



Il lavoro atipico
in provincia di Pistoia

Aprile 2002

Il gruppo di lavoro

Responsabile del progetto:
Emanuele Santini

Responsabile operativo:
Roberta Pini

Coordinatore scientifico:
Paola Tronu

Elaborazioni statistiche:
Roberta Pini

Redazione rapporto:
Francesca Ricci, Laura Vannucci

Rilevatori:
Silvia di Piramo, Francesca Baicchi

NDICE

1. Introduzione	pag. 2
2. Il lavoro atipico: definizioni e fonti informative	pag. 4
2.1 <i>La definizione di lavoro atipico</i>	pag. 4
2.2 <i>I dati sul lavoro atipico</i>	pag. 7
2.3 <i>Il tempo "non indeterminato"</i>	pag. 7
2.4 <i>I contratti di lavoro part time</i>	pag. 9
2.5 <i>Il lavoro parasubordinato</i>	pag. 9
2.5.1 <i>La collaborazione coordinata e continuativa: caratteristiche e fonti normative</i>	pag. 10
2.5.2 <i>La dimensione quantitativa del lavoro parasubordinato</i>	pag. 12
2.6 <i>Il lavoro interinale</i>	pag. 17
2.6.1 <i>Caratteristiche e fonti normative</i>	pag. 17
2.6.2 <i>La dimensione quantitativa del fenomeno</i>	pag. 18
3. Il lavoro atipico in provincia di Pistoia: le osservazioni dei testimoni Privilegiati	pag. 21
4. I lavoratori atipici	pag. 23
4.1 <i>Alcune informazioni sugli intervistati</i>	pag. 23
4.2 <i>Il lavoro atipico: scelta o obbligo?</i>	pag. 26
4.3 <i>I vantaggi del lavoro atipico</i>	pag. 32
4.4 <i>Gli aspetti negativi della condizione di atipico</i>	pag. 36
4.5 <i>La percezione della propria condizione: dipendenti o autonomi?</i>	pag. 39
4.6 <i>Considerazioni conclusive</i>	pag. 40

ALLEGATO A - Le interviste ai lavoratori atipici in versione integrale

ALLEGATO B - Le interviste agli opinion leader in versione integrale

1. Introduzione

Il lavoro atipico ha assunto negli ultimi anni un peso quantitativo e qualitativo rilevante nella formazione di nuova occupazione. La specificità di questa modalità occupazionale rispetto alle forme di lavoro standard ha sollecitato un ampio dibattito e la necessità di accrescere le informazioni e gli studi.

La presente indagine esplora il fenomeno del lavoro atipico in provincia di Pistoia allo scopo di dimensionarne l'entità in ambito provinciale e portare alla luce informazioni qualitative sul complesso mondo dei lavoratori atipici.

Il percorso dell'indagine si articola in tre step successivi, che riflettono la struttura della presente ricerca.

Attraverso una lettura critica dei materiali disponibili, la prima fase è stata dedicata al tentativo di fornire una definizione operativa di lavoro atipico - quali sono, in concreto, le forme contrattuali che presentano i caratteri dell'atipicità - e ad esaminare le fonti statistiche disponibili. Ciò allo scopo di tentare un dimensionamento quantitativo del fenomeno in ambito provinciale.

Il secondo step della ricerca consiste nella realizzazione di alcune interviste in profondità con osservatori privilegiati, allo scopo di arricchire l'insieme delle informazioni disponibili sul lavoro atipico in provincia di Pistoia. In particolare, sono stati intervistati responsabili di associazioni datoriali, sindacali e i responsabili delle agenzie di lavoro interinale presenti sul territorio pistoiese.

La terza parte dell'indagine, infine, si è concentrata sull'offerta di lavoro, indagando quei lavoratori che vivono in prima persona la condizione di atipici. In particolare, sono state realizzate alcune interviste in profondità con collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori interinali.

Diverse sono le motivazioni che hanno portato alla scelta delle due tipologie contrattuali di lavoro atipico indagate sul versante dell'offerta di lavoro: la focalizzazione sul mondo dell'interinale è da ricondursi al forte contenuto innovativo insito in questa forma contrattuale; la scelta di analizzare le collaborazioni coordinate e continuative è motivata dal fatto che questo tipo di rapporto è il più atipico fra i lavori atipici in termini di regolazione, collocandosi fra i due estremi lavoro autonomo e lavoro subordinato.

Dall'analisi quantitativa del fenomeno – per la quale si rimanda al primo capitolo – emerge peraltro che le due tipologie contrattuali sono in costante crescita e che il peso delle collaborazioni coordinate e continuative, sul totale degli atipici, è particolarmente rilevante.

2. Il lavoro atipico: definizioni e fonti informative

2.1 La definizione di lavoro atipico

Il tentativo di definire il lavoro atipico assume come punto di partenza la categorizzazione operata da Chiesi¹ e ripresa nel rapporto su “I lavori atipici”².

La definizione del Chiesi oppone il lavoro atipico al lavoro subordinato standard sulla base dei concetti di integrazione e di disponibilità per l'impresa del tempo di lavoro.

Se seguiamo questa definizione, nell'ambito del lavoro atipico si collocano situazioni lavorative con livelli di garanzie molto diverse fra loro. Da un lato vi sono infatti tutte quelle forme di lavoro che prevedono un contratto dipendente e dall'altro quelle formalmente più vicine al lavoro autonomo, per le quali non esiste obbligo di contratto scritto e che spesso sono prive di ogni forma di tutela.

Le forme di lavoro atipico che prevedono un contratto di lavoro dipendente sono:

- il contratto part-time, la cui atipicità è insita nell'orario di lavoro;
- il contratto a tempo determinato ed il lavoro interinale, la cui atipicità è data dalla soluzione a termine del contratto;
- i contratti di formazione lavoro e l'apprendistato. Tali rapporti di lavoro, oltre a prevedere una soluzione a termine del contratto, si caratterizzano per una funzione più prettamente formativa.

Per contro, le forme di lavoro atipico per le quali non è previsto l'obbligo di contratto scritto – e che prevedono quindi livelli di garanzia decisamente più contenuti – vanno sotto il nome di lavoro parasubordinato e raccolgono al loro interno rapporti di lavoro eterogenei:

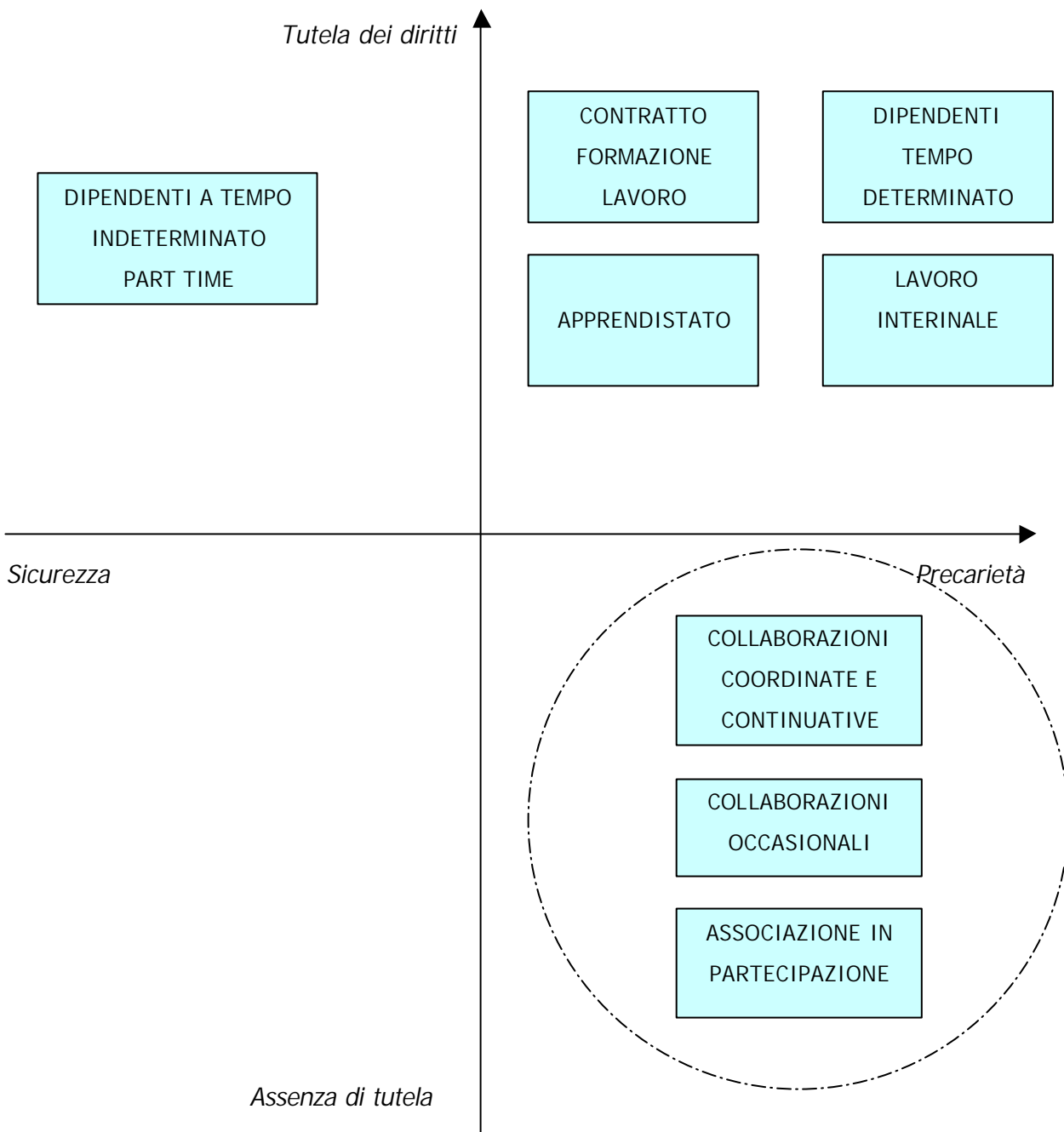
¹ Chiesi A.M. “Un quadro di riferimento concettuale”, in Democrazia e Diritto, n.1, 1990

² Regione Toscana, Rapporto 2000 “I lavori atipici”

- le collaborazioni coordinate e continuative,
- i liberi professionisti che non sono iscritti ad un albo
- i collaboratori/professionisti, cioè coloro che percepiscono un gettone di presenza per la partecipazione a consigli di amministrazione, ecc.

Nella figura 1 le diverse forme di lavoro atipico sono collocate in un sistema di riferimento cartesiano. L'asse delle ascisse misura il livello di sicurezza/precarietà del rapporto di lavoro; l'asse delle ordinate misura il livello di garanzie/tutele previste dal rapporto di lavoro.

Figura 1 – Forme di lavoro atipico per sicurezza/precarietà e tutela/assenza dei diritti



Un'altra possibilità di classificazione, che viene proposta nella figura 2, riguarda il livello innovativo presente nelle diverse forme di lavoro.

In tal senso, le forme di lavoro atipico a contenuto "tradizionale" sono rappresentate da:

- Apprendistato
- Part-time
- Contratti di formazione lavoro
- Lavoro stagionale
- Contratti di lavoro a tempo determinato

Le forme di lavoro atipico a carattere "innovativo" sono:

- Lavoro interinale
- Lavoro parasubordinato
- Collaborazioni occasionali
- Associazioni in partecipazione

Figura 2 – Forme di lavoro atipico tradizionali e "innovative"



2.2 I dati sul lavoro atipico

Prima di entrare nel merito dell'analisi dei dati è opportuno fare alcune precisazioni sulla quantità e sulla qualità delle informazioni disponibili sul lavoro atipico. Il lavoro atipico è un fenomeno relativamente recente e comprende, come abbiamo visto, una molteplicità di forme di lavoro. Tali forme non sono riconducibili ad un'unica fonte statistica. Inoltre, alcune tipologie di lavoro atipico – quali, ad esempio, le collaborazioni occasionali - non sono quantificabili, poiché i dati disponibili sono pressoché inesistenti.

In molti casi, inoltre, non esistono dati sullo stock dei lavoratori e quindi si è costretti a fare riferimento ai dati di flusso, in particolare agli avviamenti.

Un ulteriore problema, infine, è rappresentato dal dettaglio territoriale. Molte fonti statistiche non scendono infatti, oltre il dato regionale.

2.3 Il tempo “non indeterminato”

I rapporti di lavoro a tempo “non indeterminato” includono tutte quelle forme di lavoro dipendente che hanno una durata temporale definita: i contratti di formazione lavoro, l'apprendistato, il tempo determinato.

Le assunzioni a tempo “non indeterminato” in Toscana nel 1999 hanno riguardato 204.898 unità, il 7,0% in più rispetto al 1998. La crescita registrata nel biennio 1998/1999 conferma il trend degli ultimi anni.

I dati disponibili evidenziano, per la provincia di Pistoia, una crescita degli avviamenti a tempo “non indeterminato” per il periodo 1998/1999 decisamente più contenuta rispetto al dato regionale: un incremento su base annua dello 0,9%.

Tabella 1 – Avviamenti a tempo “non indeterminato”

	1998	1999	Variazione % 98-99
Provincia di Pistoia	14.130	14.265	0,9%
Toscana	190.628	204.898	7,0%

Fonte: Agenzia Regionale per l'impiego

I dati relativi al 1999, ultimo anno disponibile, evidenziano che sia in Toscana sia in provincia di Pistoia il peso degli avviamenti a tempo “non indeterminato” è consistente: il 72,5% a livello regionale; il 73,1% a livello provinciale.

Se si considerano le modalità degli avviamenti in Toscana nel 1999 si rileva che più della metà degli avviati al lavoro hanno un contratto a tempo determinato (55,9%). Anche in provincia di Pistoia gli avviamenti avvengono prevalentemente con contratti di lavoro a tempo determinato (51,3%).

Una delle peculiarità del mercato del lavoro provinciale è rappresentata dal forte ricorso ai CFL e all'apprendistato come modalità di inserimento. Nel 1999, ad esempio, il 14,8% degli avviamenti è avvenuto con contratto di apprendistato – rispetto all'11,8% del dato medio regionale – e il 7,0% con CFL – oltre 3 punti percentuali in più rispetto al dato regionale.

Tabella 2 – Incidenza percentuale delle diverse modalità di avviamento rispetto al totale degli avviamenti nel 1999

	Toscana		Provincia di Pistoia	
	v.a.	%	v.a.	%
Avviamenti a tempo indeterminato	77.412	27,4%	5.257	26,9%
Avviamenti a tempo “non indeterminato”	204.898	72,5%	14.256	73,1%
- <i>Apprendistato</i>	33.361	11,8%	2.899	14,8%
- <i>Avviamenti a tempo determinato</i>	158.170	55,9%	10.006	51,3%
- <i>Contratti di formazione lavoro</i>	13.367	4,7%	1.360	7,0%
Altro	495	0,2%	0	0,0%
Totale avviamenti	282.805	100,0%	19.522	100,0%

Fonte: Agenzia Regionale per l'impiego

2.4 I contratti di lavoro part time

Il lavoro part time rappresenta, come abbiamo visto, una forma di lavoro la cui atipicità sta sostanzialmente nell'orario. Se si considera il peso dei contratti part time sugli avviati totali, si rileva che questa modalità di avviamento è cresciuta in Toscana, passando dal 12,4% del 1998 al 13,7% del 1999.

In provincia di Pistoia si registra una delle crescite più alte della Toscana: gli avviati con contratto part time sul totale degli avviati sono saliti infatti dal 7,5% del 1998 al 12,9% del 1999.

Tabella 3 – Incidenza percentuale degli avviamenti part time sul totale degli avviati

	1998	1999
Provincia di Pistoia	7,5%	12,9%
Toscana	12,4%	13,7%

Fonte: Agenzia Regionale per l'impiego

2.5 Il lavoro parasubordinato

La definizione di lavoro parasubordinato contiene, come abbiamo visto, un insieme eterogeneo di tipologie di lavoro che vanno dal libero professionista (amministratori, sindaci revisori, consiglieri di amministrazione) ad altre forme di lavoro retribuito (ad esempio le collaborazioni coordinate e continuative e le collaborazioni occasionali).

L'elemento che unisce questa varietà eterogenea di rapporti lavorativi è rappresentato esclusivamente dall'armonizzazione e dall'unicità della relativa normativa previdenziale.

Con il termine parasubordinato si comprendono tre diverse tipologie di lavoratori:

- I liberi professionisti che non hanno un'iscrizione all'albo;
- I collaboratori con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- I collaboratori/professionisti, coloro cioè che percepiscono un gettone di presenza per la partecipazione a consigli di amministrazione, consigli comunali, ecc.

Nell'ambito dei rapporti di lavoro parasubordinato, la collaborazione coordinata e continuativa rappresenta la forma maggiormente diffusa. Come vedremo in seguito, i dati indicano che i

collaboratori coordinati e continuativi costituiscono il 90% circa dei rapporti di lavoro parasubordinati.

2.5.1. La collaborazione coordinata e continuativa: caratteristiche e fonti normative

E' ormai un dato di fatto che i rapporti di lavoro in collaborazione coordinata e continuativa siano una realtà diffusa. L'INPS ha dichiarato che tali rapporti di lavoro - dal punto di vista del numero degli assicurati che versano contributi alle sue casse - sono in costante e continuo aumento.

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è un rapporto di lavoro disciplinato e organizzato non da un'unica regolamentazione, ma da una serie di provvedimenti normativi³.

In particolare, questa tipologia contrattuale si caratterizza per alcuni requisiti specifici:

- la *collaborazione* tra due soggetti senza alcun vincolo di subordinazione, contrariamente a quanto previsto per il classico rapporto di lavoro dipendente, in un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita;
- la *coordinazione* tra il lavoratore parasubordinato e il committente, svolta nell'ambito dell'organizzazione aziendale del committente, secondo le sue direttive ma con ampia autonomia nelle modalità di esecuzione;
- la *continuità*, ossia la permanenza nel tempo del vincolo che lega il prestatore d'opera al/ai committente/i. La continuità risulta dal ripetersi nel tempo della prestazione personale, in maniera stabile, sistematica e regolare;
- l'*autonomia*. Il collaboratore svolge la propria attività utilizzando una propria organizzazione di lavoro, decidendo tempi, modalità e mezzi necessari;
- la *non esclusività*. L'attività di collaborazione coordinata e continuativa può essere effettuata presso più committenti.

Negli ultimi anni questa tipologia contrattuale ha subito diversi cambiamenti dal punto di vista normativo. Il primo passo verso il suo riconoscimento formale è avvenuto negli anni

³ Art. 2, Legge n. 335/95; art. 49 comma 2 lett.a DPR 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi" (Tuir); art. 409 Codice di Procedura Civile; Circolare del 28 marzo 1997 n. 83.

Novanta con l'approvazione della Legge n. 335/95⁴. Con questo provvedimento si è dato vita alla "gestione separata" Inps, che ha come obiettivo quello di tutelare le figure professionali emergenti prive di appositi albi e le attività cosiddette "atipiche", quali appunto le collaborazioni coordinate e continuative e in generale i cosiddetti lavoratori parasubordinati. Dal punto di vista contributivo, la percentuale di versamento si è attestata al 10% e al 13% dei compensi⁵ e risulta differenziata a seconda che il collaboratore risulti iscritto ad altre forme previdenziali.

Con l'art. 5 del Decreto Legislativo 23 febbraio 2000 n. 38 "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'art. 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999 n. 144" è stata introdotta anche la previdenza assistenziale contro gli infortuni. Quindi anche i collaboratori sottostanno alle regole di contribuzione Inail previste per i dipendenti⁶.

Un'ulteriore innovazione in ambito di collaborazioni coordinate e continuative si è avuta con la Legge 21 novembre 2000 n. 342 "Nuove misure in materia fiscale"⁷. Con questo provvedimento è avvenuta la cosiddetta "trasmigrazione" dei rapporti di collaborazione verso la formula dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

2.5.2 La dimensione quantitativa del lavoro parasubordinato

La principale fonte informativa di riferimento per l'analisi del lavoro parasubordinato è rappresentata dall'INPS, che fornisce i dati relativi al numero di iscrizioni⁸.

⁴ Art. 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335. "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare" (integrata dai DM 281 e 282 del maggio 1996): a decorrere dal 1° gennaio 1996, sono tenuti all'iscrizione presso una apposita Gestione separata, presso l'INPS, e finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'articolo 49 del medesimo testo unico e gli incaricati alla vendita a domicilio di cui all'articolo 36 della legge 11 giugno 1971, n. 426. Sono esclusi dall'obbligo i soggetti assegnatari di borse di studio, limitatamente alla relativa attività.

⁵ La contribuzione è a carico per due terzi del committente e per il restante terzo a carico del collaboratore.

⁶ L'iscrizione all'Inail è obbligatoria solo se l'attività svolta dai collaboratori è effettuata con l'uso di macchine e apparecchi elettrici ed elettronici (computer etc) e con veicoli a motore personalmente condotti, utilizzati in modo non occasionale.

⁷ Pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 25 novembre, supplemento ordinario n. 276.

⁸ I dati disponibili concernono le aperture delle posizioni INPS e quindi il numero dei parasubordinati potenziali può non coincidere con quelli effettivamente in essere.

Nel 2000, in Italia come in Toscana, i collaboratori rappresentano la parte più rilevante dei rapporti di lavoro parasubordinato (l'89%), seguiti dai professionisti (circa il 9%) e da una piccola percentuale di collaboratori/professionisti (circa il 2%).

L'incidenza dei collaboratori sul totale dei lavoratori parasubordinati è ancora più rilevante in provincia di Pistoia dove, sempre con riferimento al 2000, questi pesano per il 91,5%.

Tabella 4 - I lavoratori parasubordinati iscritti per territorio e tipologia di iscrizione Anno 2000 - Valori assoluti e composizione percentuale

Tipologia d'iscrizione	Valori assoluti			Composizione percentuale		
	Pistoia	Toscana	Italia	Pistoia	Toscana	Italia
Collaboratori	9.920	133.026	1.690.594	91,5%	89,1%	89,1%
Professionisti	773	13.559	169.591	7,2%	9,1%	8,9%
Collaboratori/ Professionisti	144	2.664	37.163	1,3%	1,8%	2,0%
Totale	10.837	149.249	1.897.348	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Eurema su dati Inps.

In provincia di Pistoia, così come in Toscana e in Italia, il bacino dei lavoratori parasubordinati è aumentato nel corso degli anni. Se, ad esempio, facciamo riferimento alla provincia di Pistoia, i lavoratori parasubordinati sono passati da circa 6.000 unità nel 1996 ad oltre 10.000 nel 2000 per un incremento percentuale del 44,2%.

Tabella 5 – L'andamento del lavoro parasubordinato per il periodo 1996-2000

Anno	Pistoia	Toscana	Italia
1996	6.049	80.977	974.087
1997	7.592	101.659	1.276.740
1998	8.780	119.976	1.530.829
1999	9.777	135.843	1.745.865
2000	10.837	149.249	1.897.348

Fonte: elaborazioni Eurema su dati Inps

L'andamento del fenomeno nel periodo 1996-2000 evidenzia una crescita incessante di questa tipologia lavorativa. Come abbiamo rilevato, la variazione percentuale delle iscrizioni in provincia di Pistoia per il periodo 1996-2000 è risultata pari a +44,2%. L'incremento percentuale rilevato in ambito provinciale è risultato lievemente inferiore a quello registrato in Toscana (+45,7%) e in Italia (+48,7%).

L'analisi dei tassi di crescita nel dettaglio annuale segnala una tendenza all'assestamento del fenomeno. Nel caso di Pistoia, ad esempio, si passa da una crescita del 25,5% per il biennio 1996/1997 ad una crescita del 10,8% per il biennio 1999/2000.

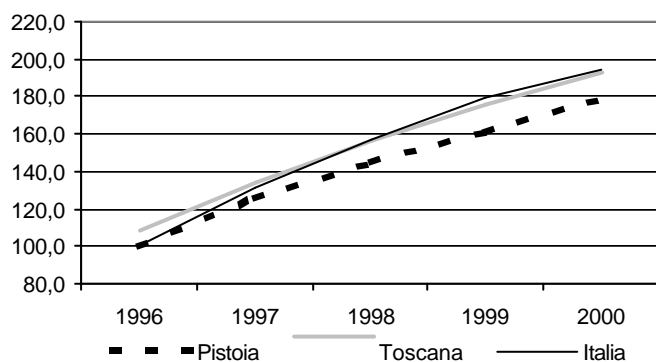
Tabella 6 – La crescita annuale dei lavoratori parasubordinati. Anni 1996-2000

Anno	Pistoia	Toscana	Italia
Variazione % 97/96	25,5%	25,5%	31,1%
Variazione % 98/97	15,6%	18,0%	19,9%
Variazione % 99/98	11,4%	13,2%	14,0%
Variazione % 00/99	10,8%	9,9%	8,7%
Variazione % 96/00	44,2%	45,7%	48,7%

Fonte: elaborazioni Eurema su dati Inps

Il grafico riportato evidenzia l'andamento dei lavoratori parasubordinati per il periodo 1996-2000.

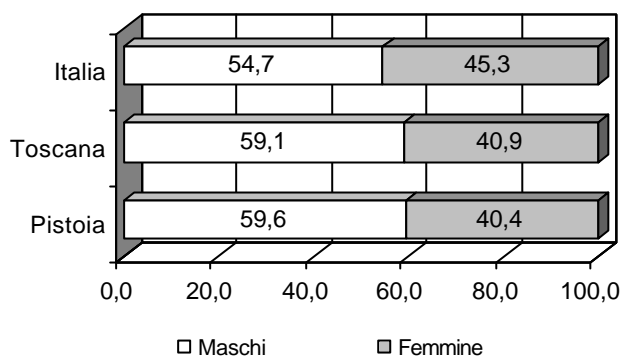
**Figura 3- I lavoratori parasubordinati iscritti per il periodo 1996-2000
Numeri indice Base 1996=100**



Fonte: elaborazione Eurema su dati Inps

Per quanto riguarda la composizione per sesso, la componente maschile risulta ovunque prevalente. In Italia, ad esempio, il 54,7% dei lavoratori parasubordinati è costituito da uomini, contro il 45,3% delle donne.

Il fenomeno è ancora più accentuato in provincia di Pistoia, dove la componente maschile si attesta al 59,6%.

Figura 4 - La composizione dei lavoratori parasubordinati per sesso. Provincia di Pistoia, Toscana e Italia - Anno 2000

Fonte: elaborazioni Eurema su dati Inps

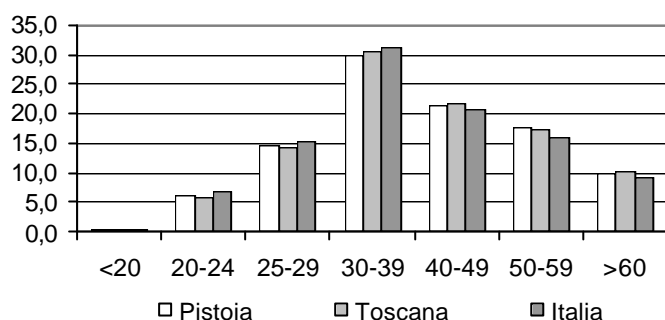
Dalla lettura della composizione dei lavoratori parasubordinati per classe di età, risulta evidente come questa tipologia di lavoro si concentri tra i 30-39 anni. In questa coorte si addensa infatti il 29,9% dei collaboratori in provincia di Pistoia; il 30,6% dei collaboratori in Toscana; il 31,0% dei collaboratori in Italia.

Le tre distribuzioni non presentano differenze rilevanti. Uno degli aspetti interessanti da segnalare, tuttavia, è rappresentato dall'incidenza lievemente maggiore sia in Toscana che in provincia di Pistoia di collaboratori che hanno un'età superiore ai 50 anni.

Tabella 7 - I lavoratori parasubordinati per classe di età – Anno 2000

Classe di età	Pistoia		Toscana		Italia	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<20 anni	41	0,4%	570	0,4%	7.012	0,4%
20-24 anni	667	6,1%	8.730	5,9%	132.056	7,0%
25-29 anni	1.572	14,5%	21.145	14,2%	292.011	15,4%
30-39 anni	3.246	29,9%	45.669	30,6%	589.576	31,1%
40-49 anni	2.314	21,3%	32.164	21,6%	395.294	20,8%
50-59 anni	1.931	17,8%	25.737	17,2%	305.365	16,1%
>60 anni	1.066	9,8%	15.234	10,2%	176.034	9,3%
Totale	10.837	100,0%	149.249	100,0%	1.897.348	100,0%

Fonte: elaborazioni Eurema su dati Inps

Figura 5 - Composizione percentuale dei lavoratori parasubordinati per classe di età – Anno 2000

Fonte: elaborazioni Eurema su dati Inps

Un altro elemento interessante è rappresentato dalla distribuzione dei collaboratori per sesso e classe di età. Dalla tabella 8 appare evidente come l'incidenza della componente femminile risulti negativamente correlata con l'età. La presenza delle donne, infatti, si addensa in maniera rilevante nelle classi di età fino ai 30-39 anni, contando circa il 63% delle iscrizioni al 31 dicembre 2000.

La distribuzione percentuale dei collaboratori, per contro, mostra invece i suoi valori percentuali più elevati in corrispondenza delle fasce di età comprese tra i 30 ed i 60 anni, presentando un peso cumulato di circa l'84%.

Tabella 8 - I lavoratori iscritti a Pistoia per classe di età e sesso – Anno 2000

Classe di età	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<20 anni	17	0,3%	24	0,5%	41	0,4%
20-24 anni	267	4,1%	400	9,1%	667	6,1%
25-29 anni	691	10,7%	881	20,1%	1.572	14,5%
30-39 anni	1.792	27,7%	1.454	33,2%	3.246	29,9%
40-49 anni	1.521	23,5%	793	18,1%	2.314	21,3%
50-59 anni	1.354	21,0%	577	13,2%	1.931	17,8%
>60 anni	819	12,7%	247	5,6%	1.066	9,8%
TOTALE	6.461	100,0%	4.376	100,0%	10.837	100,0%

Fonte: elaborazioni Eurema su dati Inps

2.6 Il lavoro interinale

2.6.1 Caratteristiche e fonti normative

Il lavoro interinale è stato istituito con la legge 24 giugno 1997 n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione", frutto dell'accordo Governo-Sindacati del settembre 1996, cosiddetto "Pacchetto Treu".

Disciplinato dai primi 11 articoli della suddetta legge, si caratterizza per essere un *rapporto di tipo trilaterale* in quanto coinvolge tre soggetti:

- il prestatore di lavoro temporaneo (il lavoratore);
- l'impresa fornitrice (la società di lavoro in affitto);
- l'impresa utilizzatrice (l'impresa che usufruisce del servizio e del lavoratore).

L'impresa di fornitura di lavoro temporaneo e l'impresa utilizzatrice sono legate da un rapporto di tipo commerciale, mentre un rapporto di lavoro subordinato unisce il lavoratore alla ditta fornitrice.

La caratteristica più innovativa di questo istituto è rappresentata dalla presenza di due datori di lavoro. Infatti, la *ditta fornitrice* eroga al lavoratore lo stipendio e la busta paga ed è obbligata a versare i contributi previdenziali e i premi contro gli infortuni, come per qualsiasi altro tipo di lavoratore subordinato. La *ditta utilizzatrice* fornisce al lavoratore tutte le indicazioni sul lavoro da svolgere e le informazioni relative alla sicurezza sul posto di lavoro.

Il contratto di lavoro interinale deve avere forma scritta e può essere sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. In questo secondo caso l'azienda di fornitura eroga un'indennità di disponibilità per i periodi in cui il lavoratore non svolge la prestazione presso le imprese utilizzatrici ma rimane a disposizione dell'impresa fornitrice.

Dal punto di vista contributivo, il contratto di lavoro interinale a tempo determinato prevede un trattamento previdenziale identico a quello del normale lavoratore subordinato, mentre nel caso di un rapporto di lavoro interinale a tempo indeterminato deve essere corrisposta l'indennità di disponibilità che, non essendo soggetta al minimale, non garantisce la copertura previdenziale completa.

E' importante ricordare come la legge, a causa delle peculiarità e della delicatezza di questa nuova forma di lavoro, preveda un controllo di carattere pubblico sulle imprese che

forniscono lavoro temporaneo e vieta il lavoro interinale in una serie di casi disciplinati dall'art.1, c.4 L. 196/97.

2.6.2 La dimensione quantitativa del fenomeno

Una breve ricognizione delle informazioni quantitative relative al lavoro temporaneo in Toscana ed Italia evidenzia che i dati disponibili sono ad oggi non perfettamente univoci. Ciò a causa della pluralità delle fonti informative relative a questa tipologia contrattuale non ancora del tutto indagata e monitorata in maniera omogenea.

Stando ad un'indagine⁹ condotta dall'ISFOL nel 2000, in Italia sono stati stipulati oltre 400 mila rapporti di lavoro interinale, coinvolgendo circa 70.000 occupati a tempo pieno, per un fatturato pari a quasi 3.400 miliardi di lire. La stima per il 2001 prevede un incremento del 63% rispetto all'anno precedente.

Da un altro studio¹⁰ svolto dal Ministero del Lavoro risulta che il lavoro interinale in Italia è cresciuto del 357,3% tra il 1998 e il 1999 e si stima che nel 2000 gli avviamenti relativi al primo bimestre raggiungano i valori assoluti dell'intero anno precedente.

Tabella 9 - Gli avviamenti di lavoro interinale in Italia per il periodo 1998-2000

Anno	Maschi	Femmine	Totale
1998	n.d.	n.d.	52.312
1999 ^(a)	112.207	75.756	239.230
2000 ^(b)	n.d.	n.d.	220.000

Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat (medie 1998 e 1999), INPS, Ministero del Lavoro (OLM), Confinterim e Manpower.

a) I dati sono tratti dalla ripartizione per genere del Rapporto di Monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro (giugno 2000) del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Ai dati parziali sono stati aggiunti i lavoratori interinali rilevati da Confinterim (194.836) e da Manpower (44.394).

b) Avviamenti relativi al I semestre 2000.

Lo studio svolto da Ires¹¹ indica come in Toscana i contratti di lavoro interinale siano aumentati del 323,5% nel biennio 1998-1999; secondo la stessa fonte, in Italia l'incremento risulta ancor più consistente (465,8%).

⁹ Si tratta di una rilevazione di tutti gli avviamenti effettuata nel secondo semestre del 2000 in 10 province estratte sul territorio nazionale presso i Centri per l'impiego.

¹⁰ Ministero del Lavoro (2/2000) "Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro".

¹¹ Regione Toscana rapporto 2000 "I lavori atipici" in Collana Lavoro – Studi e ricerche n. 3

Nonostante la forte crescita assoluta annuale, la Toscana presenta nel 1999 un peso percentuale minore rispetto all'anno precedente - rispettivamente 3,5% e 4,6% - a causa, probabilmente, di un forte aumento del ricorso all'istituto da parte delle regioni settentrionali.

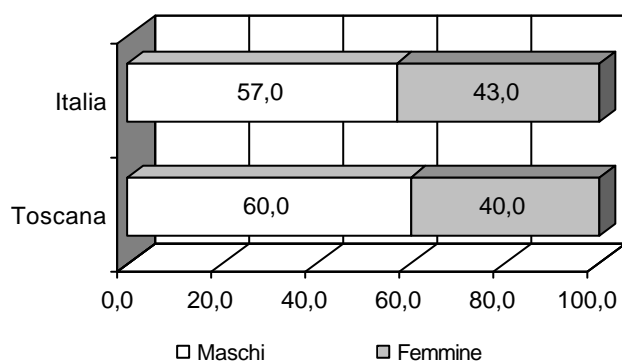
Tabella 10 - I contratti di prestazione stipulati nel biennio 1998-1999

	1998		1999		Variazione % 1998/1999
	v.a.	%	v.a.	%	
Toscana	2.434	4,6%	10.308	3,5%	323,5%
Italia	52.312	100,0%	296.000	100,0%	465,8%

Fonte: Osservatorio Regionale del mercato del lavoro /Assointerim – Ente Toscana Lavoro¹²

La distribuzione degli avviamenti per sesso presenta dei valori regionali in linea con quelli nazionali, seppur con un'incidenza della componente maschile maggiormente accentuata rispetto a quanto rilevato sull'intero territorio nazionale.

Figura 6 - Distribuzione dei lavoratori interinali per sesso – Anno 1999



Fonte: Ente Toscana Lavoro; Assointerim

L'utilizzo di questa tipologia contrattuale risulta particolarmente consistente nel settore industriale (52%) e, seppure in misura minore, nel settore terziario (31%). Il ricorso al lavoro in affitto da parte degli altri comparti produttivi appare ancora modesto (complessivamente il 17%)¹³.

Dal lato delle qualifiche contrattuali emerge come le figure maggiormente richieste siano gli operai generici e specializzati (rispettivamente il 39% ed il 24% dei lavoratori iscritti nel libro

¹² La rilevazione effettuata da Ente Toscana Lavoro "Il lavoro temporaneo in Toscana" ha coinvolto le 17 società di lavoro interinale presenti in Toscana con 48 sedi. Al momento della rilevazione (monitoraggio al 31 dicembre 1999) non erano ancora presenti filiali nelle province di Massa Carrara e Pistoia.

matricola) e gli impiegati (33%)¹⁴. Per contro, le qualifiche di profilo elevato (dirigenti e quadri) sono presenti soltanto in misura marginale.

Un'altra indagine condotta da Confinterim, seppure con dati slittati di due anni, conferma la tendenza alla diminuzione del peso percentuale della Toscana rispetto alla dimensione complessiva del fenomeno.

Stando a questa fonte, infatti, l'incidenza percentuale della Toscana nel ricorso al lavoro interinale sarebbe scesa dal 5,3% del 1999 al 4% del 2001.

Tabella 11 – Stima del numero di rapporti di lavoro attivi per il periodo 1999-2001

	1999	%	2000	%	2001 (a)	%
Toscana	10.403	5,3	n.d.	n.d.	14.867	4,0
Italia	194.835	100,0	472.260	100,0	375.905	100,0

Fonte: Confinterim

a) Si tratta di stime su campione parziale.

¹³ Fonte: Ente Toscana Lavoro.

¹⁴ Fonte: Ente Toscana Lavoro.

3. Il lavoro atipico in provincia di Pistoia: le osservazioni dei testimoni privilegiati

Il secondo step dell'indagine è consistito nella realizzazione di una serie di interviste in profondità con osservatori privilegiati allo scopo di far emergere il loro punto di vista sul fenomeno del lavoro atipico in provincia di Pistoia.

Nella tabella sono riportati i nomi degli intervistati e gli enti/società di appartenenza. Come emerge, gli intervistati appartengono alle associazioni datoriali, sindacali e alle agenzie di lavoro interinale presenti sul territorio.

Tabella 12 – Le interviste ai testimoni privilegiati

GIACOMELLI	NIDIL – CGIL
CAMPAIOLI	CISL
MAGNI	ASSINDUSTRIA
BORCHI	CNA
VECCHI	CONFCOMMERCIO
FERRI	ADARTE
NERI	EUROINTERIM
SANTANIELLO	ADECCO

Le interviste in profondità realizzate con gli opinion leader della provincia di Pistoia permettono di cogliere le specificità del fenomeno del lavoro atipico in tutte le sue sfaccettature.

Gli argomenti affrontati in sede di intervista sono stati i seguenti:

- ❑ la definizione di lavoro atipico;
- ❑ la consistenza e la tendenza del fenomeno in ambito provinciale;
- ❑ le specificità provinciali;
- ❑ le caratteristiche socioanagrafiche e i bisogni/aspettative dei lavoratori atipici;
- ❑ le caratteristiche e le motivazione delle aziende che ricorrono a forme di lavoro atipico.

Come è ovvio, i contributi offerti da ciascun intervistato riflettono il punto di vista particolare da cui la posizione ricoperta consente di osservare il fenomeno.

Il contributo dei responsabili delle agenzie di lavoro interinale, ad esempio, riguarda essenzialmente il fenomeno dell'interinale a Pistoia.

La diversa prospettiva degli intervistati ha influenzato, inoltre, la traccia dell'intervista semistrutturata. Partendo dalla stessa domanda iniziale, infatti, le interviste si sono sviluppate in direzioni diverse.

Per conservare la ricchezza e la diversità dei contributi raccolti abbiamo deciso di riportare le interviste realizzate in versione integrale (vedi allegato B).

In questa sede, tuttavia, ci sembra utile riportare due riflessioni sulle caratteristiche locali del ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa e a forme di lavoro interinale, emersi dalle interviste.

Per quanto riguarda il lavoro parasubordinato – ed in particolare le collaborazioni coordinate e continuative – la sensazione diffusa è che questa modalità di lavoro rappresenti un fenomeno in continua crescita, soprattutto nell'ambito di alcuni settori di attività economica e per alcune tipologie di professioni. E' il caso, soprattutto, del settore dei servizi alle imprese e dei servizi alla persona.

Per contro, stando alla percezione degli intervistati, la presenza di forme di lavoro parasubordinato nel mondo della produzione è meno consistente.

La diffusione del lavoro interinale in ambito provinciale costituisce un fenomeno recente. Ciò è confermato dal fatto che, ci dicono gli intervistati, le prime agenzie di lavoro in affitto sono comparse soltanto a partire dal 2001.

Per quanto riguarda questa modalità di lavoro, una specificità della situazione pistoiese è rappresentata dal fatto che il ricorso da parte delle aziende al lavoro interinale avviene per motivi diversi da quelli istituzionali. Le caratteristiche e le esigenze del tessuto produttivo locale, infatti, fanno sì che abbastanza frequentemente i lavoratori in affitto vengano successivamente assunti a tempo indeterminato e che la loro missione in azienda rappresenti più un periodo di prova che precede l'inserimento al lavoro che non un modo di fronteggiare picchi di produzione.

4. I lavoratori atipici

L'ultima parte del lavoro analizza le interviste in profondità realizzate con i lavoratori atipici. Le interviste indagano le motivazioni della condizione, le traiettorie occupazionali dei lavoratori, gli aspetti positivi e negativi della loro condizione e le aspirazioni.

La conoscenza di questi aspetti è imprescindibile per la definizione e la messa a punto di servizi destinati ai lavoratori atipici.

4.1 Alcune informazioni sugli intervistati

Sono state realizzate 20 interviste in profondità. Nell'ambito delle diverse forme di lavoro atipico, l'analisi si è concentrata soltanto su due tipologie di lavoratori atipici: i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori interinali. Come abbiamo rilevato in apertura, la scelta di queste due forme non è casuale, ma dipende dalla loro consistenza e dal carattere innovativo rispetto ad altre forme di lavoro atipico.

Nelle due tabelle successive sono riportate le interviste realizzate con alcune informazioni socio-anagrafiche relative agli intervistati (sesso, età, titolo di studio e tipo di lavoro svolto). La prima tabella contiene le informazioni relative ai collaboratori coordinati e continuativi; la seconda contiene le informazioni relative ai lavoratori interinali.

Le interviste coprono una gamma variegata di realtà lavorative, sia con riferimento alla professione svolta sia per ambito di operatività.

Tabella 13 - I collaboratori coordinati e continuativi

	SESSO	ETA'	TITOLO DI STUDIO	TIPO DI LAVORO
--	-------	------	------------------	----------------

CASO 1	Femmina	26 anni	Maturità classica; iscritta alla facoltà di medicina	Impiegata in un'agenzia di scommesse sportive
CASO 2	Femmina	27 anni	Maturità scientifica	Operatrice sociale; titolare azienda agrituristica
CASO 3	Femmina	29 anni	Maturità linguistica; iscritta alla facoltà di lettere	Addetta al telemarketing; promoter
CASO 4	Femmina	30 anni	Diploma tecnico commerciale; iscritta alla facoltà di psicologia	Tutor in un'agenzia formativa
CASO 5	Femmina	30 anni	Laurea in scienze geologiche	Insegnante in una scuola privata
CASO 6	Femmina	33 anni	Laurea in architettura	Lavora in uno studio di ingegneria
CASO 7	Maschio	27 anni	Maturità classica; iscritto alla facoltà di fisica	Animatore scientifico museale
CASO 8	Maschio	28 anni	Diploma perito tecnico; Iscritto a scienze politiche	Lavora per il sindacato degli inquilini
CASO 9	Maschio	29 anni	Diploma geometra	Amministratore condomin
CASO 10	Maschio	29 anni	Diploma perito meccanico	Gestisce il sistema interno di qualità di un'azienda
CASO 11	Maschio	30 anni	Licenza media; studi interrotti al 4° anno dell'ITI	Operatore sociale
CASO 12	Maschio	56 anni	Diploma ragioniere	Responsabile agenzia di sviluppo locale

Tabella 14 - I lavoratori interinali

	SESSO	ETA'	TITOLO DI STUDIO	TIPO DI LAVORO
CASO 13	Femmina	27 anni	Diploma ragioniere	Segretaria
CASO 14	Femmina	30 anni	Licenza media	Operaia
CASO 15	Femmina	30 anni	Maturità scientifica; iscritta alla facoltà di architettura	Dealer support
CASO 16	Femmina	32 anni	Licenza media	Operaia
CASO 17	Femmina	35 anni	Licenza media	Operaia
CASO 18	Maschio	23 anni	Diploma geometra	Magazziniere
CASO 19	Maschio	34 anni	Diploma odontotecnico	Operaio
CASO 20	Maschio	42 anni	Diploma ragioniere	Operaio

I dati contenuti nelle due tabelle precedenti vengono di seguito presentati focalizzando l'attenzione su alcune delle variabili socio-anagrafiche. Data l'esiguità del campione, è forse superfluo ricordare che i dati proposti hanno natura esclusivamente informativa.

Tabella 15 - Intervistati per sesso

	Valori assoluti	Composizione %
MASCHI	9	45,0%
FEMMINE	11	55,0%
TOTALE	20	100,0%

Tabella 16 - Intervistati per tipologia di contratto

	Valori assoluti	Composizione %
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE	12	45,0%
LAVORATORI INTERINALI	8	55,0%
TOTALE	20	100,0%

Tabella 17 - Intervistati per classe di età

	Valori assoluti	Composizione %
20-24 ANNI	1	5,0%
25-29 ANNI	8	40,0%
30-34 ANNI	8	40,0%
35 ANNI E PIU'	3	15,0%
TOTALE	20	100,0%

Tabella 18 - Intervistati per titolo di studio

	Valori assoluti	Composizione %
LICENZA MEDIA	4	20,0%
DIPLOMA SUPERIORE	14	70,0%
<i>DI CUI ISCRITTI ALL'UNIVERSITA'</i>	6	30,0%
LAUREA	2	10,0%
TOTALE	20	100,0%

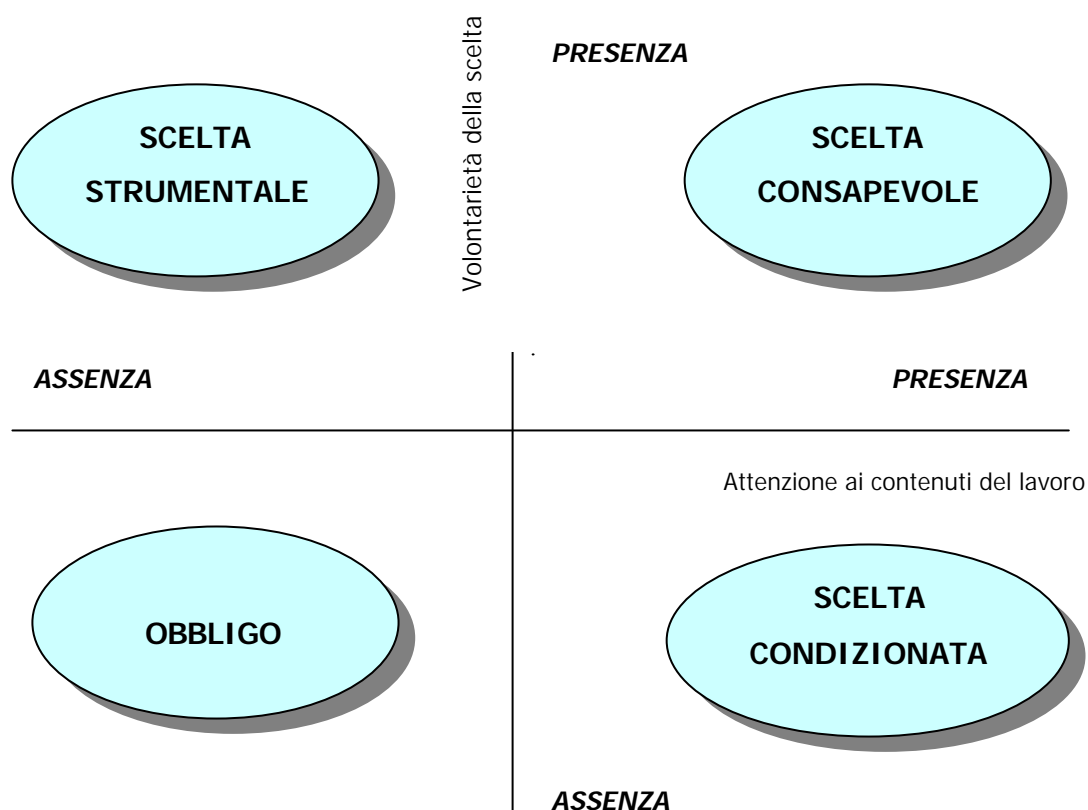
4.2 Il lavoro atipico: scelta o obbligo?

Una delle maggiori difficoltà relative all'analisi del lavoro atipico riguarda la sua collocazione. Come abbiamo rilevato nell'ambito delle interviste realizzate con gli osservatori privilegiati, infatti, i rapporti di lavoro atipico si caratterizzano per una duplice veste: quella dell'obbligo e quella della libera scelta.

Le interviste realizzate evidenziano, tuttavia, come la collocazione dei lavoratori atipici sia un processo complesso e come, fra l'area dell'obbligo e quella della scelta consapevole, esista una zona grigia estremamente ampia.

Come emerge dal prospetto riportato di seguito, in effetti, oltre alla *scelta consapevole* e all'*obbligo*, esistono almeno altri due passaggi: la *scelta strumentale* e la *scelta condizionata*.

Figura 7 – Classificazione dei lavoratori atipici per volontarietà della scelta e attenzione ai contenuti del lavoro



Le quattro tipologie individuate possono essere collocate in un sistema di riferimento cartesiano. Sull'asse delle ascisse è misurata la presenza o l'assenza di attenzione verso i

contenuti del lavoro svolto. Nei casi di *scelta volontaria* e condizionata tale attenzione è presente e viene misurata dalla soddisfazione per il tipo di lavoro svolto, dalla coerenza con il livello di istruzione, dall'apprezzamento del contesto lavorativo, ecc. Nei casi di *scelta strumentale* e *obbligo*, per contro, l'attenzione ai contenuti del lavoro è pressoché inesistente.

L'asse delle ordinate misura il livello di volontarietà della scelta. Nei casi di *scelta consapevole* e *strumentale*, ad esempio, la condizione di atipici è frutto, come vedremo meglio in seguito, di una libera scelta. Nei casi di *obbligo* e *scelta condizionata*, l'atipicità rappresenta appunto una condizione subita, imposta.

L'atipicità può essere in primo luogo il frutto di una *scelta consapevole*, spesso maturata in seguito ad un percorso più o meno lungo di lavoro tradizionale, da dipendente. Una delle motivazioni dell'abbandono dei modelli di lavoro tradizionali è rappresentata dalla convinzione che, in alcuni casi, rapporti di lavoro di questo tipo non permettono una crescita professionale.

La scelta di abbandonare le tipologie di contratto tradizionali e trasformarsi in atipici si può collocare in momenti diversi della vita professionale.

“Ero dipendente e facevo il responsabile di magazzino con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Mi sono trovato bene fino a quando non ho capito che il lavoro non mi dava la possibilità di fare carriera” (caso 10).

L'aspirazione alla crescita personale e professionale – che riguarda sia i contenuti del lavoro sia la responsabilizzazione e l'autonomia – rappresenta il filo rosso che guida le transizioni, spesso molteplici, fra forme di lavoro tradizionale e forme di lavoro atipico.

“Ho fatto diverse esperienze di lavoro dipendente con mansioni nell'area organizzativa e commerciale (...) e con varie qualifiche (...). Ho interrotto volontariamente tutti i rapporti di lavoro che avevo e sono sempre andato alla ricerca di posizioni più interessanti, sia dal punto di vista economico che professionale” (caso 12).

Oltre alla prospettiva di crescita professionale, la *scelta consapevole* di fare il lavoratore atipico è rappresentata dalla maggiore convenienza economica che, in alcuni casi, sembra rappresentare un'adeguata contropartita per la maggiore instabilità.

" (...) la scelta di diventare un lavoratore atipico è stata consapevole (...) ho fatto molte domande per essere assunto fisso però ripensandoci sono ancora molto indeciso perché lo stipendio con l'attuale contratto è molto più alto rispetto a quello di un dipendente fisso " (caso 19).

La possibilità di guadagnare di più - o almeno la percezione di un maggior reddito immediatamente disponibile- non costituisce, peraltro, una motivazione isolata.

"Dal punto di vista economico sono soddisfatta. Mi avevano proposto di diventare dipendente, però mensilmente così guadagno di più (...)" (caso 2).

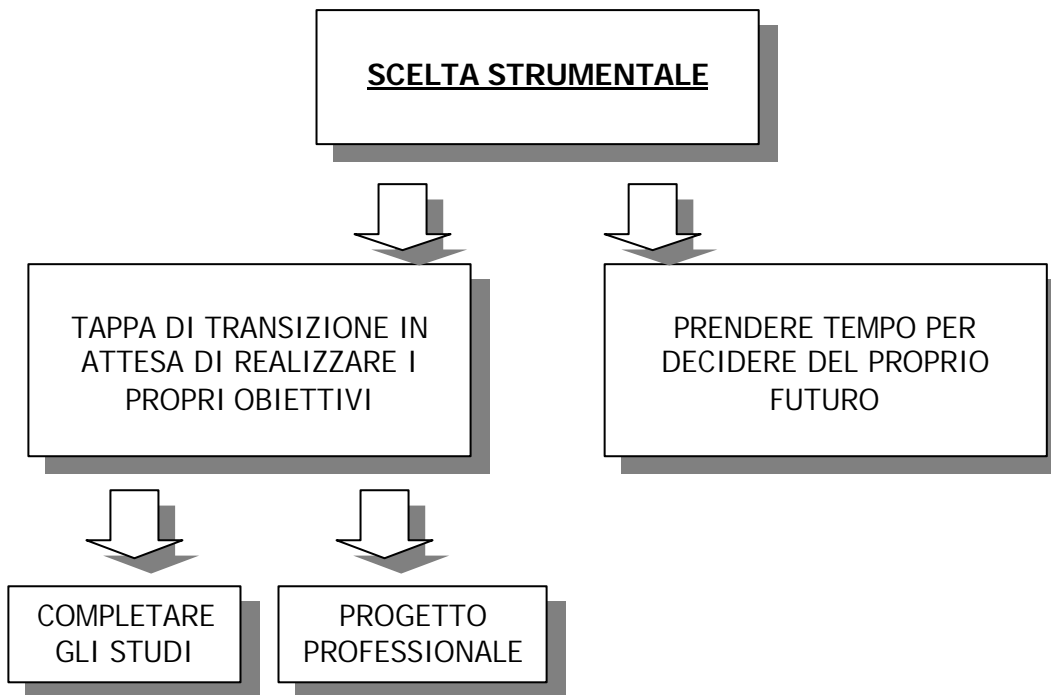
In alcuni casi, il lavoro atipico sottende vere e proprie forme di autoimprenditorialità. Si tratta di lavoratori "forti", con una pluralità di relazioni professionali, che apprezzano di questa modalità di lavoro, come vedremo successivamente, l'elevato livello di autonomia e creatività.

"La forma contrattuale di lavoro (...) che ho scelto personalmente è la collaborazione coordinata e continuativa (...); apprezzo l'elevato livello di autonomia e creatività" (caso 11).

Molto più frequentemente, tuttavia, il lavoro atipico rappresenta una *scelta strumentale*. La condizione di lavoratore atipico rappresenta un momento di passaggio, una situazione transitoria, in vista del perseguimento di obiettivi più o meno definiti.

Nell'ambito di questa tipologia di lavoratori, si possono identificare due gruppi distinti di lavoratori atipici.

Figura 8 – Le motivazioni della *scelta strumentale*



Il primo gruppo è rappresentato da quei lavoratori per i quali l'attuale condizione di atipicità è strumentale al perseguimento di un obiettivo concreto e definito.

Per alcuni, l'obiettivo da perseguire è rappresentato dal completamento del proprio percorso di studi (in genere l'università).

"(...) il tipo di contratto l'ho scelto io, perché mi permette molta libertà di orario, il che mi consente di continuare a studiare" (caso 1).

E ancora:

"(...) la scelta di lavorare con questa forma di contratto è dettata dal fatto che cercavo lavori part time, che mi consentissero di studiare" (caso 15).

In un'ottica di questo tipo, la precarietà viene spesso percepita come un vantaggio.

“La scelta di questo tipo di contratto è anche legata al fatto che posso licenziarmi quando voglio, senza problemi” (caso 1).

Per altri, l'obiettivo perseguito è di tipo professionale. In questo caso, il lavoro svolto può rappresentare una tappa obbligata, ad esempio, per acquisire esperienza specifica, oppure per definire il percorso da compiere.

“In realtà questo è un momento di passaggio perché il mio sogno lavorativo e di vita sarebbe quello di diventare maresciallo dei Carabinieri (...). Per me questo è solo un lavoro temporaneo (...)” (caso 18).

“Mi piace molto il lavoro, perché mi permette di fare pratica (...) Io avrei intenzione di aprire uno studio tutto mio” (caso 6).

La scelta delle forme di lavoro atipico rappresenta per alcuni lavoratori una tappa provvisoria, un momento di transizione, per chiarirsi le idee su cosa si vuole “fare da grandi”. Dunque, si percepiscono i limiti della situazione e se ne accettano anche gli svantaggi, poiché si è perfettamente consapevoli che la situazione è transitoria.

In questo caso, il momento di transizione permette di valutare due possibili percorsi professionali e di chiarirsi le idee sul proprio futuro lavorativo.

“Ho chiesto io di non essere assunta come dipendente, perché ho un'altra attività. (...) è ancora tutto da vedere, dipende anche da come si evolve l'altra mia situazione lavorativa” (caso 2).

Muovendosi dall'area della scelta all'area dell'obbligo, uno step successivo è rappresentato dalla *scelta condizionata*. Accade, talvolta, di dover subire la tipologia contrattuale per poter svolgere un lavoro di cui, però, si apprezzano i contenuti.

“Il lavoro mi piace (...) mi piace essere nel mondo della formazione, essere a contatto con le persone, con gli enti pubblici, valutare la possibilità di tutoraggio e di fare formazione. Il contratto [che mi hanno proposto] mi piace meno” (caso 4).

E ancora:

“E' un mestiere che mi piace e che ho scelto (...) Sono insoddisfatta dal lato retributivo e per la mancanza di tutela” (caso 5).

La condizione di atipicità rappresenta, infine, un'imposizione del mercato. Per alcuni lavoratori, il fatto di lavorare come atipici è semplicemente il frutto della mancanza di alternative. L'assenza di alternative alla condizione di atipicità può essere assoluta oppure legata a momenti particolari.

Per alcune tipologie di lavoratori le barriere in entrata sembrano essere insormontabili.

“Finora mi sono sempre trovata bene con l'interinale perché altrimenti, in certi momenti, non avrei saputo dove sbattere la testa” (caso 13).

Ancora più esplicita, in tal senso, è la dichiarazione di questa intervistata.

“Se non ci fossero prospettive di assunzione [a tempo indeterminato] in futuro sarei costretta (...) a continuare con l'interinale. D'altronde, che scelta ho?” (caso 16).

La mancanza di alternative può essere legata a fasi particolari della propria vita, che dipendono dall'impostazione del proprio percorso professionale oppure dall'esigenza di conciliare famiglia e lavoro, soprattutto per la cura di figli piccoli.

“Per me è utile il lavoro atipico perché avendo un bambino piccolo posso scegliere se andare o meno al lavoro (...) Se in futuro mi offrissero di essere presa come dipendente (...) non avrei dubbi perché è proprio quello a cui miro” (caso 17).

“Stavo cercando lavoro perché avevo un momento di vuoto lavorativo nel mio solito settore di attività (...) E' stata una scelta obbligata perché in quel periodo non avevo nessun lavoro” (caso 20).

4.3 I vantaggi del lavoro atipico

Molti, ed eterogenei, sono i vantaggi della condizione di lavoratore atipico evidenziati dagli intervistati. Essi risultano, ovviamente, correlati con le motivazioni alla base della condizione di atipico.

Fra i vantaggi individuati dagli intervistati, un elemento ricorrente è quello *flessibilità*, intesa come possibilità di gestire i propri tempi di lavoro, sia in termini di orario sia in termini di alternanza fra periodo di attività e inattività.

La possibilità di gestire liberamente i propri tempi del lavoro consente di adattarli ad altre necessità: ai tempi di studio; ai tempi della famiglia; ai tempi di altre attività.

“Dovendo individuare gli aspetti che mi piacciono di più di questo lavoro è che ho un orario molto flessibile (...), [che] mi consente di studiare” (caso 1).

“Sono titolare di un’azienda agricola di agriturismo a conduzione familiare. Il lavoro (...) mi serve per arrotondare” (caso 2).

“L’aspetto che mi piace di più di questo tipo di occupazione è la possibilità (...) di poter svolgere anche un’altra attività contemporaneamente” (caso 10).

“ [Uno dei vantaggi di questo lavoro è che] avendo un bambino piccolo posso scegliere se andare o meno a lavoro: se ho bisogno di tempo da dedicare alla mia famiglia posso farlo senza problemi” (caso 17)

Un altro vantaggio associato alla propria condizione di lavoro è rappresentato dall'*autonomia*. In particolare, si fa riferimento all'autonomia della condizione lavorativa, all'assunzione di responsabilità nello svolgimento della propria mansione, elemento questo considerato strumentale alla crescita personale e professionale e spesso non rintracciato dagli intervistati nell'ambito dei rapporti di lavoro dipendente.

“Gli aspetti positivi che maggiormente apprezzo riguardano l’elevato livello di autonomia e creatività intrinseci in questa attività” (caso 11).

Il lavoro atipico – in qualche caso – è assimilato alla libera professione. In questo caso, l'autonomia riguarda la possibilità di gestire, in totale libertà, la propria carriera.

“L’attività dei collaboratori coordinati e continuativi deve essere assimilata a quella del libero professionista, che prevede una autogestione della carriera mediante una formazione o autoformazione continua (long life learning) e una continua disponibilità alla mobilità” (caso 12).

Secondo alcuni, la condizione di atipicità presenta il vantaggio di *acquisire esperienze* e potenziare il proprio bagaglio professionale. In questi casi, la condizione di lavoratore atipico è vissuta come una sorta di gavetta/apprendistato. E’ un momento di passaggio, in cui si accettano condizioni anche svantaggiose, in cambio di un rafforzamento della propria posizione sul mercato del lavoro.

E’ interessante rilevare come questo passaggio – in condizioni non certo favorevoli - sia percepito come inevitabile.

“L’aspetto che più mi piace di questo tipo di occupazione (...) è quella di ampliare le mie conoscenze e la mia professionalità” (caso 10).

“L’attività [che svolgo] presenta molti elementi di soddisfazione: la possibilità di arricchire continuamente le proprie competenze; di sperimentare” (caso 12).

Assai frequentemente, inoltre, i lavoratori atipici indicano come vantaggio della propria condizione quello di *poter svolgere un lavoro che piace*, sia nei contenuti sia nella mansione svolta. E spesso, come abbiamo rilevato in precedenza, la precarietà sembra essere il prezzo che inesorabilmente deve essere pagato per svolgere certi tipi di lavoro e/o per lavorare in determinati ambiti.

“E’ un mestiere che mi piace e che ho scelto (...) L’opportunità che avevo di insegnare era talmente grande che ho subito accettato, senza informarmi (...)” (caso 5).

Fra gli aspetti positivi segnalati dagli intervistati, infine, è interessante rilevare anche l'*aspetto economico*. In alcuni casi, infatti, al lavoro atipico viene associata una maggiore convenienza economica rispetto a posizioni di lavoro dipendente.

“Dal punto di vista economico sono soddisfatta. Mi avevano proposto di diventare dipendente, però mensilmente così guadagno di più: ad esempio, a luglio, con i centri estivi, guadagno molto di più” (caso 2).

“[Fra gli aspetti maggiormente positivi del mio lavoro] considero soddisfacente il livello retributivo mensile medio” (caso 11).

Ci pare interessante - in chiusura di paragrafo - evidenziare due aspetti che riguardano il lavoro interinale e che sono stati segnalati dagli intervistati come aspetti positivi della loro condizione lavorativa.

Il primo vantaggio associato ai contratti di lavoro interinale è che, nonostante la durata limitata nel tempo, tale modalità di lavoro prevede forme di tutela uguali a quelle dei rapporti di lavoro dipendente.

“[Una delle cose che mi piacciono di più di questo lavoro è che] le ferie e le malattie sono pagate, è come per un lavoratore assicurato” (caso 16).

L'altro vantaggio segnalato riguarda la possibilità di delegare la gestione dei rapporti di lavoro, ad un soggetto terzo (l'agenzia interinale, appunto), che svolge un ruolo di filtro fra il lavoratore e il mercato del lavoro.

“[Fra le cose che apprezzo maggiormente del contratto di lavoro interinale c'è il fatto che] non sei costretta ad accettare, mi sento libera, nessuno fa obiezioni ed inoltre (...) è meglio non avere il contatto diretto col datore di lavoro” (caso 13).

4.4 Gli aspetti negativi della condizione di atipico

La percezione degli svantaggi e degli elementi negativi associati alla propria condizione professionale – come peraltro è stato rilevato per i vantaggi - è strettamente correlata alla percezione della propria condizione (scelta consapevole, scelta strumentale, scelta condizionata o obbligo).

Un esempio sintomatico, in tal senso, è dato dalla precarietà. Come vedremo più diffusamente, la precarietà rappresenta uno degli elementi maggiormente negativi per tutti quei lavoratori per i quali l'atipicità è un'imposizione. Paradossalmente, tuttavia, la precarietà rappresenta uno degli aspetti maggiormente apprezzati per tutti quei lavoratori per i quali la condizione di atipicità è una scelta strumentale.

Per molti lavoratori per i quali la scelta dell'atipicità è strumentale al perseguimento di altri obiettivi, uno degli aspetti negativi è spesso rappresentato dalla *manca*za di *autorealizzazione* derivante dallo svolgimento del lavoro. La mancanza di gratificazioni derivanti dal proprio lavoro rappresenta tuttavia una sorta di prezzo da pagare, proprio in vista di altri obiettivi.

“Non sono soddisfatta del lavoro in sé, ma non mi interessa perché smetterò non appena avrò finito l'università” (caso 1).

Un secondo elemento negativo che emerge – implicitamente ed esplicitamente – dalle interviste realizzate è rappresentato dalla sensazione di *instabilità* e *precarietà* della propria condizione di lavoro.

In alcuni casi, l'ansia legata all'assenza di livelli minimi di tutela è un dato estremamente evidente e interessa soprattutto le persone con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

“Vorrei che mi venissero pagati i contributi (...) Ora come ora mi sento dipendente a tutti gli effetti e quindi vorrei usufruire anch'io di qualche beneficio” (caso 6).

E ancora:

“Le ferie e la malattia sono scoperte. I giorni in cui non vado a lavoro non vengo retribuita” (caso 5).

“ [Il mio lavoro mi piace, ma] il contratto mi piace meno a causa della precarietà e perché non vengono pagati i contributi” (caso 4).

Come abbiamo rilevato in apertura, la percezione dell'assenza di tutela è particolarmente evidente per i lavoratori che subiscono la condizione di atipicità. Tuttavia, si rileva anche da parte dei lavoratori “forti” – coloro cioè che hanno scelto volontariamente la condizione di atipici – una domanda di regole e tutele, relativa ad esempio all'aspetto previdenziale, che li ponga in una situazione paritaria rispetto ai lavoratori dipendenti.

Nel caso delle giovani donne, uno degli svantaggi che più frequentemente viene associato alla propria condizione di lavoro è rappresentato dalla mancanza di tutele specifiche in vista di un'eventuale maternità.

“L'unica mia esigenza a breve è quella della maternità. Però non sono a conoscenza dei miei diritti in tal senso” (caso 5)

Il senso di instabilità e di precarietà – oltre che alla situazione presente - è associato alla difficoltà di realizzare progetti a lunga scadenza e di programmare la propria vita. In alcuni casi, questa sensazione soggettiva è confermata da difficoltà oggettive incontrate, ad esempio, nel tentativo di accendere un mutuo per acquistare una casa.

“Volevo accendere un mutuo prima casa (...) ma il fatto di non avere un lavoro dipendente con una busta paga fissa me lo ha impedito (...). Sono stata trattata [dalla banca] come una pezzente. Non mi hanno proprio presa in considerazione” (caso 5).

Per concludere, un ulteriore elemento di insoddisfazione è rappresentato dalla retribuzione che, soprattutto per alcuni lavoratori in possesso di titoli di studio medioalti, è considerata insoddisfacente e non in grado di controbilanciare il prezzo della precarietà e dell'instabilità.

“Sono insoddisfatta solo dal lato retributivo perché secondo me 13mila lire lorde l'ora sono un'infamia per una persona laureata” (caso 5).

“[Non sono soddisfatta di quanto guadagno] perché la retribuzione è bassa” (caso 4)

4.5 La percezione della propria condizione: dipendenti o autonomi?

Un altro elemento sondato nell'ambito dell'intervista è rappresentato dal tentativo di rilevare il modo in cui i lavoratori atipici intervistati percepiscono la propria condizione e quindi se si collocano nell'area del lavoro dipendente o nell'area del lavoro autonomo.

Questo elemento è stato colto sia con domande dirette in merito alla propria condizione, sia attraverso una serie di domande indirette, che generalmente vengono utilizzate per valutare il livello di autonomia dei lavoratori (monocommittenza/pluricommitenza; gestione del tempo e delle modalità di lavoro).

In questo senso, l'indagine realizzata evidenzia due gruppi distinti di lavoratori. Da un lato ci sono i lavoratori forti o molto motivati, che si gestiscono in maniera imprenditoriale, e che si percepiscono come lavoratori autonomi o, addirittura, come liberi professionisti.

"E' vero che c'è qualcuno che mi dà lavoro e che c'è una struttura dietro di me, però non mi sento dipendente (...) non mi sento la dipendente precaria che da un momento all'altro può essere cacciata" (caso 2).

Gli altri si percepiscono come dipendenti. Nell'ambito di questo gruppo di soggetti, si possono individuare due distinte tipologie di lavoratori, sulla base delle aspirazioni emerse in maniera più o meno esplicita.

Per alcuni, l'aspirazione è esclusivamente quella di raggiungere lo status di lavoratore dipendente a tempo indeterminato.

"(...) mi garberebbe che la ditta mi prendesse fissa" (caso 16).

Per altri, l'aspirazione non è rappresentata dal posto fisso *tout court*: sarebbero disposti infatti ad accettare di continuare ad essere lavoratori atipici in cambio di una serie di vantaggi: maggiore autonomia, maggiore libertà nella gestione del proprio tempo, stipendi più elevati, possibilità di concreta di lavorare per più committenti, ecc.

4.6 Considerazioni conclusive

L'indagine realizzata conferma che l'area dell'atipico è estremamente eterogenea e frammentata.

Le interviste realizzate evidenziano che l'atipicità può essere il frutto di una scelta consapevole, di un'imposizione da parte del mercato, una scelta strumentale o una scelta condizionata. Inoltre, eterogenee risultano le aspirazioni di coloro che si trovano in questa condizione. Da un lato ci sono infatti coloro che aspirano ad un lavoro tradizionale (dipendente a tempo indeterminato); dall'altro vi sono tutti quei lavoratori forti, in grado di formulare richieste molto specifiche per migliorare e rafforzare la propria condizione. Vi sono infine alcuni lavoratori che, in cambio di determinate garanzie e vantaggi, sarebbero disposti a continuare a lavorare con contratti di lavoro atipici.

Un aspetto interessante che emerge dalle interviste realizzate riguarda l'esistenza di un diverso livello di percezione dei propri diritti e della propria condizione di lavoro. In particolare, si rileva come i lavoratori interinali abbiano più spesso, rispetto alla maggior parte dei collaboratori coordinati e continuativi intervistati, una percezione più chiara dei propri diritti.

Per contro in molti casi di collaborazione coordinata e continuativa si rileva - anche dal confronto con elementi oggettivi quali il reddito percepito - una visione non troppo chiara della propria condizione di lavoro, soprattutto per l'assenza di temi di confronto.

Ciò evidenzia, in maniera palese, come non sia possibile progettare un pacchetto di politiche e servizi indistinto per le varie tipologie di lavoratori atipici, poiché questa definizione nasconde una pluralità di individui con situazioni occupazionali, aspirazioni ed esigenze molto diverse fra loro.

Il presente lavoro, crediamo, può costituire un contributo importante per la conoscenza del mondo dei lavoratori atipici e delle varie storie di vita delle quali essi sono portatori. Crediamo anche che la ricerca realizzata non possa da sola fornire tutte le risposte ma che debba essere affiancata da ulteriori strumenti di conoscenza che possano indagare altri aspetti qualitativi e che soprattutto possano monitorare costantemente il fenomeno dal punto di vista quantitativo.

Le analisi e gli approfondimenti su un mondo così eterogeneo e complesso, a nostro avviso, risultano necessari per la realizzazione di strumenti e servizi ad hoc nonché per la definizione di politiche formative efficaci.