese questa variabilità di scala è stata compromessa dalla rigidità del numero di occupati, ma non può essere ripristinata con un fattore che è soltanto un sucedaneo, ovvero l'elasticità nell'acquisire la manodopera.

Queste persone elasticamente concesse, infatti, sono solo un surrogato perché non hanno la storia aziendale e non ne detengono il sapere. Non si identificano nell'azienda.

Probabilmente la diffusione del lavoro atipico può dispiegarsi a discapito di altre figure professionali comunque non legate all'azienda in via definitiva.

Come nel settore informatico, dove è diffuso il "body rental", in cui l'imprenditore acquisisce forze lavoro direttamente dalla software house, con una via di mezzo tra il consulente e lo specialista. In quest'area aziendale certamente c'è flessibilità, ma c'era anche prima e comunque non siamo nell'area che la "riforma Biagi" intendeva disciplinare. Forse alla lunga saranno i consulenti scadenti oppure gli specialisti che non si collocano da soli a risentire della diffusione della flessibilità indotta. Certamente non i bravi lavoratori.

La flessibilità istituzionale può contribuire a scardinare i fattori culturali tipici del lavoratore meridionale?

La tipicità va comunque ponderata. Da sempre la stanzialità è relativa, chi se ne può andare via lo fa. Restano quelli impossibilitati ad andar via, per volontà o assenza di domanda, ma la flessibilità non gli garantisce alcuna soluzione: non agisce sulla motivazione (non garantisce status) né sulle vischiosità connesse alle competenze, e tra l'altro ha anche un

certo profilo di rischio. La provvisorietà rafforza la propensione alla stanzialità, certamente non la limita.

È ovvio, la precarietà non favorisce l'acquisizione di profili di rischio differenti né la crescita culturale. Per difendersi dalla precarietà, ormai istituzionalizzata, rinforzo le mie propensioni alla stanzialità, e mi muovo soltanto se le condizioni sono tali da abbattere questo rischio. Il profilo tende dunque ad incancrenirsi, altro che scardinarsi.

Questo scenario viene reso ancora più duro dal fatto che ogni lavoratore produrrà, al massimo, un sistema di convivenza tra flessibilità ed irregolarità; a quest'ultima non rinuncia e sarà sempre questa a dettare i criteri culturali di appartenenza.

Se la realtà che affrontano è così differenziata nelle diverse aree territoriali, è possibile ipotizzare forme di specializzazione per le agenzie di lavoro interinale?

Effettivamente le agenzie di lavoro interinale sono molto centrate sulla fase di commercializzazione. Però, anche volendo specializzarsi, sorgono dei problemi.

Ci sono un nugolo di imprese, microimprese, assolutamente schiacciate sul vertice. Non trovo elementi di specializzazione. Non si raggiungono le dimensioni per nessuna forma di specializzazione, e quindi resto generico.

Le caratteristiche del tessuto produttivo non consentono di specializzarsi, tranne che per alcune filiere di vertice che però non hanno bisogno dell'interinale né per specializzarsi né per acquisire flessibilità. Come per la filiera della moda nella costiera amalfitana, dove le aziende più operative hanno studiato modelli organizzativi del tutto flessibili.

Sul versante della domanda, è possibile pensare all'introduzione del lavoro atipico come forma di calmiera e controllo del costo del lavoro?

Considerando che comunque gli imprenditori locali sono abituati a trattare con forme di lavoro irregolare, che consente loro di essere competitivi sotto il profilo del prezzo pur in una posizione di illegalità, non sarà certamente con il lavoro atipico che essi penseranno di contenere il costo della manodopera.

Indirettamente, però, potrebbero essere portati a ragionare sotto il profilo della correlazione tra costi e ricavi. Dovendo andare a negoziare il lavoro interinale o atipico in genere in relazione ad un fabbisogno operativo, connesso al quale ci sarà un ricavo, dovranno percepire la relazione tra costi e ricavi emergenti.

Potrebbe essere un modo per modificare la concezione del costo del lavoro, che per i locali è troppo spesso un costo per definizione fisso (e quindi nasce l'irregolarità come elusione della definizione). Sembra quasi che questo costo fisso sia un fattore necessario alla

genesi dell'azienda. Per esserci come azienda devo avere i lavoratori. Il margine c'è solo sui lavoratori marginali, sull'incrementale. È su di questi gli imprenditori fanno i calcoli di margine. L'introduzione di elementi di atipicità potrebbe invogliarli a considerare anche la manodopera strutturale sotto il profilo strettamente "economico".

Un'altra evoluzione possibile considera una reale introduzione di elementi di flessibilità da parte delle imprese meridionali soprattutto per rimodulare, sotto il profilo contrattuale, rapporti che sono e restano tipici.

Questo rischio sembra essere realistico. Probabilmente sarà un effetto a cascata lungo le filiere. Ci saranno forme di outsourcing mascherate, con il lavoro atipico che rappresenterà un polmone verso il basso, dove è possibile assicurarsi quella flessibilità che in altre sezioni non riesci ad ottenere. Così si ridisegna una filiera in cui ogni interlocutore espelle qualcuno, almeno virtualmente.

Per concludere, ci può dare un giudizio di sintesi sulla "riforma Biagi"?

Secondo me introduce un livello di tecnicità che non corrisponde alle effettive esigenze del mercato del lavoro.

Da una parte queste sofisticazioni sono anche giustificate, ma forse il problema era più banale: quello di restituire un grado di libertà alla variabilità nelle dimensioni operative dell'impresa e non un grado di elasticità all'utilizzo della forza lavoro. Quest'ultima è un potente deterrente alla crescita dimensionale delle imprese, problema forse più grave di quello di cui stiamo parlando. Alla fine abbiamo un deterrente certo alla crescita dimensionale a fronte di una soluzione dubbia al problema di come espandere la occupazione.

ALFREDO LOSO
Presidente Organismo bilaterale per la formazione Campania
OBR

Il tema dell'intervista è la diffusione all'interno dell'area territoriale di riferimento del lavoro atipico e del lavoro interinale. La prima questione da affrontare è quella della definizione dello scenario, con il mercato del lavoro presentato con caratteristiche tipiche sia dal lato della domanda che dal lato dell'offerta; questo scenario è ancora attuale oppure non funziona più così?

Siamo certamente di fronte ad un mercato del lavoro molto complesso, anche se in realtà tutto il mercato del lavoro è molto complesso, a prescindere dalla collocazione territoriale. Eppure quello napoletano merita certamente un'attenzione particolare, perché le logiche del localismo sono estremamente rilevanti.

Esistono delle situazioni in cui il territorio ha delle vocazioni specifiche, e grandi scommesse, come ad esempio il turismo, ricevono grossa audience, ma non eguale attenzione da coloro che della buona riuscita di queste scommesse potrebbero beneficiare.

Se rapportiamo tutto alle logiche di sviluppo ed alle vocazioni territoriali, dovremmo immaginare che la popolazione di quel territorio si orienti di conseguenza.

In realtà, questo orientamento può non avvenire per miracolo. Le vocazioni territoriali vanno adeguatamente sponsorizzate dall'alto verso il basso, coinvolgendo tutta l'area, che spesso non conosce le potenzialità del turismo, della moda, del calzaturiero ed allora non si indirizza verso quelle situazioni.

La situazione del mercato lavorativo trova spesso delle vischiosità, poiché i diversi settori chiedono manodopera definita che il mercato del lavoro non offre, mentre offre in quantità industriale manodopera non finalizzata, generica e legata al mondo della scuola senza un fine professionale preciso. In questo modo enormi masse di soggetti si presentano all'appuntamento con il mercato del lavoro senza le necessarie competenze, senza esperienze, se non marginali.

In questo contesto che ruolo possiamo tratteggiare per il lavoro atipico?

Il lavoro atipico, ed anche quello interinale, acquistano rilevanza, perché in un contesto di persone che non hanno nulla da offrire se non la capacità di base, si possono creare le condizioni perché, su certe figure molto richieste, le agenzie facciano il loro mestiere: valutare le richieste provenienti dalla domanda e utilizzare le risorse di un fondo che hanno per la formazione (Formatemp), qualificando le risorse con contenuti di base.

Chi entra in questo contesto riceve le risorse minime per entrare nel mondo del lavoro e giocarsela, poi si verifica la possibile interazione tra domanda ed offerta, secondo la dinamica tipica. Le persone sono messe nelle condizioni di imparare il mestiere lavorando. Talvolta l'esperienza è fine a se stessa, ma in altre circostanze non è così e riescono ad inserirsi nell'organico aziendale.

Risulta così determinante la finalità formativa del lavoro atipico?

Probabilmente sì, può parlare di finalità e anche di valenza sociale. Le persone vengono messe nella condizione di uscire da un percorso infruttuoso, ovvero quello tradizionale, che non prepara alla impresa.

Siamo in presenza di strumentazioni utilizzabili in modo utile soltanto da alcune categorie di lavoratori?

In teoria da tutte le categorie, in pratica risulta più facile quando ci si trova di fronte a lavoratori non eccessivamente dequalificati, che come al solito sono i più presenti. Quando l'azienda cerca delle figure estremamente specializzate, le agenzie possono lavorare sulle risorse Formatemp per formare le risorse di cui dispone e che al momento non sono ancora pronte.

Se l'azienda cerca una segretaria, deve puntare su figure che non vengono ulteriormente formate e che giocano le loro carte e la loro capacità in genere senza l'ambito della formazione.

Si può sostenere che la diffusione dei lavori atipici abbia prodotto una rivoluzione culturale nei modelli di pensiero degli interlocutori del mercato del lavoro?

Si tratta di regole ovviamente molto cambiate nel tempo. Come parlare oggi di rapporti di lavoro validi per la vita, in cui anche l'azienda fidelizzava la sua manodopera in cambio della garanzia della stabilità del posto del lavoro?

Oggi la situazione è notevolmente differente.

Da queste premesse sembra possibile costruire un'impresa interamente basata su risorse umane flessibili. È davvero così oppure esiste un limite di tolleranza dell'azienda all'assorbimento di flessibilità? Non si rischia di smarrire cultura e stile aziendale?

Non è facile rispondere. Mediamente siamo in presenza di imprese piccole. Ci confrontiamo con una realtà estremamente parcellizzata, con un imprenditore che spessissimo ha l'intera impresa nelle sue mani. In questo contesto come pensare di privarsi massicciamente del suo know-how come succede quando ci si affida agli interinali?

La flessibilità che possiamo chiedere a quest'imprenditore è differente, in un contesto gestionale che non ha tempo e che non può aspettare.

Il mercato cambia da un momento all'altro con una velocità impressionante, che non tollera diseconomie come quelle derivanti dalla perdita del know-how insieme al lavoratore.

Nelle imprese medie forse il discorso è differente, perché non c'è concentrazione nelle mani di un unico gestore. Nella media impresa questa concentrazione non c'è, le vischiosità sono soprattutto operative, e paradossalmente i tempi si allungano ed allora possiamo anche pensare che ci sia spazio per strumenti come quelli che abbiamo trattato sino ad ora.

Che tipo di figure professionali vengono richieste a queste condizioni?

In questo scenario si sviluppano le figure professionali polivalenti, in cui non si trovano alti specialisti, bensì persone che restano nell'area medio bassa e che assommano competenze di varia natura, in modo da poter essere utili ad imprese le cui dimensioni impongono assunzioni di questo tipo. Al momento è questo ciò che il mercato chiede.

Nella grande azienda il fabbisogno è ancora differente: si può puntare sulle competenze specialistiche che vengono contese a suon di quattrini. Ma quanto è presente la grande azienda nel nostro territorio?

La situazione dunque è complessa, ed aggravata dal fatto che mediamente si è sordi nei confronti delle istanze che ci vengono dal territorio, ad esempio non si riesce a soddisfare la domanda dell'ippodromo per la professione di artieri oppure la domanda di chi richiede lavoratori del ferro, anche perché è più allettante rispondere all'annuncio per l'ennesimo corso di formazione per operatore di marketing. Il marketing fa più scena...si ha l'impressione di produrre soluzioni di breve periodo che non risolvono alcun problema.

Anche il lavoro irregolare è una soluzione, magari a tempo?

Il lavoro nero è una soluzione che ci consente di convivere senza la rivoluzione nelle strade. Il risultato è che la gente viene sfruttata e le aziende sono più fragili perché più esposte, ancora di più delle aziende regolari. Il ricatto assume forme complesse.

È possibile che le forme di lavoro atipico che si stanno diffondendo realizzino un travaso tra lavoro irregolare e regolare?

In questo caso i problemi si chiamano informazione, orientamento e pre-orientamento, e non incidono soltanto sul lavoratore ma su tutto il sistema, imprenditore compreso, che non conosce gli strumenti di cui dispone. In quest'ottica stiamo organizzando convegni destinati a tutti gli attori rilevanti, in cui parteciperanno i consulenti del lavoro ed i commercialisti che assistono i piccoli imprenditori. Questi ultimi non hanno risorse dirette, ma consulenti, che

devono essere il motore primo della trasformazione, a partire dalla diffusione della legge Biagi e dalla sua traduzione nel reale con i suoi punti di forza.

È in atto la trasformazione del collocamento e dei centri per l'impiego; qui si insedierà la famosa borsa nazionale del lavoro, che oggi rappresenta un sogno pur nella correttezza dei suoi presupposti.

Il lavoratore deve tracciare un percorso attraverso le sue competenze, che saranno poi classificate fino al suo elemento più piccolo, al fine di ottenere un profilo che sia direttamente spendibile professionalmente. Nel frattempo il mondo del lavoro sarà stato alfabetizzato per utilizzare questo tipo di strumento.

Il problema serio è lavorare sull'organizzazione e professionalità anche all'interno di questi strumenti, perché non è accettabile che siano proprio qui le vischiosità.

Ad oggi il sistema deve essere ancora integrato, soprattutto attraverso il collegamento tra gli strumenti e la formazione, la cui dinamica di relazioni è troppo pigra. Spesso basterebbe esercizio di buon senso, per non ripetere l'esperienza dei trecento registi formati in un corso di alta formazione in Sicilia.

Nella diffusione della flessibilità ci sono dei ruoli e delle responsabilità anche per le istituzioni locali?

Certamente sì. I centri per l'impiego fanno parte degli strumenti delle province, mentre altre competenze si ribaltano sulla regione: è, quindi, evidente che queste realtà devono dialogare. Ma l'importante è comprendere che questi strumenti devono essere applicati da uomini con adeguate competenze e non da soggetti spesso provenienti da strutture molto differenti.

Ovvio che i modelli organizzativi vanno tarati sulle specificità del contesto, ma è altrettanto ovvio che se questi organici vengono coperti da soggetti inadeguati, allora si hanno dei problemi.

Se il cambiamento fa fatica a farsi strada sin dai suoi strumenti attuativi (e non si parla di chissà quali competenze ma spesso di una migliore disponibilità verso l'utente pervenuto allo sportello), allora i problemi sono di notevole entità.

Se alimentiamo il concetto del "suddito" in luogo del "cittadino", allora non abbiamo speranza di cambiamento... basterebbe un po' di "attenzione".

La specializzazione delle agenzie di lavoro interinale, oggi generiche e reiterate, può rappresentare una soluzione per fare fronte al gap di competenze che sembra essere il problema principale?

Qualcuno l'ha già fatto, più per casualità che per scelta manageriale. È il territorio a suggerire, come al solito.

Non possiamo adattare questo, ma adattarci a questo. E per seguire il territorio, l'azienda interinale può specializzarsi.

**Come impatta il ricorso al lavoro interinale nei conti economici delle aziende?
Serve a tenere sotto controllo il costo del lavoro?**

Non c'è una regola precisa, dipende dal sistema dei conti che l'impresa adottava prima del ricorso.

Esiste anche una flessibilità impropria, ossia lavoratori dipendenti a tutti gli effetti contrattualizzati con rapporti di lavoro atipico?

Non lo escludo. Sono convinto che esista una varietà incredibile di rapporti che si vengono a configurare, e non sono facilmente configurabili. I rapporti di lavoro sono difficili da incastrare in tipologie precostituite.

Quale giudizio di sintesi possiamo dare sulla riforma Biagi?

È stato un grosso punto di rottura che ha posto il tema della flessibilità, pur se di fatto non realizza ancora mai il match tra domanda ed offerta.

Il giudizio è positivo nella misura in cui si realizza un avvicinamento con il mercato reale, di un processo in atto purtroppo lento.

SILVIO LUISE
Caporedattore
RAI

Il tema affrontato è quello della diffusione del lavoro interinale, ed atipico in generale, nella provincia di Napoli. La prima area di intervento è ovviamente quella del mercato del lavoro. Ritieni che il mercato del lavoro campano esprima ancora le peculiarità con cui viene tradizionalmente descritto sia sul versante della domanda, con imprenditori eccessivamente inclini al ricorso al lavoro sommerso, sia dal lato dell'offerta con manodopera inadeguata sotto il profilo delle competenze?

È molto difficile dare una risposta esaustiva senza scadere nel riduzionismo.

È troppo facile descrivere gli imprenditori campani come inclini al ricorso al lavoro sommerso senza chiedersi quali siano le cause di questo ricorso esasperato.

Io non credo alle motivazioni addotte di natura strettamente competitiva, ma più propriamente credo ad un ricorso spinto per motivi culturali.

Spesso c'è una genesi imprenditoriale di microimprese che contano soltanto su un imprenditore, il quale dopo tempo decide di far emergere la sua figura. È ovvio che si regolerà nello stesso modo anche con i suoi futuri dipendenti; d'altronde è anche troppo furbo per immettere risorse umane ufficiali nel suo percorso produttivo senza testarli in via anticipata.

Vi è da aggiungere che probabilmente questo è il momento meno indicato per trarre dei bilanci sulle abitudini comportamentali degli imprenditori nostrani, visto il momento di crisi che vive l'economia meridionale in via specifica, rispetto a quella nazionale. In questo momento non assume nessuno, né al nero né in chiaro.

Questa condizione assilla anche l'offerta di lavoro, per la quale sembrava prospettarsi una certa vitalità culturale frustrata da una condizione del mercato del lavoro avvilito.

In queste condizioni le misure di flessibilità sono irrilevanti, e vengono frustrate anche le potenzialità di segmenti di risorse umane pronti ad un impiego soddisfacente. La manodopera partenopea, e meridionale in genere, non è più rappresentata esclusivamente dai manifestanti di piazza, ma anche dai soggetti che hanno acquisito mentalità ed intraprendenza che però non possono dimostrare, perché il mercato in questo momento è asfittico. Il panorama però non si esaurisce così, visto che sopravvivono numerose le sacche di disoccupazione per la quale non è immaginabile alcun impiego in alcun tempo.

Sulla base delle considerazioni appena espresse quale funzione deve essere attribuita al lavoro atipico nella realtà appena tratteggiata?

Anche in questo caso sembra possibile fare una distinzione sulla base delle risorse umane di fronte alle quali ci troviamo: se si tratta di risorse con le competenze, il lavoro flessibile allora può avere un senso, limitato, tendente a coprire i fabbisogni delle aziende nei picchi di produzione o di erogazione senza appesantire definitivamente i loro conti economici. Come già detto, questa condizione al momento è estremamente improbabile, ma non impossibile. Nel caso di lavoratori con scarsa competenza, allora gli strumenti di atipicità sono decisamente inutili. Questi lavoratori non servono alle aziende e raccontargli balle significa innescare un potenziale conflitto sociale che poi, a giudicare da quello che succede quotidianamente nelle nostre strade, tanto potenziale non è.

Io non credo che lo strumento della flessibilità, per quanto importante, fosse in grado di rappresentare la panacea di tutti i mali rispetto allo scarso incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Rispetto a questo fenomeno mi chiedo quanto non sia più importante garantire un'offerta di lavoro adeguata alla richiesta delle imprese e quanto non sia importante garantire dei tassi di crescita dell'economia reale adeguati, in modo da garantire effettivamente la domanda di lavoro. Queste mi sembrano le priorità alle quali non si danno risposte.

Detto questo, credo che l'introduzione di elementi di flessibilità all'interno dei rapporti di lavoro abbia comunque colmato un gap esistente rispetto alle altre realtà che si vantano di costituire l'élite economica mondiale, ammesso che esista ancora e che la concorrenza delle economie sommerse non abbia sovvertito completamente questa classifica. Insomma, serve la maggiore flessibilità, magari accompagnata dai fatidici ammortizzatori sociali di cui molti parlano, ma di cui pochi hanno davvero capito la portata e la realizzabilità. Serve flessibilità per accompagnare la variabilità della domanda per le imprese, e serve anche per tracciare delle altre responsabilità istituzionali in aggiunta al collocamento, vecchio o nuovo.

Mi riferisco ai centri per l'impiego, alle borse del lavoro e agli altri strumenti introdotti di recente.

Un'impostazione che tende a sostituire lavoro strutturale con lavoro flessibile ha delle controindicazioni nel medio/lungo periodo rispetto alle attività aziendali?

Io credo che un imprenditore lungimirante non si sogni neanche di realizzare la completa sostituzione del capitale umano perennemente avvinto all'impresa con una moltitudine di risorse flessibili, per le quali si prospetta periodicamente la formazione in azienda e sulle quali caldeggia sempre la possibilità che non siano adeguate alle esigenze

dell'azienda. E credo anche che un imprenditore lungimirante non si liberi del depositario, oltre a lui ovviamente, dei segreti aziendali, e se non ci sono segreti aziendali, allora il suo problema di certo non è quello del lavoro flessibile, ma del suo vantaggio competitivo e della difendibilità dello stesso. Non si capisce perché bisogna sostituire alle fisiologiche regole della competitività, basata sul fatto di fare meglio ciò che si produce, altre regole basate esclusivamente sul prezzo e quindi sul costo delle risorse. Sembrano francamente alibi per coloro i quali non riescono più a stare sul mercato d'eccellenza, ed allora si preparano a fare la competizione con le seconde linee, inevitabilmente sul costo, rispetto al quale sono decisamente perdenti.

Non è possibile configurare il lavoro atipico come forma di traghettamento verso occupazioni stabili?

In teoria sì, ma la nostra esperienza anche all'interno dell'azienda in cui lavoro è certamente differente, nonostante la risorsa flessibile che viene utilizzata qui sia certamente preparata e specializzata. Più probabilmente rappresenta un trampolino di lancio verso realtà più piccole, dove il nome RAI è ovviamente molto spendibile. Ma si tratta di una realtà decisamente particolare, laddove le realtà più diffuse sono fatte di ragazzi senza particolari competenze che trovano impiego trimestrale a cui non seguirà nulla. La discriminante è nelle competenze: magari bisognerebbe lavorare su questo, senza questo fattore, infatti, la risorsa umana non è tutelata in questo processo. Forse è questo che intendono quando si parla di ammortizzatori sociali? Possibilità di formarsi mentre sei un lavoratore flessibile, in modo che l'eventuale ricollocazione possa essere indolore? E non sarebbe più facile, o meno utopistico, cercare di razionalizzare il nostro sistema formativo in modo da garantire da subito una tutela più adeguata?

Sembrano esserci due strade da evitare: flessibilità ed irregolarità. Altri sostengono che la prima possa assorbire la seconda. È solo un'ipotesi accademica?

L'ho detto prima, non c'è alcuna sostituzione perché chi lavora al nero non sente alcun bisogno di emergere! È un fatto culturale, non economico! Abituamo i nostri futuri imprenditori a rispettare le regole di uno Stato non eccessivamente pedante ed anche relativamente efficiente, che chiede delle cose ed altre ne dà. Allora il fenomeno dell'emersione sarà più facile da combattere, ma nel tempo, altrimenti la situazione delle leggi antiemersione, che falliscono con dei fragorosissimi flop, si ripeteranno.

Quali valutazioni possono effettuarsi rispetto al lavoro interinale?

Il lavoro interinale è una forma particolare di flessibilità, su cui il giudizio dovrebbe essere sospeso, perché credo che nessuno di noi abbia ancora imparato ad utilizzarlo nella maniera migliore. Penso che parte della responsabilità per lo scarso utilizzo di questo strumento possa essere imputata alla congiuntura economica, ma altra parte certamente alle agenzie stesse, che sembrano gestite da soggetti inadeguati e mai assomigliano a filiali di multinazionali. Troppi gestori si sono lasciati sedurre dalle sirene delle performances commerciali ed in realtà sembrano davvero delle proiezioni di catene di abbigliamento, quando si dovrebbe chiedere loro anche uno strumento di guida strategica del mercato del lavoro. Sanno proporre figure professionali che ognuno di noi può procurare con canali autonomi ad un costo e con problematiche inferiori, mentre per altre figure professionali non hanno alcun riferimento. La delicatezza del tema imporrebbe l'affidamento di questi servizi a soggetti di maggiore esperienza e con una visione strategica un po' più prospettica. Personalmente non so distinguerli dai centri per l'impiego e credo che questo sia un indice abbastanza grave.

Siamo di fronte ad una rivoluzione culturale nel mondo del lavoro oppure no?

Siamo certamente di fronte ad un momento importante, che rischia però di trasformarsi in un'implosione. Se la rivoluzione deve essere rappresentata dalla diffusione, tra l'altro parziale, dei meccanismi della flessibilità, che viene imposta per legge e non accompagnata da nient'altro, allora in luogo della rivoluzione culturale avremo l'ennesimo fallimento di politica del lavoro a cui ne seguirà presto un'altra con dettami diversi.

Tra l'altro, è un rischio che corriamo comunque, perché le riforme devono essere accolte a livello di regolamento, in grado di stravolgere del tutto la situazione.

Se bisognava agevolare la rivoluzione, allora si doveva mettere mano anche agli altri gangli del sistema, soprattutto a monte.

Se la strumentazione flessibile non è sufficiente, quale ricetta alternativa possiamo tracciare?

Come rimanere inermi di fronte all'inadeguatezza del nostro sistema formativo? Dalla scuola dell'obbligo alla formazione universitaria, fino a quella professionale, non si riesce a garantire un accettabile livello medio di competenze spendibili sul mercato del lavoro. Ci sono moltissime risorse disponibili anche a livello regionale per la formazione, ma la sensazione è che vengano utilizzate senza criterio, senza indirizzo strategico, con la possibilità di formare soggetti in maniera scollata rispetto ai fabbisogni del territorio. Anche questi

andrebbero pianificati. E andrebbe scongiurata anche una competizione con i paesi del terzo mondo su tipologie produttive sulle quali siamo perdenti in tutto, anche sul prezzo. Invece abbiamo specificità nostre, sulle quali siamo imbattibili e che ci darebbero la capacità di competere non sul prezzo, ma sul valore. Perché non guidare la formazione verso questi ambiti? Formiamo competenze verso questi settori e diamo ai clienti valore che siano disposti a pagare, in modo che dopo la torta da dividere sia più ricca e meno probabile la necessità di penalizzare gli imprenditori con scelte forzate, oppure i lavoratori con flessibilità che rendano la vita impossibile.

Mi da un giudizio di sintesi sulla riforma Biagi?

Tra le righe l'ho già dato. Si tratta di un'iniziativa normativa certamente necessaria per non fare aggiungere a difficoltà insormontabili anche altre del tutto evitabili, ma se ne fa un uso strumentale come se fosse la soluzione di tutti i problemi. È evidente, invece, che non è così, soprattutto se si fa una norma che può essere poi stravolta a livello regolamentare, e che impiega quasi un anno per essere conosciuta, non dico da lavoratori o imprenditori, ma addirittura dai commercialisti e dai consulenti del lavoro. Non è la soluzione per i problemi di un Paese che sta perdendo competitività perché non accumula sapere nelle sue risorse umane e perché non ha più un indirizzo strategico di guida dell'economia, a nessun livello. Tutto è utilizzato per propaganda inconsistente.

Esiste una adeguata e corretta diffusione informativa sulle opportunità garantite dal lavoro flessibile? Su questo tema possono identificarsi ruoli e responsabilità anche per gli attori locali?

Come dicevo prima, mi sembra che la diffusione dell'informazione sia molto scadente, forse perché si aspetta di comunicare cose definitive e non suscettibili di modificazioni dai regolamenti. Non ho ben capito cosa stiano facendo le associazioni di categoria ed i sindacati per la diffusione di queste informazioni, laddove dal mio punto di vista questa vicenda rappresenta un'opportunità che consentirebbe loro di recuperare molto tempo impiegato male. Per quanto attiene agli enti locali, questi sono impegnati a fronteggiare la vera criticità, i disoccupati in piazza, con armi puntate e pericolose, sia per loro sia per i disoccupati. Qualcuno ha capito cosa fanno i centri per l'impiego oltre a censire soggetti già censiti e ad intervistare elementi che non lavoreranno mai? Certo, è difficile dare i contenuti a strumenti che abbisognano di sviluppo economico per essere efficaci; d'altronde è anche vero che, come per le agenzie di lavoro interinale, si tratterebbe anche di capire chi dovrebbe essere utile a chi, visto che le risorse interne dei centri per l'impiego sembrano non propriamente adeguate

al compito che effettuano. Ultimo aspetto è che è certamente pericoloso affidare compiti a soggetti che hanno tempi di risposta biblici quando il fabbisogno è invece immediato. I tempi dell'occupazione non possono essere i tempi della politica.

Le imprese che si avvalgono di strumenti di flessibilità riscontrano un vantaggio economico?

Chi sostiene questo soffre di inguaribile miopia. Per le imprese i conti non possono essere fatte su singole partite, ma sul consuntivo. Secondo voi un lavoratore flessibile produce più valore o diseconomie?

MANUEL MAROCCO
Ricercatore nell'area "Mercato del lavoro"
ISFOL

Nell'attuale situazione del mercato lavorativo, cosa si intende con il termine "flessibilità"?

Per quanto mi riguarda, poiché mi occupo della legislazione in materia di lavoro, flessibilità può essere intesa secondo diverse accezioni. La prima è quella relativa alle modalità organizzative di lavoro all'interno dell'impresa: ci sono alcune tipologie contrattuali, ad esempio, disciplinate dal decreto legislativo 276/2003, che prevedono una certa flessibilità degli orari di lavoro. Poi, c'è la flessibilità numerica, la quale può essere in entrata o in uscita: con la prima si intende riferirci all'introduzione di tipologie contrattuali che facilitano l'ingresso nel lavoro, – la forma che nel nostro ordinamento è sperimentata da più tempo –, mentre quella in uscita è relativa al potere del datore del lavoro di recedere dal contratto, vale a dire la facoltà di licenziare il lavoratore, sulla quale, peraltro, non si è intervenuti.

Che tipo di rapporto intercorre, secondo Lei, tra il lavoro atipico e il lavoro irregolare?

In base alla recente regolamentazione, l'introduzione di ulteriori strumenti di flessibilità dovrebbe funzionare da meccanismo di "pulitura" del mercato del lavoro, e quindi consentire di "intaccare" alcune sacche del lavoro nero. A mio avviso, il sistema delle convenienze che spinge il datore di lavoro a scegliere un lavoratore regolare rispetto ad uno irregolare coinvolge diversi aspetti... come il costo del lavoro, ad esempio, o i diversi costi previdenziali di una tipologia contrattuale rispetto ad un'altra, o ancora la scelta di pagare qualche contributo o di non pagarlo per nulla. Prendiamo come esempio una delle novità più importanti: la regolazione del lavoro a progetto. Le collaborazioni coordinate e continuative, i cd. Co.Co.Co., vengono considerati una delle forme più significative di lavoro atipico, ma, secondo me, queste si giustificano per un diverso costo del lavoro: i costi previdenziali si aggiravano intorno al 10% ora intorno al 17%, mentre quelli di un lavoro tipico si attestano intorno al 33%. Si capisce, allora, che diventa un modo per abbattere il costo del lavoro. Una via alternativa all'intervento sulle tipologie contrattuali, sarebbe pertanto quello di agire sui costi del lavoro.

Si pensi ad esempio a ciò che è recentemente accaduto con il credito di imposta, strumento più volte regolato, prima esteso e poi ultimamente limitato. Questo prevedeva

sgravi fiscali per il datore di lavoro e ciò ha provocato un incremento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, a scapito di altre tipologie contrattuali, come quelle atipiche. Questo pare confermare il fatto che ciò che conta in maniera rilevante è il costo del lavoro, pertanto si potrebbe intervenire anche su questi aspetti, piuttosto che sulle tipologie contrattuali.

Il contratto di lavoro interinale può nascondere, a Suo avviso, il pericolo di una flessibilità impropria o addirittura di lavoratori mascherati?

Forse il lavoro interinale è la tipologia meno rischiosa da questo punto di vista, poiché i lavoratori in fin dei conti sono dipendenti dell'agenzia di somministrazione, e quindi legati all'azienda da un contratto subordinato standard. Non credo che si mascheri qualcosa. Questo pericolo è molto più evidente con i Co.Co.Co., o come viene definito adesso con il lavoro a progetto. Anzi, il mascheramento è verificato e riconosciuto dallo stesso Legislatore, che, di fronte a questo fenomeno elusivo, ha anche introdotto questa riforma. Bisognerà vedere se raggiungerà l'obiettivo. Il lavoro interinale ha, invece, altri problemi che riguardano altri aspetti, ad esempio le incertezze derivanti da fenomeno del cd. sdoppiamento della figura del datore di lavoro, ma non in questi termini.

Spostiamoci adesso dal lato dei lavoratori: quanto le caratteristiche peculiari del mercato del lavoro meridionale, contrassegnato da scarsa mobilità e lavoro nero, possono influire sullo sviluppo del lavoro atipico?

Non colgo una connessione. Probabilmente la scelta dei lavoratori è fortemente condizionata.

Per l'emersione sul versante della domanda sono state sperimentate diverse politiche, tra le quali di recente la legge 383, ma mi pare, nel complesso, con scarso successo. Credo che in generale il lavoro flessibile non sia una cosa "cattiva", soprattutto quando la flessibilità venga accompagnata da una efficace tutela nel mercato del lavoro del lavoratore. È uno strumento sperimentato con successo anche in altri paesi, come in quelli nordici, dove il sistema di welfare è riuscito a trasformare la flessibilità in uno strumento anche di forza per il lavoratore.

Che ruolo hanno le istituzioni locali nel contesto appena descritto?

Questo è un argomento molto interessante, soprattutto in virtù degli ultimi processi di riforma costituzionale, anche se va sottolineato che, in questo settore, molto dipende dalla disponibilità finanziaria delle istituzioni locali. Credo che si stia diffondendo una suddivisione di compiti, in modo particolare tra Stato e Regioni. Le Regioni dovrebbero avere, anche se in realtà si sta già realizzando, una competenza molto rilevante in tema di mercato del lavoro,

attraverso la costruzione di un sistema di welfare efficace a tutelare i soggetti che rimangono "intrappolati" in fenomeni, per così dire di "flessibilità spinta".

Secondo Lei, che parte avranno nel nuovo panorama dell'incontro tra domanda e offerta le Province e i centri per l'impiego?

Seguo, come ricercatore, il monitoraggio dei servizi pubblici per l'impiego che l'Isfol conduce dal 2000, realizzando un rapporto annuale, una serie di interviste che riguardano tutte le regioni e le province e poi una ricerca campionaria con interviste mirate a un centinaio di centri per l'impiego. È dunque una tematica che noi seguiamo molto da vicino e credo che i centri per l'impiego, insieme con le province, potrebbero svolgere un ruolo importante. Mi pare che, i centri per l'impiego funzionano paradossalmente meglio dove servono di meno e cioè meglio nel Nord, piuttosto che nel Mezzogiorno. Questo vuol dire che probabilmente manca ancora un adeguamento funzionale: la riforma organizzativa che è stata effettuata prevede il decentramento, ma manca ancora un efficace adeguamento. Negli ultimi tempi, si stanno sperimentando a livello normativo nuove possibilità, con riguardo alle funzioni dei centri per l'impiego. L'obiettivo del legislatore nazionale è di individuare nuovi soggetti, sia pubblici che privati, che contribuiscano al lavoro di chi si occupa dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, mi riferisco alle università, ai comuni, alle scuole, ma anche le agenzie di somministrazione e quelle di ricollocazione. Credo che questo sia un momento storico molto rilevante proprio per valutare ciò che potrà accadere a breve e per verificare se questo nuovo tentativo, con un allargamento della platea, potrà avere successo.

Anche se Lei non si occupa in maniera specifica di questo argomento, potrebbe farmi un identikit del lavoratore atipico e indicarmi i settori di maggiore utilizzo?

So che diversi studi sociologici ed economici hanno tentato di descrivere questo identikit, ed anche altri ricercatori Isfol hanno analizzato questo fenomeno, ma ciò che posso dirvi sono soltanto delle mie sensazioni, peraltro non supportate da dati. Semplificando, credo che forse bisognerebbe fare delle differenze in base ai mercati del lavoro locali: l'impressione è che singole tipologie contrattuali vengano utilizzate secondo il tipo di flessibilità che occorre in quel luogo e in quel momento, e questo incide sull'identikit. È chiaro che il profilo cambia molto a seconda delle garanzie che vengono assicurate dal tipo di contratto, poiché cambia la condizione di chi è legato da un contratto di collaborazione, o da un lavoro a progetto, o ancora se lavora per un'azienda privata o nel settore pubblico.

Devo dire che spesso le tipologie contrattuali che garantiscono una maggiore flessibilità in uscita vengono utilizzate negli start up, ossia nell'avvio di nuove attività, e in

genere nei settori più innovativi. Quello della cd. new economy è un settore di recente sperimentazione e questo può dare l'impressione che ci sia una sorta di coincidenza. Spesso in settori caratterizzati da grandi esternalizzazioni si è fatto ricorso al lavoro atipico. Attualmente stiamo conducendo una ricerca sul contenzioso generato dai Co.Co.Co. abbiamo raccolto sentenze su questa forma di lavoro atipico, sia a Torino che a Roma. In queste città si nota che l'uso nei settori produttivi è molto differenziato e molto dipende proprio dal mercato del lavoro locale. Nella prima, ad esempio, il contenzioso era concentrato totalmente su grandi aziende e i Co.Co.Co. venivano spesso utilizzate nel terzo settore o nei servizi. A Roma il settore dei servizi è molto forte e di conseguenza lo è anche l'uso di queste forme contrattuali, e quindi, relativamente, del contenzioso. In sintesi il fenomeno è sostanzialmente legato al mercato del lavoro locale e al tipo di flessibilità che l'azienda richiede.

FABRIZIO MATARAZZO
Segretario Generale NIDIL
CGIL Napoli

Il tema affrontato è quello della diffusione del lavoro interinale, ed atipico in generale, nella provincia di Napoli. La prima area di intervento è ovviamente quella del mercato del lavoro. Ritiene che il mercato del lavoro campano esprima ancora le peculiarità con cui viene tradizionalmente descritto sia sul versante della domanda, con imprenditori eccessivamente inclini al ricorso al lavoro sommerso, sia dal lato dell'offerta con manodopera inadeguata sotto il profilo delle competenze?

L'analisi è condivisibile soltanto in parte. In base ai dati in mio possesso, che sono ovviamente parziali e relativi soprattutto ai giovani che pur di approdare al mercato del lavoro accettano qualunque proposta, il lavoro nero non ha più senso. Le evoluzioni normative sono tali che il lavoro nero viene ampiamente sostituito dalle nuove tipologie contrattuali, per l'esattezza oltre trenta forme contrattuali, così che l'imprenditore ha la possibilità di chiamare il lavoratore come e quando vuole. Ecco che il lavoro nero diventa residuale.

Quali sono i profili professionali più adatti all'erogazione di forme contrattuali atipiche ed al ricorso al lavoro flessibile?

Bisogna distinguere nettamente, perché si tratta di soggetti estremamente variegati. Certamente abbiamo i profili professionali molto bassi, come i lavoratori di call center, per i quali sono sufficienti due giorni di formazione e pertanto si tende a pagarli pochissimo, grazie anche all'assunzione tramite CO.CO.PRO. Questa descrizione, però, non esaurisce il panorama di lavoratori flessibili: a questi vanno aggiunti i lavoratori con profili molto elevati, con i quali le aziende fanno dumping, pagandoli poco e approfittando del fatto che, pur avendo molte competenze, non sono rari sul mercato. Per riuscire a percepire le retribuzioni che meritano sono costretti a spostarsi. È questa la flessibilità più diffusa, fatta di estremi.

La prospettiva di un vero e proprio travaso dalle forme di lavoro irregolare a forme di flessibilità rappresenta un'opportunità concreta?

Pensare alla regolarizzazione del lavoro, in queste condizioni, sembra l'operazione che viene fatta con l'acqua da bere: saltuariamente si abbassano le soglie di controllo, per cui la stessa acqua che ieri non si poteva bere oggi si può bere. Abbassando le tutele per i

lavoratori, si travasa ovviamente da forme di irregolarità a forme di regolarità, ma quale tutela esiste per i lavoratori?

Alla luce dei cambiamenti anche normativi effettuati, ha senso oggi parlare di flessibilità impropria?

Certamente sì. Si tratta dell'ovvia tendenza da parte degli imprenditori di contrattualizzare, con nuove modalità flessibili, i lavoratori che prima erano stabili all'interno dell'azienda, creando così sacche di incertezza sempre più significative. Si arriva così alla flessibilità patologica, che non prevede alcuna garanzia collaterale. Dove sono gli ammortizzatori sociali? Dove sono le indennità, le ricadute con la politica della casa? Oggi gli ammortizzatori sono previsti soltanto per le grandi aziende, proprio quelle che ormai statisticamente sono in caduta libera e allora si tratta di mobilità, cassa integrazione...Ma per i piccoli imprenditori queste leve sono inesistenti, e sono loro i soggetti con cui ci confrontiamo, gli stessi che probabilmente neanche sanno delle opportunità che è stata loro regalata con le nuove forme contrattuali.

Dunque si pone anche un problema di informazione diffusa per il consolidamento concreto delle nuove forme contrattuali?

I piccoli imprenditori non conoscono la legge, perché questa ha posto una vera e propria rivoluzione in un periodo certamente breve, e quindi manca ancora l'abitudine a porsi certi problemi. L'inconsapevolezza è totale. Altro discorso è poi la mancanza di volontà nel capire: la legge è scritta così male, che gli imprenditori tendono a non utilizzarla nella consapevolezza che l'eventuale applicazione genererà la nascita di una serie infinita di contenziosi e conflitti. È ovvio che si tratta anche di un problema di mentalità, la quale deve necessariamente essere cambiata e deve diffondersi anche nel sindacato, soprattutto per quanto riguarda il rapporto con i lavoratori e con gli imprenditori. Bisogna trasmettere al lavoratore la consapevolezza che non resterà in quel luogo di lavoro per tutta la vita, e per questo bisogna sottoporlo ad un processo di professionalizzazione, di arricchimento delle competenze e di crescita. Ovviamente a un tale accompagnamento devono affiancarsi una serie di garanzie: minore è la crescita professionale, maggiori devono essere le garanzie. Il sindacato deve cambiare e gli imprenditori devono attestarsi sulle stesse posizioni, a meno che non siano essi stessi residuali, con nessuna possibilità di crescere e consolidarsi. In questo caso, forse, davvero sopravvive il sommerso.

In questo quadro, il lavoro interinale si adatta particolarmente bene per le fasce basse?

La difficoltà sta nell'avvicinare gli eventuali lavoratori della middle-class al lavoro atipico. Per gli estremi è decisamente più facile, e mi riferisco indifferentemente ai Co.Co.Pro e al lavoro somministrato, ex interinale. Il lavoro somministrato è decisamente più regolamentato rispetto a quello a progetto, e il suo utilizzo presenta una serie di vantaggi, perché la responsabilità e tutto il peso amministrativo, fino alle buste paga, è di appannaggio delle società che somministrano. L'utilizzo di queste forme è prevalente da parte delle forze lavoro meno competitive. Poi ci sono le fasce molto più competitive, per le quali la flessibilità non solo è accettata, ma è ricercata ed è un fatto culturale. Si tratta di quei lavoratori con molteplici competenze che scelgono di lavorare per più committenti, diversificando il rischio. Questa flessibilità piace a tutti, ma il fatto scandaloso è che questi due cluster, completamente differenti, abbiano le stesse tutele.

Si ha l'impressione che le agenzie di lavoro interinale a sud di Roma seguano soltanto logiche commerciali e nessun'altra strategia di marketing sotto il profilo della loro offerta. E' vero? Potrebbero ipotizzarsi strategie di specializzazione e differenziazione?

Le agenzie di grandi dimensioni, le multinazionali, cadono spesso in questo atteggiamento perché sono costrette a fare i "numeri" e perché hanno grosse spese che devono ammortizzare sulla quantità, lavorando sulle masse. Le più piccole, invece, si stanno specializzando in settori particolari, come per i trasporti. In realtà, si è seguita un normale ciclo di vita, con un ingresso massiccio, una selezione del mercato e poi le prime fusioni. Poi la riforma Biagi ha introdotto elementi nuovi, rovinando il mercato e deregolamentando tutto. Adesso tutti possono fare tutto e le agenzie di lavoro interinale sono spiazzate, poiché non possono più giustificare il delta di costo a carico delle imprese. A fronte di questo svantaggio, anche le agenzie possono svolgere azione di collocamento. Dunque siamo in piena trasformazione, non sempre strategica.

Che rapporto c'è con i centri per l'impiego?

Finalmente ci sono anche in Campania e rischiano di diventare esemplari...come sempre da queste parti il normale diventa eccezionale, visti i numeri con cui si devono confrontare. Attualmente i centri per l'impiego sono stati istituiti e stanno svolgendo i censimenti per un'anagrafe puntuale, cosa di per sé buona. Bisognerà vedere come si armonizzeranno rispetto alle agenzie di somministrazione. Per le imprese ci sarà in ogni caso il risparmio, poiché l'intermediazione, i colloqui e la selezione saranno a carico di questi

soggetti con costi irrisori per le aziende. È ovvio che tutte queste istituzioni non possono provvedere all'aspetto basilare, ossia lo sviluppo economico.

Ma davvero per le imprese la priorità di intervento è l'aspetto della flessibilità?

Se ci stiamo riferendo alla legge 30, la riforma Biagi, allora non è certamente la priorità. C'è un incremento occupazionale, ma di che tipo? Sono numeri confrontabili? E gli stessi soggetti che adesso lavorano, in quali condizioni lo fanno? Le condizioni sono talmente basse, che non hanno alcuna aspettativa per il futuro, e quindi non avviano mai un vero e proprio incremento dei consumi attraverso l'utilizzo dei soldi guadagnati. L'aspetto psicologico è drammatico, e questo non si evince dai numeri...e poi non dimentichiamo le strategie aziendali. Se con la flessibilità abbattiamo il costo del lavoro, ma la qualità dei nostri prodotti è inadeguata, con chi andiamo a competere? Con i cinesi?

La Germania è paese virtuoso da seguire, perché investono sui lavoratori e sui prodotti. Non possiamo diventare la Cina d'Europa! Noi siamo diversi. L'unica strada per sopravvivere sul mercato è l'eccellenza. Non possiamo basarci soltanto sulla flessibilità, poiché questa si ritorcerà contro l'impresa, dato che il lavoratore più competente poi se ne andrà.

Esiste un problema di competenze dell'offerta di lavoro?

Il nostro sistema formativo è quello che produce i migliori giuristi, i migliori ingegneri, che però poi vanno via. Bisogna creare accordi con le imprese, affinché l'impatto dell'uscita dall'obiettivo uno sia indolore, smettendola di arricchire gli enti di formazione. Allora si darebbe il giusto peso alle competenze e quindi alla risorsa umana, vera ricchezza dell'impresa.

Il lavoro flessibile garantisce anche finalità diverse dalla flessibilità, come ad esempio la finalità formativa o quella dell'intermediazione?

Su quella dell'intermediazione ci siamo già soffermati. Sulla finalità formativa agisce sotto due profili. La formazione propriamente detta, erogata dalle agenzie di lavoro interinale tramite il fondo Formatemp, che, seppure se con grandi difficoltà gestionali, in qualche modo si sta svolgendo; poi c'è la formazione on the job, che certamente funziona e che rappresenta la vera ricchezza dell'interinale, quella che ti consente di entrare nel mercato del lavoro dopo la laurea senza che le competenze si atrofizzino. A volte quest'operazione può dequalificare, basti pensare che in provincia di Napoli tutte le agenzie ti propongono il call center, e una laureata in lettere, dopo un anno di call center, è fuori dal mercato del lavoro. Da noi accade così, mentre a Milano ti fanno correre!

Ma si tratta di forme di traghettamento verso il lavoro stabile?

Qui si innesca un'altra patologia, perché il lavoro interinale da noi dura moltissimo, senza rappresentare un vero e proprio ponte per il lavoro stabile. In realtà dopo due anni nello stesso posto di lavoro, qualche aspettativa di lavoro stabile c'è, ma alla fine solo i sindacalizzati forse restano.

Le forme di lavoro atipico rappresentano fonte di risparmio per le aziende?

In termini di conto economico, quando le aziende assumono Co.Co.Pro risparmiano intorno al 30%, Per le assunzioni interinali, invece, pagano qualcosina in più, ma risparmiano moltissimo in termini di servizi da realizzare.

Quanta flessibilità può entrare in azienda? Esiste un limite che rappresenta la vera conoscenza aziendale?

Esistono anche aziende totalmente o quasi totalmente flessibili, dipende dalle aspettative future dell'imprenditore: se è rassegnato a scomparire in breve, allora non si frena sulla flessibilità e cerca di ottenere il massimo in meno tempo possibile; altrimenti adotta altre strade. Senza contare che in regime di massima flessibilità, anche i lavoratori sono in grado di spostarsi secondo convenienza, e quindi è l'azienda che rischia di perderla. Non sottovaluterei, poi, i problemi psicologici diffusi.

Che valutazione possiamo desumere per la riforma Biagi?

È scritta malissimo, con molti errori giuridici e lessicali, va a toccare troppi punti andando a legalizzare il lavoro nero. È stata scritta da un consulente del lavoro che poco conosceva dell'impatto sociale. Prevede ammortizzatori sociali che adesso non ci sono e che ci rendono il paese più flessibile del mondo, senza però avere le coperture di tutela.

ENZO MATTINA
Vicepresidente
Agenzia di lavoro interinale "QUANTA"
Presidente
Agenzia di lavoro interinale "EBITEMP"

Una prima domanda è relativa all'adozione e al ricorso a forme di lavoro atipico all'interno dell'area geografica meridionale, con particolare riferimento al mercato del lavoro interinale, alle sue trasformazioni, alle problematiche emergenti, alle opportunità dalla fine degli anni novanta ad oggi.

Sicuramente è stata una svolta di grande interesse sul versante delle imprese, perché ha consentito di poter regolare con maggiore elasticità i flussi di utilizzazione della forza lavoro; è di tutta evidenza che, siccome sono cambiati i mercati, non è più facile fare previsioni a lungo termine e le imprese devono avere sotto controllo le spese fisse e nelle spese fisse chiaramente c'è il costo del lavoro. L'internazionalizzazione dell'economia rende aspettative e programmazione meno prevedibili, questo ha delle ricadute sul mondo delle imprese che debbono avere una struttura molto adattabile alla situazione anche sul versante forza lavoro.

Il lavoro interinale è già presente da tempo in tutta Europa con risultati tutto sommato utili dal punto di vista economico. In Italia, le problematiche del lavoro flessibile si risolvevano per altre vie, con l'abuso delle coccoè, delle prestazioni occasionale, con il ricorso smodato al lavoro nero. Il lavoro interinale ha messo a disposizione delle imprese uno strumento legale per la gestione di quote di lavoro non stabilizzabili nel tempo e che avevano tre soli modi di soddisfazione possibili: o il ricorso al lavoro atipico, quindi a bassa protezione, o il ricorso al lavoro nero, o l'allungamento degli orari con straordinari e turni talvolta stressanti.

Dal punto di vista del lavoratore credo sia importante avere a disposizione migliaia di agenzie distribuite su tutto territorio nazionale, cui rivolgersi per proporsi ed entrare, anche per brevi periodi, nel mercato del lavoro. L'istituto ha avuto una particolare valenza nell'attenuazione del fenomeno dell'esclusione sociale, che è forse un male ben maggiore della disoccupazione in quanto tale.

Dal 1998 le imprese hanno imparato ad usare il lavoro temporaneo, anche se ancora oggi siamo ad un livello di utilizzazione molto basso, perché non sono più di 200/250 mila le imprese che lo utilizzano. Per i lavoratori le cose sono differenti, hanno compreso che è

mille volte meglio dichiarare la propria disponibilità al lavoro a una delle nostre 4000 agenzie piuttosto che andare a bussare a mille porte, a quelle dei notabili locali o a quelle degli uffici di collocamento che avevano e hanno ancora oggi, pur con i cambiamenti di nome e di funzione che hanno subito, una posizione passiva di ricezione pura e semplice di atti burocratici. Tramite le nostre agenzie forse non si trova il lavoro stabile e sicuro, ma si entra nel circuito del lavoro vero, tutelato e formalizzato e si moltiplicano le possibilità di stabilizzazione.

Questi nuovi strumenti di flessibilità nel mezzogiorno possono rappresentare un possibile rimedio alle problematiche legate alla scarsa possibilità di collocazione professionale?

Nel Mezzogiorno può funzionare ed infatti in qualche caso ha funzionato ed ha funzionato anche bene. Il problema del Mezzogiorno è probabilmente quello della concorrenza diretta con il lavoro nero, che spesso viene tollerato sul piano politico e sul piano economico. Non si tratta però di un problema che viviamo soltanto al Sud.

C'è il problema della presenza di aziende poco strutturate e soprattutto di piccole dimensioni. Molte delle aziende meridionali sono piccole per numero di addetti e operano in settori a bassissimo valore aggiunto, dove il costo del lavoro ha una incidenza molto elevata. E' di tutta evidenza che in queste aziende il lavoro temporaneo, che costa di più, fa fatica ad entrare. Queste aziende, inoltre, non sono sempre ben strutturate e non riescono a utilizzare al meglio uno strumento di flessibilità che richiede un modello organizzativo molto adattabile. In poche parole il maggior costo unitario di un'ora di lavoro temporaneo deve essere compensato con riduzioni straordinarie, con minori turnazioni e, soprattutto, regolato in funzione delle sollecitazioni del mercato che sono sempre meno lineari e costanti.

Rispetto alla riforma Biagi quali sono i punti di forza o punti di debolezza. La riforma Biagi secondo lei può cambiare la cultura del mondo del lavoro?

La riforma Biagi è una riforma di grande respiro, che non andrà a regime e non produrrà tutti i suoi effetti in un giorno. Si consoliderà con la pratica e si arricchirà con la contrattazione. In essa il lavoro interinale, che ha preso il nome di somministrazione a tempo determinato, è solo una modalità di impiego pienamente tipica, nel senso che l'atipicità si verifica quando un rapporto di lavoro non ha regole codificate che lo inquadrano. Nel lavoro interinale o somministrato i salari sono quelli contrattuali, le tutele sono quelle contrattuali e legislative, le contribuzioni sociali sono quelle di legge; qualunque lavoro in cui queste regole vengono rispettate è tipico. Atipici sono il cocco di ieri e il lavoro a progetto di oggi, il

lavoro occasionale, l'associazione in partecipazione. Tipici sono anche i contratti a causa mista (inserimento, apprendistato), il lavoro a chiamata, quello a tempo determinato, a tempo parziale, a tempo ripartito. In poche parole il fattore durata del rapporto di lavoro non determina di per sé atipicità, che va riferita, invece, agli elementi costitutivi del rapporto: livelli salariali, coperture contributive, tutele sindacali.

Le aziende meridionali che operano nel rispetto della legalità hanno tutto l'interesse a imparare a gestire le soluzioni offerte dalla legge Biagi in materia di rapporti di lavoro flessibili. Le quote di lavoro flessibile, va aggiunto, non sono mai in concorrenza con il lavoro a tempo indeterminato. Checché ne dicano i detrattori ideologici del lavoro flessibile, esso rappresenta in Europa una quota non superiore al 2% della popolazione attiva (in Italia non superiamo l'1%). E' una modalità d'impiego integrativa del lavoro a tempo indeterminato, che resta fondamentale per il successo di un'impresa, in quanto stabilizza e fidelizza le conoscenze, le esperienze e, quindi, è la base per mantenere livelli qualitativi alti delle attività produttive.

Va aggiunto che la possibilità di utilizzo parziale e limitato nel tempo di personale consente alle aziende di verificare meglio le attitudini professionali, l'interesse individuale a un certo tipo di lavoro, migliorando i processi selettivi in caso di incremento stabile degli organici.

La riforma Biagi, contrariamente a quanto si sostiene da molte parti, è soprattutto un 'insieme di norme per combattere il precariato selvaggio. Apre molti spazi agli operatori privati del lavoro, ma pone loro obblighi più stringenti che nel passato, quali l'obbligo del collegamento alla borsa nazionale del lavoro, l'obbligo della disponibilità di adeguate e alte competenze professionali, dotazioni finanziarie sostanziose, strutture attrezzate ecc. In più li impegna ad assolvere una serie di funzioni di servizio per le cosiddette fasce deboli del mercato del lavoro: giovani in cerca di prima occupazione, disoccupati di lunga durata, donne a bassa qualificazione professionale, disabili.

E' possibile secondo lei tracciare un ruolo delle istituzioni locali sia nella diffusione della riforma Biagi sia delle opportunità offerte dal lavoro interinale?

Credo che sia possibile a condizione che ognuno faccia la sua parte. L'ente locale può avere un ruolo di promozione dello sviluppo del mercato del lavoro, ma deve imparare a dialogare in maniera più sistematica e continua con le Agenzie del lavoro presenti sul territorio. L'ente locale potrebbe sicuramente intervenire nel momento formativo scolastico e soprattutto sfruttare la competenza delle Agenzie per migliorare l'attività di orientamento a

favore dei giovani che non sempre hanno idee chiare su vocazioni, aspettative e potenzialità personali e del mercato.

Secondo lei quale potrebbe essere il ruolo delle Associazioni imprenditoriali locali verso le imprese?

Le imprese hanno bisogno a mio avviso specialmente nel mezzogiorno di un aggiornamento costante. Noi abbiamo imprenditori eccezionali che molte volte nascono sul saper fare, da un'intuizione; queste persone, che hanno idee e propensione al rischio, vanno fortemente sostenute. Le Associazioni di categoria soprattutto al Sud sono vitali per reperire informazioni su mercati e tecnologie, ma anche sull'uso ottimale di nuove leggi, quale è appunto la legge Biagi, per stabilire contatti con il mondo della ricerca, con gli operatori finanziari, con le istituzioni internazionali e nazionali. Faccio una semplificazione: è mia opinione che nelle zone economicamente forti servono Associazioni più orientate alla lobby; nel Mezzogiorno servono Associazioni che siano al livello più alto di competenze nella fornitura di servizi e che facciano lobby solo dopo aver assicurato servizi qualitativamente elevati.

La vostra associazione riesce a dialogare con le associazioni territoriali ?

Attualmente non sono più il Presidente dell'Associazione delle aziende fornitrici di lavoro temporaneo, ridefinite dalla legge Biagi Agenzie per il lavoro. La disponibilità al dialogo, in ogni caso, c'è; si tratta solo di render più fluidi e continuativi i contatti.

La riforma Biagi rappresenta anche un'opportunità per il lavoro interinale cioè cambierà anche il vostro posizionamento sul territorio?

La legge Biagi è una evoluzione organica della legge Treu del 1997. Le competenze degli operatori privati, che prima erano limitate alla sola fornitura del lavoro temporaneo, vengono allargate. Diveniamo operatori polifunzionali che opereranno nella somministrazione a tempo determinato (il vecchio interinale), in quella a tempo indeterminato (lo staff leasing), la ricerca e selezione del personale, il supporto agli enti locali per l'impiego delle fasce sociali deboli, la ricollocazione professionale per gli espulsi dai processi di ristrutturazione aziendale. Sicuramente potremo offrire molte più opportunità a chi ci contatta, sia imprese che lavoratori; ciò ci aiuterà a dare un taglio consulenziale al nostro lavoro.

Potremo organizzare percorsi professionali per chi si avvicina a noi, potremo integrare momenti di impiego e momenti formativi; di sicuro, saremo in grado di valorizzare

l'occupabilità dei disoccupati e di corrispondere meglio alla domanda di personale qualificato da parte delle imprese.

Il nostro modo di operare sicuramente si trasformerà in meglio; il lavoro temporaneo in senso stretto servirà per far fronte a esigenze congiunturali delle imprese, quindi avremo missioni più brevi, in linea con i tempi tipici degli altri paesi europei, dove le missioni durano in media sui 15 giorni. Potremo gestire interi servizi o pezzi del ciclo produttivo nelle aziende che ce lo chiederanno e che lo riterranno conveniente nella loro struttura organizzativa. Potremo seguire la crescita professionale dei singoli lavoratori e renderli disponibili per impieghi a tempo indeterminato, una volta concluso il ciclo di acquisizione delle competenze.

E' prevedibile una crescita dei fatturati ed una maggiore complessità dei nostri processi operativi, perché dovremo essere in grado di avere banche dati sempre più aggiornate e un rapporto con i lavoratori fortemente collaborativo.

Lei diceva il lavoro atipico è uno strumento che può rafforzare sicuramente l'apprendimento delle persone anche la competenza?

Il discorso è semplice: una persona con un buon curriculum scolastico, con buon quoziente intellettivo, se resta fuori per lungo tempo dal mercato del lavoro, perde vivacità psicologica e rischia di dimenticare quanto ha appreso nel tempo. Se la medesima persona instaura un rapporto positivo con il lavoro, fa esperienze, conosce, valorizza il suo sapere e si pone in una posizione positiva rispetto all'esistenza. Può anche meglio valutare inclinazioni e disponibilità; le nostre Agenzie possono accompagnarla in un percorso che non è facile.

Sul territorio napoletano la formazione che viene fatta è principalmente legata all'attività lavorativa o a quella richiesta dall'azienda, da quello che Lei dice la formazione dovrebbe diventare a 360 gradi non soltanto una formazione tecnica legata al momento dell'assunzione....

Noi oggi facciamo due tipi di formazione ricorrenti: una è quella cosiddetta di base che serve a dare dei rudimenti sulla sicurezza, sul diritto del lavoro ecc, sulla parte invece più di contenuto professionale facciamo molto, ma sicuramente meno di quanto sarebbe necessario. In realtà facciamo un addestramento non una vera e propria formazione. Attualmente c'è un accordo tra le imprese e i sindacati per realizzare i cosiddetti "libretti formativi" per certificare tutte le attività di qualificazione fruite da un singolo lavoratore e contemporaneamente stiamo andando ad individuare nell'ambito di Formatemp (l'ente di formazione bilaterale per la formazione dei lavoratori temporanei) un pacchetto di risorse economiche da destinare a corsi di più lunga durata non legati specificamente alla missione e

che dovrebbero essere la parte terminale di un processo formativo di contenuto alto. Sarebbe interessante raccordare la formazione che erogiamo noi con quella pubblica, perché potremmo fare molto per valorizzare il capitale umano delle regioni meridionali.

Aziende italiane e aziende multinazionali, Manpower e Quanta, ci saranno metodologie diverse, approcci diversi, filosofie diverse?

Le multinazionali si portano dietro un'esperienza che noi non abbiamo. La differenza più grossa è la seguente: noi lavoriamo con maggiore attenzione verso "la persona", nel senso che la risorsa umana è meno mercificata. Non avendo dei grandissimi numeri e avendo anche un tipo di cultura più umanistica, seguiamo di più le risorse, abbiamo maggiore attenzione all'individuo come tale. Nelle aziende multinazionali mi sembra che ci sia maggiore attenzione ai numeri, ci sono processi molto standardizzati, che però vengono gestiti con grande rigore.

I distinguo, tuttavia, non debbono essere generalizzati o enfatizzati; vero è che il nostro successo, delle imprese italiane e delle multinazionali, dipende dal modo in cui riusciamo a selezionare, a far crescere e a gestire il personale che impieghiamo.

Secondo lei relativamente alle aziende di lavoro interinale ci sono differenze enormi tra Nord e Sud?

Al Nord esiste un funzionamento migliore di alcune strutture sia pubbliche che private questa forse è l'unica differenza da sottolineare.

Il problema principale è che al Sud ci sono meno opportunità di lavoro e quindi la maggiore richiesta per i lavoratori viene dal Nord.

Mi piacerebbe che tra operatori privati del lavoro, associazioni imprenditoriali ed enti locali si facessero progetti per l'avviamento al lavoro di alcune migliaia di giovani, costruendo percorsi di primo impiego anche fuori regione, parentesi formative, rientri nelle realtà d'origine. Forse sogno, ma penso che la qualità del nostro capitale umano potrebbe essere l'incentivo più forte per far preferire alle aziende del Nord d'Italia la delocalizzazione verso le regioni meridionali anziché verso quelle dell'Est europeo.

Che cos'è EBITEMP?

L'EBITEMP è l'ente bilaterale delle aziende di lavoro temporaneo. E' un ente composto da sindacati e dalle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui oggi sono Presidente; obiettivo è provare a disegnare quello che io definisco il nuovo welfare, un nuovo sistema di tutela, di sostegno per il lavoratore. Ebitemp è l'ente che studia il lavoro temporaneo e le diverse opportunità per i lavoratori.

Abbiamo già attuato delle innovazioni per agevolare l'accesso al credito, nonostante la discontinuità lavorativa. Abbiamo attivato una polizza a tutela dei lavoratori che abbiano avuto infortuni con effetti oltre la durata della missione.

Stiamo studiando un sistema di copertura aggiuntiva in caso di malattia e l'istituzione di un fondo pensione integrativa che consenta di valorizzare la fase di vita connotata dall'impiego in lavori a tempo determinato.

LUIGI PORCELLI
Direttore area lavoro e relazioni industriali
Unione degli Industriali della provincia di Napoli

Il tema che affronteremo riguarda la diffusione del lavoro atipico, e soprattutto del lavoro interinale, nel Mezzogiorno ed in particolare in provincia di Napoli. Prima di tutto è importante delineare lo scenario di riferimento di un mercato del lavoro con caratteristiche peculiari, sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta. È su questo scenario che vanno implementati i principi di una flessibilità ormai istituzionalizzata.

Lo scenario è certamente particolare, ma alcune peculiarità sfuggono a qualunque discettazione. Se il lavoro è sommerso, lo è anche per chi se ne occupa da un versante puramente tecnico, e quindi non se ne può discutere se non sotto il profilo meramente informale. Di certo esiste ed esisterà, ma le origini vanno imputate a fatti semplicemente culturali.

Il lavoro nero esiste ovunque, anche se non assume quasi mai le dimensioni cui siamo abituati all'interno della nostra realtà. Si tratta di un fenomeno che andrebbe combattuto diversamente e di certo senza imporre divieti o sanzioni di qualunque genere, ma con azioni che agiscano direttamente sugli aspetti culturali.

Queste forme di impiego irregolare si diffondono soprattutto per effetto dello squilibrio quantitativo tra domanda ed offerta di lavoro: il fenomeno, insomma, nasce soprattutto perché non c'è lavoro.

Le riforme sulla flessibilità potranno, allora, trovare applicazione solo a patto che si realizzi una pur parziale modifica della congiuntura attuale, in cui la domanda di lavoro langue tristemente.

La riforma è senza dubbio all'anno zero di applicazione, è stata strutturata come una grande cassetta degli attrezzi, enorme, in cui i vari operatori possono trovare la soluzione giusta per ogni tipo di problema, sulla base delle proprie convenienze. Questo è un fatto estremamente importante.

Sotto questo profilo si può immaginare una forma di travaso: dall'irregolarità preesistente alla flessibilità posta dalla "riforma Biagi"?

Senz'altro. Anche se sembra opportuno specificare che, su questo tipo di tematiche, cercare risultati troppo rapidamente potrebbe essere controproducente, poiché bisogna avere tempo di metabolizzare certi cambiamenti, che sono strutturali e non di immediato riscontro.

Non ci si può comportare con superficialità ed elaborare giudizi su istituti che non hanno ancora trovato una compiuta applicazione.

Tra l'altro, l'ambito di applicazione riguarda sia la piccola e media che la grande impresa, realtà in cui le novità si diffondono con velocità differenti.

E' certo che attualmente il mercato del lavoro ha acquisito un'elasticità dapprima assolutamente sconosciuta, tanto da consentire anche l'emersione di forme precedentemente sommerse, scavalcando una rigidità che non giovava a nessuno.

Queste considerazioni sono probabilmente valide a prescindere dal territorio di riferimento. Come cambia lo scenario quando ci troviamo ad esaminare il mercato locale?

Il mercato locale soffre di una congiuntura produttiva molto modesta. Siamo in un periodo di grossa stasi, se non addirittura di contrazione.

In assenza di un'espansione del mercato, risulta ancora più difficile dare una prima valutazione circa le opportunità del lavoro atipico e delle nuove forme di flessibilità.

Volendo dare una lettura oggettiva delle riforme, che tendono ad una maggiore forma di flessibilità, va stigmatizzata certamente l'assenza e la soppressione di quelli che venivano definiti "contratti di formazione lavoro". Questo era uno strumento collaudato, che coniugava vantaggi economici e formativi e che consentiva una forma di "training on the job". L'imprenditore locale è abituato da anni a testare e formare il lavoratore con questo strumento e, a mio avviso, non bisogna sottovalutare le abitudini degli imprenditori, da sempre abituati ad assumere attraverso il viatico dei contratti di formazione – lavoro. Eppure bisogna consolidare nuove abitudini: il nuovo va metabolizzato e reso consuetudinario.

Per il resto, il giudizio sul contenuto della nuova normativa è certamente favorevole, pur nell'attesa di occasioni per la sua applicazione, per la quale certamente occorre attendere una congiuntura più favorevole.

In relazione a quanto appena affermato, le nuove forme di lavoro atipico, e soprattutto il lavoro interinale, possono essere lette anche in chiave formativa, rispetto ad esempio ai contratti di formazione-lavoro?

C'è certamente una particolare attenzione verso la figura dell'apprendistato, molto modificata rispetto al passato e riguardo la quale bisogna dare tempo agli imprenditori per assimilarne i cambiamenti. Stesso discorso vale per le altre tipologie di flessibilità, come il lavoro interinale ad esempio.

Quest'ultimo certamente riceve ogni attenzione dall'interlocutore imprenditoriale, perché consente di avere vari benefici a fronte di un costo incrementale certamente esistente, ma modesto. Tra l'altro, la concorrenza tra le agenzie di lavoro interinale ha fatto in modo che si realizzasse una forma di calmiera rispetto alle loro tariffe. Sicuramente non può tralasciarsi la rilevanza della funzione formativa svolta dalle Società Interinali attraverso le specifiche competenze dei particolari fondi a ciò preposti.

Con quali finalità gli imprenditori si avvicinano al lavoro interinale?

Certamente con la finalità di ottenere una migliore flessibilità produttiva sotto il profilo di scala, in modo da coprire i picchi di produzione grazie a lavoratori coperti dal punto di vista assicurativo e previdenziale, ma senza alcun tipo di vincolo. In alcune circostanze certamente il lavoro interinale può tradursi in un trampolino per occupazioni più stabili e definitive.

Questi vantaggi compensano di certo il costo aggiuntivo versato all'agenzia di lavoro interinale.

All'interno delle opportunità fornite dalla legislazione sul lavoro flessibile, però, gli imprenditori devono individuare anche le opportunità di formare la risorsa in maniera compiuta.

Su questo tema bisogna fare una considerazione ulteriore: è necessario avvicinare il mondo della formazione e quello dell'istruzione e quello del lavoro, ma il nodo principale sta nella qualità dei formatori, a tutti i livelli. Non si tratta di polemiche, ma di affermazioni costruttive: gli imprenditori richiedono competenze adeguate e sempre aggiornate, che oggi non ottengono. È per questo motivo che considerano come formazione prioritaria quella fatta direttamente in azienda. A questo punto, allora, vale la pena investire ancora di più nella formazione aziendale, in modo da avere più compiutamente quell'abito su misura richiesto dagli imprenditori.

A questo discorso va aggiunta anche una nota sulla finalità tipica dell'intermediazione. Se grazie all'agenzia di lavoro interinale o qualsiasi altro intermediario l'imprenditore può risparmiarsi delle grane ed ottenere delle referenze, almeno in parte, già testate, allora ben vengano!

Gli imprenditori, però, devono rendersi conto di avere molte fonti per l'ottenimento della tipologia di manodopera di cui hanno bisogno. Anche se, in realtà, questo concetto in linea di principio è stato già recepito, ormai è solo una questione di abitudine nell'applicazione.

Nella diffusione di queste ulteriori forme di intermediazione è possibile tracciare ruoli e responsabilità anche per il ceto politico ed istituzionale locale?

Il discorso è legato al tempo di impatto del nuovo corso, sia nelle strutture pubbliche che private.

Per quanto riguarda la capacità di assorbimento del nuovo corso, le parti sociali devono crescere tutte e devono farlo tutte insieme, ed in questa fase non sono valide le solite affermazioni che tendono a scaricare sugli altri i ritardi: sarebbe troppo facile! Tutti marciamo verso lo stesso obiettivo. Arriverà il momento in cui l'utente pretenderà di ottenere dei servizi, ed in quel momento sarà necessario farsi trovare pronti e dimostrare che si sono assimilati per tempo gli strumenti creati.

È possibile che la diffusione di questi strumenti consenta anche di accelerare il processo di crescita culturale, scardinando, ad esempio, i modelli tipici di imprenditore e lavoratore meridionali e postulando nuovi modelli soggettivi?

Bisogna partire da un presupposto: per molto tempo le forze politiche hanno gestito quelle economiche, oggi succede il contrario. Oggi domina la cultura del costo, dell'economicità.

Le nuove generazioni comprendono benissimo cosa è il costo del lavoro e si diffonde l'abitudine ad elaborare presto nuove soluzioni. Oggi le aziende aprono e chiudono con la velocità della luce, mentre prima esistevano barriere sia all'ingresso che all'uscita da certi mercati.

Che cosa ha determinato questi cambiamenti? Certamente non le leggi, ma i fatti. Sono i fatti, cui dopo un po' ci si abitua, a determinare il cambiamento dei modelli culturali, e quindi soggettivi, e di conseguenza anche i modelli dell'imprenditore e del lavoratore.

Le rigidità sono eluse dai fatti, magari la velocità soggettiva del cambiamento dipende dagli strumenti culturali di cui si dispone, che a loro volta agiscono sul grado di diffidenza e paura verso la novità, ma l'effetto finale è sempre lo stesso.

Il cambiamento è arrivato anche nel settore pubblico ed i modelli soggettivi sono profondamente cambiati nell'ottica della competenza. Certo, alcune accelerazioni sono imputabili anche al maggior grado di concorrenza, come nel caso delle agenzie di lavoro interinale, tradizionalmente percepite come il collocamento privato. Da qui anche il

collocamento pubblico ha cambiato marcia, con i centri per l'impiego. Poi, ovviamente, ci sono anche le eccezioni..

Esistono delle figure professionali che meglio di altre riescono ad essere individuate tramite l'azione delle agenzie di lavoro interinale?

Non è possibile scindere compiutamente: è come un vestito sartoriale, un abito su misura. Ogni azienda ha le proprie caratteristiche, che non dipendono dal settore e dalla dimensione, ma unicamente dalla cultura aziendale. Le aziende che hanno un forte concetto di privacy, da intendere in senso lato, non accettano il concetto di lavoro interinale per paura di perdere la ricchezza aziendale, mentre per altre non è così. Ogni azienda ha le sue abitudini, per questo è impossibile generalizzare, piuttosto bisogna aspettare. Ci sono poi altri aspetti che meritano attenzione: ci sarà una forma di contenzioso giuridico a rendere più difficile la valutazione. Siamo certamente consapevoli di avere in mano gli strumenti giusti per operare, e se c'è lentezza nell'azione, dipende dalla situazione congiunturale che ci pone problemi diversi: non c'è occupazione senza sviluppo ed al momento la crescita è bassissima.

Quando la situazione cambierà probabilmente anche il grado di conoscenza di questi strumenti da parte della componente imprenditoriale diventerà più accettabile.

Prima abbiamo lambito il discorso dell'impatto del lavoro atipico ed interinale sui conti economici delle aziende. Che effetto può desumersi in prospettiva di una maggiore penetrazione di queste forma occupazionale all'interno delle imprese?

Il lavoro interinale costa un po' di più ma i vantaggi sono tali da ottenere un margine certamente vantaggioso. Se invece di fare una prova tradizionale posso avvalermi del lavoro interinale, certamente ci guadagno, soprattutto in presenza di figure professionali medio-alte.

In caso di vera e propria gavetta, posso di certo utilizzare l'apprendistato o altre nuove forme contrattuali meno costose dell'interinale, ma che tuttavia devono tutelarmi nella verifica del potenziale inserimento in azienda del soggetto, a qualunque livello.

MICHELE RACCUGLIA
Direttore Unità di lavoro territoriale
Agenzia di lavoro interinale "ITALIA LAVORO" S.p.A.

Il tema dell'intervista è rappresentato dall'adozione e dal ricorso a forme di lavoro atipico all'interno dell'area geografica meridionale e napoletana in particolare, con specifici affondi sul tema del lavoro interinale.

Il tema è certamente interessante ma il riferimento all'area napoletana rende lo scenario a tinte più fosche, giacché proprio questo territorio offre peculiarità notevoli e certamente non agevolative. Si tratta di un'area che soffre in maniera fortissima della situazione congiunturale, ma che anche a livello strutturale non accompagna i potenziali processi di sviluppo. L'area di Bagnoli e l'area di S. Giovanni potrebbero dare grosso impulso, ma sono bloccati da 10 anni, forse 15, per beghe politiche. La conseguenza è che la città si racchiude su aree poco interessanti come il centro direzionale ed altri distretti.

Quando non sono dominati da servizi poveri con sviluppo molto lento (vedi i PIT), questi distretti sono fortemente protesi al ridimensionamento, come nel caso della Montefibre, i poli informatici e quant'altro, alla cui crisi non si riesce a rispondere compiutamente con alternative in grado di assorbire la fuoriuscita di manodopera.

Noi abbiamo fatto un lavoro interessante sulle fasce deboli, ossia gli ultratrentacinquenni che, quand'anche assistiti da un minimo di competenze almeno sulla carta, decadono professionalmente nel corso degli anni. Al quinto, sesto lavoro questi soggetti sono in piena parabola discendente, con la dimostrazione che la caduta di professionalità tende ad espellerli ancora di più dal mercato del lavoro.

I nuovi strumenti di flessibilità possono proporsi come rimedio contro quest'impovertimento di collocazione professionale?

Probabilmente si tratta di far percepire a questi soggetti il fenomeno di depauperamento professionale, e questo obiettivo potrà compiutamente essere perseguito da forme di assistenza che si stanno mettendo in campo, come ad esempio i centri per l'impiego.

Questi servizi potranno più compiutamente essere utili quando sarà superata una contingenza assolutamente negativa, come quella che adesso sta vivendo la città e tutto il resto del paese.

Certo, potremmo fare qualcosa anche noi, avremmo potuto sottrarci al giogo politico affidando lo sviluppo delle aree interessate non a società pubbliche, come quelle che sono nate, bensì affidando tutto lo sviluppo all'IRI, una delle società pubbliche già forte di sue operatività e per altro molto liquida. La procedura scelta per lo sviluppo di queste due aree, invece, è molto vischiosa.

Questo sì avrebbe dato un grosso contributo, non questi strumenti come le leggi di finanziamento, che in termini di contributi allo sviluppo danno poco; e se non c'è sviluppo non c'è la possibilità di dispiegare compiutamente il potenziale di indirizzo, che i centri per l'impiego ed ogni altro strumento di innovazione del mercato del lavoro possono porre.

Il mercato del lavoro dei territori di riferimento sembra caratterizzato, sia dal lato dell'offerta che da quello della domanda, da peculiarità e tipicità. Si tratta di considerazioni oleografiche oppure hanno ancora un fondamento? E come impattano gli strumenti di flessibilità su questo contesto?

Lo scenario è assolutamente attuale, e tra l'altro non sembra suscettibile di alcun cambiamento. La nostra realtà esprime un bassissimo grado di cambiamento. Funziona tutto come prima. Certo, l'offerta di lavoro è sempre la più debole ed ha un potere contrattuale così basso da dover accettare situazioni di fatto su cui non può impattare, neanche con l'ausilio dei nuovi strumenti posti dalla riforma e dagli altri strumenti. D'altronde la domanda di lavoro è ancora culturalmente molto lontana dai nuovi strumenti, non conosce ancora i benefici posti dalle innovazioni legislative e non.

I centri per l'impiego hanno al momento interessato soltanto l'offerta del lavoro, che poi culminerà nella borsa del lavoro, mentre la domanda attualmente viene ancora soddisfatta soprattutto tramite il passaparola. L'imprenditore non conosce gli strumenti della flessibilità, se non per quelli che gli vengono consigliati dal suo intermediario, il consulente del lavoro. Gli imprenditori soffrono di un gap informativo, che gli intermediari a loro servizio non provvedono a colmare, ed allora non si correlano ai nuovi interlocutori, come ad esempio le agenzie di lavoro interinale. La conoscenza è molto parziale ed è una grossa colpa a carico degli imprenditori.

Il sistema, tra l'altro, ha privilegiato per il momento una grossa enfasi a vantaggio della domanda di lavoro, si è rivolto principalmente ed essa nella divulgazione delle nuove forme di flessibilità. Gli imprenditori locali sono poco informati.

Dunque si tratta soltanto di un problema informativo oppure il bisogno di flessibilità proveniente dalle imprese, attualmente soddisfatto con il lavoro irregolare, non può essere soddisfatto con l'ausilio delle nuove regole?

No, l'imprenditore attento e serio evita, quando possibile, il ricorso alle irregolarità e quando ci sono delle alternative legali gli conviene certamente utilizzare queste. Il progetto dell'emersione, sponsorizzato nelle recenti esperienze politiche, è fallito per difficoltà legate allo strumento, ma non era sbagliato in termini di finalità. Itallavoro sta portando avanti iniziative protese ad ottenere gli stessi obiettivi e con risultati di diverso tenore. Si tratta di un progetto per gli over 35 con un contributo diretto all'assunzione e con un contributo formativo che si fa in azienda. La gran parte delle richieste si riferisce a lavoratori al nero. Questo significa che l'impresa è propensa a venir fuori quando legge il vantaggio di farlo.

Certo, questo fenomeno ha i suoi tempi. È diverso, per esempio, dai vantaggi previsti a suo tempo per il Nord-Est, dove i vantaggi fiscali, in termini di evasione, si convertirono immediatamente in vantaggi legali. L'evasione fiscale del Nord Est viene riassorbita rapidamente, mentre l'assistenza tipica del Sud si traduce in regolarità con lentezza, ma certamente succede.

È possibile tracciare un ruolo per le istituzioni locali nella diffusione della nuova strumentazione, a partire dalla semplice diffusione delle informazioni fino a responsabilità più ampie?

Hanno certamente obblighi informativi, ma anche più ampi. Il soggetto politico deve acquisire credibilità presso gli imprenditori, altrimenti questi penseranno sempre che i centri per l'impiego o altro siano un modo per perdere altro tempo.

L'esperienza degli imprenditori è devastante e la credibilità va ricostruita, soprattutto in termini di gestione dei tempi, poiché quelli della politica sono troppo lenti.

La macchina politica deve rendere visibili dei progetti che facciano vedere concretamente agli imprenditori che lo sviluppo può effettivamente prospettarsi. Questo crea aspettative di sviluppo che poi si traducono in domanda di lavoro, di maggiore dimensione se viene alimentata con i nuovi strumenti di flessibilità. Questo ciclo virtuoso pone come motore la politica e si alimenta con le scelte imprenditoriali, che vengono prima di quelle dei lavoratori.

La leva del mercato del lavoro è l'imprenditore, è sulla domanda che bisogna agire con progetti politici di ampio respiro, a cui si può dare risposta più compiuta da parte dell'offerta del lavoro. Questo si può fare grazie alle nuove forme contrattuali previste dalle

varie riforme ed anche sotto forma di meccanismi di funzionamento del mercato stesso, visto che i nuovi intermediari dovrebbero aiutare a “spacchettare” il mercato ed ad abbattere le vischiosità di intermediazione.

In quest’ottica il progetto di Italialavoro è innovativo, perché, riconoscendo agli imprenditori il ruolo di motore principale, ha studiato con loro uno strumento di emersione e di assunzione che rispetta le norme. Ovviamente beneficia di questo anche la controparte lavorativa. La politica deve riconoscere che questo è il ciclo virtuoso e deve assecondarlo con proposte coerenti, a partire dall’informazione ma anche provvedendo alla costruzione di progetti come AIFA.

Le imprese che utilizzano forme di flessibilità nei loro organigrammi rischiano di perdere il proprio stile aziendale e di vedere depauperato il patrimonio di conoscenze del capitale umano?

È chiaro che la stabilità del rapporto porta a risultati diversi, e la flessibilità non può essere totale perché si perderebbe il controllo aziendale ed il suo buon funzionamento. Come se ci fosse un break even point anche sulla flessibilità, la cui collocazione dipende poi dal singolo settore.

Ci sono dunque settori più propensi ad assorbire flessibilità?

Paradossalmente sono i settori più innovativi, ma anche il turismo è in grado di accettare la flessibilità, anche perché si adottano modelli organizzativi di per se stessi più flessibili rispetto ai settori manifatturieri.

Dal lato dell’offerta ci sono figure professionali più idonee ad accettare forme di impiego flessibile?

Per rispondere a questa domanda dobbiamo necessariamente contestualizzare l’argomento rispetto al nostro territorio di riferimento: il lavoratore campano è flessibile per definizione ed è abituato da sempre alla flessibilità, tanto da accettare tranquillamente il lavoro irregolare soprattutto per le fasce basse di competenza. Per questi, la flessibilità proposta dalla riforma Biagi o la mobilità professionale proposta dal lavoro interinale sono ben poca cosa rispetto a quanto implementato sino ad ora, quindi sono pronti.

I soggetti molto professionalizzati hanno altre forme di flessibilità, fino alla vera e propria mobilità, senza alcun rigurgito di bisogno di posto fisso. La cultura per questi ultimi è radicalmente cambiata, almeno per queste fasce.

Per questi, le ultime barriere di natura culturale sembrano sopravvivere anche per altri motivi: abbiamo modelli familiari, ad esempio, che non invogliano alla flessibilità,

anche perché non ci sono infrastrutture abitative che consentono questi passaggi (monolocali? Non esistono). Le professionalità medio alte sono arrivate magari in ritardo, ma sono certamente pronte a livello culturale a realizzare i modelli di flessibilità.

Il problema certamente non sta dal lato dell'offerta, almeno in termini di propensione all'adozione di elementi di flessibilità. Il vero problema è che adesso non c'è crescita economica, anzi l'economia stagna e questo frena qualsiasi ipotesi di riassorbimento della forza lavoro. La politica non sa o non riesce a trovare forme alternative e si finisce per ultimare la procedura dal lato dell'offerta (colloqui, sistematizzazione, verifica delle competenze), ma non si riesce ad attivare il match con la domanda. È la domanda che attualmente non ha aspettative di crescita, il mercato non invoglia ad assumere, anche con strumenti di flessibilità. Alle motivazioni macroeconomiche debbono sommarsi le responsabilità politiche nostrane; d'altronde, se i referenti politici sono sempre gli stessi è ovvio che le soluzioni politiche da questi proposte sono sempre le stesse.

In realtà non servirebbe poi chissà quale sensibilità politica per produrre progetti come AIFA, condivisi con le imprese ed attive sul vero bisogno: si tratta di formazione concreta nella loro azienda, a costo zero.

Un giudizio di sintesi sulla riforma Biagi?

La riforma si pone degli obiettivi interessanti per il cambiamento del sistema, ma forse le difficoltà strutturali del nostro territorio non consentiranno di intervenire compiutamente con la diffusione delle nuove ipotesi contrattuali. Carenze strutturali e culturali sembrano minarne un'applicazione in tempi brevi, e poi si tende troppo a rimandare a contrattazioni successive, in cui probabilmente si perderanno molti elementi di innovazione. Insomma, è una buona riforma concettuale con scarse possibilità applicative.

FRANCO RAFFO
Direttore Generale
Agenzia di lavoro interinale "Forma.Temp"

Credo che il tema più rilevante che possiamo affrontare insieme è quello che riguarda direttamente la formazione dei lavoratori interinali, su cui lei ci può fornire moltissimi punti di vista. Attualmente Forma.Temp, in particolare, di cosa si occupa?

Di formazione: in particolare di finanziamento dei progetti di formazione, secondo le linee di programmazione stabilite dalle parti sociali e contenute in un vademecum che regola il sistema, articolando le attività formative in quattro diverse tipologie formative: *Base, Professionale, On the job, Continua*.

La formazione di base è costituita da attività elementari, di breve durata e centrata su competenze trasversali. A questa tipologia viene destinato da un minimo del 10% a un massimo del 20% delle risorse disponibili.

La formazione professionale è finalizzata principalmente all'inserimento al lavoro, quindi non è formazione per l'ottenimento di qualifiche, né formazione per il generico rafforzamento delle competenze, ma più propriamente completamento di competenze professionali già possedute in previsione dell'avvio di un contratto di lavoro temporaneo. Ai corsi di formazione professionale viene destinato da un minimo del 60% a un massimo dell'80% delle risorse disponibili.

A queste prime due tipologie formative possono partecipare tanto i lavoratori già assunti con contratti di lavoro temporaneo che i candidati a missioni di lavoro temporaneo.

La formazione on the job, rivolta a lavoratori che iniziano una missione di lavoro temporaneo e realizzabile esclusivamente nei primi giorni (fino ad un massimo di cinque) di attività lavorativa, è svolta attraverso l'affiancamento di un tutor aziendale e sotto la supervisione di un mentor esterno. La principale finalità della formazione on the job è costituita dall'adattamento del lavoratore al nuovo ambiente di lavoro ed alla riduzione dei rischi di incidente e di infortunio sul lavoro.

Quindi estremamente specifico...

Sì, assolutamente sì. A questa tipologia viene destinato da un minimo del 6% a un massimo del 14% delle risorse disponibili.

Infine, la formazione continua. In realtà tutta l'attività che noi realizziamo può essere ricondotta alla tipologia della formazione continua, almeno nell'accezione più ampia che se

ne può dare tanto in Europa che nel nostro Paese. La formazione continua finanziata da Forma.Temp è caratterizzata, più che dalla tipologia operativa, dai requisiti dei partecipanti: lavoratori assunti a tempo indeterminato come lavoratori temporanei, oppure lavoratori in missione o in attesa di missione che abbiano acquisito un'anzianità di lavoratori temporanei di almeno quattro mesi ed abbiano partecipato ad almeno due precedenti esperienze formative. A questa tipologia viene destinato da un minimo del 4% a un massimo del 7% del budget complessivo.

Questi interventi formativi vengono richiesti dalle Agenzie o vengono in parte programmati anche autonomamente da Formatemp?

Vengono richiesti dalle agenzie. Ciascuna agenzia versa al fondo il 4% del monte salari corrisposto mensilmente. Detratta la quota destinata a coprire i costi di Forma.Temp, circa il 97% delle risorse versate da ciascuna impresa tornano nella loro disponibilità e vengono contabilizzate in un conto dedicato alla singola azienda. Nell'ambito delle risorse disponibili per la formazione le imprese possono presentare al Fondo i loro progetti. Le modalità, le procedure ed i tempi di presentazione e di valutazione dei progetti risultano certamente diversi ed atipici rispetto a quanto avviene nel mondo della formazione finanziata:

☞ i progetti vengono elaborati in formato elettronico sulla base di un programma predisposto da Forma.Temp e messo a disposizione di tutte le imprese autorizzate dal Ministero del Lavoro (oggi 75);

☞ le proposte vengono trasmesse a Forma.Temp in allegato a messaggi di posta elettronica e vengono caricati in un database centrale;

☞ di norma i progetti vengono inviati al Fondo almeno 12 giorni lavorativi prima dell'inizio dei corsi, ma possono pervenire anche nella giornata precedente l'inizio delle attività formative ed essere avviate in attesa della valutazione di Forma.Temp, con l'assunzione da parte dell'impresa proponente del rischio di mancata approvazione;

☞ la valutazione dei progetti viene effettuata entro 12 giorni lavorativi dalla data di ricezione, trascorsi i quali le proposte vengono approvate con il silenzio assenso;

☞ la rendicontazione, per il momento cartacea ma in via di informatizzazione, viene trasmessa al Fondo entro due mesi dalla fine del corso e viene verificata entro i successivi trenta giorni.

Un iter molto rapido ed in linea con le esigenze poste dalle imprese e dal mercato del lavoro temporeo.

Da questo punto di vista, poiché sono le agenzie a richiedere questi corsi, Lei ritiene, in base ai dati in vostro possesso, che esistano delle significative differenze territoriali nella quantità e nella tipologia dei corsi che vengono richiesti? E quindi, in particolare, esistono delle specificità attribuibili alla Campania ed alla provincia di Napoli?

Nel 2003 abbiamo avuto 39.055 corsi finanziati dal fondo, rispetto ai 42.000 presentati. Il valore complessivo dei corsi approvati è stato di poco superiore a 93 milioni di euro. Di queste attività sicuramente la parte più significativa viene realizzata nel nord ovest, con circa il 45% dell'intero budget ed il 30% speso soltanto in Lombardia. Una parte significativa e equamente distribuita tra il nord est e il centro, per un ulteriore 36% totale. Nel Mezzogiorno si è investito poco meno del 20% delle risorse disponibili, con la Campania interessata da circa il 4% delle attività finanziate e 1.589 corsi realizzati. Infine, la provincia di Napoli è stata interessata dallo svolgimento di 902 corsi di formazione, corrispondenti al 2,3% del totale generale.

Che è la larghissima parte di quello che avviene in Campania...

Certo. È il 57% di quello che si realizza in Campania. Rispetto alle tipologie la cosa è più complessa, nel senso che alcuni dati disaggregati noi li abbiamo già, ma riguardano il periodo 2001-2002 e sono contenute in un "Rapporto sulle attività" che abbiamo presentato nel giugno 2003 a Napoli e che vi mettiamo a disposizione. Per quanto riguarda i 902 progetti della provincia di Napoli, che in gran parte sono state svolte proprio nel comune di Napoli, si può affermare che prevale l'attività di formazione di base e professionale, in controtendenza rispetto al dato nazionale caratterizzato da circa il 55% dei corsi svolti nella modalità on the job (in Campania limitati al 42% del totale). Ciò è anche sintomatico del fatto che la formazione, nel Mezzogiorno, è meno legata alla missione di lavoro di quanto lo sia in altre aree del paese.

D'altra parte il Mezzogiorno, con la Campania e la Puglia in testa, è caratterizzato anche da indicatori corsuali diversi da quelli delle altre realtà regionali italiane: ad esempio, la durata media dei nostri corsi di formazione professionale, indicata a livello nazionale in 58,6 ore, in Campania e si attesta intorno alle 75-76 ore.

Dalla nostra ricerca è emerso che gli imprenditori avrebbero un certo interesse a sviluppare attività formative trasversali per i lavoratori interinali, per esempio, sulle capacità relazionali. Questo si spiega anche col fatto che, dovendosi questi lavoratori inserire in contesti organizzativi diversi in brevissimo tempo, risulta di grande utilità una certa capacità nelle abilità relazionali, nella comunicazione, ecc. Questo a suo avviso avviene già, o potrebbe avvenire?

Osservando il dato generale della Campania, mi pare che questo già in parte avvenga. Lo scorso anno 633 corsi, dei 1.589 realizzati in Campania, sono stati di formazione di base, quindi proprio centrati su quelle competenze trasversali a cui faceva riferimento, mentre solo 283 corsi di formazione professionale sono stati realizzati nella stessa realtà regionale. Quindi circa 900 corsi tra formazione base e professionale, che rappresentano il 58% di tutta l'attività realizzata. Nella formazione di base i contenuti sono rappresentati dalla comunicazione, i meccanismi di funzionamento delle imprese, l'informatica di base, le competenze linguistiche di base, i rapporti di lavoro, la sicurezza nei luoghi di lavoro... proprio l'ABC che deve possedere come bagaglio di competenze trasversali chi si presenta o si vuole ricollocare nel mondo del lavoro.

Nella vostra esperienza oramai consolidata, questo sistema formativo che si sta sperimentando presenta punti critici, punti di migliorabilità? Le sue prospettive tenderanno a rimanere esattamente identiche al passato o c'è un fenomeno di evoluzione?

Esiste sicuramente un fenomeno di evoluzione, molto dipenderà anche da come le parti sociali riusciranno a recepire ciò che proviene dalla gestione quotidiana delle attività. Certamente il sistema risente di un'evoluzione, potremmo dire di uno sviluppo geometrico, delle attività: abbiamo realizzato 8.400 corsi nel 2001, poco più di 20.000 nel 2002 e 39.000 nel 2003. Quest'anno il trend è esattamente come lo scorso anno, quindi ci avviciniamo ad una proiezione di 40.000 progetti.

Tra l'altro, questo mi sembra, in qualche modo proporzionale al giro di affari delle agenzie...

Si, ma non a questi livelli, perché l'evoluzione del mercato è stata negli ultimi tre anni intorno al 12-15%. I livelli di incremento delle attività formative, che lo scorso anno per la prima volta sono costate più di quanto maturato dalle imprese, sono motivati dal fatto che le imprese hanno cominciato a spendere anche quello che era stato accantonato precedentemente

e che noi abbiamo rimesso in disponibilità: nel 2001 si è speso circa il 50% delle disponibilità, l'anno successivo il 75% e lo scorso anno siamo arrivati ad utilizzare il 116%. Questo progress è legato anche al fatto che il primo anno non c'era la formazione on the job, che numericamente conta molto, anche se poi finanziariamente è un'attività poco onerosa. Il primo dato di criticità è sicuramente questo: la quantità può non conciliarsi con la qualità. La formazione on the job di per sé funziona e funziona bene, ma teoricamente potrebbe essere un'attività automatica, un'attività sulla quale possiamo fare dei controlli a campione, anche se nella realtà non troviamo mai criticità. La formazione di base serve più a legare, a fidelizzare il lavoratore all'azienda, anche se vediamo che in alcune realtà del nostro Paese può essere estremamente interessante come passaggio propedeutico ad una fase di formazione più strutturata. La formazione professionale è quella che dovrà trovare maggiori sostegni da un punto di vista qualitativo e che ha fatto emergere alcune criticità, soprattutto nel momento in cui la formazione professionale si realizza presso imprese di produzione, invece che presso centri di formazione. In questi casi si corre il rischio di utilizzare la formazione come momento di supporto al lavoro, di introduzione al lavoro, come fosse una "on the job" lunga. Le parti sociali sono impegnate ad affrontare il problema per cercare di trovare una soluzione. La qualità della formazione si giocherà molto anche sulla omogeneizzazione del sistema, sul rafforzamento delle imprese dal punto di vista delle strutture di gestione e anche sulla risposta al quesito: chi può organizzare e gestire la formazione finanziata da Forma.Temp? società certificate, organismi formativi accreditati dalle regioni, oppure chiunque. Molti sono i temi di discussione in questo momento: certamente la riduzione della quantità delle azioni può far salire la qualità. Nelle attività finanziate dal Fondo sono già emerse iniziative di qualità: abbiamo monitorato azioni estremamente interessanti di inserimento al lavoro, attraverso percorsi in alternanza di formazione e lavoro; oppure di accompagnamento all'inserimento sociale e lavorativo di immigrati, che hanno seguito dapprima percorsi formativi di alfabetizzazione linguistica, poi iniziative di formazione professionale, quindi di formazione on the job e, infine, di perfezionamento delle competenze professionali e linguistiche una volta inseriti in una missione di lavoro temporaneo. Abbiamo avuto processi di accompagnamento nelle azioni di mobilità geografica, anche con risoluzione di problemi logistici, come la ricerca della casa, come il sostegno al nucleo familiare che si sposta, normalmente dal sud al nord. Abbiamo avuto percorsi estremamente interessanti di sostegno all'inserimento di disabili nel mondo del lavoro, attraverso processi di formazione individualizzata, personalizzata, con interventi on the job prolungati ed autorizzati in via

straordinaria, che hanno consentito a persone con handicap anche gravi di inserirsi nel mondo del lavoro. Questo fenomeno, recentemente ripreso e descritto dai mass media che lo hanno indicato come uno degli aspetti più rappresentativi del ruolo che il lavoro temporaneo può svolgere nell'inserimento al lavoro delle fasce deboli di lavoratori, oltre che uno dei pochi ed efficaci strumenti di politica attiva del lavoro. Sicuramente il lavoro temporaneo costituisce un punto di partenza per l'ingresso in maniera stabile nel mondo del lavoro.

Rispetto a questo punto, l'attuale intervento della riforma Biagi ha modificato o modificherà qualcosa? Costituirà un elemento di progressione o di frattura rispetto alle attuali attività?

La sensazione è che, al di là della riforma che vede le agenzie svolgere un ruolo molto più ampio rispetto a quello previsto dalla legge Treu, non sia ancora del tutto chiaro quali potranno essere realmente gli effetti e gli impatti positivi e negativi derivanti dall'ampliamento delle finalità delle agenzie di somministrazione. La mia sensazione è che con la riforma entrino in gioco forme di lavoro flessibile molto più competitive dal punto di vista economico rispetto a ciò che potranno rappresentare le attività di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ovvero ciò che sarà da domani in poi l'ex lavoro temporaneo. Sicuramente, sul piano strettamente economico, le possibilità di assumere con contratti a termine, o di utilizzare forme alternative di flessibilità del lavoro, sembrano risultare più vantaggiose rispetto a quanto potrà offrire il lavoro temporaneo. Ma questa difficoltà potrebbe divenire il fattore di successo del lavoro temporaneo di domani, se le agenzie sapranno investire nella formazione dei loro lavoratori e, di conseguenza, nella qualità del lavoro da offrire alle imprese utilizzatrici. Questo potrebbe essere il vero volano per l'innalzamento qualitativo della formazione. Se si agirà sulla qualità dell'offerta di lavoro, e quindi su una programmazione di formazione continua, permanente e ricorrente dei lavoratori legati alle società di lavoro temporaneo, si potrà anche agire sulla formazione come leva di marketing per l'affermazione del lavoro temporaneo, soprattutto laddove le imprese di lavoro temporaneo decideranno di orientare la loro offerta al sistema diffuso delle piccole e medie imprese, piuttosto che, come avviene oggi, al mondo delle grandi aziende.

Questo è un punto importantissimo, poiché il tessuto produttivo della provincia di Napoli, per esempio, è fatto per il 98% da piccole, ma direi piccolissime imprese, ossia microimprese con meno di 10 dipendenti. Per poter penetrare in maniera più completa nel sistema della piccola e piccolissima impresa, molto particolare nelle necessità e nei bisogni, il lavoro temporaneo in che modo si pone e con quali prospettive?

Io credo che si debba agire come hanno fatto negli anni passati le realtà dei servizi alle imprese, della consulenza, compresa la formazione, quando hanno cercato nel mondo della piccola e della microimpresa il loro mercato di riferimento, sviluppando capacità di cogliere i fabbisogni e le peculiarità organizzative, riuscendo a far prevalere le esigenze della domanda proveniente dalle pmi piuttosto che i vincoli determinati dai loro investimenti sul piano dell'offerta. Provenendo dal mondo della formazione, come chiunque si sia occupato di servizi alle imprese, mi sono reso conto come nel nostro Paese i servizi, compreso quello formativo, vengano posti sul mercato, aziende o utenti privati che siano, promuovendo prima di tutto ciò che si è capaci di produrre ed offrire, piuttosto che ciò che il mercato chiede. In questo quadro si richiederà alle imprese di somministrazione di lavoro temporaneo è una capacità di grande flessibilità di offerta e di grande adattamento, quasi di personalizzazione, rispetto alla domanda che viene dal mondo della piccola e media impresa. Non sarà facile: le agenzie di lavoro temporaneo si sono orientate da subito verso il mercato delle grandi imprese, alla ricerca di una stabilizzazione di rapporti e di grandi numeri su cui programmare le forniture di lavoro. L'orientamento alla pmi potrà consentire al lavoro temporaneo di entrare nel mondo del lavoro stagionale e, perché no, di sostituirsi gradualmente ai sistemi di fornitura di lavoro sotto forma di consulenza, come avviene oggi ampiamente nei settori tecnologicamente più avanzati. Se si riuscirà a far leva, come dicevo prima, sulla qualità professionale e sulla capacità di garantire professionalità e rapidità di risoluzione dei problemi e/o di soddisfazione dei fabbisogni, il mondo delle piccole e microimprese italiane aprirà le porte definitivamente al lavoro temporaneo.

Alcune piccole imprese esprimono riserve nell'utilizzo di lavoro a tempo relative al costo di questo servizio. Mi piacerebbe sapere anche il suo punto di vista su questo argomento, cioè: esiste, a suo giudizio, un elemento reale relativo al costo dei servizi forniti, ancora troppo elevato per le piccole e medie imprese, o si tratta di una percezione degli imprenditori, del tipo: l'imprenditore non riesce a valutare il valore intrinseco del servizio e quindi gli appare troppo elevato il costo.

Siamo di fronte all'annosa polemica sul prezzo costo del caffè consumato al bar: ciascuno di noi può munirsi di macchina per il caffè, della polvere, di zucchero, di un fornello, della tazzina, ecc., che possono consentire di pagare il caffè pochi centesimi di euro. Mi pare una soluzione decisamente scomoda e poco pratica. L'alternativa è quella usuale: recarsi in un bar che offre un "servizio", probabilmente più costoso di quello autarchico, ma certamente di qualità e, soprattutto, più praticabile: bere un caffè espresso

quando se ne ha voglia e dove ci si trova. Il costo del servizio offerto dalle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, con i ricarichi attestati oggi intorno al 22-24%, viene o meno ripagato dalla qualità del lavoro, dalla certezza del rendimento, e quindi dal ritorno che l'azienda ha dal punto di vista della produttività? Se in una pizzeria inserisco un cameriere temporaneo professionale, capace di far lavorare il tavolo 12 volte in una serata, invece che 8, che trova riscontri positivi nella soddisfazione della clientela e che, per di più, posso inserire quando ho bisogno di rafforzare l'organico ordinario, sono disposto a ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo, certamente onerosa, ma disponibile nei momenti di picco e con garanzie di professionalità? Credo che questa sia la vera chiave di lettura sul valore del lavoro temporaneo.

Insomma, torniamo al ragionamento sulla qualità...

Sì... parlando dei lavori destrutturati, qualche ricercatore, riferendosi a mansioni senza prospettive di carriera come sembrano essere, ad esempio, il lavoro nei punti di somministrazione Mc Donald, le definiva professionalità "bloccate". Dal mio punto di vista, in questi casi, non occorre investire più di tanto in formazione e, forse, non serve il lavoro temporaneo, conviene rivolgersi ad altre forme di lavoro flessibile. Ma se si cerca un cameriere professionale da inserire in un ristorante di alto livello, diciamo sul lungomare di Mergellina, forse occorre cercare la qualità del lavoro e la certezza di poter rafforzare l'organico qualora ne ricorrano le esigenze.

In prospettiva, secondo il ragionamento che andava svolgendo, esistono professionalità che sembrano attagliarsi meglio alle attività di fornitura del lavoro temporaneo e, quindi, sulle quali vale la pena agire prioritariamente con interventi formativi?

Io ritengo che erroneamente il lavoro temporaneo abbia dovuto privilegiare l'orientamento commerciale verso la grande impresa, dove si riteneva di poter realizzare commesse di lavoro importanti e durature nel tempo. Dal mio punto di vista invece le migliori opportunità di affermazione del lavoro temporaneo sono proprio nelle piccole e medie imprese, dove le competenze richieste ai lavoratori rientrano meno in logiche organizzative settorializzate, con mansioni parcellizzate e standardizzazione dei processi produttivi. La qualità della piccola impresa e della microimpresa nel nostro Paese, così come erano venuti a studiarla i ricercatori e gli studiosi giapponesi e americani negli anni settanta mentre noi ci orientavamo altrove e mitizzavamo i modelli della grande impresa, inseguendo vanamente l'Europa e gli Stati Uniti, è invece caratterizzata e determinata direttamente dalla qualità dei

lavoratori impegnati. Un'impresa con grandi capacità di adattamento ai mutamenti del mercato ed indiscutibili connotati di flessibilità organizzativa, non può fondare il proprio successo che sulla centralità del lavoro e sulla sua qualità. Per il futuro, che spero molto prossimo, ritengo che le imprese di fornitura saranno capaci di agire in termini di costante professionalizzazione e di manutenzione della professionalità possedute dai lavoratori iscritti presso le stesse agenzie, come risposta attiva propositiva alle esigenze poste di volta in volta dai loro clienti. Questa sarà la vera chiave di volta per il successo del lavoro temporaneo e per non correre il rischio di regredire nei fenomeni diffusi di lavoro sommerso.

Un'ultima cosa per chiudere. Io l'ho stimolata a ragionare, in particolare, su fenomeni che riguardano in particolare provincia di Napoli e la regione Campania. In realtà esiste anche un livello trasversale, che è quello dei distretti. Esistono, a suo avviso, delle evidenze di differenze territoriali di domanda o di offerta di lavoro temporaneo e, quindi, di qualificazione formativa in particolari micro-distretti? Infine mi farebbe piacere sapere se Lei ha altri punti di vista che ritiene utili per il nostro ragionamento più in generale.

Rispetto all'esistenza di distretti o aree di sviluppo particolarmente omogenee, non mi sembra che questo sia così chiaro, così evidente, così presente, perlomeno non nasce, per quello che riesco a vedere io, da fenomeni indotti dalla produzione e dall'economia locale. Può emergere invece un fenomeno di affermazione del lavoro temporaneo, laddove le agenzie di fornitura decidano di investire nella presenza operativa a livello territoriale. È certo che se in Sardegna non ci sono agenzie di lavoro temporaneo, non si fa fornitura e non si fa neanche formazione. La concentrazione delle agenzie è prevalentemente nel centro nord, con particolare riguardo all'area lombarda; lì c'è più offerta, quindi anche più competitività sulla qualità e sui prezzi della medesima offerta. Nel Mezzogiorno le imprese attive sono ancora poche; delle 75 imprese autorizzate dal Ministero del Lavoro, se ne contano una dozzina che operano in maniera continuativa nelle realtà meridionali ed insulari, con evidenti ripercussioni anche che sulla diversificazione dell'offerta e sulla sua qualità.

Quindi Lei ritiene che un innalzamento dell'offerta potrebbe stimolare effettivamente nuova domanda?

Credo di sì. Certamente il sistema di lavoro temporaneo è ancora poco conosciuto dal sistema impresa, soprattutto come dicevo prima, dal mondo delle piccole imprese. Permangono ampie aree di imprenditorialità che poco o nulla sanno sulle opportunità offerte dalla disciplina del mercato del lavoro ed in particolare delle vecchie forme di flessibilità del

lavoro, figuriamoci di quelle nuove introdotte dalla riforma Biagi. In questo quadro mi pare un errore strategico quello di aver voluto determinare il cambiamento di denominazione: si passa infatti dalla definizione di fornitura di lavoro temporaneo, o interinale che dir si voglia, che cominciava ad essere conosciuta e riconosciuta, al concetto nuovo, e forse non del tutto appropriato, di somministrazione di lavoro a tempo determinato. In ogni caso credo che il sistema continuerà ad utilizzare le vecchie terminologie e, se non sarò smentito dai fatti, ritroveremo le nuove agenzie di lavoro ancora caratterizzate dal riferimento al lavoro temporaneo o interinale. A distanza ormai di due anni e mezzo dalla mia presenza in Forma.Temp, posso affermare che l'esperienza del Fondo per la formazione dei lavoratori temporanei costituisce una novità assoluta nel panorama formativo italiano. Siamo riusciti a costruire un sistema procedurale ed organizzativo rispettoso ed adeguato al quadro di regole definite dalle parti sociali e validate dal Ministero del Lavoro, pur senza burocratizzare o rallentare i processi di valutazione dei progetti promossi dalle imprese. Inoltre ritengo di poter affermare che le risorse messe a disposizione di promotori vengono in larga misura destinate alle azioni formative vere e proprie, piuttosto che alla copertura dei costi o al sostegno dei promotori stessi. Infine, voglio sottolineare i primi dati prodotti dalle azioni di formazione professionale, che le parti sociali hanno voluto legare direttamente agli impatti occupazionali, determinando un obiettivo primario nel 50% di placement da produrre entro tre mesi dalla fine di ogni azione formativa. Riferendomi ai risultati del primo anno di attività a regime, il 2002, il risultato occupazionale prodotto supera il 69% del numero di allievi che hanno concluso positivamente i corsi di formazione professionale.

TERESA RUBINACCI
Dirigente Coordinatore dell'area Risorse Umane
Provincia di Napoli

Il testo dell'intervista affronta il tema della diffusione del lavoro atipico e del lavoro interinale all'interno della provincia di Napoli e del meridione in generale. Il primo contributo richiesto riguarda in generale il mercato del lavoro e l'attualità delle caratteristiche che tradizionalmente vengono ad esso attribuito sia dal lato della domanda che dal lato dell'offerta.

Occorre fare una precisazione, nel senso che le mie competenze sono senz'altro apprezzabili quando ci riferiamo all'approccio dell'ente che rappresento, ovvero della Provincia, rispetto alle risorse interne dello stesso ente.

È ovvio che in quest'ottica ho dovuto gestire transizioni molto rilevanti come quelle relative all'acquisizione delle competenze dei centri per l'impiego, ma è altrettanto ovvio che vi sono altre competenze in questa struttura che possono avere ufficialmente un polso macroeconomico forse migliore del mio.

Certamente l'ente che gestisco ha rappresentato un laboratorio interessante, visto che ha prodotto notevoli esperimenti sia in termini di introduzione di parametri organizzativi e di cultura del lavoro decisamente innovativi rispetto al passato, sia per l'adozione di strumenti innovativi e flessibili in primis nella nostra pianta organica, laddove è stato possibile.

Qual è stato il punto di partenza della sua analisi organizzativa nel momento che ha assunto la responsabilità gestionale del moderno collocamento?

Certamente sono partita dall'analisi dell'organizzazione preesistente, di cui ho esaminato problematiche e criticità nel momento in cui le competenze dei collocamenti sono passate alla Provincia. Ho ritenuto opportuno esaminare la forma di benchmarking territoriale, ed ho osservato la realtà emiliana, e bolognese in particolare, dove però il problema è totalmente diverso poiché si parte da un tasso di disoccupazione pari al 3%.

Quali risorse ha potuto schierare per il funzionamento dei centri per l'impiego?

Un altro aspetto interessante per spiegare l'attuale funzionamento dei centri per l'impiego, anche in rapporto al funzionamento del vecchio collocamento, è certamente il trasferimento del personale, precedentemente a carico del Ministero del Lavoro. In realtà, si è compreso che già nelle piante organiche del Ministero del Lavoro si poteva registrare una carenza di personale del 30% rispetto al fabbisogno in relazione al personale a carico del

collocamento di Bologna e al tasso di disoccupazione. Il rapporto dipendenti-disoccupati era un dato scoraggiante per noi. A questo si aggiunge che questo organico, già carente, avrebbe dovuto candidarsi a svolgere anche altri ruoli. I centri dell'impiego, infatti, avrebbero dovuto sommare alle competenze tradizionali anche altre funzioni precedentemente inesistenti.

La pianta organica, insomma, si mostrava già insufficiente per il mero incontro tra domanda ed offerta tipica del collocamento; a fronte dei nuovi compiti si mostrava del tutto inadeguata. E questa valutazione si sofferma soltanto sul lato quantitativo.

È soltanto un problema quantitativo di risorse umane?

Non soltanto. Innanzi tutto va detto che, personalmente, non ho avuto un euro in più per rinforzare gli organici che dovevano servire per le nuove funzioni precedentemente inesistenti.

A questo punto, il panorama idilliaco tracciato dal Ministero del Lavoro rispetto ai centri per l'impiego non trova corrispettivi nel trasferimento di risorse. Ma se la situazione che mi viene trasferita è già fatiscente di partenza, come fa a migliorare in presenza di un ampliamento delle competenze a parità di risorse impegnate?

A questa condizione, non c'è stata la possibilità di metabolizzare questa parte di riforma che ci attribuisce le competenze dei centri per l'impiego; riforma che sarebbe stata naturale se avessimo avuto le risorse per integrare la pianta organica, sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo.

Inoltre, anche i dipendenti, preparati a fare altro, devono avere il tempo per abituarsi alle nuove mansioni, ammesso che abbiano il substrato culturale per assimilarlo.

Quant'è importante l'aspetto qualitativo delle risorse umane per il buon funzionamento della rinnovata macchina organizzativa?

Ovviamente è importante. Fondamentale. Abbiamo rinnovato l'organico del personale di quasi 40% in tre anni approfittando delle normative e dei timori sui pensionamenti. Abbiamo puntato sulla qualità, perché un funzionario valido lavora più di quattro funzionari poco motivati. Abbiamo puntato sui corsi-concorsi gestiti all'esterno con parametri legati soltanto alla qualità. Su quelli interni alla Provincia abbiamo effettuato con soddisfazione la formazione specialistica, perché sotto il profilo generico erano già formati.

Tutto questo è avvenuto per la Provincia ma non è ancora avvenuto per i Centri per l'impiego.

In questo caso avrei avuto bisogno di almeno 150 soggetti analoghi con costi non sopportabili per l'ente, dato che la legge finanziaria ci ha tramortito, pur considerando il fatto

che la Provincia è un ente virtuoso, che non ha la possibilità di beneficiare della leva del pensionamento, poiché il personale è in media troppo giovane. Ecco che il nostro trend di crescita si è bloccato ed i centri per l'impiego ne hanno sofferto. Poi è ovvio che in alcune funzioni anche l'aspetto qualitativo è determinante.

È opportuno, in ogni caso, che negli enti locali passi anche il concetto culturale, secondo il quale, nella definizione delle piante organiche, il meccanismo di reclutamento è fondamentale. Bisogna fare la selezione in modo che la formazione successiva possa essere incentrata su tematiche specifiche. E bisogna razionalizzare anche le risorse di basso profilo.

Nel meccanismo selettivo sono comprese anche le risorse che vengono legate all'ente con forme di lavoro flessibili?

Sì, a partire dal 2000. Ci sono stati accordi sindacali e un accordo con l'ARAN, che ci ha consentito di rivolgerci anche al mercato del lavoro flessibile. I nuovi contratti, che possono stipularsi grazie alla riforma Biagi, potranno essere appannaggio della Provincia soltanto successivamente ad altri accordi con l'Aran.

Rispetto al lavoro flessibile, noi abbiamo scelto anche il lavoro interinale, perché il part time era già inserito nella nostra pianta organica sin dai primi anni '90, ma con scarsa utilizzazione perché chi optava per il part-time non poteva più tornare indietro. Poi la situazione è cambiata: è migliorata la flessibilità operativa, che ci consente di effettuare la conciliazione tempi di lavoro-tempi di vita. L'istituto, comunque, continua ad essere utilizzato poco, anche perché l'opzione part-time per un'occupazione pomeridiana migliore è rara, considerato il mercato del lavoro in cui ci troviamo.

Per quanto riguarda il lavoro interinale, abbiamo fatto diverse sperimentazioni nonostante una normativa contrattuale abbastanza ostica, che ne ha limitato il ricorso.

Il sindacato, l'ARAN, ha certamente limitato notevolmente la possibilità di ricorso al lavoro interinale, che deve essere temporaneo e specialistico e per categorie precostituite molto specifiche.

Con queste modalità si limita notevolmente la possibilità di ricorso, sapendo che le aziende che erogano interinale hanno notevoli difficoltà ad assicurare personale adeguato e con un minimo di specialità. La normativa impone, inoltre, a questi soggetti di essere iscritti in un albo presso il Ministero del Lavoro.

Noi abbiamo effettuato una gara tra tutte le iscritte e scelto l'azienda con un prezzo più conveniente.

Poi, però, arriva il problema della specializzazione, come accade per gli impiantisti ad esempio. Il personale proposto viene vagliato da una commissione interna, che spesso, però, deve riscontrare una scarsa adeguatezza ed una scarsa aderenza rispetto ai parametri imposti.

Possiamo tracciare delle responsabilità a carico delle agenzie di lavoro interinale su questo fronte?

Certamente bisogna sottolineare la difficoltà di operare in un mercato come quello napoletano, dove in realtà non esiste un mercato delle specialità e di elevate competenze. Questo rappresenta un problema enorme, perché soltanto l'utilizzo di persone specializzate e fortemente competenti potrebbe rappresentare un utilissimo strumento per la definizione di posizioni in pianta organica. Io abbattere costi e tempi, anche di selezione, risparmio in contenziosi e guadagno in flessibilità anche operativa sull'orario di lavoro.

Attualmente quanto si assomigliano le utenze di agenzie interinali dal lato dell'offerta e dei centri per l'impiego?

Io credo che sostanzialmente pochi conoscano l'utilità e la potenzialità di entrambi, ma la differenza sta nel fatto che i centri per l'impiego sono uno strumento di politica occupazionale, come almeno parzialmente è giusto che sia.

Certamente si può aggiungere che per risolvere il problema del lavoro a Napoli e zone limitrofe questa gestione dovrebbe essere scremata, con la selezione, tra migliaia di disoccupati, di persone che effettivamente hanno la possibilità di lavorare. Fare l'intervista a persone di sessant'anni non ha senso.

A questo punto si tratterebbe di effettuare altre valutazioni sulle agenzie di lavoro interinale per capire l'efficacia della loro azione, nonché la loro penetrazione sul mercato.

Appare evidente che anche gli organigrammi delle agenzie di lavoro interinale sono inadeguati allo scopo che dovrebbero attendere, con personale scarsamente preparato e che magari ha competenze di natura commerciale. Questo, però, non vuol dire che sia personale adeguato a gestire un'emergenza occupazionale come la nostra, in cui per effettuare il match tra domanda e offerta bisogna andare a stanare le competenze, quelle poche che ci sono.

Il personale attualmente dedicato a gestire queste filiali è scelto con le logiche della multinazionale, che affida in franchising le sue risorse, per ottenere il maggior grado di diffusione possibile.

Ma qui stiamo parlando di risorse umane in un contesto depresso, non di abbigliamento.

Ci siamo trovati a gestire selezioni di personale, in cui i funzionari della Provincia hanno dovuto guidare i responsabili delle agenzie poco preparati a condurre le selezioni stesse.

Sono le stesse agenzie che rischiano di essere la causa delle vischiosità che ne limitano lo sviluppo.

Qual è il suo giudizio di sintesi della riforma Biagi?

È certamente un giudizio composito. Si tratta di un provvedimento normativo che apparentemente sembra innovativo sotto il profilo di una rottura dello status quo del mercato del lavoro. Il rischio enorme è che la regolamentazione successiva, prevista dalla riforma, stravolga totalmente il dettato della norma.

In realtà, la valutazione che si dovrebbe effettuare è sulla esigenza di flessibilità del mercato del lavoro: sappiamo tutti che strumenti di flessibilità sono stati già inseriti da tempo sul lato dell'offerta e non vengono sfruttati, per cui mi chiedo se renderli ancora più massicci senza essere intervenuti su nient'altro possa effettivamente dare dei benefici.

Abbiamo già visto che in un mercato del lavoro come il nostro non manca la flessibilità, ma la capacità di fare le cose e di dare una formazione effettiva, tanto che coloro che le sanno fare impiegano pochissimo tempo a guadagnare, magari al nero.

C'è allora da chiedersi se c'è la reale volontà di risolvere un problema che ha radici antiche, ma verso il quale si adottano ricette inadeguate e mai nuove, mai selettive, incapaci di sottrarre ai potentati le leve che hanno sempre sfruttato.

ALFONSO RUFFO
Direttore
“IL DENARO”

Il tema che affronteremo è rappresentato dall'adozione e dal ricorso a forme di lavoro atipico all'interno dell'area geografica meridionale e napoletana in particolare, con specifici affondi sul tema del lavoro interinale. Prima di tutto è importante delineare il mercato del lavoro meridionale e le sue caratteristiche peculiari, sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta. Questo quadro è ancora attuale, oppure è datato? E le nuove tipologie di lavoro atipico possono fare immaginare un cambiamento in questo panorama?

Lo scenario è abbastanza chiaro: c'è molta gente che non sa far nulla. Il lavoro sommerso è necessario per non morire e la maggior parte degli imprenditori si nasconde per necessità, non per vocazione.

Come incide la riforma Biagi su questo scenario?

La riforma Biagi incide pochissimo su queste realtà. Probabilmente quasi nulla. Si tratta di una capacità di impatto molto più emotiva che altro, e comunque gli effettivi vantaggi saranno compresi soltanto nel tempo. Anzi, probabilmente, quando si andrà ad aprire questo pacco ci si renderà conto che i vantaggi per le imprese sono molto minori di quanto promesso. Quello che effettivamente serve non c'è. Non si risolve in questo modo il problema della produttività sulla quale siamo perdenti.

Da queste riflessioni sembra che il problema principale sia rappresentato dalle competenze. Il lavoro atipico può essere visto come una palestra, soprattutto in virtù delle sue finalità formative?

Potrebbe, ma la mia esperienza è fallimentare. Ogni volta che ho chiamato un lavoratore interinale, aveva un curriculum straordinario ma non aveva assolutamente le competenze che se ne potevano desumere.

Infatti adesso la domanda principale che mi sento di fare è “che cosa sai fare?” al posto della lettura del pezzo di carta che non serve a niente. Poi vado a verificare sul campo. La situazione in cui ci inseriamo è davvero critica. Non è un luogo comune.

La maggior parte delle persone che cercano lavoro non è preparata né dal punto di vista psicologico né da quello formativo. Non esiste la cultura dell'orientamento al risultato e sotto questo profilo sono colpevoli tutti gli attori della formazione, dalla scuola

all'università. Se le cose stanno così, non sarà la flessibilità oppure la formazione derivante dalla flessibilità a risolvere il problema che, invece, è di carattere culturale. I benefici della riforma e dell'atipicità in genere sono tutti da verificare.

Questo giudizio permane anche se ci si basa su un'altra finalità del lavoro interinale, quello dell'intermediazione? L'opportunità che altri selezionino il candidato può essere un vantaggio per l'imprenditore?

La mia esperienza è diversa. Ogni volta che ho assunto un lavoratore interinale me ne sono pentito. Preferisco affidarmi ai giovani che riusciamo a formare noi, con grandissimi costi e la certezza che poi andranno a lavorare presso i centri di produzione più grandi. Per questa formazione sul campo dovremmo essere pagati.

Sulla base della sua esperienza, esistono figure professionali più adatte ad essere contrattualizzate tramite il lavoro interinale e l'atipico in genere?

Probabilmente soggetti in possesso di competenze medie. Ma le competenze che provengono dall'interno si sono sempre rivelate migliori di quelle esterne. Questo deriva dal fatto che una delle competenze necessarie per collocarsi sul mercato del lavoro è la lettura delle caratteristiche aziendali a cui uniformarsi.

Un ottimo lavoratore di un grande giornale potrebbe rivelarsi inadeguato a lavorare per un piccolo quotidiano come "il Denaro" se non ha la capacità di reinventarsi e interpretare il lavoro. Bisogna saper leggere le regole dell'azienda e uniformarsi allo stile aziendale.

Questo convincimento è confermato dall'esperienza fatta, per esempio, con i venditori esterni di spazi pubblicitari: per quanto preparati, non possono mai eguagliare la capacità interna di comprendere e vendere il prodotto.

Ultimo tentativo: l'adozione di forme di lavoro interinale o comunque atipico genera vantaggi sotto forma di costo del lavoro?

Non lo credo affatto. Il costo del lavoro in Italia risponde a logiche bizzarre e niente affatto centrate sulla meritocrazia. Si dovrebbe poter pagare il doppio chi vale e la metà chi non vale. Ma le piccole imprese che volessero adottare questo criterio dovrebbero farlo al di fuori delle regole del gioco, ovvero nell'irregolarità. In questo modo si penalizzano tutti. Il fatto di non poter andare al di sotto del minimo contrattuale anche se il lavoratore vale poco e di doverlo mantenere nel posto anche se non ha voglia di lavorare, frena le possibilità di assunzione.

Il licenziamento per incapacità nelle piccole aziende è un fatto dolorosissimo.

Questo significa che i vantaggi dell'emersione con le nuove forme di flessibilità sono nettamente inferiori agli storici vantaggi che si ottengono con l'adozione del lavoro nero?

Se il sistema è quello attuale allora è così. L'apprendistato e gli stage saranno esclusivamente di facciata, con collocazioni assolutamente marginali all'interno del processo produttivo, anche a causa della cultura di approccio, in cui non c'è alcuno spirito di sacrificio.

In realtà, se questi strumenti servissero davvero, sarebbero applicati e lo sarebbero da tempo.

Deve desumersi che non si pone neanche un problema di tempi di metabolizzazione, di apprendimento ed applicazione graduale degli strumenti che forniscono flessibilità?

Non mi sembra che per il credito d'imposta sia stato necessario un tempo per metabolizzare.

L'imprenditore napoletano non è fesso: se individua un vantaggio, lo sfrutta subito. Se non c'è questo vantaggio si rifugia nel ricorso al sommerso, che è l'unico modo di acquisire competitività. Se ci fossero le gabbie salariali anche per i cinesi . . . ma non è così.

Non ci sono altre possibilità di assorbire i gap di produttività: non c'è possibilità, per esempio, di diversificazioni fiscali che sono vietate dall'Unione Europea.

L'unica flessibilità che potrebbe interessare l'azienda è quella in uscita, verso chi non rende o rema contro. L'imprenditore non ha alcun vantaggio ad allontanare i collaboratori capaci. Il ricorso al sommerso è una forma di flessibilità mascherata. E lo stesso destino avranno forme nuove come i Co.Co.Pro, considerata la difficoltà a definire e gestire un progetto secondo i dettati normativi.

Queste difficoltà dovrebbero essere comprese anche dal sindacato, che mediamente tende a proteggere i cattivi lavoratori. Più i lavoratori sono bravi, più si difendono da soli. I lavativi, invece, cercano protezione e la trovano. I sindacati devono necessariamente reinventarsi per avere un ruolo apprezzabile e recuperare un rapporto fruttuoso con gli imprenditori. Anche se il problema, ovviamente, non è il sindacato in quanto tale ma la mentalità di alcuni sindacalisti, quella mentalità che antepone tutti i diritti a qualunque obbligo. È questo ciò che non funziona.

Si può desumere un ruolo per il ceto politico locale?

Il ceto politico ha poco spazio perché quando la crisi morde e la competizione si fa serrata le aziende hanno difficoltà a imbarcare personale scadente solo per fare un favore a qualcuno che potrebbe ricambiarlo. Tramontato il modello della grande azienda industriale, dove è più semplice procedere ad assunzioni sponsorizzate, resta un tessuto di piccole e piccolissime imprese alla ricerca di qualità per sopravvivere.

Quelle poche volte che un imprenditore decide di cedere alla pressione del politico, lo fa a tempo determinato, salvaguardando in seguito la posizione di chi dimostra di meritare sulla base dei risultati conseguiti. È duro da accettare, ma dobbiamo abituarci a dar conto delle nostre azioni.

L'Italia, invece, è un paese che ha scambiato da tempo libertà contro garanzie. Non si vuole essere liberi ma garantiti, e quando si va controcorrente c'è la ribellione.

Sembra chiaro che il problema è di natura culturale. Una riforma di ampio respiro come quella sul lavoro flessibile può portare a disinnescare paradigmi culturali consolidati?

No, il risultato sarà di piegare i nuovi strumenti alle vecchie esigenze, che non cambiano. Ho l'impressione che attraverseremo una tipica fase gattopardesca dove fingeremo che tutto sia mutato senza che nulla muti. Le nuove figure genereranno conflittualità, rigetto e nuovo ricorso al lavoro sommerso.

.Se ne può concludere che si tratti di una riforma adatta ad un altro mercato del lavoro con caratteristiche diverse dal nostro?

Il problema è che il diritto dovrebbe normare l'abitudine, mentre qui le cose vanno diversamente. C'è un tentativo illuministico, destinato a fallire, con le leggi che dovrebbero suggerire i comportamenti. Ma questo non accade. Quando molti imprenditori decidono di non rispettare le regole bisogna chiedersi se si sia di fronte a una banda di masnadieri o se, piuttosto, non siano sbagliate le leggi. Il peso della funzione amministrativa all'interno delle imprese, poi, è sempre crescente e va a deprimere le capacità gestionali.

Leggi cattive e numerose tolgono sprint all'impresa trasferendo la competizione sulla capacità di adattarsi alle norme piuttosto che sulla capacità di realizzare output di valore. Per questo perdiamo posizioni sulla scena mondiale dove siamo costretti, tra l'altro, a misurarci con modelli di produzione in cui siamo perdenti. Noi abbiamo ventimila cinesi che lavorano alle porte di Napoli senza alcuna regola. O li controlliamo e arginiamo il tipo di economia che ne deriva, oppure diamo anche agli altri la possibilità di competere. Può il lavoro interinale aiutare l'imprenditore del tessile a competere con i cinesi che lavorano nel

sottoscala? Tra l'altro questi ultimi stanno imparando il mestiere e stanno anche colmando il gap di competenze nei nostri confronti.

Soluzioni prospettabili?

In questo quadro non è neanche pensabile di risolvere il problema affidandosi esclusivamente alle politiche di internazionalizzazione, appannaggio di pochi. E la massa che fa? Protesta per strada e viene mantenuta con politiche assistenziali mascherate. Allora la soluzione è mettere in condizione adeguate chi vuole competere, alleggerendolo di tutti i pesi che deve sopportare. Se poi c'è un problema sociale, lo si deve risolvere come si risolvono i problemi sociali, in maniera esplicita e non nascosta come in quelle situazioni che portano alla nascita e al mantenimento di lavoratori socialmente utili. Questo è insopportabile.

Questo scenario sembra bloccato, anche perché tutti sembrano trovare una soluzione di comodo, anche se di breve periodo.

Certamente, e così nascono i disoccupati di professione. Circostanza dovuta al fatto che il motore dello sviluppo di questa città è fermo. La grande industria non c'è più. Non ci sono più le banche. Si opera in un'economia di sopravvivenza, dove ciascuno si muove come può e in cui non si percepisce nessuna forza in grado di generare un punto di coesione.

Gli unici a beneficiare di un'economia terzariizzata a forte influenza pubblica sono i consulenti che riescono a entrare nelle grazie del "principe" di turno.

La benevolenza di chi detiene il potere è l'unica ancora di salvezza in un'economia di sottosviluppo. In questo modo si giustifica anche l'assenza di dibattito in città e il conseguente pensiero unico. Conta soltanto chi detiene i cordoni della borsa e decide a chi dare e chi togliere, creando un consenso slegato dai risultati. Ma questa è economia finta e non produce ricchezza.

Gli unici settori che si sottraggono alla crisi generale sono in Campania quelli in cui la politica spende, ossia le filiere dell'innovazione tecnologica e dei trasporti.

Il giorno in cui verrà chiuso il rubinetto dell'intervento pubblico, cominceranno i problemi anche per le imprese di questo tipo. Si giustifica, allora, la tendenza attuale alla massimizzazione dei profitti.

In questo scenario la legge Biagi è vissuta come un pannicello caldo. Per poter apprezzare la riforma bisognerebbe vivere in un contesto diverso. In quello campano e meridionale in genere, fatte le debite eccezioni, che restano tali e dunque incapaci di fare sistema, non credo si verificheranno risultati apprezzabili.

LORENZO ZOPPOLI
Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Napoli "Federico II"

Il tema dell'intervista è rappresentato dall'adozione e ricorso di forme di lavoro atipico all'interno dell'area geografica meridionale e napoletana in particolare, con specifici affondi sul tema del lavoro interinale. Nel caso specifico il primo tema che ci interessa porre è proprio quello della sensibilità del potere legislativo nei confronti del tema del lavoro e della flessibilità.

L'argomento va affrontato con cautela e in modo articolato. Senz'altro c'è sensibilità legislativa sul tema del lavoro e della flessibilità: forse anche troppa, visto che negli ultimi annisi approvano in continuazione leggi aventi ad oggetto modalità di uso flessibile del lavoro. Certa produzione normativa è però frutto anche del nuovo sistema politico-istituzionale. Infatti, con il sistema maggioritario, tutto va più veloce ed anche la modifica delle regole è molto più rapida e suscettibile di divenire molto copiosa, non solo tramite le fonti regolative di rango legislativo. Ciò vuol dire che si producono più leggi, ma anche anche più circolari e regolamenti, pur in presenza di fenomeni di deregulation.

In questo contesto sembrano essere sacrificati proprio gli utenti finali della norma, sacrificati sull'altare degli equilibri tra i soggetti che producono una massa enorme di regole.

La successione delle riforme come ha cambiato lo scenario dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro?

Ovviamente bisognerebbe intendersi sugli istituti di cui si tratta e sul periodo affrontato. Dalla metà degli anni ottanta il diritto del lavoro sta subendo una serie di trasformazioni all'insegna della flessibilità, delle privatizzazioni, dei superamenti dello stato centralistico. La rivoluzione della disciplina e delle tecniche è totale, così come è totale anche il livello di intervento dei differenti soggetti. La trasformazione ha cambiato freneticamente gli scenari formali senza dare il tempo perché questi si trasformino in opzioni viventi, operative. Nel mercato del lavoro abbiamo superato lo scenario notarile del collocamento pubblico e monopolistico. Abbiamo superato anche la fase degli Ormel, dove il ruolo delle regioni era marginale e puramente teorico. Siamo arrivati, anche per effetto degli impulsi di natura comunitaria - come la famosa sentenza della Corte di Giustizia europea del 1997 sul caso job center, coeva alla riforma Treu, che ha introdotto il lavoro interinale nonché il collocamento ad opera dei privati - ad una trasformazione significativa, coerentemente con

quanto chiedevano gli utenti (specie le imprese, per la verità), i quali non potevano tollerare né una situazione di monopolio né i tempi biblici del settore pubblico.

Dunque si è data una grande spallata alla concezione pubblicistica ed accentratrice, che, in ogni caso, era assolutamente teorica e non operativa. Dopo la spallata, la ricostruzione è stata molto incerta e l'apertura ai privati, che avrebbero dovuto sostituire il monopolio pubblico, è stata molto lenta. La pars costruens, già molto faticosa, è stata ulteriormente complicata dalla riforma costituzionale del 2001, che ha riconosciuto enormi competenze alle Regioni. Da quel momento ogni Regione, seppure in genere con grande prudenza, ha seguito il suo percorso, agevolato o complicato dalle caratteristiche strutturali dei sistemi economici e dei mercati del lavoro locali.

Su questo scenario si inserisce la legge 30 del 2002, seguita dal d.lgs. 276 del 2003, comunemente ed impropriamente chiamata "riforma Biagi". Tale riforma in realtà si disinteressa abbastanza del momento costruttivo dei nuovi servizi pubblici per l'impiego, tanto da un punto di vista di contenuto che dal punto di vista della spinta o aiuto alle regioni con maggiori difficoltà. Molte competenze di "regia" delle politiche vengono affidate ad altri soggetti ancora, come Itallavoro. In fin dei conti, su questo punto, la legge 30, eliminando una serie di vincoli e gradualità, contiene soprattutto una grande apertura verso i privati, e fa presagire un mercato del lavoro che può funzionare soprattutto grazie all'azione dei privati. La fiducia mi pare però eccessiva, perché ciò può accadere dove ci sono scambi di qualità, ma dove il mercato è asfittico il ruolo dei privati non sembra determinante. In sostanza il mercato del lavoro, specie meridionale, non sembra destinato a funzionare meglio per il semplice intervento dei privati.

Altro aspetto è quello che la legge Treu chiamava SIL, Sistema Informativo Lavoro, e che adesso la legge 30 chiama "Borsa lavoro", una banca dati aggiornata continuamente che dovrebbe legare tutto il paese e l'Italia al sistema europeo in modo che qualsiasi operatore sia in grado di conoscere lo stato dei mercati del lavoro in Europa.

In questo senso qualche buona idea c'è stata, come l'affidamento di gran parte del servizio ad Itallavoro, molto impegnata su un progetto che registra sicuri passi in avanti.

È stato citato un aspetto territoriale. Ha senso andare a differenziare la situazione da un punto di vista territoriale, considerate anche le peculiarità del nostro territorio come ad esempio la diffusione del lavoro irregolare?

La legge sull'emersione è stata notoriamente un grande "flop", come si desume dai dati. Oltre tutto, nella versione più recente, più che fare emergere il lavoro nero, tendeva a far

emergere il reddito relativo al lavoro nero. Le finalità dell'intervento diventano così essenzialmente di natura fiscale-contributiva, con scarsa attenzione alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro. Cionostante mai come in questi anni la riconduzione del lavoro irregolare al lavoro flessibile è stato un artificio retorico molto abusato, utilizzato per giustificare le tendenze flessibilizzanti. In realtà non ci sono grandi evidenze empiriche che suffragano questa tesi, specie in un sistema economico come quello meridionale, dove pullulano le micro-imprese alle quali i contratti collettivi non si applicano e minori sono i vincoli legislativi riguardanti i rapporti di lavoro.

La flessibilità introdotta di recente è poi, come prima si diceva, molto complessa, postula l'interpretazione di norme e l'applicazione di procedure, che, alla fin fine, non sono alla portata di chi si trova in condizioni di irregolarità, in quanto necessitano di mediazioni professionali, di consulenze che scoraggiano il piccolo imprenditore individuale.

Ci troviamo pertanto con una flessibilizzazione, avvenuta con grandi costi sociali, che richiede molta fatica applicativa perché il quadro normativo è troppo complesso (l'Istat ha di recente rilevato 48 varianti di contratti di lavoro "atipici"). Ci sono molti margini di incertezza e farraginosità che rendono difficili conoscenza e serena applicazione delle norme. In particolare farle applicare alle imprese piccole, che sono quelle che più fanno ricorso al lavoro irregolare, è assai problematico.

Fare emergere il sommerso richiede invece normative semplici e/o tarate sui contesti specifici in cui opera chi le deve applicare. Il contesto dev'essere "micro" e non "macro", come si sta facendo adesso con quelli che chiamano "avvisi", in cui si mettono a regime meccanismi di emersione di settori specifici in contesti territoriali specifici.

Deve riconoscersi però che la legge 30 e il d.lgs. 276 fanno spesso riferimento alla contrattazione collettiva territoriale. La contrattazione collettiva a questo livello potrebbe produrre norme più duttili ed adeguate ai diversi problemi, certo facendo meglio di quella nazionale, troppo astratta.

Non si può tacere, comunque, che, a fronte di questo passaggio di decentramento, il legislatore recente inserisce una serie di elementi di accentramento di difficile comprensione. In realtà, le concessioni che la legge fa al decentramento si realizzano in uno scenario di grande centralizzazione e comunque con una considerazione del sindacato molto annacquata sotto il profilo politico. Forse è proprio questo il disegno in cui si fa posto ad una contrattazione collettiva territoriale, che non è ben vista dagli attuali sindacati - che tendono

ovviamente a conservare il loro ruolo politico a livello centrale soprattutto quando appare messo in discussione.

Insomma sul difficile tema della territorializzazione delle politiche del lavoro siamo ben lontani dall'aver imboccato un percorso chiaro con la necessaria coesione socio-politico.

Abbiamo la possibilità di tratteggiare altre finalità attribuibili alla riforma Biagi che esulino dalla flessibilità? Si parla a ragion veduta di finalità di intermediazione e di formazione?

Sull'intermediazione si può senz'altro concordare, come già detto, a proposito dell'intervento dei privati sul monopolio pubblico del collocamento. Sulle finalità formative ho parecchie perplessità.

La riforma agisce sull'apprendistato, dove frammenta e fissa tre situazioni differenti e rimanda alla normativa regionale, che tarda ad arrivare. Al momento non c'è nulla né come progettualità né come risorsa economica da destinare. Per il momento ha legiferato soltanto la Provincia di Bolzano.

Poi c'è il contratto di inserimento che dovrebbe avere finalità formative grazie ad un fatidico "progetto di inserimento", che però non è ancora regolato in modo incisivo e stabile. C'è stato un primo accordo interconfederale, che impone, in maniera abbastanza grottesca, almeno sedici ore di formazione, quando la legislazione sulla sicurezza del lavoro impone all'azienda di farne almeno venti solo per la sicurezza....

Ma la flessibilità era una vera e propria priorità per il mercato del lavoro? Altri interlocutori sostengono che le principali vischiosità fossero riscontrabili sotto il profilo della povertà dell'offerta di lavoro.

Eppure ogni volta che ho utilizzato le indagini Unioncamere ho sempre desunto che la povertà stesse dal lato della domanda di lavoro, piuttosto che da quello dell'offerta.

E allora che si può fare con una legge che disciplina i rapporti di lavoro per elevare il livello di incontro tra domanda ed offerta di lavoro?

Ogni legge va valutata per se stessa. La legislazione del 2002-2003, nei suoi aspetti di maggiore interesse, ha cercato un assestamento flessibilizzante di buona parte della normativa sui rapporti atipici e, soprattutto, ha cercato di porre rimedio a due problemi.

Innanzitutto i Co.Co.Co, vera e propria via di fuga dal lavoro subordinato, per motivazioni sia di regole che di costo, visto che si pagava una contribuzione previdenziale più bassa.

Ovviamente questo strumento era invisibile a molte parti politiche e sindacali, ma soprattutto agli enti previdenziali. Si doveva porre rimedio senza penalizzare eccessivamente le imprese.

Allora si è introdotto il lavoro a progetto, molto più cervellotico delle Co.Co.Co., con cui la definizione del progetto dovrebbe mettere al riparo da incertezze. In realtà i progetti sono assolutamente invisibili alle imprese e poi sono sempre a termine. Da essi sembrano derivare notevoli vincoli, che spingono le imprese ad "insabbiarsi".

L'altro punto affrontato dalla riforma era il famoso articolo 18 dell' Statuto dei lavoratori, norma che non riguarda le piccole imprese e neanche l'emersione. Il tema però era molto caro all'ex presidente di Confindustria. Io credo, per vero, che "la questione dell'articolo 18" sia in gran parte un luogo comune, che aleggia soprattutto nelle comunità sovranazionali, dove si prendono le decisioni di investimento. Sarebbe meglio andare a fondo e cercare di quantificare con ricerche serie l'incidenza di una norma del genere sull'occupazione. A me pare che il quadro normativo non ponga grandi vincoli alle assunzioni e consenta abbastanza agevolmente i necessari licenziamenti.

Comunque l'art.18 è rimasto immutato. A fronte di questa sconfitta si sono però ampliate tutte le occasioni per assumere a termine, in modo da "scapolare" l'articolo 18. Anche a costo di introdurre minuziosissime discipline nelle quali ancora non può dirsi se l'impresa si muoverà a suo agio, soddisfacendo davvero le moderne e legittime esigenze di organizzazioni snelle e duttili.

L'aberrazione è costituita dalla dettagliatissima regolazione legislativa del lavoro intermittente, con indennità o senza. Sarebbe stato assai meglio rinviare tutto ciò alla contrattazione. Ma proprio questo la nuova legge non fa: rafforzare una contrattazione collettiva in grado di mediare esigenze di flessibilità ed esigenze di tutela del lavoro (la c.d. flexicurity).

È possibile che il livello del contenzioso giudiziario cresca?

È possibile. Mi sembra che l'immaginario collettivo, giustamente, sia in attesa di questa conseguenza, con grande vantaggio per i miei amici avvocati. La legge per la verità cerca di mettere un po' le mani avanti, tracciando strade che dovrebbero limitare i ricorsi al giudice. Si tratta della "certificazione", con cui le parti possono "formalizzare" la scelta del contratto e, contemporaneamente, regolarizzare le eventuali situazioni pregresse davanti ad un ente bilaterale anche tramite rinunce ai diritti acquisiti. Dovrebbe funzionare da deterrente. Ma in realtà la certificazione stessa è impugnabile. Probabilmente si replicherà quanto

accaduto per la riforma dei contratti a termine (d.lgs. 368/01), in cui, nonostante la norma esprimesse notevoli aperture di flessibilità, poi gli operatori sono in gran parte rimasti sulle tipologie a cui erano abituati.

In sostanza, è plausibile che si attenda la formazione di una copiosa giurisprudenza, ma se nessuno comincia a utilizzare le forme più discutibili della nuova flessibilità, l'attesa sarà (per fortuna) vana.

Ma perché si pone una regola all'insegna della complessità quando il sistema chiede semplificazione?

Va detto che la complessità della norma deriva da vari aspetti; innanzitutto non abbiamo la cultura del legame della norma con la realtà sottostante, neanche sotto il profilo dell'indagine scientifica (l'analisi economica del diritto è ancora assai poco diffusa in Italia, sia tra i giuristi sia tra gli economisti).

Inoltre, le norme sono frutto di un'attività di compromesso in cui ognuno vuole la sua parte; se i conflitti che non si dipanano più in sede di concertazione, si riflettono nella produzione della norma, spesso complicandone la formulazione o l'applicazione.

Questo fenomeno si è accentuato soprattutto per il graduale smarrimento della fiducia nel sistema politico, con la rottura dei meccanismi procedurali che favoriscono comprensione e coesione tra le parti sociali. A questo punto le regole devono andare a disciplinare tutto, in luogo della concertazione che non c'è più: e il quadro normativo anziché semplificarsi, si complica.