

La "crisi del lavoro" è un dato di fatto assodato nel dibattito politico, sociale ed amministrativo, così assodato che di regola si soprasseda da un minimo di analisi del fenomeno per discettare sulle possibili soluzioni: sviluppo di infrastrutture, agevolazioni per gli "investitori", aumento della flessibilità nel mercato del lavoro e nel rapporto di lavoro, riduzione del costo del lavoro.

L'argomento forte, sostenuto - certo con diverse sfumature - pressoché unanimemente dai diversi schieramenti politici e sociali e avvertito solo da piccole minoranze politiche, sindacali ed ecologiste, è racchiuso nell'assioma che vuole ogni possibilità di sviluppo economico, per dare impulso al volano dell'occupazione, all'interno della competizione imposta dal processo di globalizzazione in atto. In sostanza l'imperativo assoluto è la competitività, la riduzione dei costi, l'offerta agli "investitori" del territorio e delle risorse al più basso prezzo possibile.

Le richieste di flessibilità nel rapporto di lavoro e di liberalizzazione delle procedure di avviamento al lavoro sono addirittura assillanti ed ai presunti ritardi del legislatore e della macchina burocratica vengono imputate le responsabilità della stagnazione economica e della crisi occupazionale. Ai giovani e meno giovani senza lavoro si prospetta uno sviluppo impetuoso delle opportunità di lavoro in cambio della rinuncia a quelle tutele e a quelle garanzie che in quasi cento anni di legislazione sociale avevano sostenuto le parti di quello che nella dottrina giuslavoristica è il contraente debole del contratto di lavoro: il lavoratore. Anzi, queste tutele e queste garanzie vengono dipinte come privilegi di un'aristocrazia operaia ottusa e chiusa alle esigenze di una modernità in grado di offrire nuove e straordinarie occasioni di lavoro alle nuove generazioni.

Ma qual è effettivamente lo "stato dell'arte" in tema di lavoro oggi in Italia? In altra parte del volanton si disegna sottoforma di glossario la mappa delle forme di lavoro atipiche proliferate in questi anni. Più avanti in queste righe si osserva come già oggi in Italia il 48% (dati ottobre '99) delle assunzioni che passano per le strutture di collocamento siano monopolizzate dalle forme atipiche. Se poi a queste si aggiungono le forme che al collocamento sfuggono, come il lavoro interinale (in affitto) e le collaborazioni coordinate e continuative, o che si presentano come impiego sussidiato di disoccupati (borse lavoro, piani di inserimento professionali e lavori socialmente utili), appare evidente come queste forme atipiche assorbano già da sole la stragrande maggioranza dei nuovi rapporti di lavoro. Ma non basta, occorre a questo proposito ricordare che dal 1986 in Italia è scomparsa ogni forma di assunzione numerica, a favore delle assunzioni nominative a totale discrezione del datore di lavoro.

Data questa situazione non si comprende quali forme di ulteriore flessibilità sia possibile introdurre sul mercato del lavoro se non una totale deregolamentazione, che aggiunga alla totale libertà di scelta già appannaggio del datore di lavoro, anche il totale ed incontrollato arbitrio del più forte. Per quanto attiene alla gestione e alla flessibilità del rapporto di lavoro il glossario già menzionato e ancor di più le testimonianze raccolte in altra parte di questo scritto dimostrano come le forme di lavoro atipiche costituiscano già di per sé una caduta verticale delle tutele e delle garanzie poste dalla legislazione sociale a tutela del lavoro dipendente.

La continua richiesta di maggiore flessibilità si riferisce, ormai, alla forza lavoro tradizionale residuale ed ha due obiettivi: la validità generale dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e l'eliminazione delle tutele contro i licenziamenti indiscriminati e cioè non motivati da una giusta causa o da un giustificato motivo. Riferendosi, poi, al contenimento del costo del lavoro bisogna dire che le forme atipiche già menzionate sono in genere caratterizzate da un'esenzione contributiva se non dalla completa gratuità della prestazione che è remunerata dallo Stato (Borse lavoro, piani di inserimento professionale, lavori socialmente utili). Ma a questo dato va aggiunto il fatto che anche una significata percentuale di avviati a tempo indeterminato fa godere i datori di lavoro di un'analoga esenzione contributiva.

Di fronte ad una siffatta situazione non è comunque possibile per nessuno negare come ormai sia stato introdotto da tempo in Italia un significativo grado di flessibilità del lavoro e del suo mercato e di conte-

Una mutazione genetica: Il lavoro tra desiderio e degrado

comunque venga giudicato (insufficiente, adeguato od eccessivo) riverbera pesantemente i propri effetti sulla realtà socio-economica ed occupazionale del territorio.

Dando credito alle tesi dei sostenitori della flessibilità ci dovremmo aspettare almeno un tendenziale incremento dell'occupazione. E' così? In effetti analizzando i dati ufficiali forniti dall'ISTAT appare un dato sorprendente: l'occupazione in Italia dovrebbe in effetti essere aumentata. Infatti dal rapporto tra avviamenti al lavoro e cessazioni di rapporti di lavoro nel periodo ottobre '97 - gennaio '99 si rileva un saldo attivo del 2,3% (circa 500.000 posti in più: 20.207.000 occupati contro 20.617.000).

Questo dato però entra immediatamente in contraddizione con un'altra rilevazione: il numero di iscritti nelle liste di collocamento nello stesso periodo è diminuito dello 0,3%, per le persone in cerca di lavoro. Se questo dato è determinato in primo luogo dagli inoccupati, ovvero dalle persone in cerca di prima occupazione, contro un



minore incremento di disoccupati, e cioè di lavoratori che il lavoro lo hanno perso, c'è però da rilevare che la categoria dei disoccupati è ben rappresentata nel fenomeno dei "desaparesidos" e cioè di coloro che periodicamente scompaiono dalle rilevazioni statistiche. Per la legge italiana disoccupato o inoccupato è solo colui che "timbra" annualmente il tesserino di disoccupazione al collocamento e nel mese di dicembre gli uffici procedono alle cancellazioni di coloro che non hanno adempiuto all'obbligo nell'anno precedente. In questi anni sono così svaniti nel nulla migliaia di disoccupati e inoccupati. Certo, una parte di questi avrà raggiunto i limiti d'età, un'altra parte avrà avviato un'attività in proprio, una parte ancora si iscriverà nuovamente al collocamento nell'anno successivo, ma è comunque fuor di ogni dubbio che la disoccupazione è un fenomeno in costante e drammatico aumento e se l'incremento è in buona misura determinato dalla disoccupazione giovanile (32,3% sotto i 26 anni), appare drammatico il dato delle persone in cerca di lavoro oltre i 35 anni che aumentano dal 5,5% del 1997, al 5,9% del 2000.

Analizzando del resto il grafico dell'andamento occupazionale si nota che le curve degli avviamenti e delle cessazioni sono estremamente frastagliate con fenomeni di picco, in un senso o nell'altro, evidentemente legati a fattori diversi e non riconducibili ad una possibile tendenza tutt'ora non definibile.

Come spiegare, allora, l'apparente contraddizione tra il significativo saldo attivo tra avviati e licenziati (che dovrebbe significare incremento dell'occupazione) e il contemporaneo drammatico aumento della disoccupazione? Se si osservano le tipologie di avviamento relative ai primi mesi dell'anno 2000 (dato omogeneo disponibile) appare immediatamente evidente un primo elemento: il 64% del totale degli avviamenti si riferiscono a rapporti di lavoro temporanei e precari, cioè assunzioni a termine, Contratti di Formazione Lavoro

e rapporti di apprendistato; meno di un terzo di assunzioni effettuate a tempo indeterminato si riferiscono alle cosiddette fasce deboli (disoccupati e inoccupati di lunga durata, ovvero con oltre 24 mesi di iscrizione al collocamento, lavoratori ultraquarantenni posti in mobilità, ecc.) per l'assunzione dei quali il datore di lavoro gode di particolari agevolazioni quali l'esenzione contributiva. Nella sostanza del totale delle assunzioni effettuate nel corso dei primi nove mesi del 2000 solo il un quarto risultano essere assunzioni a tempo indeterminato soggette al regolare versamento contributivo ai fini pensionistici.

Se a questo dato si aggiunge la rilevanza sul territorio negli avviamenti del settore edile che, se pur effettuati a "tempo indeterminato", si risolvono normalmente nel giro di qualche mese per "ultimazione del cantiere", emerge allora chiaro come il proliferare dei lavori atipici determini un incremento delle procedure di assunzione e di licenziamento gonfiando il volume di operazioni gestite dagli uffici senza però in realtà determinare un reale incremento dei posti di lavoro.

Analizzando i dati scorporati per settore di attività emergono ancora degli elementi significativi. Il terziario è di gran lunga il settore che maggiormente contribuisce alla movimentazione dei dati occupazionali. E' ancora il terziario che però produce in maniera più pesante occupazione effimera.

L'agricoltura e la pubblica amministrazione, di contro, segnano una sostanziale stagnazione contribuendo. Di contro i pochi posti di lavoro creati nei due settori appaiono i meno effimeri visto.

Un discorso a parte merita l'esame del dato relativo all'industria e all'artigianato. Il dato risulta essere estremamente omogeneo con una quota del sostanzialmente pari degli avviamenti e delle cessazioni. Questi dati, se per le ragioni addotte non lasciano ragionevolmente presupporre un reale incremento dei posti di lavoro effettivi, non sembrano comunque suffragare un'ipotesi di contrazione occupazionale nel settore nonostante la lamentata perdita di posti di lavoro nella grande industria. Questa contraddizione è in realtà solo apparente, infatti il dato riportato si riferisce alla totalità dei settori produttivi sia industriali che artigianali.

La contrazione occupazionale nella grande industria è nella sostanza determinata più che da una riduzione del numero di posti di lavoro, dal trasferimento di questi ad altre figure dello stesso settore in seguito alle terziarizzazioni, alle esternalizzazioni e agli appalti dei servizi, ovvero è determinata dalla politica industriale adottata dalla stessa Confindustria.

Una valutazione complessiva dei dati riferiti porta allora a concludere che la precarizzazione del lavoro in atto, e cioè la perdita di garanzie e tutele del cosiddetto posto fisso determina, almeno fino ad ora, un vorticoso incremento di episodi lavorativi senza però produrre posti di lavoro aggiuntivi. Si ha nella sostanza la sostituzione di posti di lavoro "fissi" con uno o più episodi lavorativi contemporanei tra loro o scaglionati nel tempo che non incidono - se non addirittura negativamente - sul fenomeno della disoccupazione. L'aumento di competitività e quindi della capacità di produrre ricchezza, pagato dai soli lavoratori con una perdita secca di garanzie, si sviluppa quindi a solo vantaggio dei datori di lavoro.

Quanto questo sia vero lo testimonia l'analisi, ad esempio, dei dati relativi agli avviamenti con Contratti di Formazione Lavoro. Essi riguardano per più del 50% ultraventiseenni. Questo dato diviene assolutamente drammatico se si considera che i due terzi degli avviati è di bassissima scolarizzazione e solo meno del 2% è costituito da laureati. Nella stragrande maggioranza dei casi, cioè, ci si trova di fronte a lavoratori che provengono da una lunga inoccupazione o disoccupazione o, magari, da precedenti forme di lavoro precario e vedono in questa forma di occupazione precaria forse l'ultima reale occasione per la conquista di un'occupazione stabile.

Quanto questo sia vero è confermato dal dato drammatico degli omicidi bianchi, che aumentano ogni anno di più.

Questo è il dato di fatto, lo "stato dell'arte" al momento. Certo, lo sviluppo delle nuove tecnologie, la possibilità di parcellizzazione che ne consegue del tempo e delle modalità di lavoro potranno e possono in nuce offrire per il futuro nuove opportunità di concepire un lavoro sempre più liberato, ma nella realtà di ogni giorno per la stragrande maggioranza delle persone, oggi, la decantata modernità si traduce in null'altro che nell'antica angoscia del lunario da sbarcare.

Il lavoro atipico in Italia alla fine degli anni '90

L'Istituto nazionale di statistica (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 il lavoro atipico è passato dal 10,6% al 15,2% dell'occupazione dipendente complessiva, crescendo 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'Istat 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 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

	2000	1996
TOTALE OCCUPATI	20.617	20.125
TOTALE DISOCCUPATI	6.768	5.669
LAVORATORI		
Indipendenti	5.770	5.853
Part time	1.642	1.304
Tempo determinato	1.403	1.044
OCCUPATI PER SETTORE		
Agricoltura	1.084	1.277
Industria	5.088	5.125
Costruzioni	1.573	1.568
Commercio	3.353	3.245
OCCUPAZIONE		
Nord-ovest	6.164	6.036
Tasso di occupazione (%)	59,9	57,2
Nord-est	4.504	4.354
Tasso di occupazione (%)	63	59,8
Centro	4.162	4.047
Tasso di occupazione (%)	55,8	53,2
Sud-Isole	5.787	5.688
Tasso di occupazione (%)	41,7	40,4
DISOCCUPAZIONE		
Nord-ovest	960	752
Tasso di disoccupazione (%)	5,8	7,2
Nord-est	617	548
Tasso di disoccupazione (%)	6,8	5,4
Centro	1.268	1.016
Tasso di disoccupazione (%)	9,1	9,9
Sud-Isole	3.923	3.353
Tasso di disoccupazione (%)	22,1	20,8
Flusso avviamenti totali	404	309

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%).

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.

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.

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%.

Lavoro a tempo determinato

Glossario della precarietà

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. 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.

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 indicata 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, legge del 1996 che introduce 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.

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 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.

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 (LSU)

Nascono come ammortizzatore sociale per i lavoratori espulsi dal sistema produttivo attraverso l'istituto della mobilità (lavoratori esclusi dal ciclo produttivo che rimangono "a disposizione", ma che poi finiscono in CIG), 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.

I progetti LSU 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 sono impiegati di fatto proprio come strumento di precarizzazione dello stesso pubblico impiego e le società previste, 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.



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 sono impiegati di fatto proprio come strumento di precarizzazione dello stesso pubblico impiego e le società previste, 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.

I lavoratori terziarizzati perdono di fatto la reale azienda per cui producono, 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.

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 lavorate, 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 volonta-

ria 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 aggrovia 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.

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).

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).

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%).