

## IL LAVORO ATIPICO IN ITALIA ALLA FINE DEGLI ANNI '90

L'Istat nel suo rapporto annuale sulla situazione del paese ha dato grande rilievo al lavoro atipico, di cui viene evidenziato il forte dinamismo nel corso degli anni '90.

Nel periodo che va da ottobre 1992 a Gennaio 2000 viene rilevato come il lavoro atipico sia passato dal 10,6% al 15,2% dell'occupazione dipendente complessiva, registrando una crescita del 45,2% a fronte di una crescita dell'occupazione totale soltanto dello 0,7%, di un aumento dell'occupazione dipendente dell'1,5% e di una flessione dell'occupazione autonoma pari all'1,3%.

Secondo l'Istituto nazionale di statistica la diffusione del lavoro atipico dipendente è certamente avvenuta a scapito dell'occupazione tipica fino al 1997. Negli ultimi due anni infatti la tendenza alla sostituzione di contratti tipici con occupazione atipica risulterebbe meno evidente.

L'Istat suggerisce di distinguere nel periodo compreso tra ottobre 1992 e gennaio 2000 tre fasi, sulla base dell'andamento dell'occupazione totale: "una prima fase recessiva che dall'ottobre 1992 giunge fino alla primavera del 1995, quando l'occupazione tocca il suo punto di minimo e si riduce di ben il 7,2%; una fase intermedia di crescita moderata fino all'ottobre 1997; una fase finale di crescita sostenuta che dalla fine del 1997 giunge fino al primo trimestre dell'anno in corso".

Da aprile 1995 a ottobre 1997 l'occupazione totale cresce dell'1,3%, laddove da ottobre 1997 a gennaio 2000 si incrementa del 2,8%. (Tab.1)

Un ruolo cruciale nel trainare la crescita dell'occupazione è stato svolto in entrambe le fasi dai lavori atipici. Esaminiamo i dati: il lavoro atipico nei periodi aprile 1995 - ottobre 1997 e ottobre 1997- gennaio 2000 ha registrato rispettivamente un incremento del +1,2% e del + 2,3%. Nella prima fase esso rappresentava il 97% dell'aumento dell'occupazione totale e nella seconda oltre l'82%.

Nel periodo 1998- 1999 la crescita dell'occupazione si è concentrata soprattutto nel settore dei servizi, in cui peraltro vi è una elevata presenza di contratti atipici. Nell'industria la situazione è rimasta sostanzialmente stabile (-0,4%), mentre in agricoltura si è avuto un elevato calo dell'occupazione (-5,5%).

Le statistiche ISTAT da sole non consentono di catturare l'entità del lavoro atipico, nelle sue diverse forme. Esse infatti rilevano le due forme di occupazione del lavoro autonomo e del lavoro dipendente e all'interno di quest'ultimo vengono evidenziate come forme atipiche esclusivamente il part-time ed il tempo determinato. Per avere un quadro più esaustivo del mondo degli atipici occorre dunque fare riferimento anche ad altre fonti, in particolare quelle amministrative. Il Ministero del Lavoro fornisce dati sui contratti di formazione lavoro (CFL), di apprendistato, lavori socialmente utili (LSU), Piani di inserimento professionale (PIP), borse di lavoro, mentre dall'archivio INPS si possono ricavare informazioni sui lavoratori parasubordinati, ossia iscritti all'ormai ben noto fondo del 10-13%. Infine Confinterim fornisce dati sul lavoro interinale.

Confrontando i dati 1998 con i dati 1999 notiamo che in termini di incidenza sull'occupazione il lavoro atipico cresce in tutte le sue forme, ad esclusione dei contratti di formazione lavoro (CFL) e dei Piani di inserimento professionale (PIP). La crescita è da attribuirsi soprattutto alle donne, anche se in valori assoluti gli uomini sono la maggior parte degli atipici, ad eccezione del part-time.

Tra tutte le forme di lavoro atipico il maggior peso sull'occupazione è quello del lavoro coordinato e continuativo( co.co.co.) In particolare il peso dei lavoratori parasubordinati sull'occupazione è passato dal 7,8% del 1998 all'8,6% del 1999, i maschi sono aumentati dello 0,6%, mentre le femmine dell'1,2%. Quest'ultime hanno raggiunto nel 1999 un'incidenza sull'occupazione femminile pari al 10,5%.

Anche il peso del tempo determinato e del part-time è aumentato rispetto all'anno precedente: per la prima forma di lavoro si è passati dal 6,4% al 6,8% e nel secondo caso dal 7,3% al 7,9%. Anche in questi casi

l'aumento è dovuto essenzialmente alla componente femminile dell'occupazione. Da sottolineare che la percentuale di donne part-time sul totale delle donne occupate è pari al 15,6%, contro un esiguo 3,5% dei maschi.

Le persone che hanno al contempo un contratto a tempo determinato e part-time sono il 19,8% dei maschi e il 21,4% delle femmine.

La diminuzione dei Contratti di Formazione lavoro sembrerebbe da correlare all'incertezza sul futuro di questo strumento in seguito alla bocciatura avuta da Bruxelles che ha dichiarato non "in regola" questo tipo di contratto con l'accusa di essere meramente degli aiuti di Stato e quindi lesivi della concorrenza.

Sono cresciuti invece i contratti di apprendistato, passando dall'1,7% al 2,1%, mentre sono rimasti stabili i Lavori socialmente utili e di Pubblica utilità (LSU e LPU).

Da notare che tra le diverse forme dell'atipico il lavoro interinale negli anni considerati è invece più che triplicato, passando da un valore dello 0,3% all'1,1%. Va anche sottolineato che il lavoro interinale, così come i contratti di apprendistato, continua ad essere diffuso soprattutto al Nord, dove in termini di incidenza sull'occupazione si va avvicinando ai CFL (rispettivamente 1,3% e 1,8%), mentre al Centro e al Sud i lavoratori interessati da questa modalità di lavoro continuano ad essere un numero contenuto.

Vediamo ora le differenze per ripartizione territoriale. Il lavoro atipico sta via via conquistando sempre maggiori porzioni di occupazione al Sud e ciò riguarda soprattutto le donne meridionali, per lo più giovani. In valori assoluti comunque la maggior parte degli atipici continua ad essere concentrata nel Nord e nel Centro, ossia dove c'è più lavoro. Ad esempio si pensi che a livello regionale la maggiore percentuale di incidenza del lavoro parasubordinato sull'occupazione si ha in Lombardia con un valore dell'10,5%, ma che tale valore tra le donne siciliane sale al 13,8%, distanziandosi quindi di circa 5 punti dal valore nazionale.

Va notato inoltre che il peso del tempo determinato nell'Italia settentrionale è del 5,3%, nell'Italia Meridionale del 9,5% e nelle Isole dell'11,9%. Ancora una volta va sottolineato il peso rilevante delle lavoratrici a tempo determinato che nelle Isole sono il 14,6% delle occupate. (Tab. 4)

Rilevante è inoltre il peso degli LSU/LPU nelle Isole. Si pensi che in Sicilia il peso delle donne che lavorano con questo tipo di contratto sull'occupazione femminile è pari al 5,1%.

## IL GLOSSARIO DELLA PRECARIETA'

### Lavoro a tempo determinato

Contratto di lavoro che prevede in origine il termine della prestazione. Durante la vigenza del contratto il lavoratore è formalmente titolare di tutti i diritti e di tutte le prestazioni previste per il lavoratore assunto a tempo indeterminato e conserva per un anno il diritto ad essere richiamato al lavoro dalla medesima ditta nel momento in cui questa faccia ricorso a nuove assunzioni per la medesima qualifica.

Nel passato la facoltà del ricorso a questa tipologia di contratto era limitata a pochi specifici casi e il parametro della durata era rigido: era cioè possibile un solo rinnovo del contratto e l'eventuale prosecuzione del rapporto anche per un solo giorno oltre detto termine comportava l'automatica trasformazione del contratto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Attualmente la normativa ha esteso notevolmente l'applicabilità di questo contratto e ha reso non più perentorio il termine fissato. Ad esempio la prestazione oltre i termini prefissati non si risolve più con la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato ma con una maggiorazione della retribuzione.

Come detto precedentemente i lavoratori a tempo determinato in Italia nel 1999 sono quantificati dall'ISTAT in circa 1.410.000 unità, pari poco meno del 7% del totale degli occupati e al 9,5% degli occupati dipendenti. I contratti a tempo determinato coprono più del 50% del flusso degli avviati complessivi.

Dalle fonti Ministero del Lavoro e Confinterim sappiamo che nel 1999 i lavoratori con contratti di formazione lavoro sono stati 372.283 (dato al I semestre), quelli con contratti di apprendistato 437.757 (dato ad Agosto), gli LSU/LPU 144.139 (dato al I semestre), i PIP 12.999 (stock medio annuo) ed infine quelli con contratto temporaneo 194.836. Quest'ultimi sommando i dati delle imprese fornitrici aderenti a Confinterim e quelli della Manpower, che detiene il 20-25% del mercato del lavoro interinale in Italia, sono quantificati in 239.230 unità. Stando ai dati forniti da Confinterim il lavoratore temporaneo tipo è maschio (62%) con un'età media di 30 anni, diplomato (53%). Buona parte di essi è impiegata in imprese metalmeccaniche. I lavoratori interinali assunti a tempo indeterminato dall'impresa fornitrice, sempre secondo i dati Confinterim, sono il 22,6%. Essi vengono utilizzati dalle imprese prevalentemente per far fronte a picchi di lavoro (70%) e in minor misura per sostituire lavoratori assenti (18%) o per far fronte ad assetti produttivi non previsti (12%).

Il lavoro a tempo determinato pesa di più nelle regioni meridionali e insulari rispetto a quelle settentrionali. Così il tempo determinato copre nell'Italia settentrionale il 5,3% dell'occupazione e ben il 10,2% nel Sud. Se si considerano le sole Isole si raggiunge il valore dell'11,9%. (Tab.3)

E' possibile dunque affermare che il tempo determinato, nelle sue varie forme, ha assunto un ruolo determinante nel mercato del lavoro meridionale e insulare, dove si concentra ben il 42% degli occupati a tempo determinato. Ciò è ancora più vero per la componente femminile del mercato del lavoro. Questo senza dubbio può essere un effetto delle risorse finanziarie destinate nell'ultimo anno alle politiche attive nel Sud.

Il settore in cui il tempo determinato è maggiormente diffuso è quello definito dall'ISTAT "altre attività" (60,9%) che comprende tutto il settore terziario. Delle restante parte il 27% va all'industria e il 12,1% all'agricoltura.

Poiché l'ISTAT ci dice che "i lavori temporanei sono di qualità inferiore rispetto ai lavori permanenti, in termini di qualificazione professionale", questi soggetti oltre che ai rischi della disoccupazione sono particolarmente esposti anche al rischio di passare da un lavoro precario ad un altro senza riuscire nel

tempo ad avere un'occupazione stabile, in mancanza peraltro per una parte di loro anche di una protezione sociale.

Ancora una volta vanno evidenziate le differenze territoriali. Si pensi che nel Sud a distanza di tre anni dal primo lavoro a tempo determinato soltanto il 5% dei riesce a trovare un'occupazione stabile e a distanza di 5 anni meno del 15%.

Un ultimo importante dato da segnalare è che a distanza di tre anni dal primo impiego a tempo determinato, il 49,1% dei lavoratori meridionali è inoccupato, contro il 25,4% dei lavoratori residenti nel Nord- Ovest.

L'impressione è che si faccia del tempo determinato un utilizzo funzionale al sistema economico nel Nord, ossia è un canale di ingresso, di professionalizzazione e consente alle imprese un "utilizzo" di specifiche professionalità per il tempo necessario. Sostanzialmente vi è una flessibilità condivisa nel sistema. Al Sud invece si ha l'impressione di una flessibilità strutturale nel sistema e utilizzata dalle imprese, ma singolarmente. La questione sembra ricondursi non tanto al tema della professionalità, quanto al costo del lavoro.

## **Contratto di formazione e lavoro**

Rapporto di lavoro della durata di 18 o 24 mesi instaurato, dietro presentazione e approvazione di un progetto, con persone di età compresa entro i 32 anni. Formalmente detto contratto è finalizzato a fornire il lavoratore, sia mediante una formazione teorica che attraverso l'inserimento nell'attività produttiva e lavorativa vera e propria, di una professionalità esemplificata dal passaggio da una qualifica iniziale ad una qualifica finale superiore espressamente indicate nel contratto. La differenza sostanziale tra questo contratto ed il rapporto di apprendistato è determinata dal fatto che è possibile assumere con CFL anche persone di elevato grado di istruzione (diploma di scuola superiore e laurea). Nei fatti la formazione teorica – quando realmente effettuata – si risolve in un adempimento formale e questa tipologia di contratto diviene nella sostanza una sorta di periodo di prova di abnorme durata, esente per l'azienda di contributi previdenziali, nel quale il lavoratore “spera” in una trasformazione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato al termine del CFL.

## **Apprendistato**

Storico rapporto di lavoro atipico caratterizzato dal connubio tra formazione e lavoro e finalizzato alla fornitura di una qualificazione professionale a giovani privi di un significativo grado di istruzione. La durata del rapporto di apprendistato è fissata nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e può raggiungere i 5 anni. L'età massima per l'instaurazione di un rapporto di apprendistato è andata lievitando nel tempo raggiungendo gli attuali 24 anni per le aree rientranti nell'Obiettivo “2” del Fondo Sociale Europeo. L'apprendista si caratterizza per una decurtazione della retribuzione la cui entità è prevista anch'essa nei CCNL e, di fatto, per l'esenzione contributiva della quota a carico del datore di lavoro.

La parte “formativa” del rapporto, dopo gli anni cinquanta ed i primi anni sessanta, ovvero dopo il primo decennio di applicazione della legge istitutiva dell'apprendistato, è di fatto scomparsa risolvendo questo rapporto atipico in una forma di contratto a termine, più o meno prolungato nel tempo, particolarmente vantaggioso per il datore di lavoro.

## **Lavoro interinale (in affitto)**

Introdotta con il cosiddetto Pacchetto Treu, legalizza per la prima volta il prestito di manodopera. Nella sostanza l'azienda che ha bisogno di lavoratori si rivolge a specifiche agenzie autorizzate a livello nazionale che inviano il numero di lavoratori richiesto con le specifiche qualifiche. Questi lavoratori possono essere o meno dipendenti di dette agenzie. La prestazione lavorativa, che può durare da qualche giorno a qualche mese e che può essere prorogata indefinitamente, pur se prestata alle dirette dipendenze dei preposti dell'azienda e promiscuamente ai dipendenti di questa, non comporta l'instaurazione ed il riconoscimento di alcun rapporto di lavoro con l'azienda utilizzatrice.

L'avviamento in un'azienda per un periodo di lavoro in affitto non costituisce alcun titolo di precedenza per un eventuale assunzione presso questa e neanche per un nuovo avvio sempre in “affitto” presso la medesima azienda, anzi, questa può segnalare all'agenzia i lavoratori “non graditi”.

La legge rimanda ai CCNL l'individuazione dei casi consentiti di ricorso al lavoro interinale e delle qualifiche per le quali è possibile detto ricorso escludendo quelle di basso profilo professionale. Gli accordi fino ad ora già sottoscritti escludono però in pratica le sole qualifiche formalmente esistenti sulle declaratorie dei contratti ma di fatto inesistenti nelle aziende, ovvero vengono comprese nella fattispecie le qualifiche di ingresso più basse utilizzate dalle aziende.

Per quanto attiene all'individuazione della casistica che consenta il ricorso all'interinale la tendenza è a ricomprendere nelle motivazioni anche i cosiddetti “picchi” produttivi che, nell'attuale sistema di produzione “just in time” spinto, altro non sono che il terreno di scontro nell'ambito della concorrenza sul mercato giocata sul piano della flessibilità del lavoro.

### **Collaborazioni coordinate e continuative**

A seguito del mutamento dell'orientamento giurisprudenziale degli ultimi anni che ha fatto discendere in maniera sempre più consequenziale l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato dalla volontà delle parti e non più dalla concorrenza oggettiva di una serie di parametri e indicatori (rispetto di un orario di lavoro, inserimento nell'organizzazione produttiva e aziendale, vincolo di subordinazione gerarchica), si è andato estendendo questo rapporto di lavoro atipico che se pone a carico del prestatore d'opera per intero gli obblighi del contratto di lavoro e cioè la prestazione lavorativa, libera il ricevente la prestazione, ovvero il datore di lavoro, di tutti i relativi obblighi imposti dalla legislazione sociale. Il lavoratore è tenuto a fornire la propria prestazione negli orari, nei luoghi e nei termini fissati, mentre a carico del datore di lavoro ricade il solo obbligo del pagamento di detta prestazione con il rilascio di una ricevuta e la trattenuta della relativa ritenuta d'acconto ai fini fiscali.

Il collaboratore coordinato e continuativo, in quanto lavoratore autonomo, non ha diritto ai contributi previdenziali, alle ferie, alla gratifica natalizia, all'indennità di malattia, ecc., e, naturalmente, alla conservazione del "contratto" al termine della sua scadenza.

Gli iscritti al fondo INPS del 10-13% (contratto coordinato e continuativo), cosiddetti "attivi", al 9 maggio 2000 sono 1.781.597. Nel primo anno si è avuto un incremento del 22,6%, nel 1998 del 15,1% e nel 1999 del 13,3%. (Tab 5).

E' anche ipotizzabile che il lavoro parasubordinato sia per le giovani donne un canale di ingresso, ma anche di permanenza nel mercato del lavoro. Si possono notare infatti le diverse percentuali che assume la variabile di genere nelle classi centrali. Per gli uomini, il lavoro parasubordinato sembrerebbe essere quasi il proseguimento di un'attività lavorativa "altra". E' ad esempio ipotizzabile che essi svolgano lavori "professionalizzati" e che siano in parte soggetti che hanno deciso di "mettersi in proprio" o di prolungare la propria attività lavorativa pur percependo una pensione o di svolgere un'altra attività, pur essendo dipendenti. Tale ipotesi è confortata anche dal maggior numero di possessori di partita IVA tra gli uomini rispetto alle donne. Ovviamente ciò non esclude che tra di essi vi siano invece persone che avevano un lavoro dipendente e che purtroppo lo hanno perduto. Tra l'altro vale la pena di ricordare che dal punto di vista previdenziale quest'ultima è la situazione maggiormente critica, non essendo possibile al momento il ricongiungimento dei contributi versati.

L'elevata femminilizzazione avutasi nel fondo INPS soprattutto per le regioni del Meridione induce a ipotizzare che nelle regioni a deficit di sviluppo le donne, che incontrano in questi mercato maggiori difficoltà nel trovare lavoro, come dimostrano gli elevati livelli di disoccupazione della componente femminile, trovino con più facilità lavori "parasubordinati".(Fig.2)

Tra gli iscritti al fondo 10-13% la monocommittenza riguarda maggiormente quei soggetti che tradizionalmente nel mercato del lavoro hanno posizioni più deboli: i giovani, (perché inesperti), i residenti nel mezzogiorno (perché le occasioni di lavoro sono poche) le donne, (perché talvolta a causa della doppia presenza lavoro/famiglia hanno minori offerte dalla domanda, ma anche più vincoli e quindi minori margini di scelta). Questi soggetti ricordiamo sono una percentuale rilevante degli iscritti al fondo.

### **Borse Lavoro e Piani di inserimento professionale**

Questi due fattispecie non ricadono nella tipologia dei rapporti di lavoro: i “giovani” entro i 32 anni impiegati erano, sono e rimangono disoccupati o inoccupati. Su istanza approvata dell’azienda che non deve aver effettuato licenziamenti per riduzione di personale nell’ultimo anno e che deve occupare stabilmente più di tre dipendenti, il collocamento invia il numero di disoccupati richiesto che viene (o, meglio, dovrebbe essere) impiegato per 20 ore a settimana nella normale attività lavorativa dell’azienda. Questi lavoratori, non comportano alcun onere a carico dell’azienda, ricevono un assegno/sussidio dall’INPS rispettivamente di L.800.000 e L.640.000, senza, ovviamente, alcun riconoscimento dell’attività svolta ai fini previdenziali. La durata delle borse lavoro e dei piani di inserimento professionale varia dai dieci ai dodici mesi. Al termine della borsa lavoro o del piano di inserimento professionale l’azienda conserva la possibilità di instaurare con il giovane un qualunque rapporto di lavoro, ivi compreso un CFL della durata di 24 mesi.

### **Lavoratori Socialmente Utili / Lavoratori di Pubblica Utilità**

Nascono come ammortizzatore sociale per i lavoratori espulsi dal sistema produttivo attraverso l’istituto della mobilità ma si estendono in breve tempo alla categoria dei disoccupati e degli inoccupati di lunga durata, ovvero con oltre 24 mesi di iscrizione nelle liste di collocamento. La distinzione tra socialmente utili e di pubblica utilità è legata alla tipologia del progetto in base al quale il disoccupato è stato avviato. I lavoratori di pubblica utilità, introdotti nel dicembre 1997 dal decreto legislativo 468, sono quelli avviati in progetti finalizzati alla creazione di società in cui inserire parte dei lavoratori al termine delle attività finanziate.

I progetti LSU/LPU sono presentati da enti pubblici (Ministeri, Comuni, Provincia, Comunità montane, ecc.) e dovrebbero occupare, per un sussidio mensile erogato dall’INPS per conto del Fondo per l’Occupazione di L. 850.000 lorde, i disoccupati avviati per 20 ore a settimana nella fornitura dei servizi complementari ed aggiuntivi previsti nel progetto presentato dall’ente. Nella realtà da anni questi precari vengono utilizzati nella stragrande maggioranza a copertura delle carenze d’organico degli enti, ad esempio come personale ausiliario nelle scuole o come addetti ai servizi cimiteriali, e, specie nei comuni più piccoli, per lo stesso funzionamento degli uffici comunali. Benché cioè la legge escluda espressamente l’impiego di questi precari in attività e servizi sostitutivi di quelli già erogati direttamente o tramite appalti dall’ente - e ciò fondamentalmente per evitare un’evidente turbativa nel relativo mercato del lavoro - gli LSU/LPU sono impiegati di fatto proprio come strumento di precarizzazione dello stesso pubblico impiego e le società previste per la tipologia LPU, benché di fatto realizzabili solo con la totale copertura finanziaria dell’ente attuatore, si caratterizzano per una caduta di garanzie nei confronti dei lavoratori chiamati a fornire gli stessi servizi sino ad oggi forniti da dipendenti pubblici.

### **Terziarizzazioni**

Consistono nella cessione di rami d’azienda, ma anche di particolari settori e singole attività ad altre società da parte di grandi società. E’ il caso della FIAT di Piedimonte S.Germano dove ormai oltre 2.000 lavoratori dei circa 7.000 impegnati nello stabilimento non sono più dipendenti FIAT.

La filosofia delle terziarizzazioni è la specializzazione. La società capofila si solleva dai problemi e dai rischi connessi ad una determinata serie di attività intimamente connesse al conseguimento del proprio obiettivo produttivo, trasformandole da proprie attività problematiche in appalto di servizi “chiavi in mano” in cui gli oneri della fornitura, dei suoi tempi e dei suoi termini sono completamente scaricati sull’appaltatore che, di regola, non ha una consistenza economica e societaria tale da consentirgli di trattare da pari a pari con l’appaltante.

E’ il caso, ad esempio, della terziarizzazione della logistica (quasi 600 lavoratori) della FIAT di Piedimonte alla Logint. S.p.A. Questa società ha un capitale sociale di un miliardo ma deve garantire una copertura economica di quattordici miliardi: appare allora di tutta evidenza che detta società nasca con qualcosa

come tredici miliardi di debiti che le precludono qualsiasi margine di manovra e di autonomia rispetto ad una capofila che potrà sempre e comunque imporle le proprie condizioni di lavoro.

I lavoratori terziarizzati perdono di fatto il proprio interfaccia naturale, non trattano più con chi trae profitto dal loro lavoro, ma con un intermediario dai margini di manovra ridotti al lumicino.

### **Esternalizzazioni**

Simili alle terziarizzazioni e di analogo meccanismo, consistono nel trasferimento all'esterno dello stabilimento di lavorazioni sino ad allora effettuate con proprio personale dipendente. Anche in questo caso il committente si sgrava delle problematiche e dei rischi connessi alla lavorazione scaricandoli sull'impresa appaltatrice. I lavoratori di quest'ultima saranno chiamati a rispondere in termini di condizioni di lavoro alle pretese di competitività dettate dalla committente che, come nel caso della Fiat nella provincia di Frosinone, di fatto agisce spesso in una sorta di regime di monopolio per una miriade di piccole, medie e grandi imprese del territorio.

### **Cooperative di facchinaggio**

In molte aziende, i lavori di movimentazione dei carichi, il carico e lo scarico delle merci e le attività connesse, ma spesso (e contro la legge!) anche il semplice lavoro di manovalanza connesso all'attività produttiva, in luogo dall'essere fatto eseguire da proprio personale assunto, viene fatto eseguire dal personale messo a disposizione dalle cosiddette cooperative di facchinaggio.

Dette cooperative, spesso tali solo formalmente, si avvalgono del particolare regime previsto da una legge sui mestieri girovaghi della fine degli anni '50, che individuava nei "liberi facchini" e nelle carovane di facchini una forma particolare di mestiere autonomo. Detta legge prevede una "tariffa" per il libero facchino imprenditore di se stesso e un salario convenzionale (ora sotto le 40.000 lire al giorno) su cui versare i contributi previdenziali.

Sulla base di questo particolare regime giuridico, di regola artatamente adottato, i cosiddetti soci delle cooperative non hanno alcuna garanzia di conservazione del lavoro, vengono pagati esclusivamente per il numero di giornate effettivamente lavorato, non hanno ferie, tredicesima, liquidazione e ricevono un'indennità di malattia o di infortunio proporzionata non già all'effettivo salario percepito ma al salario convenzionale su cui vengono versati i contributi.

### **Cooperative di produzione e servizi**

Raramente il sistema della cooperazione rispecchia i principi mutualistici che ne sono all'origine. Spesso, troppo spesso, l'effettiva gestione delle cooperative non ricade nelle mani dei soci ma risiede nelle mani di figure che hanno trovato nella formula della cooperazione un utile strumento per il conseguimento dei propri interessi.

I soci delle cooperative non hanno le medesime tutele dei lavoratori dipendenti: non hanno una garanzia né del salario, né degli altri istituti contrattuali che possono essere "concordemente" disattesi.

La tendenza che sembra affermarsi in specie nella gestione dei servizi pubblici e che sull'altare delle convenienze economiche vuole esternalizzati detti servizi proprio a favore di queste cooperative, al di là dei luoghi comuni di una presunta maggiore efficienza del privato, si fonda essenzialmente su una verticale caduta di tutele per i lavoratori: se appaltare un servizio costa meno che fornirlo con propri dipendenti, ciò di fatto o dipende da una riduzione del servizio stesso o da un minor costo della manodopera...

### **Il terzo settore**

Nel variegato arcipelago del volontariato e delle organizzazioni non governative è da tempo aperto un dibattito su chi, al di là dell'attività volontaria presta all'interno dell'organizzazione una vera e propria prestazione lavorativa. E' infatti arcinoto come l'ambiguo confine posto in questo caso tra il lavoro e la



prestazione volontaria provochi evidenti fenomeni di sfruttamento che spesso sconfinano in quello che è stato definito un vero e proprio “lavoro servile”.

Se il dibattito sul tema si aggroviglia sul piano politico, etico e sociale, non vi è dubbio come una siffatta specificità riverberi i propri effetti sull'insieme dell'organizzazione e delle tutele del lavoro quando il terzo settore si chiama ed è chiamato ad assolvere compiti di supplenza dell'intervento pubblico, quando cioè di fatto pretende di svolgere e svolge un lavoro di interesse collettivo in sostituzione di un intervento pubblico assente o deficitario.

Vediamo ora il part-time, quella che tra le diverse forme dell'atipico è il meno atipico, almeno quando si associa al tempo indeterminato. I lavoratori part-time sono secondo i dati ISTAT 1.636.000, e le donne sono la maggioranza (71,9%) di quanti lavorano con questo tipo di contratto.

Il part-time ha il peso più elevato sul lavoro dipendente nelle classi di età dei giovanissimi da 15 a 24 anni e in quella dei più anziani (di 65 anni e più). Anche se va notato che la classe da 24 a 34 anni ha un valore abbastanza elevato (9,7%) e superiore alla media nazionale (8,2%) (Tab 16). In valori assoluti invece il 55,8% di coloro che lavorano con questa modalità contrattuale ricade nella classe di età centrale (30-49 anni).

Un dato da evidenziare è che il part-time, al pari del tempo determinato è maggiormente diffuso tra chi ha un basso titolo di studio (l'11,7% dei dipendenti con la licenza elementare, e l'8,2% di chi ha la licenza media) e tra chi svolge professioni poco qualificate (il 19,3% del personale non qualificato e il 15,5% delle professioni relative alle vendite e servizi alle famiglie). (Tab.16)

Il settore con il più elevato peso di lavoratori part-time è l'agricoltura (16,3%), seguita dal commercio (14%) e dai servizi di mercato (12,2%).

In termini di incidenza sull'occupazione part-time nel 1998 il settore pubblico copriva una percentuale del 3,9% (2% per i maschi e 4,5% per le femmine).