

ALLEGATO B - Le interviste agli opinion leader in versione integrale

INTERVISTA A FRANCESCO GIACOMELLI

NIDIL- CGIL PROVINCIA DI PISTOIA

Cosa si intende per lavoro atipico?

Prima di rispondere alle sue domande, penso che sia importante riflettere su cosa si intende per "lavoro atipico". L'area del lavoro atipico è infatti estremamente diffusa e comprende diverse tipologie di lavoro: le collaborazioni coordinate e continuative, le collaborazioni occasionali, le partite IVA, le associazioni in partecipazione. Non sono invece d'accordo con chi inserisce nell'area dell'atipico i lavoratori a tempo determinato; i part time; gli interinali; i contratti di formazione lavoro e l'apprendistato.

A questi lavoratori, infatti, vengono applicati dei contratti che fanno riferimento ad un contratto collettivo nazionale. E' vero che sono più deboli rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, però hanno un quadro di riferimento legislativo ben preciso. Questo significa che, per la durata del loro rapporto di lavoro, i giorni di ferie sono stabiliti, i periodi di malattia sono coperti, e il TFR viene accantonato per il periodo di riferimento. Per questo motivo io contesto la definizione di lavoratori atipici data da IRES, perché è troppo ampia. Dal mio personale punto di vista il lavoro atipico è quello parasubordinato, perché non esiste un quadro di riferimento contrattuale nazionale.

In sostanza, quindi, la linea di confine fra lavoro precario e lavoro atipico è data dalla mancanza di riferimenti legislativi.

Quanti e quali sono i dati disponibili sul fenomeno? Qual è il loro livello di attendibilità?

Secondo il mio personale punto di vista, i dati relativi al lavoro atipico sono del tutto strampalati. Se, per esempio, voglio sapere quanti sono i collaboratori in provincia di Pistoia, devo andare all'INPS e chiedere quanti sono gli iscritti alla gestione del 13%. Il numero delle posizioni aperte – supponiamo 1.000 – non corrisponde però al numero effettivo di soggetti con contratto di collaborazione. Ad esempio, possiamo stimare che

siano 700, perché una stessa persona può avere più contratti di collaborazione (con diversi committenti) e quindi tante posizioni aperte.

Qual è, dal suo punto di vista, la situazione del lavoro atipico a Pistoia?

Come ho detto prima, i dati che esistono non sono attendibili. Questo significa che, almeno per il momento, se vogliamo ragionare sul fenomeno dobbiamo andare per intuizioni. Semplicemente guardandoci intorno, ad esempio, si può rilevare che nell'universo mondo del giornalismo, nove su dieci sono collaborazioni; i ragazzini che vendono i giornali al semaforo la mattina, sono collaboratori; chi porta la pizza a casa; nel mondo dello spettacolo. Tante ragazzine che lavorano nei negozi del centro – qui come altrove – se fino a sette/otto anni fa avevano un rapporto di lavoro subordinato, adesso hanno un rapporto di associazione in partecipazione.

E' un fenomeno in continua crescita, ma diventa sempre più difficile monitorarlo e controllarlo, perché non esistono fonti informative attendibili.

Quali sono i servizi che NIDIL eroga ai lavoratori atipici?

Il sindacato ha una funzione di rappresentanza politica ed eroga una serie di servizi. I servizi erogati ai lavoratori atipici riguardano in primo luogo la consulenza fiscale, importante soprattutto per quei collaboratori che hanno una pluricommitenza. I servizi erogati riguardano anche la parte vertenziale che si occupa, ovviamente, di vertenze individuali. Infine vi sono una serie di servizi informativi, rivolti soprattutto ai giovani con l'obiettivo di tenerli aggiornati sulle opportunità di lavoro offerte dal territorio.

Qual è, secondo lei, la logica che sta dietro i rapporti di collaborazione?

La collaborazione può avere una sua logica, nel senso che può essere un'opportunità. Nel momento in cui io ho un'alta professionalità da spendere e quindi la possibilità di trattare alla pari con il committente, è ovvio che la collaborazione è un'opportunità. Lavoro per raggiungere un obiettivo e quello che conta è l'obiettivo. Come realizzare il progetto, lo decide il collaboratore: con quali tempi lavorare, dove lavorare. Non ci sono vincoli di subordinazione. E questo ti dà la possibilità di scegliere i committenti. Questo è il concetto

ma, a mio avviso, nel 90% dei casi non è così. Si tratta di forme di lavoro in cui il committente contiene i costi, ma in cui il collaboratore è in realtà un lavoratore subordinato.

La mia impressione è che più che un'opportunità, la collaborazione sia una forma di lavoro che tende soprattutto a contenere il costo del lavoro.

Se hai professionalità rare e richieste, allora ti puoi giocare le tue carte. Altrimenti, anche se sei capace e laureato, sei sottoposto a dei vincoli. E' un rapporto individuale, dove il committente ha un eccesso di offerta di lavoro, per cui ha un enorme potere.

Il lavoro atipico: modalità di ingresso o di permanenza sul mercato?

Secondo me questo rapporto di lavoro rappresenta sia una modalità di ingresso sul mercato del lavoro, sia una modalità di permanenza. Penso che non sia corretto affermare che queste forme di lavoro riguardino soltanto le nuove generazioni. Ci sono anche altri soggetti – e sempre più – che si trovano in questa situazione. All'interno di certe fasce di professionalità – anche elevate – è diventata ormai una norma offrire questo tipo di rapporti di lavoro.

Non è nemmeno una forma di passaggio per affrontare il lavoro in maniera diversa. Ritengo che purtroppo questi rapporti si estenderanno sempre di più, perché consentono di contenere i costi.

La giurisprudenza è ambigua, perché quando si firma un contratto di collaborazione co.co e si rivendicano poi rapporti di lavoro subordinato, si tende poi a dare ragione al datore di lavoro, proprio perché si è firmato liberamente un contratto di questo tipo. Il contratto non è inserito in nessun quadro di riferimento, come invece previsto per altri rapporti di lavoro. La fascia media dei soggetti tende a dilatarsi, ad allungarsi. Non sono più i ragazzi di 20-25 anni; adesso ci sono persone di 30-35 anni.

Quali sono le richieste dei lavoratori atipici al sindacato?

Le esigenze espresse dai lavoratori atipici che incontro sono diversificate, ma in buona sostanza dipendono dal momento in cui si presentano da noi, che spesso è il momento di rottura con il committente.

Questo significa che non è possibile discutere a monte il contenuto del contratto. Io spiego a chi incrocia che non si può fare granché dopo che il contratto di collaborazione è stato sottoscritto. In genere si sottoscrive un contratto di questo tipo senza avere l'esatta cognizione di ciò che si sta facendo, pensando che in seguito si possa trasformare in un rapporto di lavoro stabile.

I lavoratori che si rivolgono a noi sono portatori di una molteplicità di esigenze. Da un lato esprimono un bisogno di conoscenza del loro tipo di rapporto e dall'altro sono portatori di un'esigenza di rappresentanza. E poi hanno bisogno di assistenza legale; e di una serie di consulenze su come cercare lavoro.

Il contratto di collaborazione nell'immaginario collettivo

Nel corso degli ultimi anni il contratto di collaborazione è stato presentato positivamente. Cioè se io ho un contratto di collaborazione sono sicuramente più libero di compiere le mie scelte e di vivere la mia vita rispetto a chi ha un rapporto di lavoro dipendente. Questo è il mito, che si è tradotto nei fatti in qualcosa di completamente diverso. Negli ultimi tempi la richiesta del posto fisso sta rientrando prepotentemente nelle esigenze dei giovani.

Avere questo rapporto di lavoro, nelle condizioni che vengono date, nega anche i progetti di vita. E per avere un progetto di vita è necessario quantomeno avere una garanzia sul piano del salario e quindi sul piano del lavoro.

In base alla sua esperienza, quali sono i settori in cui le collaborazioni si concentrano maggiormente?

I contratti di collaborazione sono spalmati un po' ovunque: dalla pubblica amministrazione ai centri studi; dall'area della formazione ai call center; dai centri bingo al settore del commercio; dall'associazionismo al terzo settore.

Per quanto riguarda invece l'area della produzione – cioè l'industria classica – l'incidenza del lavoro atipico penso che sia decisamente più contenuta, perché alla catena di montaggio ci metti un dipendente.

In questa provincia peraltro non è significativamente presente il lavoro interinale. Qui funziona il contratto a termine, inteso come periodo di prova che generalmente precede l'assunzione definitiva. La maggior parte delle imprese che ricorre al lavoro interinale

tende alla fine della missione ad assumere il lavoratore. Penso che questo dipenda, in larga misura, dal tessuto economico della provincia, caratterizzato dalla presenza di piccole e piccolissime imprese. Nel caso della Breda, invece, il problema è aggirato dall'appalto ad altre ditte di fasi del processo produttivo, che vengono gestite nello stabilimento.

Il ricorso all'interinale, come noto, è particolarmente rilevante soprattutto dove ci sono imprese di grandi dimensioni.

INTERVISTA A ALBERTO CAMPAIOLI

ALAI-CISL REGIONE TOSCANA

Quando è nata l'ALAI e di cosa si occupa?

L'Alai è sorta formalmente nel 1998 e si occupa soprattutto del lavoro interinale, delle collaborazioni coordinate e continuative e delle collaborazioni occasionali, ossia dell'atipico maggiormente atipico. Le definizioni statistiche ed economiche, infatti, tendono a considerare atipico tutto ciò che non è a tempo indeterminato. Dal nostro punto di vista, invece, riteniamo più opportuno far rientrare nell'area dell'atipico solamente le tipologie di contratto che abbiamo citato prima. Infatti, i contratti a tempo determinato o di part-time rientrano nella normativa e nella contrattazione nazionale come categorie contrattuali.

Inoltre, ci stiamo occupando anche di quella figura contrattuale che ultimamente purtroppo viene spesso utilizzata senza regole, in special modo nel commercio e territorialmente sulla costa, ossia, dell'associazione in partecipazione.

Questa tipologia di lavoro è ancor meno tutelata rispetto alle collaborazioni occasionali, dove è presente un minimo di versamenti all'Inail. Con l'associazione in partecipazione si elude l'obbligo dell'iscrizione alla gestione separata dell'Inps, e a differenza delle collaborazioni occasionali, sono difficilmente impugnabili. Addirittura, in ambito sanitario alcune ASL ricorrono alle collaborazioni e probabilmente anche altri settori pubblici utilizzano forme contrattuali atipiche.

Il ricorso al lavoro atipico nelle amministrazioni pubbliche, causato da ristrettezze di bilancio, è assolutamente illegittimo e non può essere giustificato per motivi di ordine di risparmio di risorse. Tra i nostri iscritti, ad esempio, abbiamo un medico radiologo che esercita in ospedale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Questa situazione è piuttosto assurda ed appare contraddittoria rispetto ad un contesto in cui la Regione sta preparando un Protocollo di intesa e di regolamentazione di questo fenomeno. Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa vero e proprio viene a snaturarsi, così come le sue caratteristiche di autonomia, in quanto in molte realtà non differisce dal lavoro dipendente ma viene utilizzato perché meno regolato, meno tutelato, può interrompersi in qualsiasi momento e soprattutto costa meno. Stiamo effettuando una serie di incontri con la Regione, finalizzati alla definizione di un Protocollo, durante i quali

abbiamo fatto presente l'esistenza di queste realtà, considerate fuori luogo – soprattutto in ambito pubblico.

Il rapporto di collaborazione è nato in un panorama economico di un certo tipo, configurandosi come un rapporto tra pari, alla stregua di un lavoro autonomo e spesso riguardante consulenti o professionisti di medio-alto livello. Negli ultimi dieci anni, tuttavia, il ricorso alle collaborazioni è cresciuto ed ha mutato la sua essenza. Ormai, nella maggioranza dei casi, non si tratta più di un rapporto tra pari perché, se da un lato esistono ancora soggetti forti per i quali la flessibilità e l'autonomia è una scelta, dall'altro cresce la percentuale di lavoratori atipici che si trovano in una situazione di debolezza e per i quali l'atipicità risulta essere una strada obbligata, più che uno stile di vita o una scelta professionale. Non si tratta di un pregiudizio nei confronti delle nuove figure lavorative ma occorre tenere conto che, soprattutto per certe figure, l'autonomia non è una scelta ma un percorso obbligato.

Quali sono le tipologie di lavoratori che si rivolgono all'Alai?

Paradossalmente, non si tratta di soggetti con un titolo di studio basso o operanti in settori marginali. Infatti, è molto più facile essere assunto come dipendente a tempo indeterminato presso un'industria metalmeccanica per un lavoratore con un titolo di studio basso che non per un laureato che opera nel terziario. Esistono ad esempio moltissimi architetti che collaborano negli studi privati a 800.000 lire mensili. Esistono poi le realtà riguardanti i tirocini.

Un segnale significativo è rappresentato dal fatto che, dall'analisi delle iscrizioni all'Inps, risulta una certa continuità nei versamenti: ciò significa che ci sono moltissime persone giovani tra i 25-35 anni, iscritte magari da cinque o sei anni, in maniera continuativa e con un reddito stabile. Questo è una chiara indicazione dell'esistenza di numerosi rapporti di lavoro avviati inizialmente come collaborazioni e che, nel corso degli anni, non si sono trasformati in tipologie contrattuali maggiormente tutelate.

Esistono fondamentalmente due categorie di atipici. Da un lato ci sono figure di alto livello professionale e poi ci sono lavoratori che solo formalmente sono atipici ma che di fatto non lo sono. Questi ultimi sono quelli che pagano il prezzo più alto della flessibilità.

Anche dal punto di vista della soddisfazione del lavoratore, è chiaro che chi riesce a destreggiare il proprio lavoro in autonomia, ricavandone anche un buon introito risulta

maggiormente appagato dalla forma contrattuale di collaborazione. Del resto, queste figure sono quelle che quasi mai si rivolgono ai nostri sportelli, in quanto non avvertono il bisogno di assistenza sindacale o di una struttura di rappresentanza.

Per contro, nei casi di debolezza contrattuale, soprattutto se associata a bassi redditi, ovviamente, la soddisfazione non è molta, specialmente quando questi soggetti operano a fianco di lavoratori assunti con contratti di lavoro dipendente e con le stesse mansioni.

E' possibile quantificare il fenomeno?

E' difficile quantificare il fenomeno ed individuare i lavoratori atipici, poiché questi ultimi sono rintracciabili quasi esclusivamente presso le grandi strutture dove esiste una presenza sindacale o nelle realtà pubbliche dove sono avvenute le contrattazioni.

In Toscana il tessuto produttivo è caratterizzato da piccole e medie imprese per cui è quasi impossibile scovare il vero lavoratore atipico, anche perché esistono moltissime situazioni al limite della regolarità.

Anche nella realtà pistoiese, dove le attività produttive sono variegata, è difficile riuscire a stimare il fenomeno. Ad esempio è probabile che sia diffuso nel commercio nella forma di associazione in partecipazione, che settorialmente si presta benissimo, così come nel turismo ed in genere in tutto il terziario, mentre invece nel settore agricolo esistono altre forme di flessibilità diverse dall'atipico ormai tradizionalmente consolidate nel tempo.

In generale, su circa 150.000 lavoratori atipici iscritti alla gestione separata dell'Inps, circa il 40-50% nasconde un rapporto di lavoro stabile e subordinato vero e proprio.

Quali sono i servizi erogati dall'Alai?

Il primo servizio riguarda la consulenza a tutto campo, che consiste fondamentalmente nello spiegare ai lavoratori atipici le caratteristiche della loro tipologia contrattuale. Chi si rivolge a noi è perché è convinto di aver subito un torto. Il settore dell'atipico, a differenza degli altri, non ha una sua storia di contrattazione, che deve perciò essere ancora tutta costruita. La maggior parte delle persone quindi si scoraggia perché teme di far nascere un rapporto di conflittualità all'interno del proprio ambiente di lavoro. L'Alai fornisce anche una serie di supporti che spaziano dall'assistenza per la dichiarazione dei redditi (tramite i CAAF), alla consulenza per la previdenza integrativa con strutture integrative nostre, a

forme di assicurazioni aggiuntive per infortuni (poiché l'obbligo del pagamento Inail è nato solo da un anno e mezzo), o all'aiuto nell'accesso al credito (ad esempio abbiamo stipulato una convenzione col Consorzio Fidi e con la Cassa di Risparmio di Firenze, grazie alla quale riusciamo, anche per piccole somme, a far ottenere prestiti a tassi di interessi inferiori a quelli di mercato).

Qual è il flusso delle vertenze sindacali e quali sono le motivazioni?

Il numero di vertenze è molto basso e riguarda soprattutto coloro che hanno abbandonato il lavoro, che sono stati allontanati o che stanno concludendo un rapporto di collaborazione. L'indicazione di un torto subito – infatti - viene raramente denunciata o palesata da quei lavoratori che si percepiscono in una situazione di debolezza nei confronti del datore di lavoro e che hanno in corso un rapporto di lavoro parasubordinato. Questo è causato da un elemento di paura, sintomo di una situazione lavorativa di forte debolezza contrattuale. Quindi la vertenza è l'ultima risorsa poiché il vero problema è quello di creare degli spazi di contrattazione per questi lavoratori. Occorre creare le condizioni per arrivare ad una regolamentazione e porre dei limiti chiari alla flessibilità. Tutto ciò non può essere fatto per legge ma tramite la contrattazione. Tuttavia, per poter contrattare, occorre un punto di partenza, in quanto attualmente lo stesso sindacato non può neanche entrare in azienda.

La difficoltà maggiore consiste nel fatto che i collaboratori che sono veramente da tutelare spesso non si rivolgono a noi. Il rischio vero per il sindacato è quello di proteggere quelle figure che godono già di un minimo di salvaguardia e di trascurare le fasce più deboli ignorate dalle strutture note e tradizionali della Regione, della Provincia, dei Comuni o degli Uffici di Collocamento.

Con la Regione stiamo cercando di creare una serie di sostegni e di strutture specifiche rivolte a questi lavoratori, che curino anche gli aspetti relativi alla formazione, elemento strategico ai fini della flessibilità.

INTERVISTA A NERI

RESPONSABILE DI EUROINTERIM – SOCIETA' DI LAVORO INTERINALE

Quando è nato il servizio?

Euointerim è nata nel luglio del 1998 con sede legale a Padova. In provincia di Pistoia la prima sede è sorta a Montecatini Terme nel gennaio 1999, mentre qui a Pistoia abbiamo aperto nel giugno del 2001. Abbiamo anche un'altra agenzia a Pescia, quindi Eurointerim conta 3 filiali sul territorio pistoiese.

Le sedi di Pistoia e di Montecatini hanno 2 dipendenti, me compreso, che si alternano durante la settimana. Complessivamente i soci dell'agenzia sono 150, tutti consulenti del lavoro. I nostri servizi riguardano la ricerca e l'affitto di lavoratori, in quanto per legge non possiamo effettuare anche la selezione. Con la nuova finanziaria si sta aprendo anche per le società di lavoro interinale la possibilità di effettuare il collocamento privato. Quindi in futuro si potrà effettuare la selezione e la ricerca senza necessariamente attuare l'affitto del lavoro. Attualmente, quindi la selezione passa sempre da un rapporto di lavoro, mentre in futuro se passa la legge potremmo fare anche solo selezione e conseguentemente far pagare questo servizio che al momento è solo legato all'affitto.

Qual è la procedura dell'interinale e qual è la percentuale di ricarico applicata dall'agenzia per il servizio fornito?

Il lavoratore viene assunto da Eurointerim tramite un contratto di prestazione scritto e poi viene affittato all'azienda utilizzatrice. Quest'ultima paga a Eurointerim il corrispettivo del costo del lavoratore affittato che quindi percepisce la retribuzione dall'agenzia interinale. Questo iter spesso deve essere spiegato ai lavoratori e qualche volta anche all'azienda, in quanto il concetto di interinale ancora non è chiaro e molto diffuso.

Quindi, quando dobbiamo calcolare il costo del lavoratore, ad esempio di un tornitore, noi inviamo un modello in cui l'azienda deve indicare quanto è disposta a pagare per quel livello e qualifica, secondo il contratto nazionale ed altri accordi contrattuali aziendali interni (incentivi ecc.). Dopo aver ottenuto queste indicazioni, in generale, noi applichiamo alle aziende private un ricarico di circa il 20% del costo complessivo del lavoratore, mentre

per le amministrazioni pubbliche abbiamo un ricarico del 10%. Per queste ultime (ad esempio Inail e Comuni) i margini sono più ridotti per motivi di competitività con altre agenzie di fornitura di lavoro temporaneo.

Rivolgendosi a noi, l'azienda si libera da una serie di incombenze, per cui se un'azienda guarda ad un discorso del costo del servizio non si deve rivolgere al lavoro interinale. Ad esempio, io che giro in parecchie aziende ho visto in tante cooperative soci-lavoratori che non potrebbero lavorare all'interno del ciclo produttivo della cooperativa. I soci-lavoratori costano meno ma è chiaro che l'azienda rischia perché questi ultimi possono fare solo un lavoro esterno, parallelo all'azienda, ma non dentro alla cooperativa. Se queste situazioni venissero rilevate dall'Ispettorato del lavoro i soci dovrebbero diventare lavoratori dipendenti a tutti gli effetti, pagando la differenza dei contributi. Il lavoro interinale è invece sotto questo aspetto regolare.

Qual è la dimensione del lavoro interinale in provincia di Pistoia secondo una sua stima?

Rispetto al nord chiaramente il fenomeno è meno diffuso, mentre al Sud è fermo poiché esistono degli incentivi al lavoro che qui non sono applicati. E' difficile effettuare una valutazione. Il nostro servizio comporta un costo per le aziende però parecchie aziende non valutano tale ricarico, ma valutano i pregi della flessibilità e del risparmio di tempo e di risorse relativo alla ricerca del personale e al disbrigo di tutte le pratiche burocratiche per assunzione e licenziamento, e per le buste paghe. Da questo punto di vista l'azienda è completamente servita ed inoltre non ha l'incombenza di comunicare al lavoratore la cessazione del rapporto.

E' importante che il lavoro interinale sia nato in Italia, seppur con un grosso ritardo rispetto agli altri paesi europei (in Francia e Germania esiste dagli anni '70). Finalmente, dopo la condanna della Corte Europea lo Stato ha dovuto fare una legge per l'interinale, fra l'altro ostacolata dalle parti sociali. Per cui è nata una legge "ingessata" che è tuttora ingessata, perché ancora non c'è quella "libertà di fare" necessaria.

Dove viene riscontrata questa mancanza di libertà?

Ad esempio nel costo. Noi abbiamo i contributi più alti delle aziende a causa del 4% sul costo del lavoratore da destinare alla formazione. E' paradossale che una società che deve dare i lavoratori in affitto abbia un costo del lavoro più alto della Fiat. Noi siamo obbligati ad applicare il contratto dell'azienda utilizzatrice: ad esempio, nel caso degli impiegati del settore industria, in caso di malattia, l'azienda paga per due mesi l'intera retribuzione. Per noi invece, essendo legati da un punto di vista normativo al contratto del settore commercio, è l'Inps che paga una parte della retribuzione e noi integriamo la differenza. Il dipendente quindi, in caso di malattia o infortunio, ottiene così la stessa paga. Per quanto riguarda gli aspetti retributivi (ferie, tredicesima ecc.) si deve applicare per legge il contratto dell'azienda utilizzatrice.

Quante aziende-clienti conta l'agenzia?

Le aziende che si rivolgono a noi e che sono diventate nostre clienti cambiano nel tempo. Quelle che chiedono con curiosità il costo del servizio sono molte, però noi lavoriamo mediamente in un anno con 30-40 aziende. Queste aziende operano tutte nel territorio pistoiese, ad eccezione di qualcuna che è di Firenze e che confina con Fucecchio o Stabbia. Le aziende sono per circa un 70% di tipo industriale, appartenenti al reparto metalmeccanico o della lavorazione di materie plastiche (nella zona di Larciano). Esiste anche una presenza ridotta di aziende che operano nel settore dei servizi e del commercio, mentre non abbiamo ancora esteso la nostra attività al settore del mobilificio perché è difficile reperire le figure maggiormente richieste da questo comparto, ossia falegnami specializzati, laccatori ecc.

Per quanto riguarda la dimensione delle aziende nostre clienti, ci può essere anche qualche ditta artigiana, ma normalmente sono aziende che vanno da 15 ai 150 dipendenti (ad esempio c'è una cartotecnica di Montecatini che ha 180 addetti che tutti gli anni ricorre 2 o 3 volte al nostro servizio).

Per quali motivi le aziende ricorrono al lavoro interinale?

Generalmente per picchi di attività che si presentano nei cicli produttivi, a seconda della produzione effettuata.

Qual è la durata delle missioni?

Mediamente durano 2 o 3 mesi. Le persone più valide però riescono in questo modo a lavorare con continuità, passando da un'azienda all'altra. Chiaramente l'agenzia ha interesse a mantenere queste figure al suo interno. Abbiamo infatti, qualcuno che lavora da noi senza interruzione dal 1999, perché se uno è disposto a cambiare, allora lavora sempre. L'ottimale sarebbe avere una squadra di 20-30 persone che riesca a coprire stabilmente varie mansioni passando per varie ditte. Il lavoratore diventerebbe come un libero professionista che ha varie aziende da curare, chiaramente una alla volta.

Noi potremmo assumere anche a tempo indeterminato, ma nei periodi di non lavoro ci toccherebbe comunque corrispondere una retribuzione mensile di L. 700.000 e questo annullerebbe il guadagno che abbiamo accumulato. Per questo facciamo delle convenzioni con alcune aziende per fornire periodicamente mano d'opera. Le aziende infatti, quando qualcuno si presenta per cercare lavoro, lo inviano alla nostra agenzia poiché in questo modo evitano tutte le incombenze relative alla ricerca di personale e ai movimenti di curriculum.

Qual è il tasso di conversione dei contratti?

Si può considerare una media del 30%. Su 100 aziende, indipendentemente dal settore di appartenenza, circa 30 assumono il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato dopo un mese o due di interinale, a seconda del periodo di prova che ritengono opportuno. Quindi, in certi casi, l'esperienza del lavoro interinale è equiparata ad un periodo di prova vero e proprio, poiché fin dall'inizio l'azienda ci comunica la sua eventuale intenzione ad assumere direttamente il lavoratore. Questa possibilità viene anche indicata nei nostri annunci pubblicati su La Nazione.

Normalmente, noi procediamo presentando all'azienda più di una persona, effettuando così per suo conto la ricerca del profilo professionale richiesto. Queste figure vengono reperite dalla nostra banca dati o tramite inserzioni o attingendo anche alle liste degli Uffici Circostrizionali del Lavoro. Una volta individuati i potenziali candidati, effettuiamo un colloquio ed a volte anche un test psico-attitudinale scritto e modulato secondo la mansione ricercata. In seguito, avviene la valutazione dell'azienda.

Quali sono le qualifiche più difficile da trovare sul mercato?

Sono i saldatori, i tornitori e i fresatori nel metalmeccanico ed appunto falegnami ed affini per il mobilificio, oppure figure tecniche od esperti magazzinieri.

Quanti sono stati, a tutt'oggi, i lavoratori in affitto e con quali mansioni?

Nel 2000 sono stati collocati 270-280 lavoratori, nel 2001 circa 350, il 70% dei quali all'interno dell'industria. Attualmente, stanno lavorando per noi circa 35-36 lavoratori. Le figure che si riesce più facilmente a collocare sono quelle con titolo di studio di licenza media inferiore o superiore e che non hanno una grossa esperienza o preparazione: ad esempio, nel settore metalmeccanico si ricerca persone che effettuino il controllo e il caricamento di macchinari automatici o semiautomatici, per cui il lavoro consiste nel verificare che il prodotto finale esca in maniera corretta senza difetti ed in alcuni casi si prosegue al confezionamento.

Quali figure invece sono di difficile collocamento?

Sono quelle del settore amministrativo-contabile che richiede una buona esperienza, una buona conoscenza della contabilità e dei bilanci. Spesso si rivolgono a noi persone che hanno compiuto i loro studi in questo campo, uscite magari dall'Università, ma che non hanno esperienza pratica di queste cose. Per questo motivo, come Eurointerim ed in collaborazione con l'Agenzia formativa Primidea, abbiamo organizzato a marzo scorso dei corsi professionali gratuiti per impiegati amministrativi. Sono stati svolti anche corsi di lingua inglese e tedesca, sui sistemi Cad/Cam, sulle tecniche di comunicazione e di marketing, e per addetti ai Call Center. Al termine del corso viene rilasciato un attestato di frequenza valido come credito formativo. I corsi sono gratuiti perché paghiamo il 4% del contributo in più sulle retribuzioni lorde dei dipendenti, percentuale accantonata per la formazione e versata al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Poiché il Ministero sta sbloccando i fondi del 2001, queste risorse ritornano a noi per essere destinate alla formazione. La formazione è importante perché spesso abbiamo la domanda di lavoro da parte dell'azienda ma non riusciamo a trovare la figura richiesta adeguata.

Ha qualche informazione anche sulle associazioni in partecipazione?

Si tratta di soci d'opera che si ripartiscono gli utili dell'azienda. Chiaramente è il contratto meno tutelato perché ad esempio, se esistono degli introiti a nero, questi non vengono ripartiti. E' lavoro a costo zero, non è prevista alcuna contribuzione all'Inps. Che io sappia questa forma è utilizzata nel commercio, addirittura per le commesse dei piccoli negozi, anche se è un po' rischiosa, perché il lavoratore può andare alla Guardia di Finanza e denunciare le quote percentuali in nero che, non configurando sul bilancio, non ha percepito. Questa è una forma di lavoro che rappresenta una scelta obbligata per il lavoratore e d'altronde sono tipologie contrattuali che lo Stato stesso ha creato e permesso.

INTERVISTA A ALFONSO SANTANIELLO RESPONSABILE FILIALE ADECCO - PISTOIA

Quando è nata la filiale ADECCO a Pistoia?

La filiale ADECCO di Pistoia è operativa dal giugno del 2001, ed è una costola della filiale di Prato, da cui si è ufficialmente separata nel febbraio 2001.

La scelta di aprire una filiale a Pistoia ha alla base due tipi di motivazione. Da un lato è frutto della strategia di ADECCO, che ha puntato molto sul territorio per soddisfare due diverse tipologie di esigenze. In primo luogo per stare vicino alle aziende, cioè alla domanda di lavoro, in modo da poter tastare in tempo reale il polso della situazione. In secondo luogo, per quanto attiene al reclutamento, abbiamo riscontrato che le risorse umane hanno difficoltà a spostarsi per il lavoro. Il fatto di avere una filiale in ogni città ci consente di avere una banca dati più ricca.

Avevamo già delle aziende clienti su Pistoia, che per un certo periodo abbiamo gestito da Prato. Queste hanno rappresentato il "core" dei nostri clienti nel momento in cui abbiamo aperto Pistoia. Un po' le gestivamo anche da Lucca, dove siamo operativi da più tempo.

Qual è la tipologia di aziende che si rivolge a voi?

Le caratteristiche dei nostri clienti a Pistoia riflettono, inevitabilmente, le caratteristiche del tessuto produttivo locale. Le aziende di grandi dimensioni sono percentualmente poco numerose. Poi vi è una miriade di aziende medie e piccole, che si rivolgono a noi soprattutto per i servizi di preselezione.

Per quanto riguarda il settore, non vi è una specificità in chi si rivolge a noi. Forse il settore del mobile, presente in maniera massiccia a Quarrata, per il quale, per inciso, abbiamo difficoltà a reperire personale, perché cercano figure estremamente qualificate.

Quali sono le caratteristiche dei lavoratori che vengono ad iscriversi?

Per quanto riguarda gli iscritti, il primo elemento che vale la pena di sottolineare è rappresentato dal fatto che le donne sono assolutamente predominanti. La provincia di

Pistoia si caratterizza infatti per livelli di occupazione decisamente elevati. Il ricorso alle agenzie interinali riguarda, come spesso accade nelle aree ad elevata occupazione, le componenti più deboli del mercato del lavoro: donne (anche di mezza età) e giovani.

In realtà è necessario fare un distinguo. Si possono, a grandi linee, individuare due diverse categorie di utenti. Da un lato ci sono le persone che devono ricollocarsi (o perché espulse dai processi di lavoro o perché uscite dal mercato del lavoro). Per quanto riguarda questo segmento di utenza, le donne sono prevalenti. Il titolo di studio più frequente è rappresentato dalla licenza media. Le qualifiche in questo caso sono bassi.

Come ho detto prima, gli utenti dell'interinale sono rappresentati anche dai giovani, che incontrano difficoltà di ingresso sul mercato e che si rivolgono a noi nel tentativo di superare le barriere all'entrata. In questo caso, si tratta in egual misura di uomini e donne con titoli di studio medio alti (diploma superiore e laurea).

Per quanto riguarda gli extracomunitari, purtroppo la particolarità di Pistoia è che ce ne sono pochi. Dico purtroppo perché molte aziende ci fanno una serie di richieste per svolgere lavori che gli italiani non vogliono più fare, e noi non siamo in grado di soddisfare queste richieste.

La presenza di extracomunitari in provincia di Pistoia è decisamente contenuta. A Pistoia è decisamente forte la comunità degli albanesi, che trova occupazione nel settore del florovivaismo, ma non si rivolge all'interinale perché vengono avviati con modalità di collocamento che prescindono dai nostri servizi. Diverso è il caso di Prato, dove esiste una comunità di pakistani che ricorre ormai abitualmente ai servizi offerti dalle società di lavoro interinale.

Comunque direi che è importante rilevare come in provincia di Pistoia molte esigenze del tessuto produttivo per lavoratori con basse qualifiche rimangono inevase.

Mediamente ogni mese si iscrivono 100 lavoratori; di questi ne avviamo un 20-25%. Tuttavia, se il numero di lavoratori che vengono ad iscriversi si mantiene pressoché costante nel corso dell'anno, gli avviamenti subiscono un'impennata nel periodo di tempo compreso fra aprile e luglio. La percentuale del 25% fa riferimento al momento di picco dell'attività.

L'interinale come meccanismo di preselezione: una specificità pistoiese

Se escludiamo le imprese di grandi dimensioni – che come le ho detto sono decisamente poche – il tessuto produttivo della provincia è caratterizzato da imprese di piccole e medie dimensioni. Per queste aziende, il ricorso all'interinale rappresenta senza ombra di dubbio una forma di investimento. Rivolgersi a noi costa certamente di più che non fare una selezione a titolo personale.

In genere, quindi, funziona che si rivolgono a noi per individuare una persona (spesso anche di livello impiegatizio); noi ci occupiamo della selezione, individuando quella più adatta. Le aziende la provano per un periodo di circa tre mesi e poi – abbastanza frequentemente – la assumono.

Per quanto riguarda l'incidenza di questo fenomeno, le posso dire che il 40-50% dei lavoratori che passano da noi viene assunto.

In realtà territoriali come Pistoia, dunque, le società di lavoro interinale funzionano in larga parte da società di ricerca e selezione del personale. In aree molto industrializzate e con una forte presenza di attività con picchi stagionali – è il caso, ad esempio, del tessile a Prato – le aziende ricorrono ai lavoratori in affitto per soddisfare effettivamente esigenze temporanee.

Nel nostro caso è dunque più difficile, da un lato perché il giro dei lavoratori che ruotano intorno ad ADECCO tende a cambiare continuamente, perché come le ho detto, questi vengono assunti. Dall'altro perché – per stare sul mercato – dobbiamo erogare servizi di selezione molto accurati, perché questo ci viene richiesto.

INTERVISTA A FEDERICA FERRI

ASSISTENTE DI FILIALE ADARTE PISTOIA – SOCIETA' INTERINALE

Quando è nata la società?

La filiale di Pistoia è operativa da gennaio del 2002, quindi da poco tempo. La società di Prato, dove c'è anche la sede legale, ha aperto alla fine di luglio del 2001. Si tratta di una società partecipata in maggioranza da CNA.

Parliamo dell'offerta di lavoro: quante e quali sono le persone che si sono rivolte a voi?

Il quadro offerto da Adarte è puramente indicativo perché, come ho detto, abbiamo cominciato soltanto da qualche mese. Da gennaio ad oggi abbiamo fatto circa 300 colloqui. E' difficile tracciare un profilo preciso delle persone che abbiamo visto in questi pochi mesi, soprattutto perché si tratta di persone molto diverse fra loro. Abbiamo fatto colloqui sia con persone laureate, in possesso di una laurea prevalentemente umanistica (filosofia, lettere, ecc.), in genere alla ricerca del primo lavoro, intorno ai 30 anni. Queste persone sono alla ricerca di un lavoro di tipo "impiegatizio". C'è poi un altro gruppo di persone che si rivolge a noi alla ricerca di un lavoro di tipo impiegatizio. Questi sono diplomati (ragioneria, segretaria d'azienda) e di età compresa fra i 20 e i 35 anni. Alcuni hanno maturato esperienze di lavoro abbastanza lunghe, altri sono appena usciti da scuola. Per quanto riguarda questo gruppo, più sale l'età più aumenta la probabilità che abbiano maturato esperienze di lavoro. Per quanto riguarda questi due gruppi, le donne sono nettamente prevalenti rispetto agli uomini.

Infine, il terzo gruppo, è costituito dagli operai, che sono fra l'altro le persone con cui si lavora di più. Si tratta sia di operai generici sia di operai qualificati. I primi sono di più rispetto ai secondi. In questo gruppo il rapporto fra uomini e donne è abbastanza paritario. Per quanto riguarda l'età, si collocano prevalentemente fra i 30 e i 50 anni.

Quali sono, invece, le caratteristiche delle aziende-clienti?

A Pistoia lavoriamo con ditte che operano nel settore delle confezioni, mobilifici e lavorazione del legno, ma in genere le richieste vengono da aziende varie: metalmeccanica, lavorazione del marmo, ecc.

Per quanto riguarda la dimensione delle aziende, noi operiamo all'interno di Confartigianato e quindi qualche azienda è artigiana. Prevalentemente, comunque, sono aziende di piccole dimensioni.

Quanti lavoratori sono stati avviati?

Da gennaio ad oggi sono stati avviati in azienda 9 lavoratori. Di questi 9 inserimenti, 2 sono terminati (nel senso che a missione si è conclusa); un avviamento è stato prorogato (la proroga è possibile fino a 2 anni); un avviamento è stato trasformato a tempo indeterminato; gli altri sono attivi.

Per i lavoratori che vengono avviati in azienda, c'è una buona probabilità o che gli venga prorogato l'incarico oltre la durata prevista della missione o che vengano successivamente assunti dalla ditta in cui sono stati mandati.

Qual è l'atteggiamento nei confronti dell'interinale da parte dei vostri utenti?

Possiamo dire che l'atteggiamento e le aspettative variano a seconda della tipologia di lavoratore. Comunque la maggior parte delle persone che si rivolge a noi aspira ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Diverso è il caso, invece, delle persone giovani che magari studiano ancora o che comunque si vogliono avvicinare al mondo del lavoro. Questi soggetti utilizzano i nostri servizi per fare delle esperienze e quindi gli va bene la logica dell'inserimento a tempo determinato.

Noi, ovviamente, offriamo ai lavoratori delle possibilità di lavoro a termine. Però, spesso accade che le aziende si rivolgano a noi non per soddisfare esigenze di natura momentanea, ma per avere un servizio di selezione e poter provare un lavoratore. In questo caso, generalmente ce lo dicono subito, cioè ci danno la loro disponibilità ad un qualcosa di diverso.

Se la persona che abbiamo inserito a termine presso un nostro cliente ha fatto un buon lavoro e ha dimostrato serietà e capacità, si cerca di reinserire immediatamente il

lavoratore appena abbiamo un'altra richiesta e comunque di proporlo a quelle aziende che stanno in realtà cercando un lavoratore da provare per un inserimento stabile nel proprio organico.

Possiamo dire che, soprattutto i lavoratori, ci utilizzano come canale di accesso alle aziende perché, sulla base della nostra esperienza, nessuno "per vocazione" vuol fare il lavoratore interinale a vita. Le persone che si rivolgono a noi dicono: "cominciamo comunque da qualcosa (meglio che stare a casa senza fare niente)" e poi si vedrà. Si tratta di piccole esperienze, che magari non hanno niente a che fare con il lavoro della propria vita, però contribuiscono ad arricchire comunque il bagaglio professionale del lavoratore.

Cerchiamo anche noi di mediare. Per esempio un incarico di un mese non lo proponiamo, in genere, ad una persona che ha lavorato per 10 anni e che adesso è alla ricerca di un'occupazione duratura. Magari gli proponiamo quelle situazioni in cui l'azienda è disposta a qualcosa di più, se trova un lavoratore che le interessa.

INTERVISTA A MARIO MAGNI

VICEDIRETTORE E RESPONSABILE DELL'UFFICIO SINDACALE – ASSINDUSTRIA PISTOIA

Quando è nata l'Associazione e quante sono le aziende associate?

L'Assindustria a Pistoia è sorta nel 1948 ed attualmente conta circa 500 aziende affiliate.

Volendo effettuare una breve premessa dell'evoluzione del tessuto produttivo degli ultimi 30 anni si potrebbe sintetizzare nel modo seguente:

- gli anni '70: sono stati caratterizzati da ottimistiche previsioni verso la crescita e l'impulso produttivo riguardante il reparto industriale negli anni successivi; esisteva un nucleo di aziende di cui si immaginava il potenziamento;
- gli anni '80: le aspettative di crescita sono state disilluse e si è assistito ad un consistente ridimensionamento degli organici aziendali, che in molti casi si sono addirittura dimezzati, passando ad esempio da 50-60 a 20-30 addetti;
- gli anni '90: caratterizzati, dal punto di vista sindacale, dalle nuove fasi di concertazione, avviate col Protocollo sul lavoro del 1993, hanno visto consolidarsi una serie di eventi mirati alla conservazione e al mantenimento dei risultati raggiunti e dello status quo.

Attualmente, occorre considerare che la realtà pistoiese è particolarmente variegata, essendo presenti sul territorio provinciale circa cinque specializzazioni produttive, individuabili nel:

- reparto mobilificio della zona di Quarrata;
- settore tessile di Agliana-Montale, particolarmente vicino e dipendente dalla realtà produttiva pratese;
- la grande industria rappresentata dagli impianti della Breda;
- settore calzaturiero della Val di Nievole;
- la produzione vivaistica;
- settore edile.

Come in quasi tutto il territorio regionale, la dimensione di circa il 90% delle aziende di nostra competenza conta un organico al di sotto 15 dipendenti.

Quali sono le caratteristiche del lavoro atipico a Pistoia e qual è la dimensione del fenomeno, secondo l'esperienza dell'associazione?

Attualmente, si considera "atipico" solamente il lavoro interinale e le collaborazioni coordinate e continuative, poiché le altre tipologie contrattuali sono regolate dalla contrattazione e dalla normativa nazionale per cui rientrano tra i lavori a tempo non indeterminato.

Dal punto di vista della nostra associazione il lavoro atipico è considerato esclusivamente uno strumento di flessibilità utile ed in alcuni casi indispensabile al fine di adattare le esigenze contingenti aziendali ai mutamenti del mercato, solitamente rappresentati da picchi di produzione. Le aziende cercano di utilizzare queste forme di flessibilità più adatte ad un sistema di stop and go dell'economia generale. L'Associazione non utilizza al suo interno lavoratori atipici, mentre se ne avvale l'agenzia di servizi affiliata.

E' difficile però quantificare il fenomeno, in quanto ancorato alle singole realtà produttive. In un'epoca in cui il sistema fordista si può considerare concluso è sicuramente azzardabile, dal punto di vista del sistema industriale, l'ipotesi che la tendenza futura del fenomeno della atipicità, sarà sicuramente quella di un incremento del ricorso a strumenti di flessibilità lavorativa. Fino ad oggi, si è registrato un forte utilizzo dei Contratti di Formazione Lavoro e prossimamente si prevede di ricorrere ad altre forme contrattuali, in particolare, quelle relative all'apprendistato, mentre per quanto riguarda il lavoro interinale localmente non ha avuto un grande successo.

Quali sono le caratteristiche dei lavoratori atipici secondo la sua esperienza?

Per quanto concerne il lavoratore atipico questo mediamente dispone di un titolo di studio di licenza media superiore ed è individuabile in due principali categorie di lavoratori: coloro che si inseriscono per la prima volta nel mondo del lavoro e coloro che si trovano alla fine del loro percorso lavorativo.

Da evidenziare come alcune figure appartenenti al comparto industriale particolarmente specializzate siano di difficilissimo reperimento, e questo indipendentemente dalla tipologia contrattuale adottata.

Alcune considerazioni generali

Una breve osservazione finale riguarda le modalità del ricorso all'atipico: è chiaro che occorrono delle regole ben stabilite al fine di non muoversi nel caos. Una normativa maggiormente chiara e dettagliata permetterebbe un ricorso a forme alternative di lavoro maggiormente consapevole. Il ricorso selvaggio al lavoro atipico non è un elemento auspicabile neanche per l'azienda che minimamente deve programmare la propria produzione e tutelare i propri interessi. Per questo motivo l'elemento del dialogo e della concertazione è determinante.

Un altro aspetto riguarda invece le ripercussioni di tipo contributivo-fiscale sul sistema previdenziale nazionale: le attuali aliquote contributive, relative ad esempio alla contribuzione delle collaborazioni coordinate e continuative, non permettono, nel caso di una forte espansione e diffusione di questa tipologia di contratto, di sostenere il vigente apparato pensionistico. Ai fini quindi, di una sostenibilità dell'attuale sistema è auspicabile un incremento dei livelli contributivi dei lavoratori atipici, ad oggi contemplato solo in un disegno di legge.

INTERVISTA A MAURO BORCHI

DIRETTORE CAF IMPRESE – CNA PISTOIA

Qual è il rapporto del mondo artigiano con il lavoro atipico?

Esistono due caratteristiche del lavoro atipico in relazione al mondo dell'artigianato. Alcuni soggetti sono diventati lavoratori atipici "per necessità". Chi è socio o amministratore dell'azienda, oggi si trova a dover fare il lavoratore atipico. Non perché l'abbia scelto, ma perché la legge gli impone di versare i contributi, ecc. Ci sono una serie di soggetti che per necessità imposte dalla legge (amministratore unico; membri del consiglio di amministrazione, ecc.) si sono trasformati in lavoratori atipici. E' chiaro che si tratta, per quanto riguarda questo aspetto, di lavoratori atipici "atipici", perché sono soggetti forti e costretti in quella categoria dalla legge.

Un altro aspetto riguarda invece il lavoratore atipico nel più classico dei termini: il collaboratore coordinato e continuativo, che fa riferimento a una situazione che all'interno dell'azienda si può talvolta creare. Nel mondo dell'artigianato non si rileva un forte ricorso al lavoro atipico, perché le imprese tendono a valorizzare il rapporto con il lavoratore professionalmente preparato e ad investire molto nelle risorse umane. La politica delle imprese artigiane tende a fare in modo che il lavoratore professionalizzato si leghi all'impresa e che non abbia la velleità di andare alla ricerca di un lavoro in un'altra impresa.

Fra l'altro, non è nemmeno nella caratteristica del lavoratore atipico (quello del mondo artigiano) di andare a sostituirsi al lavoratore dipendente. Infatti, la natura del lavoratore atipico è tale per cui non entra (o almeno non dovrebbe entrare) nel processo produttivo aziendale. E' un soggetto che per particolari professionalità e per particolari esigenze aziendali stabilisce una forma di collaborazione che non può essere controllata da parte del datore di lavoro.

Rapporti di lavoro di questo tipo hanno sempre caratterizzato il mondo dell'artigianato: da mio punto di osservazione, quindi, non posso rilevare un'esplosione del fenomeno, che probabilmente è avvenuta in altri ambiti, ma non nell'artigianato. La tendenza mi sembra piuttosto stabile, almeno a livello complessivo. I lavoratori atipici c'erano anche prima, perché quelle situazioni che il datore di lavoro non può controllare non sono tutte

raffigurabili dalla figura del lavoratore autonomo classico. Una figura emblematica di lavoratore atipico del passato riguarda il settore tessile, ed in particolare l'“annodino”. L'“annodino” era quella figura che arriva nell'impresa, annodava una tela e se ne andava. La struttura professionale di questo soggetto faceva sì che, nel momento in cui entrava in azienda, “ne diventava il padrone”: se non c'era lui, il telo non si annodava. Nessuno all'interno dell'azienda aveva la professionalità o le conoscenze per dire a questo che cosa dovesse fare o quanto ci dovesse mettere.

Vi sono alcune eccezioni al quadro che è stato appena descritto?

La diffusione dei lavoratori atipici – nell'accezione attuale del termine – riguarda in parte i settori tecnico professionali. In alcuni casi, ma non molti, l'artigiano con una formazione amministrativa quasi totalmente si è affidato a soggetti con il “mestiere in mano”, che non erano la figura dell'impiegato organico all'azienda, ma quella figura che va all'interno dell'impresa, si mette a sedere e sa lui cosa c'è da fare (ad esempio occuparsi della contabilità). Il datore di lavoro mette a disposizione degli strumenti e questo soggetto fa una serie di operazioni. Una volta portato a termine il suo incarico, il soggetto se ne torna a casa. Questi soggetti ci sono ora, ma c'erano anche prima. In questi casi non si stabilisce né un orario né un compenso in relazione all'orario, ma un compenso in relazione alla prestazione.

L'altro aspetto riguarda il fatto che, con il lavoratore parasubordinato, si è aperto il fronte a una serie di collaborazioni, che nascono sulla base di progetti. Per esempio, sarebbe stato molto difficile che uno studio di progettazione si imbarcasse sulla base di un progettino in assunzioni per costituire organici. Questo oggi è più facilitato, anche se si tratta di nicchie e di soggetti ben definiti. Non ci sono tante imprese che si occupano di questo tipo di attività. Oggi, sulla base di questo progetto, si cerca la collaborazione di un architetto appena laureato, di un perito, ecc. Di soggetti, cioè, che potrebbero costituire in futuro dei dipendenti, ma che inizialmente vengono coinvolti in maniera più fluida intorno allo sviluppo di un progetto. Partecipano, insieme al datore di lavoro, nel conseguimento dell'obiettivo.

A partire dal 2000 ci sono state alcune aperture ulteriori anche sulla prestazione manuale da parte del collaboratore, e là si sono potute fare senza tanti problemi accordi con professionalità che uscivano dal mercato del lavoro e che diventavano soggetti preziosi per

l'impresa: non tanto per il processo produttivo, quanto per i soggetti che stanno dentro l'impresa.

Se un soggetto ad elevata conoscenza ed imprenditorialità va in pensione, posso instaurare con lui un qualche tipo di collaborazione, che mi può permettere ad esempio di mettere in piedi un reparto produttivo.

Nel mondo dell'artigianato è difficile, per concludere, individuare forme di lavoro che si avvicinano a rapporti di lavoro dipendente. In linea generale, rapporti di lavoro che possono nascere come atipici, si trasformano quasi subito in rapporti di lavoro dipendente, se sussistono le condizioni.

Le nostre aziende sono tendenzialmente aziende di produzione: per questo motivo vengono privilegiati rapporti di lavoro più strutturati, quale quello dipendente. Anche nell'artigianato, se qualcosa c'è riguarda soprattutto l'area dei servizi.

Qual è, a suo avviso, il rapporto fra il lavoro interinale e l'artigianato?

Per il momento il rapporto del mondo artigiano con l'interinale è molto sporadico, almeno per due diversi motivi. In primo luogo, almeno sulla base della nostra esperienza, è difficile trovare professionalità che si attaglino ad un lavoro interinale. Il lavoratore interinale ha un costo che è più o meno simile a quello di un lavoratore dipendente, questo vale a maggior ragione nell'impresa artigiana dove il lavoro è un lavoro professionale e non può essere altro che così perché non ci sono catene di montaggio, è difficile trovare professionalità che si possono introdurre in azienda e dare quella mano per la quale il datore di lavoro sarebbe anche disposto a pagare. Se io faccio il falegname e ho una consegna da fare e posso usufruire di una professionalità vera per 20 gg/ 1 mese, potrei anche essere disposto a pagarlo. La questione è che, nella generalità dei casi, queste professionalità non ci sono ed è difficilissimo trovarle.

La nostra esperienza con il lavoro interinale ha portato molte volte ha periodi di "inserimento", che poi sono sfociati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Questo è motivato più che dalla volontà dell'azienda, dalla volontà della società di lavoro interinale. La società di lavoro interinale viene e mi dice: "ho questo tipo di professionalità", che magari a me può interessare in relazione ad un problema che ho da risolvere. Io azienda mi pongo subito con il pensiero a dopo: "se questo va bene, chi me lo fa fare di mandarlo via". Questo soprattutto perché il mondo artigiano ha enormi difficoltà a reperire

professionalità (nonostante l'attuale periodo di crisi di alcuni settori portanti quali il tessile, il mobile, ecc.). La società interinale dice: "ci sto anche a che poi tu prenda questo lavoratore, però almeno il primo periodo fallo con noi". I casi, comunque, sono stati pochissimi.

Adesso sto riprendendo i contatti con Obiettivo Lavoro, che a livello nazionale collabora con CNA, per riportare Obiettivo Lavoro all'interno della nostra organizzazione. Più per dare un servizio che per un'esigenza da parte del tessuto artigiano. In realtà, la richiesta c'è, ma riguarda soprattutto figure già formate e professionalizzate. Nel settore delle carrozzerie, ad esempio, c'è una difficoltà che si trascina ormai da anni nel reperimento di figure professionali specializzate.

INTERVISTA A PAOLA VECCHI

CONFCOMMERCIO PISTOIA

Quando è nata l'Associazione, quante sono le aziende associate e quali servizi vengono erogati?

L'Associazione, nata nel 1945, conta circa 6.000 associate tra patronato e aziende vere e proprie. I servizi offerti dall'associazione comprendono tutte le attività sindacali, i rapporti con la Pubblica Amministrazione e i servizi all'impresa relativi alla contabilità, coprendo come competenza tutto il territorio provinciale.

Le aziende affiliate all'associazione, sono circa 4.800 ed appartengono principalmente al settore del commercio (per circa un 60%) e del turismo (30%) e dei servizi (agenzie immobiliari, agenzie viaggi, attività commerciali, catene di negozi, ecc.).

Unica eccezione a livello provinciale riguarda il settore alberghiero dell'area montecatinese che è invece gestito dall'Apam.

Le imprese associate presentano mediamente una tipologia dimensionale medio-piccola, infatti, solo circa 200 aziende superano i 15 dipendenti.

Che cosa considerate come lavoro atipico e qual è la dimensione del fenomeno?

Per quanto riguarda la concezione di lavoro atipico si considera tale solo le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro interinale.

L'utilizzo di queste due categorie contrattuali è stato registrato anche direttamente dalla stessa associazione come attività di supporto momentaneo, in periodi di surplus lavorativo, all'organico interno che stabilmente conta circa 70 addetti. L'esperienza è stata perciò di tipo sporadico e la durata delle missioni/collaborazioni ha interessato un periodo temporale piuttosto breve, di circa 3-5 mesi, riguardando soprattutto attività di telemarketing telefonico.

L'esperienza diretta dell'associazione difficilmente riesce a registrare un dato quantitativo del fenomeno che è in continua evoluzione e di faticosa rilevabilità. Ciò è dovuto principalmente al fatto che il lavoro atipico è gestito dai consulenti del lavoro e che soprattutto l'associazione, curando soprattutto gli aspetti sindacali delle imprese, non è al

corrente delle specifiche situazioni interne occupazionali e quindi non gestisce l'incrocio della domanda ed offerta di lavoro per i suoi affiliati. Tale servizio, di cui si prevede un'implementazione nel prossimo futuro, potrebbe permettere una mappatura ed una quantificazione più precisa anche delle figure professionali maggiormente richieste nella realtà provinciale. Attualmente, un'indagine di questo tipo è possibile solo tramite i dati Inps, e si può effettuare tentando di scorporare coloro che dichiarano il 10 e il 13% di contribuzione, al fine di individuare e distinguere le forme di lavoro che ricevono un compenso per vere e proprie prestazioni professionali, ad esempio quelle degli amministratori di srl, dalle collaborazioni che invece nascondono un lavoro subordinato vero e proprio. Il monitoraggio di questo aspetto è di difficile realizzazione quasi come l'individuazione del lavoro sommerso. L'Inps a Firenze dovrebbe avere in corso un'indagine mirante a controllare quante collaborazioni siano legittime o di fatto celino un rapporto di lavoro dipendente vero e proprio.

Quali sono i settori coinvolti?

L'esperienza sul territorio comunque permette di individuare nel settore turistico il comparto di maggior ricorso al lavoro interinale e di potenziale sviluppo futuro di forme di lavoro atipico, a causa delle sue peculiari connotazioni di stagionalità.

Che cosa sa dei contratti di "associazione in partecipazione"?

Un aspetto importante da segnalare riguarda il comportamento di alcuni grandi gruppi multinazionali di negozi (soprattutto profumerie) che applicano alle loro commesse forme di associazione in partecipazione, tipologia contrattuale che tra le atipiche risulta essere quella meno tutelata. Anche questo fenomeno però è di difficile quantificazione.

Volendo azzardare un'ipotesi di diffusione, si potrebbe indicare circa un 5% delle aziende associate che attingono al lavoro atipico, soprattutto nella forma di collaborazione coordinata e continuativa. Questo tipologia di contratto, rispetto all'anno precedente sta prendendo maggiormente campo.

Quali sono le prospettive di sviluppo e le evoluzioni future sul territorio pistoiese?

In generale, l'associazione sconsiglia alle proprie affiliate il ricorso alle tipologie di lavoro atipico, optando per le forme tradizionali di lavoro subordinato, in quanto considerate di maggior tutela per gli interessi di entrambe le parti coinvolte.

Le poche aziende che hanno preferito forme alternative di lavoro, in particolar modo gli studi commercialisti, laddove abbiano riscontrato la necessità di avvalersi di collaboratori, si sono assunte i rischi di tale scelta. Anche in questo caso la quantificazione del fenomeno risulta quasi impossibile, così come un calcolo di una sua stima dal lato sindacale, ossia tramite il numero di vertenze in atto, che, al momento, ed al riguardo ad esempio delle collaborazioni coordinate e continuate, risulta assente. Potrebbe essere interessante indagare questo dato tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro.