

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE**

**FACOLTA' DI SCIENZE POLITICHE**

*“Cesare Alfieri”*

**Corso di laurea in  
scienze politiche**

vecchio ordinamento

**CHE GENERE DI LAVORO?  
COME LE DONNE VIVONO LE NUOVE  
FORME CONTRATTUALI ATIPICHE**

Relatore  
**Prof.ssa Angela Perulli**

**Candidato**  
Lisa GASPARRI

Anno Accademico 2003 – 2004

<b>Indice</b>	<b>1</b>
Introduzione	4
<b>I. Il lavoro flessibile: definizione e quadro organizzativo</b>	<b>7</b>
1.1 Trasformazioni del mercato del lavoro	7
1.2 L'emergere del lavoro atipico in Italia	12
1.3 Definizione e quadro istituzionale	16
1.4 Normativa Italiana	21
1.5 Lavoro dipendente atipico	22
1.5.1 Part-time	22
1.5.2 Il contratto a tempo determinato	23
1.5.3 Il CFL	24
1.5.4 Il contratto di apprendistato	25
1.5.5 Il contratto interinale	26
1.6 Lavoro atipico autonomo	28
1.6.1 Collaborazioni coordinate e continuative	28
1.6.2 I lavoratori autonomi con partita IVA (che di fatto svolgono lavoro dipendente)	30
1.6.3 Cooperative sociali e soci lavoratori	31
1.7 Dibattito sul tema	32
1.7.1 I critici della flessibilità	38

1.7.2	Costi umani	39
<b>II.</b>	<b>Fotografia del lavoro atipico in Europa, Italia e Toscana</b>	<b>45</b>
2.1	Premessa	45
2.2	Diffusione delle varie forme di lavoro atipico nei paesi dell'Unione Europea	47
2.3	Come si presenta in Italia il fenomeno del lavoro atipico: dipendente ed autonomo	49
2.3.1	I redditi dei lavoratori parasubordinati	59
2.4	La Toscana: quanto e come si utilizza il lavoro atipico	62
2.5	Quale utilizzo fanno le imprese dei contratti di lavoro non standard	68
2.5.1	La flessibilità delle imprese. Grado di diffusione	68
2.5.2	Settori in cui i contratti non standard vengono utilizzati	69
2.5.3	Motivazioni ed esigenze legate all'introduzione del lavoro flessibile	72
2.5.4	Vantaggi e svantaggi	75
2.6	La flessibilità delle imprese in Toscana	77
2.6.1	Settori di utilizzo	77
2.6.2	Convenienza delle varie tipologie contrattuali	79
2.6.3	Motivazioni, vantaggi e svantaggi in relazione al settore	79
2.6.4	Vantaggi e svantaggi in relazione alla tipologia contrattuale	81

<b>III. Il lavoro atipico in una prospettiva di genere.</b>	<b>83</b>
3.1 Occupazione femminile in Italia	83
3.2 Differenze territoriali	86
3.3 Distribuzione delle donne all'interno dei lavori atipici in Toscana	88
3.4 Ricerche empiriche a confronto	91
3.4.1 Lavoro atipico: chance o trappola per l'ingresso e il reingresso nel mondo del lavoro?	99
3.4.2 Condizioni di lavoro delle donne atipiche	106
3.4.3 Le relazioni di lavoro	111
3.4.4 Lavoro atipico femminile e progetti di vita	113
Conclusioni	123
Bibliografia	132

## **INTRODUZIONE**

Questo lavoro si apre con la descrizione di quelli che sono stati i cambiamenti che hanno interessato il mondo del lavoro negli ultimi venti anni, in particolare l'Italia dagli anni '80 ad oggi, quali settori hanno investito e cosa ne è scaturito. Il contesto entro il quale tali cambiamenti sono avvenuti è quello post-fordista: un contesto in cui si profilano profonde trasformazioni della condizione occupazionale standard della società salariale, cioè di quel sistema che prevedeva la centralità del lavoro salariato dipendente a tempo pieno e indeterminato.

Le trasformazioni che hanno seguito il declino del fordismo, hanno prodotto un nuovo modello di produzione ed una nuova gestione del lavoro. Il sistema produttivo si fa meno rigido e richiede maggiore flessibilità e capacità di adattamento alle fluttuazioni della domanda e alle richieste dei consumatori. I contenuti del lavoro mutano insieme alla nuova organizzazione produttiva; ma mutano anche le forme occupazionali.

Crescono forme di lavoro atipico, non rispondenti alle dimensioni del lavoro standard, subordinato e indeterminato, in risposta alla crescente richiesta di flessibilità da parte delle imprese, che operano in un contesto produttivo ed economico profondamente diverso rispetto a quello dell'inizio del secolo.

Dagli anni novanta ad oggi gli studiosi e i sociologi che si occupano del mondo del lavoro e dell'occupazione, hanno iniziato a studiare il nuovo concetto di flessibilità, di post-fordismo e di specializzazione flessibile, tentando di dare una definizione più o meno unica di quello che è atipico o non standard.

La riflessione ed il dibattito sulla crescita del lavoro in forme flessibili rappresenta ormai da anni un tema di riferimento fondamentale per l'analisi del mercato del lavoro. E' stato ampiamente dimostrato che l'espansione

quantitativa delle forme di lavoro atipico e non standard risponde a mutamenti strutturali dell'organizzazione del lavoro e degli stessi paradigmi dello sviluppo economico, conseguenti al declino del modello fordista di produzione di beni e servizi. Altrettanto chiaro è il doppio significato che assume la flessibilità, cioè il fatto di rispondere a bisogni essenziali nel nuovo contesto produttivo e di favorire l'accesso al mercato del lavoro a lavoratori con debole capacità concorrenziale, ma anche, se diviene uno strumento prevalentemente difensivo e deregolamentato, di poter condurre ad un indebolimento delle tutele che le forme di impiego tradizionali assicuravano a settori importanti di lavoratori.

A testimonianza di ciò, nel corso del primo capitolo si cercherà di riportare quelli che oggi sono i principali punti di vista sull'argomento: c'è chi vede la flessibilità come “un mostro assetato di sangue e del sudore dei lavoratori”<sup>1</sup>, e chi invece pensa che la flessibilità sia uno strumento utile allo sviluppo economico di un paese e un buon incentivo per aumentare l'occupazione.

Il punto fondamentale del dibattito sulla flessibilità contrappone gli imperativi legati all'accumulazione del capitale alle esigenze legittime di sicurezza, provenienti dai lavoratori.

Purtroppo oggi la flessibilità sembra essere l'imperativo economico di tutte le attività sociali, e al quale tutte le società devono saper rispondere. Sembra diventata la panacea contro tutti i mali che affliggono il mondo del lavoro e dell'occupazione e l'antidoto principale contro la disoccupazione e forme di lavoro irregolare.

Dopo aver cercato di dare un quadro generale su tutto quello che è il lavoro atipico, quali sono le forme principali, le più importanti posizioni in merito, nel secondo capitolo si presenterà il fenomeno attraverso i dati quantitativi relativi a quella che è la reale diffusione del fenomeno dal punto di vista della domanda e dell'offerta: i lavoratori e le imprese. I dati ci serviranno per capire dove si concentra maggiormente il lavoro atipico, quali sono i segmenti della

---

<sup>1</sup> Barbier J., Nadel H., 2000, La flessibilità del lavoro e dell'occupazione, Roma, Donzelli Editore

popolazione e delle imprese maggiormente interessati, e in che rapporto il nostro paese si pone nei confronti delle altre realtà Europee.

Il capitolo conclusivo sarà indirizzato ad una componente specifica del mondo del lavoro, ovvero quella delle donne, che dai dati emersi appare quella più interessata dalle nuove forme contrattuali. Nel corso del capitolo si cercherà, tramite l'ausilio di una rassegna di ricerche sull'argomento selezionate su un gruppo più ampio, di capire qual è la portata del fenomeno all'interno del nostro paese, quanto le nuove forme contrattuali rappresentino una chance o una trappola di ingresso o reingresso nel mondo del lavoro. Considerando quelli che sono gli aspetti positivi e quelli negativi, si proseguirà analizzando le condizioni di lavoro delle lavoratrici, le relazioni di lavoro e come tutto questo influisce sui loro progetti di vita. Ci si chiederà quanto e in che misura il lavoro atipico incide, facilita oppure ostacola la possibilità di crearsi una vita privata autonoma ed indipendente. Le ricerche serviranno per riportare esperienze empiriche e reali su quelle che sono le vite e i percorsi lavorativi di chi sceglie o subisce l'atipico; donne che entrano per la prima volta nel mercato del lavoro, madri che decidono di rientrarvi dopo periodi di inattività, persone con elevati livelli di istruzione e altre in possesso solo della scuola dell'obbligo. Questo quadro ci permetterà di capire quali sono le conseguenze del lavoro atipico sulla vita egli individui, in particolare le donne, se può veramente rappresentare, come pensano alcuni un'opportunità, un trampolino o solo una trappola.

## **I. IL LAVORO FLESSIBILE: DEFINIZIONE E QUADRO ORGANIZZATIVO**

### **1.1 Trasformazioni del mercato del lavoro**

Nell'ultimo decennio si assiste, come era già avvenuto precedentemente in altri paesi Europei ed extraeuropei, al mutamento del quadro organizzativo in Italia, al progressivo passaggio da un modello prevalente di lavoro dipendente industriale, a uno che si fonda in larga parte sulla differenziazione delle forme e dei rapporti di lavoro<sup>2</sup>.

Il processo ha investito gran parte dei paesi occidentali, ognuno in modo diverso, come riflesso di trasformazioni del lavoro a livello globale.

Il XX secolo è stato dominato dall'ideologia del lavoro di tipo fordista, fondato su due elementi principali: l'organizzazione produttiva taylorista, la meccanizzazione spinta dei processi produttivi (in seguito all'introduzione della catena di montaggio) e la standardizzazione dei prodotti finali. Il taylorismo, fondato sui principi del "management scientifico" sviluppati da Frederick Winslow Taylor, comporta una profonda razionalizzazione dell'attività produttiva: questo tipo di approccio si basa infatti sulla netta separazione tra progettazione ed esecuzione dei compiti, ossia sulla separazione tra coloro che organizzano l'attività produttiva e coloro che la svolgono.

La razionalizzazione del processo di lavoro rendeva stabile il rapporto tra il lavoratore e il suo posto all'interno di una regolata gestione dei tempi di lavoro. Tale filosofia produttiva si avvaleva di una forza lavoro prevalentemente salariata, maschile a bassa qualifica e autonomia decisionale e concentrato nella grande industria meccanica.

L'approccio fordista riuscì ad abbinare la produzione in serie o di massa, resa possibile dal progresso tecnico, con il consumo di massa, in quanto iniziò a considerare i lavoratori non soltanto come un fattore di produzione, ma anche come consumatori dei prodotti finali di massa destinati a tutti legati al soddisfacimento di bisogni primari.

La fabbrica rappresentava il centro della razionalità tecnica<sup>3</sup> ma anche della società; il lavoro non era solo il simbolo della sussistenza ma anche fattore di identità sociale e di simbolo di appartenenza. I ritmi di vita venivano scanditi da quelli di lavoro. Possedere un'occupazione ha rappresentato l'accesso alla proprietà di una serie di servizi pubblici e sociali, grazie al formarsi di un sistema di welfare state, dove lo stato svolge il ruolo di garante nella fruizione di masse operaie di alcuni beni collettivi come la salute, l'alloggio, l'istruzione. Durante il periodo fordista sono stati promulgati un insieme di diritti del lavoro che riconoscono e tutelano non solo il contratto di lavoro del singolo lavoratore ma anche lo statuto sociale del lavoratore divenendo così il principale attore di diritti e doveri. Il diritto del lavoro è diventato il "diritto del secolo"<sup>4</sup> avendo preso sotto tutela il lavoro subordinato, ed estendendo la protezione del lavoro dipendente con rapporto di durata indeterminata e a tempo pieno, fino a porlo come modello sociale<sup>5</sup>.

Come gran parte dei grandi processi socio-culturali, anche il fordismo ha iniziato a declinare negli anni settanta in concomitanza con lo shock petrolifero avvenuto nel 1973. Le cause del cambiamento sono da ascrivere a fattori sia economici che culturali. Da un punto di vista economico in un quadro profondamente mutato si assiste alla saturazione del mercato dei beni di massa standardizzati, alla concorrenza di paesi terzi, all'impennata dei prezzi del petrolio, che sfocia nella crisi petrolifera del 1973 e nella fine del regime dei cambi fissi.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Accornero A., 1997, *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino

<sup>3</sup> Si veda Ingraio P., Rossanda R., *Appuntamenti di fine secolo*, Manifesto libri, Roma, 1995

<sup>4</sup> Si veda nota 1

<sup>5</sup> si veda U. Romagnoli, *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, Il mulino, 1995

<sup>6</sup> si veda C. Trigilia, *Sociologia Economica*, Bologna, Il Mulino, 1998

Da un punto di vista culturale il grande successo della produzione di massa ha permesso ad un sempre maggior numero di persone di acquisire un certo tenore di vita, di soddisfare le necessità contingenti e di richiedere beni e servizi nuovi e maggiormente diversificati. Oltre a questo, l'intensificazione del lavoro e l'alienazione dei lavoratori, legati all'elevato grado di automazione e standardizzazione delle mansioni, inasprì la conflittualità sociale e sindacale che si fece sempre più aspra nel corso di tutti gli anni settanta.

Le mutate condizioni appena descritte legate anche al rapido sviluppo delle nuove tecnologie microelettroniche ed informatiche<sup>7</sup> e all'effetto della globalizzazione economica, hanno contribuito nei paesi sviluppati alla creazione di uno scenario profondamente mutato rispetto a quello vissuto per tutto il '900.

Per rispondere alle nuove esigenze e bisogni provenienti dal mercato, l'impresa di stampo fordista si è dovuta modificare, e adeguare alla situazione. L'efficienza dell'impresa dipende dalla capacità di rispondere agli impulsi del mercato e alla sofisticazione dei bisogni<sup>8</sup>; non si punta più alla produzione di bene di massa di beni validi per tutti i tipi di consumatori ma differenti in base ai diversi gusti.

Per fare ciò è necessario una nuova struttura occupazionale, un nuovo paradigma organizzativo e una diversa morfologia della fabbrica. La razionalizzazione e standardizzazione del processo produttivo non è più in grado di produrre beni diversificati e di qualità e così si ricorre alla produzione snella o flessibile, che consente un'elevata variabilità dei prodotti.

L'impresa flessibile<sup>9</sup> è costituita da un nucleo centrale di lavoratori garantiti e tutelati che assicura la flessibilità funzionale<sup>10</sup>. Essi sono generalmente maschi, lavorano a tempo pieno con un contratto di durata illimitata, sono portatori di

---

<sup>7</sup> si veda Reyneri E., 1996, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino

<sup>8</sup> si veda Accornero A., 1997, *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino

<sup>9</sup> si veda la definizione di Atkinson che viene ripresa all'interno di Caravella N., Di Nicola P., Della Ratta-Rinaldi F., 1997, *Il lavoro interinale. Il commento alla legge e gli esempi europei*, Roma, Ediesse

<sup>10</sup> Per *flessibilità funzionale* si intende la possibilità per un'impresa di spostare i lavoratori da un posto all'altro o di variarne il contenuto della prestazione

professionalità strategiche per l'azienda e non risultano sostituibili immediatamente in caso di mancanza. Attorno al nucleo centrale vi sono due anelli di forza lavoro periferici: uno che ha il compito di assicurare la flessibilità numerica<sup>11</sup>, ed è costituito da lavoratori che svolgono attività più routinarie, facilmente sostituibili; un secondo gruppo più variegato all'interno del quale si possono trovare addetti alle pulizie o consulenti di alto livello. A seconda del tipo di lavoro svolto da questi lavoratori appartenenti al nucleo esterno, possono essere utilizzati per aumentare la flessibilità numerica o per supportare il nucleo centrale.<sup>12</sup>

Essenziale diventa a questo punto, un nuovo utilizzo del fattore umano e della forza lavoro, attraverso l'introduzione di nuove tipologie contrattuali che permettano maggiore variabilità e discrezionalità.

La differenziazione e la specializzazione dei servizi finali per i consumatori implica e necessita di una maggiore intermittenza delle prestazioni, incentivando orari atipici, flessibili, rapporti di lavoro non-standard, che vanno dai turni per consentire il ciclo del lavoro notturno e festivo, sino all'introduzione di tipologie quali il part-time, il lavoro a tempo determinato.

Si produce così la diffusione di forme di lavoro autonomo, indipendente, e dipendente che riguardano sia prestazioni di scarsa qualifica che ad elevato contenuto. Al modello esistente se ne sostituisce uno in cui forme di lavoro flessibile, oltre che precario, danno origine a rapporti di lavoro che vanno oltre i limiti della subordinazione, come tradizionalmente intesa.

Il nuovo modello di organizzazione post-fordista mette così in discussione gli schemi tradizionali dei contenuti e delle modalità delle prestazioni di lavoro fino a questo momento in vigore. Crescono le attività intellettuali e immateriali, il lavoro si fa meno pesante e più leggero; meno maschile-rigido-esecutivo-performativo e più femminile-fluido-cognitivo-relazionale.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Per *flessibilità numerica* si intende la maggiore o minore libertà con cui un'impresa riesce ad adeguare il volume e le caratteristiche dell'occupazione in base all'andamento della produzione.

<sup>12</sup> Coloro che lavorano stabilmente all'interno dell'azienda e chi vi gravita intorno in modo instabile possono essere chiamati: "core workers-contingent workers" o "insiders-outsiders"

<sup>13</sup> Accornero A.,1997, Era il secolo del lavoro, Bologna, Il Mulino

Nell'impresa odierna il lavoro appare meno piatto, monotono; i compiti sono ampliati e de - routinizzati, viene incoraggiato il lavoro in gruppo e viene data minore importanza alle capacità tecniche a vantaggio delle cosiddette "competenze trasversali"<sup>14</sup>. In tal modo la prestazione di lavoro acquista in contenuto perché maggiormente responsabilizzato<sup>15</sup> ma perde in sicurezza perché meno vincolato.

Declina così la tipologia lavorativa, legata alle origini dell'industria di massa, fondata sul rapporto di impiego a tempo indeterminato, full-time.

Si affermano, invece, nuove forme di lavoro cosiddette atipiche che nel corso degli ultimi dieci anni sono diventate oggetto di grande interesse non solo in Italia ma anche in gran parte del mondo occidentale e che cercheremo di definire nel modo più completo possibile.

---

<sup>14</sup> Le competenze trasversali possiedono due componenti: quella motivazionale -cognitiva, che aiuta a sviluppare a diagnosticare e risolvere i problemi e quella sociale - relazionale, che mette a frutto i processi di socializzazione al lavoro vissuti.

<sup>15</sup> Accornero A.,1999, L'ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità,Bari, Laterza

## 1.2 L'emergere del lavoro atipico in Italia

Il lavoro atipico in Italia ha avuto il suo più grande sviluppo dal 1990 ad oggi, grazie ad alcuni fattori che ne hanno agevolato la sua diffusione. Primo tra questi la spinta alla flessibilizzazione che proveniva dalle aziende, intenzionate a ridurre il divario di competitività con le nazioni dove il mercato del lavoro era più deregolamentato e dove le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione avevano raggiunto un buon livello di diffusione. Tale necessità ha portato alla stipula di una serie di contratti che introducevano forme di flessibilità legati alla durata della prestazione, alla distribuzione del lavoro nell'arco dell'anno, per rispondere alle nuove esigenze della domanda, che richiedono un diverso modo di erogazione del lavoro.

Un altro fattore da non sottovalutare<sup>16</sup> quando si analizza lo sviluppo dell'atipico in Italia è la richiesta di flessibilità dell'offerta di lavoro. Negli anni più recenti si è assistito ad un nuovo fenomeno nel mondo del lavoro: quasi un disoccupato su cinque cerca un lavoro che dia qualche possibilità di flessibilità oraria. Questo accade soprattutto per specifiche fasce del mercato del lavoro, come donne disoccupate o impegnate nella famiglia, o studenti che vorrebbero svolgere lavoretti durante gli anni di studio.

La particolare tipologia di offerta dei servizi dell'era post-fordista, facilita la possibilità di usufruire di flessibilità oraria, in quanto richiedono orari lavorativi non standard. I supermercati sono l'esempio di come la propensione al consumo concentrata nella domenica, si riflette dal punto di vista del lavoratore in una maggiore utilizzazione in quel giorno e non più durante la settimana. La stessa tendenza si sta diffondendo durante la notte in particolare

---

<sup>16</sup> Caravella N., Di Nicola P., Della Ratta-Rinaldi F., 1997, Il lavoro interinale. Il commento alla legge e gli esempi europei, Roma, Ediesse

nelle grandi città dove gli orari di lavoro si allungano sempre più nella fascia notturna.

Il ricorso ai lavori atipici risponde bene alle esigenze delle nuove forme di organizzazione della produzione e dei servizi, garantendo maggiore flessibilità e minori costi.

Come si vede lo sviluppo dei lavori atipici è il risultato di una serie di fattori che hanno investito il mercato del lavoro ma anche la società nel suo complesso. Non necessariamente deve essere visto come un fattore positivo o negativo; spesso è stato alimentato anche da fasce deboli di lavoratori presenti sul mercato, come le donne, che rappresentano un'elevata percentuale di utilizzatrici del lavoro atipico o il mondo giovanile fatto da chi ha scarsa formazione e redditi più bassi.

E' ormai opinione diffusa che le nuove forme di lavoro flessibile abbiano fornito un contributo rilevante alla crescita occupazionale degli ultimi anni. Certo c'è chi pensa che le forme flessibili d'impiego non sarebbero solo una convenienza aziendale o un'opportunità per i lavoratori ma, anche una via per contribuire al mantenimento dei livelli occupazionali, al contenimento della disoccupazione e alla creazione di nuova occupazione<sup>17</sup>. Nel corso degli anni novanta si è assistito ad un'esplosione delle forme di lavoro atipico e all'abbandono della cosiddetta "stagione del lavoro garantito",<sup>18</sup> in particolar modo nel settore delle nuove assunzioni e per i lavoratori che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta, che hanno contribuito ad innalzare il livello complessivo dell'occupazione.

L'abbandono di alcune forme di rigidità presenti nella legislazione del lavoro, negli ultimi anni ha quindi molto probabilmente contribuito a conseguire nel paese alcuni segnali occupazionali di segno positivo.

Proprio a seguito del provvedimento siglato dal ministro Treu si assiste in Italia dal 1997 ad un aumento complessivo degli occupati, con un saldo positivo per la prima volta dopo venti anni. Durante questi anni i lavori atipici

---

<sup>17</sup> Si veda a tal proposito Renato Brunetta, Enrico Chiesi, Pietro Ichino

<sup>18</sup> Irpet, 2004, La flessibilità del lavoro in Toscana. Rapporto intermedio

di tutti i generi hanno avuto un poderoso impulso, tanto da rappresentare ad oggi circa il 60% degli avviamenti totali nel mercato del lavoro italiano, anche se in Italia le reale crescita delle occupazioni instabili, non è stata affatto esplosiva, almeno fino ad ora, risultando ancora nel complesso inferiore a quella della maggior parte dei paesi Europei<sup>19</sup>. Ma perché in Italia i lavori atipici si sono diffusi in ritardo e in misura ancora così ridotta? Le ragioni si devono cercare all'interno della struttura economica-produttiva e nelle relazioni industriali esistenti.

Accanto ad un sistema rigido di forte protezione del lavoratore occupato nelle medie grandi imprese si accompagna un modello di regolazione microsociale tipicamente italiano.

Si nota infatti come il ritardo nella diffusione delle forme di lavoro atipiche e la particolarità del modello italiano è molto legata alla struttura del sistema di regolazione del mercato del lavoro “ costituito da una specifica combinazione tra un modello di regolazione macrosociale, basato sull'intervento pubblico di tipo garantista che si realizza attraverso norme inderogabili e prassi di intervento fortemente burocratizzate, e un modello di regolazione microsociale, che affonda le sue radici nei sistemi familiari e comunitari caratteristici della società italiana e che consente il superamento delle norme giuridiche più restrittive”(Regini, 2000)

La tipica struttura produttiva italiana, dove la grande fabbrica è poco sviluppata a vantaggio di un sistema di piccola-media impresa con una grande quantità di lavoro autonomo, ha favorito lo sviluppo di forme di lavoro atipico più indirizzate verso l'area del lavoro parasubordinato facendo così del caso italiano uno dei più anomali nel panorama europeo.

Altri aspetti peculiari<sup>20</sup> della struttura dell'occupazione non standard in Italia, che la differenzia dagli altri paesi Europei, è la struttura dell'occupazione, che

---

<sup>19</sup> Altieri G., Oteri C., 2003, Ires, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato

<sup>20</sup> si veda Rizza R., 2003, Il lavoro mobile: diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali, Roma, Carocci

si caratterizza per avere un tasso di occupazione inferiore rispetto alla media UE, in particolar modo nel caso della componente femminile.

Come si è detto, un peso molto forte della componente dell'occupazione indipendente ed autonoma a scapito di quella dipendente e infine il peso ancora significativo dei settori agricoli e industriali rispetto a quello terziario.

Un altro fattore di forte connotazione tipicamente italiana è la funzione che le nuove forme di lavoro hanno di sostituzione del lavoro standard e il fatto di avere una forte connotazione di genere: “per le donne i rapporti di lavoro non standard rappresentano forme di lavoro aggiuntive e in crescita in un quadro di crescita complessiva dell'occupazione femminile, mentre per gli uomini assume una funzione sostitutiva del lavoro tradizionale”(Reyneri 1996).

Inoltre il nostro mercato del lavoro appare diverso da quello degli altri paesi per la specificità di essere molto segmentato a livello territoriale e regionale, per cui esistono forti differenze tra le aree del paese o meglio tra il sud e il nord del paese. Questo induce a pensare che lo sviluppo di nuove forme di lavoro non sia ugualmente diffuso e strutturato su tutto il territorio nazionale ma vari in relazione alla struttura produttiva e al diverso mercato del lavoro locale<sup>21</sup>.

Se si tengono ferme queste specificità del modello Italiano si può vedere come in un'ottica comparativa, nonostante le forme di lavoro atipico siano in crescita nel nostro paese, si attestino però ancora a livelli molto bassi.

Certamente la fotografia del fenomeno del lavoro atipico in Italia ci fa capire come si stia vivendo una fase di profondo cambiamento, in cui buona parte dell'occupazione sta diventando atipica, in particolare nelle fasi del primo inserimento. Il lavoro atipico e non standard ha assunto negli ultimi anni in tutti i paesi industrializzati, e soprattutto in Italia, un peso quantitativo e qualitativo forte nella costruzione di nuove forme di occupazione più articolate rispetto a quelle tipiche del modello “fordista”, della società salariale degli anni cinquanta e sessanta. Nel capitolo successivo ci soffermeremo in particolar

---

<sup>21</sup> Nel Nord infatti sembra che le forme di lavoro non standard rispondano ad esigenze di flessibilità della domanda e dell'offerta, mentre nel Sud il part-time e il contratto a tempo determinato, per esempio, sembra svolgano la funzione di sostituzione del lavoro standard e di favorire la crescita economica.

sull'analisi quantitativa del fenomeno sia in Italia che nel resto dei paesi Europei per analizzarne differenze ed analogie.

### **1.3 Definizione del lavoro atipico e quadro istituzionale**

Il lavoro tipico così come è stato concepito per tutto il '900 si fondava su alcuni presupposti fondamentali che Chiesi sintetizza nelle seguenti dimensioni: impiego basato sulla subordinazione gerarchica all'imprenditore; integrazione organizzativa nell'azienda; obbligo a tempo indeterminato; regime costante della prestazione; esclusività del rapporto con l'imprenditore; offerta della disponibilità temporale da parte del lavoratore<sup>22</sup>.

Come si è descritto nel paragrafo precedente tale modello entra in crisi a seguito della progressiva emersione di nuove tipologie definite "atipiche". Ma cosa è il lavoro atipico? In cosa si differenzia da quello tipico e in che misura è presente nelle moderne società occidentali?

Il cosiddetto lavoro atipico rappresenta l'espressione più evidente dei cambiamenti che stanno modificando la condizione occupazionale standard della società salariale, cioè di quel sistema societario che presuppone la centralità del lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato, e l'importanza del sistema di protezione sociale sostenuto dal welfare state<sup>23</sup>.

C'è chi con il termine lavoro atipico indica l'insieme dei rapporti di lavoro, che senza essere parte del lavoro autonomo, sono sostanzialmente diversi dal lavoro subordinato e dipendente standard quale si è sviluppato nel corso del processo di industrializzazione<sup>24</sup>.

Descrivere il lavoro atipico attraverso una definizione giuridica o contrattuale non è facile dal momento che nell'ordinamento giuridico italiano non esiste ancora una indicazione precisa che consente di identificare tale nuova tipologia contrattuale.

---

<sup>22</sup> Regione Toscana rapporto 1999,1998, Qualità e condizioni di lavoro, Firenze, Giunti

<sup>23</sup> Si veda Rizza R., 2003, Il lavoro mobile: diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali, Roma, Carocci

<sup>24</sup> Regione Toscana rapporto 1999,1998, Qualità e condizioni di lavoro, Firenze, Giunti

Non è facile dare una definizione unica del fenomeno del lavoro atipico; si tratta di un fenomeno molto eterogeneo, sfaccettato, la cui prospettiva di analisi varia in base al contesto di riferimento. C'è chi dice che “ il lavoro atipico è un lavoro invisibile, nel senso che è difficile- ancora oggi- avere un quadro preciso e affidabile della situazione”.<sup>25</sup>

Viene considerato eterogeneo perché racchiude forme contrattuali di lavoro che appartengono a diversi ambiti economici; differenti per scadenza contrattuale, per estensione e modalità dell'arco lavorativo, per contenuto formativo, per contenuto di autonomia della prestazione lavorativa.

Le forme di lavoro atipiche, risultano più facilmente definibili per ciò che non sono o non hanno rispetto a ciò che sono o possiedono. Si tratta di un fenomeno ancora relativamente giovane, ma in forte espansione, che si è affacciato nella nostra società in misura considerevole solo negli ultimi dieci anni e che sta riguardando soprattutto le forme di primo ingresso nel mondo del lavoro con una forte connotazione di genere e di età.

Come sostiene Accornero<sup>26</sup> in maniera un po' provocatoria forse, fino ad ora il tipico era il lavoro subordinato, perché più sicuro e tranquillo, ma adesso i lavoratori intermittenti sono sempre in aumento, e svolgono mansioni sempre più diverse. Ciò che era tipico fino a questo momento si sta modificando e riducendo. Anzi le forme di lavoro atipico possono rappresentare una buona opportunità di inserimento nel mondo del lavoro e di innalzamento del livello occupazionale complessivo. Accornero ribalta la prospettiva di analisi sostenendo che ormai l'atipico sta diventando la modalità tipica di inserimento sia per giovani che per adulti, coprendo circa la metà dei nuovi posti di lavoro, anche se i rapporti a tempo indeterminato dominano ancora il totale degli occupati. Sostiene ancora Accornero che proprio per la loro vasta diffusione, forme di lavoro come il CFL, il contratto di apprendistato, il part-time o il

---

<sup>25</sup> Magatti M., Fullin G., 2002, Percorsi di lavoro flessibile: un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia, Roma, Carocci

<sup>26</sup> Accornero A., 1999, L'ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità, Bari, Laterza

lavoro interinale non possono più essere considerati atipici. La sola forma ancora atipica sembra essere solo quella della collaborazione coordinata e coordinativa.

Tuttavia va ricordato che le varie forme di lavoro atipico diverse dal lavoro subordinato a tempo pieno possono essere ordinate, a seconda dell'assenza di una o più di tali caratteristiche, che vanno ad individuare un maggiore o minore grado di atipicità.

Per esempio le collaborazioni coordinate e continuative non possiedono la subordinazione gerarchica all'imprenditore, mentre possiedono le altre caratteristiche individuate da Chiesi; nel caso dei lavori a domicilio o in alcuni casi di collaborazioni manca l'integrazione organizzativa nell'azienda. L'obbligo di lavoro a tempo indeterminato è assente in forme di lavoro quali quelle a tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, apprendistato e stage, come anche sempre nelle collaborazioni. Tali tipologie non possiedono neppure la caratteristica della costanza della prestazione nel lavoro.

Tenendo quindi sempre ferma l'analisi di Chiesi si nota come all'interno del mondo del lavoro atipico si possono trovare due sottogruppi: quello delle forme ibride vere e proprie, che per certi versi sono simili al lavoro dipendente in quanto a subordinazione gerarchica o esclusività del rapporto, ma diverse perché non possiedono il requisito della regime costante della prestazione e il tempo determinato. C'è poi un insieme di forme di lavoro atipiche " che si presentano come una evoluzione interna al lavoro subordinato standard e che sono a loro volta regolarizzate dalla contrattazione collettiva e dalla legislazione sociale: CFL, part-time forme cooperative"<sup>27</sup>.

C'è chi poi definisce le nuove tipologie contrattuali come lavoro post-fordista, caratterizzato da aspetti cognitivi, particolarmente adattabile a strutture di piccola impresa, a sistemi di imprese, a imprese rete<sup>28</sup>; di lavoro salariato o autonomo di seconda generazione<sup>29</sup>, proprio dei modelli di cooperazione a rete

---

<sup>27</sup> Regione Toscana rapporto 1999,1998, Qualità e condizioni di lavoro, Firenze, Giunti

<sup>28</sup> Regione Toscana rapporto 2001,2002, I lavori atipici, Firenze, Giunti

<sup>29</sup> si veda Bologna S., Fumagalli A.(a cura di),1997, Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia, Milano, Feltrinelli e A. Corsari et al., Le

fra imprese, con produzioni a contenuto immateriale, che copre la zona non ben definita tra lavoro autonomo e lavoro dipendente.

Da un altro punto di vista si possono classificare forme di lavoro atipico più tradizionali e altre più innovative<sup>30</sup>; tradizionali sono considerate quelle che esistevano prima della crisi del fordismo mentre innovative quelle il cui ordinamento è stato definito recentemente e che si differenziano di più dai principi del lavoro subordinato standard; quali il lavoro interinale e quello parasubordinato o i tirocini. Tradizionali possono essere invece considerati l'apprendistato ( con origini prefordiste legate alla formazione degli artigiani) e i contratti di formazione o il part-time o il lavoro stagionale ( che rappresentava il legame tra fattori climatici - metereologici e l'organizzazione produttiva del ciclo fordista).

Secondo una definizione ancora differente si possono classificare le varie forme di lavoro atipico in base alle caratteristiche che rappresentano rispetto, ad esempio, al contenuto formativo<sup>31</sup>: alcune tipologie di lavoro atipico (apprendistato, CFL e tirocini), hanno la finalità di accumulare competenze, che sono destinate non solo all'azienda ma anche al lavoratore stesso ai fini della sua crescita professionale. Si possono poi definire in base alla sicurezza del posto di lavoro, per definizione minore dal momento che prevedono una data di cessazione, che risulta maggiore in quelle tipologie atipiche destinate ad avere esito come assunzione a tempo indeterminato, nel part-time a tempo indeterminato, e minore nel lavoro parasubordinato.

Infine, in base ad un'altra classificazione, i lavori atipici si diversificano per il grado di autonomia e di professionalizzazione implicita e il diverso livello salariale, che risulta generalmente minore rispetto agli impieghi standard.

In base alla definizione che si adotterà nel presente lavoro, in linea con quella data da Chiesi, verranno definite atipiche quelle tipologie contrattuali che si

---

capitalisme cognitif comme sortie de la crise du capitalisme industriel, Form 2001 de la Régulation, Paris, 11-12 ottobre 2001

<sup>30</sup> si veda nota 20

<sup>31</sup> Regione Toscana rapporto 2001, 2002, I lavori atipici, Firenze, Giunti

differenziano per una o più caratteristiche rispetto al lavoro a tempo indeterminato e standard che fino agli anni novanta rappresentava il principale rapporto di lavoro esistente nelle moderne società occidentali compresa quella italiana.

Al termine del lavoro in oggetto, dopo un' analisi del grado e della modalità di diffusione del fenomeno, si potrà verificare quanto il lavoro atipico sia attualmente ancora qualcosa di anomalo e residuale o si accinga a diventare un elemento fondamentale del nuovo modello occupazionale.

## 1.4 Normativa Italiana

In Italia per la prima volta con la legge 230/62, si disciplinano i contratti a tempo determinato. Tale riforma<sup>32</sup>, in realtà, non introdusse il lavoro a tempo determinato, ma stabilì la supremazia del rapporto a tempo indeterminato come fondamentale rapporto di lavoro, prevedendo solo in via residuale ed eccezionale la stipula di contratti a termine.

I contratti a tempo determinato erano autorizzati laddove non era possibile trovare manodopera attraverso rapporti di lavoro continuativi.

Nel corso degli anni '80 si cercò di promuovere l'occupazione giovanile tramite la l.863/84 che introdusse i contratti di formazione lavoro e il part-time, indirizzati verso le fasce più deboli del mercato. Le nuove forme di contratto riguardavano, in particolar modo, forme di contratto di nuova costituzione, mentre le occupazioni "standard", rimanevano garantite in base al vecchio modello fordista.

Nel 1991 con la legge 223 si tratta di nuovo l'argomento del lavoro a tempo determinato quando si stabilisce che i lavoratori in mobilità possono usufruire di contratti a tempo determinato per una durata non superiore ai 12 mesi.

Le vere innovazioni, però, sono da ascrivere alla legge Treu (L.196/97) in quanto si va verso una graduale deregolamentazione del regime normativo dal momento che viene legalizzato il lavoro interinale, fortemente incoraggiato il contratto a tempo determinato, esteso il lavoro a termine a settori di attività prima esclusi, rinforzati i contratti a causa mista come il Cfl, l'apprendistato, ripristinato la figura del tirocinio formativo o di orientamento, rafforzando l'utilizzo dei contratti a tempo parziale.

Le innovazioni degli anni novanta sono state utili sia per incentivare nuove forme contrattuali che fino ad ora non venivano usate degli imprenditori, ma

---

<sup>32</sup> Agenzia per l'impiego del Veneto(a cura di ),2000, Solo una grande giostra?La diffusione del lavoro a tempo determinato, Milano, Franco Angeli

anche per regolarizzare tipologie di lavoro già esistenti, come le collaborazioni, presenti a livelli informale.

## **1.5 Lavoro dipendente atipico**

### *1.5.1 Il part-time*

Il rapporto di lavoro a tempo parziale costituisce una forma di lavoro in cui la durata della prestazione oraria è ridotta rispetto a quella ordinaria, da realizzarsi secondo le seguenti modalità: il tempo parziale orizzontale, prevede la prestazione del servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi; il tempo parziale verticale, prevede l'articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, o del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione.

Per quanto non diversamente stabilito, e nel pieno rispetto del principio di non discriminazione, al rapporto a tempo parziale si applica la normativa e contrattuale che regola il rapporto a tempo pieno, con le seguenti particolarità: il lavoratore può svolgere contemporaneamente un'altra attività di lavoro dipendente sempre a tempo parziale, purchè entrambe non siano in contrasto tra loro. Il trattamento economico è proporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Riguardo al trattamento di fine rapporto, il periodo viene considerato per intero ai fini del diritto, e proporzionato ai fini della misura spettante.

In gran parte dei paesi sviluppati, compresa l'Italia, anche se in misura minore, tale forma contrattuale ha dato un decisivo impulso all'aumento dell'occupazione in generale, in particolare con una forte connotazione di genere. La crescita dell'occupazione a tempo parziale è stata più rapida nel settore pubblico che in quello privato. Nel terziario privato il part-time si è diffuso in particolare nel commercio al dettaglio, nella ristorazione, nel turismo, nei servizi sanitari. Tuttavia nonostante il considerevole ruolo che ha avuto, soprattutto per l'innalzamento dei tassi di occupazione delle donne, c'è

chi come Reyneri<sup>33</sup> il part-time non lo considera completamente una forma atipica, in quanto la maggioranza dei lavori part-time sono permanenti.

### *1.5.2 Il tempo determinato*

Il rapporto di lavoro a tempo determinato è ancora disciplinato dalla Legge 18 Aprile 1962, n.230, successivamente modificata ed integrata da norme ulteriori, oltre che dalla disciplina dei contratti collettivi nazionali.

La stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato costituisce un'eccezione nel nostro ordinamento in quanto i contratti collettivi elencano i casi in cui non è possibile apporre un termine ad un contratto di lavoro. In particolare, è possibile assumere un lavoratore a tempo determinato solo in caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e in caso di punte stagionali ed esigenze straordinarie od occasionali.

E' necessario sottolineare che quando si parla di lavoro a tempo determinato non si fa riferimento solo alle assunzioni a termine in senso stretto, ma anche ad altre formule che prevedono un'attività momentanea, come i lavoratori in prova o in formazione o che svolgono attività stagionale; in Italia rientrano nel lavoro a tempo determinato anche i contratti di formazione e lavoro, l'apprendistato e più relativamente il lavoro interinale.

La costituzione dei rapporti di lavoro avviene con la stipulazione di un contratto individuale scritto nel quale devono essere obbligatoriamente indicati il termine (il rapporto si risolve automaticamente senza preavviso, alla scadenza prevista dal contratto), e le modalità (a tempo pieno o parziale) di svolgimento dell'attività.

Riguardo alle forme di reclutamento e al trattamento economico e normativo, valgono le stesse norme di disciplina previste dei singoli contratti collettivi per i lavoratori a tempo indeterminato.

La legge 230/62 prevede la possibilità, nel caso in cui ci siano le condizioni previste dalla stessa legge, di prorogare il contratto oppure, scaduto il termine e cessato il rapporto, di riassumere lo stesso soggetto.

---

<sup>33</sup> Reyneri E.,1996, Sociologia del mercato del lavoro,Bologna,Il Mulino

Dal punto di vista del lavoro dipendente il lavoro a tempo determinato rappresenta la forma di lavoro atipico più diffusa in Italia; ha cominciato a diffondersi negli anni settanta, fino a metà degli anni ottanta in quasi tutti i paesi Europei, ma in Italia ha avuto la sua massima esplosione nel corso degli anni novanta. La funzione che tale tipologia contrattuale sta assumendo è quella di reclutamento dei lavoratori più giovani e istruiti, attraverso un periodo di prova prolungato dove il lavoratore viene valutato da un punto di vista professionale e umano. La maggior diffusione si registra nei settori dell'agricoltura, dell'edilizia, del turismo, della distribuzione commerciale, ad elevato contenuto stagionale, anche se si stanno man mano diffondendo un po' in tutti i settori del terziario.

### *1.5.3 Il contratto di formazione e lavoro*

Il contratto di formazione e lavoro<sup>34</sup> è un tipo di contratto di lavoro subordinato a termine, nato per incentivare l'assunzione dei giovani, in quanto prevede formazione e attività lavorativa. E' rivolto ai giovani in età compresa tra i 16 e i 32 anni. E' stato istituito con la legge n.863 del 1984. Tale tipo di contratto permette ai datori di lavoro di beneficiare di una piena agevolazione secondo i criteri e le misure stabilite dalla legge. La riduzione delle aliquote previdenziali ed assistenziali è compresa tra il 25 e il 50%, e varia in base alla natura del datore di lavoro e delle aree territoriali.

Giuridicamente il contratto di formazione e lavoro è un contratto a tempo determinato che ha una causa giuridica mista, vale a dire scambio tra lavoro retribuito e addestramento del lavoratore, rivolto all'acquisizione di professionalità necessaria per l'immissione nel mondo del lavoro; la caratteristica più importante è la non rinnovabilità; tuttavia limitatamente al settore privato, è prevista la trasformazione del C.f.l in contratto a tempo indeterminato in caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto. Nell'attuale normativa esistono due tipologie di contratto: quello mirato all'acquisizione di professionalità intermedie o elevate,

con una durata massima di 24 mesi e obbligo di effettuare almeno 80 ore di formazione per le professionalità intermedie e almeno 130 ore per le professionalità elevate. C'è poi quello mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza di lavoro che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo, con durata superiore ai 12 mesi e obbligo di effettuare almeno 20 ore di formazione.

#### *1.5.4 L'Apprendistato*

L'apprendistato è anch'esso un contratto a causa mista, in quanto unisce l'aspetto lavorativo e quello formativo. Viene istituito con la legge n.25/1955, ma è stato rilanciato con la legge n.196/1997 che puntava a favorire l'occupazione giovanile.

L'apprendistato si rivolge ai giovani che si presentano per la prima volta sul mercato del lavoro, ha un obiettivo di carattere formativo. Il datore di lavoro ha il dovere di retribuire l'apprendista e di impartirgli l'insegnamento professionale, mentre l'apprendista presta la sua opera, a vantaggio dell'imprenditore ma anche a vantaggio della propria formazione.

Possono essere assunti giovani di età non inferiore ai 15 anni che abbiano assolto l'obbligo formativo, i giovani fino ai 18 anni in assolvimento dell'obbligo formativo e i giovani tra i 18 e i 24 anni. L'età massima viene elevata a 26 anni nelle aree con difficoltà economiche e a 29 anni nel settore artigiano, per qualifiche ad alto contenuto professionale. I contratti di apprendistato possono essere stipulati da aziende di tutti i settori produttivi, inclusa l'agricoltura, maggiormente equidistribuito rispetto al CFL tra industria e servizi.

La durata massima è di 4 anni e quella minima di 18 mesi; per il settore artigiano il limite massimo è di 5 anni.

La formazione deve essere sia pratica che teorica, interna ed esterna all'azienda; la formazione esterna non deve essere inferiore a 120 ore medie annue.

---

<sup>34</sup> Regione Toscana, Rapporto 2002 sui lavori atipici, Giunti

L'importanza dell'obbligo formativo è motivata dal fatto che le conoscenze, competenze e abilità acquisite nell'esercizio dell'apprendistato costituiscono crediti per l'accesso ai diversi anni dei corsi di istruzione secondaria superiore, sulla base della valutazione effettuata da apposite commissioni le quali individuano, conseguentemente alla documentazione presentata dagli interessati, l'anno di corso nel quale il giovane può essere inserito.

Dal punto di viste delle aziende, quelle che assumono apprendisti godono di sgravi contributivi, anche per un ulteriore anno dalla data di conferma del lavoratore apprendista in lavoratore qualificato con contratto a tempo indeterminato.

Data la sensibile riduzione che sta avendo il contratto di formazione e lavoro, il contratto di apprendistato sta diventando sempre più la principale modalità di inserimento nel mondo del lavoro per giovani fino ai 25 anni.

#### *1.5.5 Il lavoro interinale*

Il lavoro interinale è una delle tipologie di lavoro a tempo determinato, intesa come la forma atipica che più svolge la funzione di “cuscinetto”<sup>35</sup> per le imprese. Viene introdotto in Italia dalla Legge 24 Giugno 1997, n. 196, conosciuta come “Pacchetto Treu per l'occupazione”.

Si identifica come un contratto in forza del quale un'impresa pone a disposizione di un'azienda - cliente utilizzatrice, che può essere anche un'Amministrazione pubblica, del personale da essa assunto per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo: il lavoratore quindi svolge l'attività lavorativa non per conto del proprio datore di lavoro ma dell'ente utilizzatore, nel limite dei casi previsti dalla legge per l'attivazione della fattispecie e delle ulteriori disposizioni di dettaglio stabilite dai contratti collettivi dei vari settori.

L'attivazione della missione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice, necessita di due contratti: il primo che viene stipulato tra impresa fornitrice ed il lavoratore, potrà essere a tempo indeterminato ( in questo caso il lavoratore

rimane a disposizione dell'impresa fornitrice nei periodi in cui non svolge prestazioni di lavoro presso l'ente utilizzatore, percependo un'indennità di disponibilità) o determinato (solo per la durata della prestazione lavorativa), full-time o part-time; il periodo di assegnazione stabilito all'inizio può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dai contratti collettivi.

Il secondo contratto viene stipulato tra l'impresa fornitrice e l'azienda-cliente nel quale sono indicati il numero dei lavoratori richiesti, i termini temporali dell'attività, le mansioni ed il loro inquadramento. Ad eccezione della Pubblica Amministrazione, è consentita da parte delle imprese utilizzatrici la trasformazione del contratto temporaneo in tempo indeterminato.

Il prestatore di lavoro svolge la propria attività sotto la direzione ed il controllo dell'amministrazione utilizzatrice e osserva la normativa di lavoro applicata agli altri dipendenti anche in materia di diritti e libertà sindacali. Il trattamento economico e previdenziale, assolutamente non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice, è corrisposto dall'impresa fornitrice.

Il ricorso al lavoro interinale risulta ancora piuttosto ridotto in Italia, rispetto agli altri paesi e limitato al solo comparto industriale.

---

<sup>35</sup> Reyneri E., 1996, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino

## 1.6 Il lavoro atipico autonomo

Gran parte del fenomeno dell'atipicità dei rapporti di lavoro rispetto al modello standard, riguarda la diffusione di posizioni intermedie e di tutta quella fascia di lavori che si situano tra il lavoro autonomo e quello subordinato dipendente. Il lavoro atipico autonomo si differenzia da quello tipico autonomo proprio per non appartenere a nessuna delle categorie di lavoro contemplate dall'ordinamento vigente, nel caso specifico quello italiano. Non possiede ancora una disciplina ben definita e si caratterizza per essere una quota di lavoro autonomo - professionale svolto entro forme organizzative fortemente integrate nelle strutture dell'impresa committente<sup>36</sup>. In questa categoria rientrano i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, il lavoro in cooperativa e l'associazione in partecipazione.

### 1.6.1 Collaborazioni coordinate e continuative

Il lavoro parasubordinato ha avuto un notevole sviluppo nel corso degli ultimi anni. Può essere definito come un rapporto di lavoro che si situa tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato. La differenza, sta nel fatto che il lavoratore parasubordinato non è né autonomo né dipendente; per questo il contratto di lavoro parasubordinato non implica l'instaurazione di un rapporto di lavoro dipendente, ma di una prestazione professionale in cui modalità di lavoro, durata e compenso sono stabiliti dal contratto che le parti stipulano tra loro.

In Italia sono presenti differenti possibilità contrattuali legate a regimi previdenziali diversi: prestazioni occasionali d'opera, contratto di associazione in partecipazione e le prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa.

In questo lavoro l'attenzione si concentra, in particolar modo, sulle collaborazioni coordinate e continuative. Tale nozione si ricava dall'art.409 n.3 del codice di procedura civile che lo identifica così:” *rapporto di*

---

<sup>36</sup> Regione Toscana rapporto 2001,2002, I lavori atipici, Firenze, Giunti

*collaborazione che si concreti in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.*”

Le principali caratteristiche di questa tipologia contrattuale sono: il requisito della *coordinazione*, per cui la prestazione deve coordinarsi con l'attività dell'intera organizzazione, pur nel rispetto del principio dell'autonomia che preclude la subordinazione gerarchica, l'applicazione di sanzioni disciplinari ed il controllo dell'orario di lavoro; il requisito della *continuità*: le singole prestazioni d'opera devono rappresentare un complesso che porta alla realizzazione dell'obiettivo concordato; il requisito della *prevalenza del lavoro personale* che implica il fatto che l'attività non deve avere carattere imprenditoriale ma un contenuto artistico e professionale; e infine *l'assenza di vincolo di subordinazione*: il collaboratore gode di autonomia organizzativa circa le modalità, il tempo e il luogo dell'adempimento.

I rapporti di parasubordinazione, sono emersi e hanno avuto maggiore attenzione, a seguito della legge di riforma n.335/1995 (cosiddetta riforma Dini) del sistema pensionistico che ha istituito un fondo per la gestione separata presso l'Inps, al quale sono obbligati ad iscriversi i collaboratori. Tale riforma ha permesso che quasi un milione di posizioni lavorative, di fatto già esistenti nel mercato, divenissero visibili.

In un primo momento il versamento contributivo era fissato al 10%: per questo motivo i collaboratori sono stati definiti per anni “il popolo del 10%”<sup>37</sup>.

Successivamente la situazione è stata modificata con le leggi n.449/1997 e n.488/1999, secondo le quali l'ammontare del contributo viene fissato in modo diverso in funzione della posizione previdenziale dei soggetti interessati.

Coloro che non hanno un'altra copertura previdenziale obbligatoria il contributo è stato aumentato dell'1,5%, con un aumento di 1 punto percentuale ogni biennio, fino ad arrivare nel 2014 al 19%.

---

<sup>37</sup> Altieri G.,Carrieri M.,2000, Il popolo del 10%,Roma ,Donzelli

I soggetti che possiedono una pensione diretta o di reversibilità, i lavoratori dipendenti e tutti gli iscritti ad altre forme previdenziali, manterranno una quota del 10%.

La circolare Inps n.138 del 2002, ha introdotto alcune innovazioni in materia, disponendo che l'indennità di maternità e l'assegno per il nucleo familiare devono essere erogati ai parasubordinati con le stesse modalità dei lavoratori dipendenti.

Nel caso Italiano il lavoro parasubordinato ha rappresentato uno degli strumenti che hanno risposto alle nuove esigenze di flessibilità contrattuale, con una media superiore a quella Europea, ed ha una forte funzione di "compensazione e di regolazione degli squilibri che si determinano in relazione al ciclo economico"<sup>38</sup>. Senza dubbio in Italia tra gli anni ottanta e novanta lo strumento dei contratti di collaborazione è risultato molto utile alle imprese committenti in particolare in alcuni settori specifici, soprattutto per mansioni specialistiche e qualificate, a metà tra l'attività intellettuale e quella di servizio. Tutto questo favorito da una forte spinta di esternalizzazione proveniente dalle imprese, aggirando i vincoli del sistema di regolazione del lavoro, che non permettevano di rendere elastici i contratti di lavoro dipendente. Dall'altra parte in un segmento della domanda di lavoro, ( giovani, donne, persone più istruite), si profilava un nuovo orientamento culturale più incline a soluzioni lavorative diverse in relazione alle varie fasi del ciclo di vita.

#### *1.6.2 I lavoratori autonomi con partita I.V.A ( che di fatto svolgono lavoro dipendente)*

Questi soggetti non vanno confusi con i professionisti veri e propri che svolgono la propria attività in piena autonomia; si tratta invece di un'ampia varietà di lavoratori che le statistiche collocano nell'"area grigia del lavoro dipendente più o meno mascherato da autonomo", i quali hanno rapporti di lavoro che ufficialmente si caratterizzano per l'autonomia della prestazione, ma

---

<sup>38</sup> Regione Toscana rapporto 2002, Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscane, Edizioni Plus Università di Pisa

di fatto vengono instaurati per eludere gli oneri del lavoro dipendente. L'atipicità sta nel particolare rapporto che si instaura con il committente, per cui si realizzano le caratteristiche proprie della subordinazione riguardo ai tempi e modi della prestazione lavorativa.

### *1.6.3 Cooperative sociali e soci lavoratori*

Un'altra tipologia di lavori atipici autonomi è quella del socio lavoratore delle cooperative; questo perché il lavoro all'interno della cooperativa è anomalo per il rapporto gerarchico esistente dal momento che il socio lavoratore dovrebbe essere subordinato a sé stesso. Dentro le cooperative il socio lavoratore è una figura ibrida tra il lavoratore dipendente e la figura di imprenditore. Secondo la definizione dell'Istat vengono considerati “ soci di cooperative i membri attivi di cooperative di produzione di beni e/o servizi indipendente dalla specie di attività in cui la cooperativa è operante, cioè coloro che, come corrispettivo dell'opera prestata, non percepiscono una remunerazione regolata da contratti di lavoro, ma un compenso proporzionato alla prestazione, nonché una quota parte degli utili dell'impresa.”<sup>39</sup> Proprio la particolarità di questa figura ha avuto problemi legati alla definizione giuridica, in quanto il socio-lavoratore ha diritti e doveri dati dalla sua presenza negli organismi decisionali della cooperativa propri delle figure tipicamente imprenditoriali, ma svolge di fatto ed è assimilato al ruolo del lavoratore dipendente. Tutto ciò senza godere delle stesse garanzie dei lavoratori dipendenti<sup>40</sup>. Le Cooperative sociali, definite dalla L.381/91 sono di tre differenti categorie: società di servizi in campo socio-sanitario ed educativo, dedicate al reinserimento di soggetti svantaggiati: handicappati, ex tossicodipendenti, detenuti, etc, che devono costituire almeno il 30% degli addetti, consorzi di cooperative.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Cfr. Istat, Popolazione e abitazioni, fascicolo provinciale, 13° censimento generale della popolazione e delle abitazioni, Roma, 1991

<sup>40</sup> Per approfondimenti sulla definizione si veda la nota 5, cap. I all'interno di Regione Toscana rapporto 1999,1998, Qualità e condizioni di lavoro, Firenze, Giunti

<sup>41</sup> Regione Toscana rapporto 2000, I lavori atipici, a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti

## 1.7 Dibattito sul tema

Le trasformazioni del lavoro appena descritte sono un tema di grande attualità nel dibattito economico e sociologico. La fase di mutamento che sta attraversando la società contemporanea non è interpretata in maniera univoca da tutti gli studiosi, come, appunto, evidenzia la molteplicità di definizioni utilizzate: società postindustriale, società dell'informazione, postfordismo, società postmoderna. Su un punto c'è una certa convergenza e cioè sul fatto che si assiste a una profonda trasformazione del lavoro. Così c'è chi parla di passaggio da una società del lavoro a una dei lavori e chi addirittura di fine del lavoro (si pensi al saggio di Rifkin)<sup>42</sup>.

Il lavoro atipico è diventato un motivo di riflessione talmente ricorrente da alimentare il “mito della flessibilità”. Nella maggior parte dei casi si guarda ai nuovi lavori in rapporto al passato, all'industria fordista: in questo modo si oppone la precarietà e la discontinuità delle moderne modalità di occupazione flessibile alla stabilità ed alla continuità del posto a tempo indeterminato e fisso. L'epoca della produzione di massa Fordista prevedeva la centralità del rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, alla condizione di occupato erano associati diritti sociali, grazie allo sviluppo dei sistemi di welfare. La contrattazione collettiva che avveniva a livello centrale assicurava una tutela non solo in termini salariali, ma anche di diritti. L'occupazione era concentrata nel settore industriale, in grandi imprese. Tale modello con gli anni ottanta entra in crisi ed è per questo che se si tiene fermo questo punto di analisi forse non si riesce a comprendere totalmente il fenomeno che stiamo vivendo perché ci limitiamo a confrontarlo e a contrapporlo a qualcosa che non c'è più e che c'è stato fino ad ora. Per comprendere l'attuale scenario sociale si dovrebbero confrontare i costi e di benefici della flessibilità che si distribuiscono in modo diverso a seconda della tipologia dei lavoratori atipici.

---

<sup>42</sup> Rifkin Jeremy, 1995, *La fine del lavoro*, Milano, Blandini e Castoldi

C'è da chiarire, innanzitutto, riportando le parole di Michele La Rosa "che la flessibilità non è in sé né buona né cattiva; la flessibilità va governata, e nell'interesse di tutte le parti: impresa, lavoratori, collettività"<sup>43</sup>, anche perché è un fenomeno con cui inevitabilmente dobbiamo imparare a convivere.

E' necessario trovare un equilibrio tra le esigenze di tutela che possono portare all'introduzione di elementi di rigidità, la flessibilità che caratterizza le nuove forme di lavoro e i desideri e le aspirazioni dei singoli soggetti.

C'è chi sceglie la flessibilità ma anche chi la subisce; all'interno dell'universo degli atipici ci sono professionisti con elevate qualifiche, donne che vedono nel lavoro atipico uno strumento di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, gli esclusi dal mercato del lavoro che vengono assunti in condizioni di precarietà.

Il dibattito in corso negli ultimi anni si è diviso però tra chi considera vantaggiosa la flessibilità perché renderà più facile l'inserimento nel mercato del lavoro, darà maggiori possibilità agli individui di diventare imprenditori di sé stessi e chi vede la flessibilità solo come una forma di precarizzazione e di instabilità.

Si contrappongono, da un lato, l'idea neoliberista che considera la deregolazione del lavoro dipendente a tempo indeterminato proprio delle medie e grandi organizzazioni economiche, indispensabile per promuovere crescita economica, sviluppo e competitività; e dall'altra parte, chi pensa che l'unico modo per affrontare le trasformazioni del lavoro senza sfociare nella precarietà e nell'instabilità delle nuove forme di lavoro atipiche, sia un più vasto rafforzamento delle forme di regolazione sociale ottenute durante l'era fordista. Il mondo degli imprenditori richiede a gran voce strumenti di assunzione (ma anche di licenziamento) più flessibili, da più parti tra gli esperti del mercato del lavoro e dell'organizzazione aziendale si parla dell'inevitabile mutamento dei caratteri tradizionali del lavoro e del lavoratore.

Una parte della letteratura<sup>44</sup>, poi, sottolinea come la flessibilità può avere anche risvolti positivi, perché viene vista come forma di arricchimento personale e di

---

<sup>43</sup> Cfr. Michela La Rosa all'interno di Sociologia del lavoro n. 90, "Flessibilità e lavoro"

sviluppo delle potenzialità creatrici del singolo individuo che nell'antico taylorismo erano fortemente condizionate. Secondo tale impostazione la flessibilità si contrappone al "dispotismo di fabbrica"<sup>45</sup>, perché introduce maggiori elementi di giustizia ed equità, offre maggiori possibilità di articolare le diverse situazioni lavorative, superando tutte le rigidità della forma di contratto a tempo indeterminato, intesa quasi come una gabbia all'interno del quale il lavoratore si trovava imprigionato tutta la vita. Gli aspetti positivi della flessibilità stanno proprio nella possibilità che il lavoratore ha di usufruire della diversa articolazione temporale ed oraria, nella possibilità di gestire in modo diverso rispetto al passato i propri percorsi di carriera e conseguentemente le scelte di vita.

Ricerche condotte su un campione di lavoratori coordinati e coordinativi in Lombardia<sup>46</sup> dimostrano come l'instabilità derivante dall'utilizzo dei contratti di lavoro atipici può offrire maggiori possibilità di inserimento nel mercato e ampliare i margini di libertà individuali nella gestione del proprio lavoro e nel rapporto con i datori. L'aver pochi vincoli che legano in modo duraturo il lavoratore al datore per alcuni può rappresentare maggiore libertà nel gestire il tempo di vita o nel cercare altre opportunità di lavoro.

I sostenitori della flessibilità considerano lo sviluppo delle forme di lavoro non standard uno strumento per superare le rigidità contrattuali e raggiungere maggiore autorealizzazione e sviluppo della propria professionalità.

In merito a quanto sopra detto Marina Piazza nel suo libro<sup>47</sup> riporta l'opinione di alcune intervistate che hanno scelto di lavorare, ad esempio, come consulenti esterni delle aziende, invece che come dipendenti, perché si ritengono più libere, senza vincoli, lontano da dinamiche aziendali di carrierismo, che le spinge a dover essere sempre rampanti, grintose, vivaci e combattive. Tale

---

<sup>44</sup> Barbier J., Nadel H., 2000, *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, Donzelli Editore

<sup>45</sup> Si veda nota precedente

<sup>46</sup> Magatti M., Fullin G., 2002, *Percorsi di lavoro flessibile: un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci

<sup>47</sup> Piazza M., 2003, *Le trentenni. Tra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Milano, Mondadori

tipologia contrattuale migliora la qualità della loro vita perché permette di gestire meglio il proprio tempo e di avere maggiore autonomia<sup>48</sup>, mentre altre come ad esempio il part-time possono favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa<sup>49</sup>.

Dello stesso avviso, per certi versi è Accornero<sup>50</sup>, che si situa a metà tra i sostenitori e gli avversari della flessibilità. Lui parte dal presupposto che il nuovo contesto post-fordista all'interno del quale stiamo vivendo si basa su una nuova concezione del lavoro. Si tratta di un lavoro più svincolato rispetto al modello fordista, ma più ricco di responsabilità. Al lavoratore viene chiesto di più della semplice ripetizione automatica delle operazioni standardizzate, ma in un contesto ancora fortemente deregolamentato e meno protetto. Pensa che ormai parlare di flessibilità sia diventato inevitabile ma anche all'interno di questo mutato contesto si possono cogliere segnali positivi, quali quello di poter avere maggior autonomia nei confronti del proprio lavoro, metterci del proprio, non adagiarsi al posto sicuro; questo migliora sicuramente la qualità del contenuto del proprio lavoro. Secondo il sociologo introdurre maggiore flessibilità e nuove tipologie contrattuali può incentivare ed aumentare le possibilità di ingresso nel mondo del lavoro innalzando così il numero di persone occupate anche per brevi periodi.

Una funzione del genere può essere svolta, per esempio, come sostengono altri autori dal lavoro interinale, che può servire agli studenti<sup>51</sup> per effettuare

---

<sup>48</sup> Si veda a tal proposito anche ricerche condotte su collaboratori coordinati e continuativi come Magatti M., Fullin G., 2002, Percorsi di lavoro flessibile: un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia, Roma, Carocci, che hanno scelto l'atipicità per trarne vantaggi in termini di flessibilità degli orari di lavoro e di livelli di retribuzione e Dall'Agata C., Grazioli P., 1999, Senza tetto né legge? Collaboratori coordinati e continuativi tra dipendenza e autonomia. Un'indagine in Emilia Romagna, Milano, Franco Angeli

<sup>49</sup> Si veda Garibaldi F., 1992, Flessibili o marginali?, Roma, Ediesse, Pescarolo A., 2004, Intrappolate nella precarietà? Madri con lavori deboli nel territorio provinciale di Firenze. Ricerca condotta per conto della provincia di Firenze commissione pari opportunità, Reyneri E., 1996, Sociologia del mercato del lavoro, Bologna, Il Mulino

<sup>50</sup> Accornero A., 1999, L'ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità, Bari, Laterza

<sup>51</sup> Si veda Carmelo Caravella, Patrizio Di Nicola e Francesca della Ratta-Rinaldi, 1997, "Il lavoro interinale. Il commento alla legge e gli esempi europei, Ediesse, Ichino

esperienze lavorative durante il periodo scolastico, senza subire il rischio del lavoro nero e precario. Può essere uno strumento di socializzazione e di autonomia prima di entrare stabilmente nel mondo del lavoro; può rendere più facile la circolazione di informazioni sul mercato del lavoro, renderle più trasparenti e accessibili a tutti; può favorire l'ingresso nelle aziende e offrire l'opportunità ai lavoratori inviati in missione di dimostrare direttamente ai datori di lavoro le proprie qualità<sup>52</sup>.

Può rappresentare uno strumento interessante di ingresso nel mondo del lavoro per quei lavoratori che svolgono attività semi o del tutto irregolari, o di reinserimento per le donne che lo hanno abbandonato<sup>53</sup>. A tal proposito Renata Livraghi<sup>54</sup> sostiene che i contratti atipici possono contribuire a migliorare le condizioni di lavoro e di vita, in particolare delle lavoratrici, arginando in tal modo la problematica dell'emarginazione sociale.

Di questo avviso sono anche gran parte degli economisti o studiosi della materia come Renato Brunetta<sup>55</sup>, Pietro Ichino<sup>56</sup>, Tito Boeri<sup>57</sup> che intravedono nella flessibilità e nella riduzione delle rigidità nel sistema italiano, una spinta verso una maggiore crescita e una diminuzione del tasso di disoccupazione. Secondo Ichino, infatti, minori rigidità non eliminerebbero totalmente il problema della disoccupazione, ma sicuramente quella di lunga durata e produrrebbero maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

Tito Boeri pensa che dare maggiore possibilità alle imprese di assumere e licenziare più facilmente porti al superamento dei "lacci e laccioli" in vista di

---

A.,MealliF.,Nannicini T. (2003), Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Roma

<sup>52</sup> Magatti M.,Fullin G.,2002,Percorsi di lavoro flessibile: un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia,Roma, Carocci

<sup>53</sup> Si veda a tal proposito sia Piazza M., 2003, Le trentenni. Tra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità, Milano, Mondadori e Pescarolo A.,2004, Intrappolate nella precarietà? Madri con lavori deboli nel territorio provinciale di Firenze.Ricerca condotta per conto della provincia di Firenze commissione pari opportunità.

<sup>54</sup> Si veda Frey L.,Livraghi R.,1998, Contratti atipici e tempi di lavoro.Quaderni di economia, Milano, Franco Angeli

<sup>55</sup> Cfr. [www.buongoverno.emr.it](http://www.buongoverno.emr.it) , Una ricetta: la flessibilità attiva, Il giornale, 24/05/98

<sup>56</sup> Cfr. Intervista a Pietro Ichino, Faccia a faccia sulla flessibilità

<sup>57</sup> Cfr. Corriere della sera,16/06/02, Flessibilità:non fa paura se ci sono le tutele

una maggiore competitività, sempre però nell'ambito di un sistema di norme e tutele.

In questa direzione si muove anche l'attuale riforma del mercato del lavoro, ovvero la L.30 del 14 febbraio 2004, chiamata legge Biagi.

Tale provvedimento, fortemente voluto dall'attuale governo di centro-destra in carica, risponde all'esigenza di una maggiore flessibilità del mercato del lavoro italiano, in vista del raggiungimento dei target che l'Europa richiede in tema di livelli di occupazione. "Si ampliano", come sostiene il sottosegretario al Welfare Maurizio Sacconi,<sup>58</sup> "così le tipologie contrattuali non standard per l'inserimento o il re-inserimento nel mondo del lavoro, con l'intento di fare chiarezza all'interno del mondo degli atipici, di garantire maggiore lavoro regolare e inclusione sociale".

La riforma potrebbe contribuire a rendere più competitivo il paese attraverso un innalzamento dei livelli di occupazione riducendo così progressivamente il lavoro sommerso.

Secondo Michele Tiraboschi, professore di diritto del lavoro all'Università di Modena, il "provvedimento punta alla modernizzazione delle aree più forti del paese ma anche a quelle meno sviluppate del Sud e può garantire l'effettiva occupabilità di ogni lavoratore"<sup>59</sup>. Arricchire il ventaglio di tipologie flessibili e di occasioni di lavoro regolare potrebbero aumentare le potenzialità di crescita del PIL e la crescita economica nel suo complesso.

Naturalmente anche su questo punto non tutti sono d'accordo e c'è chi, come la CGIL, gran parte degli esponenti della sinistra e lo stesso Pietro Ichino, evidenziano come la riforma contenga in sé i germi della precarietà e della disuguaglianza sociale, alimenti il diffondersi incontrollato di forme di lavoro non standard poco tutelate e smantelli i diritti e le salvaguardie dei lavoratori attuali e futuri.

### *1.7.1 I Critici della flessibilità*

---

<sup>58</sup> Cfr [www.minwelfare.it](http://www.minwelfare.it)

Tra gli esponenti che si schierano contro la diffusione dei lavori atipici, si annoverano anche alcuni nomi che sono stati fatti nel precedente paragrafo nel sottolineare gli aspetti positivi della flessibilità, come nel caso di Aris Accornero. Questo perché sono solo alcuni quelli che si schierano apertamente e strenuamente contro ed evidenziano esclusivamente quelli che sono i rischi impliciti e le conseguenze negative connesse alla diffusione del fenomeno in oggetto. Tra questi i più importanti, o meglio quelli su cui verrà prestata più attenzione nel presente lavoro, sono sicuramente Luciano Gallino, Ulrich Beck, Richard Sennet.

C'è chi tra loro nel parlare dell'attuale situazione, parla di tramonto delle sicurezze<sup>60</sup>, chi di inaridimento della personalità<sup>61</sup>, chi di costi umani<sup>62</sup> e oneri sociali. Il filo conduttore che accomuna in modo più o meno simile i vari punti di vista è quello di porre l'accento sugli aspetti negativi e distruttivi in atto e sull'evidenziare come fa Luciano Gallino, in contrapposizione con le posizioni degli economisti liberisti di cui si è parlato prima “ che i lavori atipici, piuttosto che creare occupazione aggiuntiva, man mano che crescono riescono a malapena a recuperare una parte dei posti che ogni anno si perdono nelle grandi aziende, nella piccola distribuzione e in agricoltura.”<sup>63</sup>

Nonostante in alcuni autori, tra i quali lo stesso Gallino e Aris Accornero, si riscontri una certa obiettività nel riconoscere che il sistema produttivo fordista è declinato, che stiamo vivendo in una nuova società dei lavori, che per certi versi contribuisce anche a infondere maggiore autonomia nei lavoratori; prevale l'orientamento più pessimista. In maniera, forse un po' rassegnata, Gallino dichiara “che il lavoro flessibile può non piacere, ma è qui per restare a lungo, poichè è strettamente connaturato con i modelli organizzativi e le

---

<sup>59</sup> Cfr. “Il decreto legislativo 10 Settembre 2003, n.276: alcune premesse e un percorso di lettura, di Michele Tiraboschi, su [www.csmb.unibo.it](http://www.csmb.unibo.it))

<sup>60</sup> Beck U.,2000, Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro,Torino, Einaudi

<sup>61</sup> Sennet R.,1999, L'uomo flessibile.Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale, Milano, Feltrinelli

<sup>62</sup> Gallino L.,2001, Il costo umano della flessibilità,Bari,Editori Laterza

<sup>63</sup> Si veda Gallino L., 1998, Se tre milioni vi sembran pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione, Einaudi, Torino

tecnologie delle imprese del XXI secolo”<sup>64</sup>, e quindi dobbiamo imparare a conviverci.

### *1.7.2 Costi umani*

La prospettiva di analisi, però, non è per tutti la stessa. C'è chi come Sennet, punta l'attenzione più su quelle che sono le implicazioni personali del fenomeno. Il suo maggior timore è che lo sviluppo del nuovo capitalismo dove vige il principio del dover essere sempre pronto a reagire agli stimoli del mercato e dell'impresa, il doversi mantenere spendibile e rivendibile sul mercato, generi alla lunga un forte senso di ansietà. La versatilità che le nuove forme di lavoro richiedono, implicano in alcuni casi anche elevata mobilità territoriale che se protratta nel tempo può distruggere le relazioni affettive, amicali e parentali. Il nuovo principio delle società post-industriale basata sul breve termine e sulla veloce risposta agli stimoli del mercato, mina la stabilità dei rapporti, contribuisce alla creazione di un forte senso di ansietà e di preoccupazione e spinge verso una maggiore individualizzazione .

La nuova responsabilità del rischio non genera agio ma timore perché il rischio esistenziale è permanente. L'incertezza è oggi il tratto distintivo del lavoro che ha cambiato la sua forma in modo radicale.

Il lavoro contemporaneo, connotato dall'idea di flessibilità, caratterizzato dalla sua struttura a rete e dall'alto livello di mobilità, tende a cancellare la certezza, e questo per i più tende a creare insicurezza cosicché risulta difficile costruire un'immagine chiara della propria esperienza esistenziale.

L'insicurezza si riversa sull'individuo che ne risulta più instabile e vuoto e ciò si fa sentire sulla sua vita personale e privata, modificando stili di vita, prospettive, strategie e valori. Il punto di vista di Sennet che concentra l'attenzione su quella che si potrebbe definire sfera “interiore” del lavoratore, le mutazioni sociali e antropologiche, il “costo umano della flessibilità” , viene condivisa anche da altri autori. Si assiste in questo modo ad un profondo mutamento dello stile e dei cicli di vita, che sradicano totalmente il tradizionale

---

<sup>64</sup> Idem

modello di separazione casa – lavoro, vita privata- vita lavorativa e ridisegna un nuovo rapporto tra il lavoratore e il suo lavoro. Tale scenario induce secondo Gallino<sup>65</sup>, ad esempio, ad una destrutturazione dei rapporti lavorativi. La despazializzazione, la necessità o la volontà di cambiare diversi lavori e con essa i rapporti tra colleghi, inducono al deterioramento di quelle che sono state fino ad ora le possibilità di associazione tra lavoratori per difendere gli interessi comuni.

Così si teme che si perdano o si distruggano le relazioni faccia a faccia tra i membri di una stessa organizzazione; l'allontanamento dallo spazio fisico in cui si svolge il proprio lavoro; si indebolisca la possibilità di instaurare relazioni stabili e durature necessarie ad un naturale processo di socializzazione. Magatti e Fullin<sup>66</sup> a tal proposito descrivono nella loro ricerca la condizione di solitudine dei collaboratori che lavorano da casa lontano da ogni possibilità di incontro, scambio di informazioni o possibilità di socializzazione, che sfociano in difficoltà di relazione con altri colleghi.

Queste novità destabilizzano i rapporti di lavoro e i sindacati o i movimenti sociali temono che possano alterare gli equilibri contrattuali, travolgere i sistemi di relazioni industriali, indebolire i profili di tutela, disarticolare la solidarietà tra lavoratori. Uno dei rischi può essere la polarizzazione tra categorie diverse di lavoratori stabili e instabili.

I costi umani della flessibilità non si esauriscono solo con la destrutturazione dei rapporti nei confronti del rapporto di lavoro e dei colleghi, ma investono anche la sfera progettuale dell'individuo, come dice Sennet. Gallino sottolinea come le ripercussioni in ambito personale si concretizzino anche nella impossibilità che i nuovi lavori, a termine, instabili e precari, hanno di formulare previsioni e progetti a lungo termine. Questo limita fortemente il soggetto nella possibilità di costruirsi una vita autonoma e gratificante, dal

---

<sup>65</sup> Gallino L., 2001, Il costo umano della flessibilità, Bari, Editori Laterza e Diario Postumo di un flessibile, La Repubblica, 20 Febbraio 2002

<sup>66</sup> Magatti M., Fullin G., 2002, Percorsi di lavoro flessibile: un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia, Roma, Carocci

momento che spesso si trova a svolgere lavori diversi ed intermittenti che non danno neppure l'opportunità di costruirsi una carriera.

Tale mancanza di progettualità, che condividono anche altri autori come Roberto Rizza<sup>67</sup> e ricerche condotte in ambito di collaboratori coordinati e continuativi<sup>68</sup> e lavoratori interinali, data dalla crescente insicurezza dell'occupazione, è una delle tematiche più sentite nel dibattito sociologico. L'insicurezza, l'incapacità assoluta di progettazione e la mancanza di previsione del futuro non è un fattore solo individuale, ma investe l'intera società che risulta sempre più pervasa da sentimenti di disillusione, di timore nel futuro e da crescenti differenziazioni sociali.

Sia Gallino che Accornero evidenziano come nelle moderne società globalizzate e flessibili stiano nascendo nuove forme di disuguaglianza, che da un lato rappresentano l'amplificazione di disuguaglianze già esistenti, dall'altro sono nuove, insite nella natura stessa della globalizzazione.

La disuguaglianza si starebbero diffondendo tra i cosiddetti lavoratori stabili e tutelati che un lavoro ce l'hanno già, e chi deve ancora trovarlo; tra chi sta dentro il mercato del lavoro e chi sta fuori o sta iniziando ad avvicinarsi.

Accanto ad un nucleo di lavoratori stabili, si possono trovare infatti, un gruppo di lavoratori fluttuanti che variano in relazione alle esigenze produttive e che quindi difficilmente avranno possibilità di inserimento e di coesione sociale.

C'è chi parla di separazione tra lavoratori di serie "a" e lavoratori di serie "b", chi di "insiders" e "outsiders"<sup>69</sup>: i prestatori d'opera stabili, centrali e interni, o core workers e quelli fluttuanti, periferici ed esterni.

Un sistema che privilegia l'elevato turn-over, la diffusione di contratti a tempo determinato, flessibili, instabili, che crea una fascia di lavoratori "fluttuanti e

---

<sup>67</sup> Si veda Roberto Rizza, *Trasformazioni del lavoro, nuove forme di precarizzazione lavorativa e politiche di welfare: alcune riflessioni preliminari*, all'interno di *Sociologia del lavoro* n.78-79

<sup>68</sup> Si veda Dall'Agata C.,Grazioli P.,1999, *Senza tetto né legge?Collaboratori coordinati e continuativi tra dipendenza e autonomia. Un'indagine in Emilia Romagna*,Milano, Franco Angeli, Magatti M.,Fullin G.,2002, *Percorsi di lavoro flessibile: un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*,Roma, Carocci

<sup>69</sup> Accornero A.,1999, *L'ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità*, Bari, Laterza

gitari”<sup>70</sup> deve fare i conti con quelli che sono i costi sociali, ovvero le conseguenze che tale modo di articolare i rapporti lavorativi e sociali ha sull’intera collettività. E’ vero che allo stato attuale dell’economia, il lavoro flessibile risulta inevitabile perché inseparabile alla natura della globalizzazione, ma è altrettanto vero che vanno analizzati e arginati le implicazioni che tale sistema sta producendo. Bisogna evitare che i costi sociali di un sistema che non viene regolato siano scaricati sui lavoratori sotto forma di disoccupazione e precarietà.

In una prospettiva più ampia, si vede quindi, come le problematiche dei lavori atipici non riguardino solo l’aspetto umano, ma anche un raggio di analisi più vasto che investe il modo di vivere, e le basi stesse delle società moderne. Dimensione umana e sociale sono legate e dipendenti l’una dall’altra in quanto la ricerca di flessibilità si ripercuote su entrambi.

L’orizzonte che si viene così a profilare, con il passaggio al post-fordismo è la degenerazione del modello sociale occidentale e del libero mercato:<sup>71</sup> il profitto sta diventando l’unico motore della ricchezza ottenuto grazie ad un minor costo del lavoro che investe l’individuo o tutto il sistema sociale nel suo complesso.

Ci si chiede se la crescente flessibilità del lavoro non porti alla “deistituzionalizzazione selvaggia”<sup>72</sup> e alla vanificazione del diritto sociale al lavoro; quest’ultimo sembra non rappresentare più un diritto di cittadinanza proprio di ogni individuo, come fonte di realizzazione personale e di identità sociale. Se si mina questo diritto si alterano i sistemi di equilibrio e di equità e si creano differenziazioni sociali tra chi è tutelato e gode di una certa protezione sociale e chi rimane fuori da ogni forma di garanzia. La tendenza in atto è verso una progressiva deregolamentazione del mercato del lavoro, e in generale, dei rapporti sociali tradizionalmente coperti dal ruolo garantista dello stato, quali la pensione, la liquidazione, la malattia o la gravidanza.

---

<sup>70</sup> Gallino L.,2001, Il costo umano della flessibilità,Bari, Editori Laterza

<sup>71</sup> Beck U.,2000, Il lavoro nell’epoca della fine del lavoro,Torino, Einaudi

<sup>72</sup> Magatti M.,Fullin G.,2002, Percorsi di lavoro flessibile: un’indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia, Roma, Carocci

Coloro che entrano nel mercato del lavoro o rientrano dopo periodi di inattività, risultano diversi e tutelati in misura minore rispetto a chi ha un posto di lavoro stabile.

Il basso grado di tutela di questi “nuovi lavori” fa temere agli addetti ai lavori che si creino situazioni di sfruttamento al limite della legalità, dove l’abuso di tale tipologie contrattuali diventi la normalità.

Gallino parla di “ attacco generalizzato al diritto del lavoro”<sup>73</sup>, che esprime la volontà di ridurre determinati strati sociali in una condizione inferiore rispetto ad altri, attori passivi della vita sociale e politica; mentre Aris Accornero<sup>74</sup> sottolinea come risulti sempre più necessario riuscire a governare tale stato di cose dando una risposta generale, prima che degeneri in peggio.

Il sistema delle tutele va in qualche modo rivisto; nella società dei lavori ci saranno lavoratori che hanno minori bisogni di tutela ma ce ne saranno molti altri che hanno maggiori bisogni. Si sta affacciando un mondo dove la costruzione dell’identità professionale tende a basarsi su più posti, più ruoli e mestieri, attraverso tragitti più complessi perché meno rettilinei e più personali. Non si deve rischiare di incorrere in uno scenario di precarizzazione dove si polarizzano le diverse categorie di lavoratori, e si diffonde un generale senso di ansietà e di instabilità.

I costi della flessibilità, si stanno concretizzando, in tre forme principali di precarietà<sup>75</sup>, che sono quella esistenziale, professionale e sociale. La prima è dovuta alla limitata o nulla possibilità di formulare previsioni o progetti per il futuro; la seconda è legata all’impossibilità di accumulare esperienze lavorative trasferibili da un lavoro all’altro; la terza è data dalla rimozione di aspetti di stabilità spaziale e temporale del lavoro che minano in profondità l’identità e l’integrazione sociale della persona.

La transizione che stiamo vivendo non porta alla sparizione del lavoro né alla fine dei posti di lavoro, ma certamente intacca tutta una serie di certezze sociali

---

<sup>73</sup> Gallino L.,2001,Il costo umano della flessibilità, Bari, Editori Laterza

<sup>74</sup> Accornero A.,1999, L’ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità,Bari, Laterza

<sup>75</sup> Si veda nota 73

che hanno pervaso il '900 fino a un decennio fa. Sicuramente le conseguenze sociali, psicologiche e antropologiche sono enormi, tanto da far dire al Professor Beck che la realtà in cui viviamo sta scivolando sempre più verso una società del rischio, in cui prevalgono condizioni di insicurezza, in cui l'attività lavorativa diventa precaria, e in tal modo vengono così minate le fondamenta dello stato sociale. La sua visione futura, fortemente pessimista, intravede addirittura uno stato di "insicurezza endemica che caratterizzerà le basi di sussistenza della maggioranza degli esseri umani"<sup>76</sup>. Ciò è legato al fatto che all'interno della società la diffusione dei rapporti di lavoro deregolamentati porterà delle fratture e rappresenterà una seria minaccia ai diritti di cittadinanza, in quanto il lavoro ha perduto ormai il suo centro di riferimento e rimarrà un privilegio di pochi.

La sua idea di flessibilità significa di regola scaricare i rischi sugli occupati dipendenti e delegazione di responsabilità verso il basso: più prestazioni e più stress per meno soldi. Il capitalismo sfrenato di cui parla anche Sennet<sup>77</sup> si ripercuote sui cittadini che sono soltanto uomini universalmente sfruttati, despazializzati e isolati e con ciò crolla la spina dorsale dell'intera vita sociale. Con la flessibilità come unica idea ispiratrice dello sfrenato capitalismo moderno, si realizza, secondo questi autori, la conseguenza involontaria di una distruzione delle moderne società occidentali, e della scomparsa della società del lavoro salariato e non il più volte invocato sviluppo e ricchezza, dai cantori della deregolamentazione dei rapporti di lavoro.

Se l'unico principio è bisogna arricchirsi ad ogni costo, non si valutano con lucidità i rischi connessi: si asserva la società all'interesse economico, e gli oneri della flessibilità si scaricano sull'individuo, sulla società.

---

<sup>76</sup> Beck U., 2000, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Torino, Einaudi

## II. FOTOGRAFIA DEL LAVORO ATIPICO IN EUROPA, ITALIA E TOSCANA

### 2.1 Premessa

Dalla seconda metà degli anni novanta vi è stato un vero e proprio boom del cosiddetto lavoro atipico. Dal terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia curato dall'Ires per Cgil Nidil emerge una forte crescita dei lavori cosiddetti "atipici". In particolare il periodo di maggiore sviluppo si è avuto a seguito delle innovazioni apportate dal Pacchetto Treu nel 1997.

Tra il 1997 e il 2000 l'occupazione è cresciuta complessivamente del 4,3%<sup>78</sup>, ma in relazione alle diverse tipologie contrattuali si nota come l'occupazione standard è aumentata dell'1% mentre quella temporanea del 35,5%.

L'occupazione atipica ha fornito un notevole impulso alla crescita occupazionale del 46%.

A partire dal 2000 però la fase di euforia si contrae tanto da far registrare nel 2000 una battuta d'arresto dei contratti a tempo determinato rispetto al periodo precedente.

Nel 2001, invece, si registra una crescita più alta dell'occupazione dipendente a tempo pieno (+2,6%), rispetto ad una riduzione di quella a termine (-1%). Questa tendenza si riscontra in quasi tutti i paesi Europei: in Svezia si passa dal 14% al 13,5%, nel Regno Unito dal 7% al 6,8%, in Belgio dal 9,1% al 9,1% nel 2000, lontano rispetto al 9,9% del 1999, in Danimarca dal 9,7% al 9,2%, in Germania dal 9,7% al 9,4%, in Grecia dal 12,8% la 12,6%, in Spagna dal 32% al 31,7%, in Francia dal 15,3% al 14,9%, in Irlanda dal 4,5% al 3,7% e in Italia dal 10,1% al 9,8%.

---

<sup>77</sup> Sennet R.,1999, L'uomo flessibile.Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale, Milano, Feltrinelli

<sup>78</sup> AltieriG.,Oteri C.,2003, Ires, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia:verso la stabilizzazione del precariato

Questo ha dimostrato come le imprese non utilizzino la flessibilità all'infinito, ma ricorrono ai lavori atipici solo per circa il 20% del totale dei lavoratori.

Il 2002 vede una crescita dell'occupazione complessiva dell'1,5%, con una forte ripresa dell'occupazione temporanea (+3,2%), mentre l'occupazione standard cresce dell'1,7%.

Per quanto riguarda l'occupazione femminile, questa è cresciuta del 6,6% tra il 1997 ed il 2000 e del 7,4% negli ultimi due anni. I valori della componente maschile sono stati del 2,3% e del 2%.

In Italia, a differenza degli altri paesi europei, l'occupazione femminile è aumentata senza un corrispettivo incremento del part-time, che cresce considerevolmente solo negli anni '90.

Dal 1997 al 2002 gli occupati part-time crescono del 36%, e la diffusione di tale tipologia contrattuale ha in parte favorito l'ingresso nel mercato di alcuni segmenti della popolazione, in particolare quello femminile, ed ha contribuito in parte alla crescita totale dell'occupazione in Italia nel corso degli anni '90.<sup>79</sup>

Complessivamente il rapporto curato dall'Ires per il dato valido per il 2002, dimostra come nel nostro paese gli atipici sfiorano i cinque milioni, divisi tra i circa 2 milioni e 400 mila collaboratori coordinati e coordinativi ( forma di atipicità tipicamente italiana, date le caratteristiche della struttura produttiva che abbiamo descritto in precedenza) e quasi 1 milione e 580 mila lavoratori a termine. Se si considera l'insieme dei contratti non standard (a tempo pieno e indeterminato) e se si tiene conto anche dei lavoratori part-time, i lavori flessibili costituiscono un quarto dell'occupazione complessiva.

---

<sup>79</sup> Si veda Sestito P., *Il mercato del lavoro in Italia. Com'è. Come sta cambiando*, 2002, Bari, Laterza

## **2.2 Diffusione delle varie forme di lavoro atipico nei paesi dell'Unione Europea**

Se diamo uno sguardo all'occupazione nell'Unione Europea, si vede come nonostante il lieve aumento registrato nel 2003, l'incidenza del part time nel nostro Paese resta comunque nettamente al di sotto della media europea, pari al 18,1% nel 2002<sup>80</sup>. E la distanza si accentua se si considera la diffusione del part time tra le donne, che nella media dei Quindici arriva al 33,5% (contro il 6,5% degli uomini). Peggio di noi si comportano, su questo fronte, solo Spagna (7,9%) e Grecia che, con il 4,5% è tra i partner europei il fanalino di coda. Il record per la diffusione del part time spetta, invece, all'Olanda, dove quasi la metà degli occupati lavoro a tempo parziale (43,9%). Un dato che si distacca notevolmente da quello di tutti gli altri Paesi che pure mostrano una buona performance: Regno Unito (24,9%), Svezia (21,5%), Germania (21,4%), Austria (20,2%), Danimarca (20%) e Belgio (19,1%). Al di sotto della media europea si collocano Irlanda (16,5%), Francia (16,1%), Finlandia (12,8%), Portogallo (11,2%), e Lussemburgo (10,6%). In Europa il part time è sempre più diffuso. In dieci anni, infatti, secondo i dati Eurostat, è aumentato del 3,9% (era del 14,2% nel 1992). Ma, con l'allargamento a Est, la media è destinata a diminuire. Nell'Europa a 25, infatti, il dato non supera il 16,7% (30% per le donne e 6,5% per gli uomini). Pesa, infatti, la scarsissima diffusione che l'orario ridotto nei dieci Paesi che tra poco entreranno nell'Unione, pari solo all'8% (10,4% per le donne e 5,9% per gli uomini). Attualmente, una discreta diffusione del part time, spesso superiore al livello italiano, si rileva in Polonia (10,8%) e nelle tre repubbliche baltiche (11,3% in Lettonia, 9,7% in Lituania e 7,7% in Estonia), ma anche a Cipro (8,1%). Seguono la Slovenia (6,1%), la Repubblica Ceca (4,9%), l'Ungheria (3,6%) e la Slovacchia, dove il part time è praticamente sconosciuto (1,9%). Molto divergenti i dati in altri due Paesi dell'Europa orientale, la Romania, dove si raggiunge l'11,8%, e la Bulgaria,

---

<sup>80</sup> Cfr [www.eurostat.it](http://www.eurostat.it) e [www.labitalia.com](http://www.labitalia.com)

dove invece il dato si ferma al 2,5%. Per quanto riguarda i contratti a durata definita o temporanei, questi interessano oggi il 13%<sup>81</sup> del totale dell'occupazione dipendente ( il 12 % per gli uomini e il 14,2% per le donne), ma oltre il 31% in Spagna. A partire dall'11% del 1993, essi hanno riguardato quote crescenti di occupazione dipendente, con una crescita dello 0,5% annuo fino al 1995, un rallentamento della crescita fino a 0,3-0,4 punti percentuali fra il 1996 e il 1999, una crescita smorzata di 0,2% fino al 13,6% del 2000, per poi passare al 13,3% del 2001 e al 13% del 2002. Il lavoro a tempo determinato, nel medio periodo è servito a creare circa il 20% dei posti di lavoro dipendente aggiuntivi (2,6 milioni su 12,3 in totale). Spagna (700 mila), Francia (520 mila) e Portogallo (420 mila) sono i paesi dove si sono creati più posti di lavoro temporanei. L'Italia ha raggiunto ai livelli del 1997 circa 380 mila lavoratori temporanei, fino a toccare nel 2003<sup>82</sup> la quota di circa 1,5 milioni di addetti, divisi quasi a metà tra donne e monomi. Rispetto al totale Europeo, l'Italia ha contribuito al 15% della crescita netta dei lavoratori temporanei maschi e al 14% della crescita delle donne con contratti a tempo determinato. In relazione al contratto di lavoro interinale le stime dei paesi Europei, sostengono che nel 1999 in Europa ci fossero tra 1,8 milioni e 2,1 milioni di lavoratori interinali, pari al 1,1% dell'occupazione totale: in Francia vi erano il 30% dei lavoratori interinali europei, seguita dalla Gran Bretagna: con 7% degli occupati donne e il 10% degli occupati uomini; e dall'Olanda. L'incidenza media del lavoro interinale in Europa<sup>83</sup> è del 1,5% contro il 2,5% degli Stati Uniti. Ichino, Mealli e Nannicini riportano i dati sull'utilizzo del lavoro a tempo determinato o interinale in Europa ed evidenziano come la Spagna sia il paese con la più alta frazione di rapporti lavorativi a tempo determinato in Europa. In molti casi questi tipi di contratti hanno la funzione di rispondere ad esigenze di flessibilità o risparmio sui costi di licenziamento, ma anche di strumento di selezione per

---

<sup>81</sup> Irpet,2004, La flessibilità del lavoro in Toscana.Rapporto intermedio

<sup>82</sup> Regione Toscana Rapporto 2002, I lavori atipici, a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti (Ires Toscana), Firenze, Pisa, Regione Toscana,Plus-Università di Pisa, 2003

<sup>83</sup> Ichino A.,Mealli F.,Nannicini T.,2003Il lavoro interinale in Italia.Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?, Firenze

una successiva assunzione. In Gran Bretagna, i lavoratori con contratti a tempo determinato sono per il 7% uomini e 10% donne. Il lavoro temporaneo è legato a un basso livello di soddisfazione sul lavoro, a una minore formazione in azienda e a salari più bassi.

### **2.3 Come si presenta in Italia il fenomeno del lavoro atipico**

In Italia i contratti a durata definita o temporanea interessano circa il 10%<sup>84</sup> dell'occupazione dipendente; questo livello è tuttavia oscillato sensibilmente negli ultimi anni.

Alla variazione complessiva 1995- 2002 dell'occupazione nazionale (+6,5%) aveva contribuito per il 3,6% il lavoro a tempo standard e per il 2,7% il lavoro atipico (inteso come tempo determinato e part-time).<sup>85</sup>

La dinamica del lavoro atipico ha avuto un forte sviluppo fino al 2000, dal momento che in seguito sembra essere stato il lavoro standard l'unica componente positiva della creazione di occupazione. Viceversa fino al 1998, tutta l'occupazione aggiuntiva era raggiunta grazie al lavoro atipico, con un contributo positivo della componente part-time a tempo determinato.

Negli ultimi anni, come si è accennato nella premessa, dal 1997 al 2002<sup>86</sup> gli occupati part-time dipendenti sono aumentati del 36%. L'incidenza che il lavoro part-time in Italia ha sull'occupazione risulta inferiore alla media europea: 8,6% contro 17,9% della media europea.<sup>87</sup> L'incidenza del part time sull'occupazione dipendente, in base a dati dell'Istat<sup>88</sup>, sale dal 9% del gennaio

---

<sup>84</sup> Irpet, 2004, La flessibilità del lavoro in Toscana. Rapporto intermedio

<sup>85</sup> Regione Toscana Rapporto 2002, I lavori atipici, a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti (Ires Toscana), Firenze, Pisa, Regione Toscana, Plus-Università di Pisa, 2003

<sup>86</sup> Ires, 2003, Altieri G., Oteri C., 2003, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato.

<sup>87</sup> Il part-time raggiunge il 71,3% tra le olandesi, il 39,2% per la Germania, e il 30,4% nel caso francese

<sup>88</sup> Fonte Istat, vedi [www.labitalia.com](http://www.labitalia.com) e [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)

2003 al 9,1% di quest'anno. Un livello che però rappresenta appena la metà rispetto alla media dell'Unione europea (18,1% nel 2002).

Nel primo trimestre 2004 in Italia i lavoratori part-time sono in tutto 1.453.000 (erano 1.433.000 a gennaio 2003), rispetto a quasi 16 milioni di lavoratori dipendenti.

A optare per un orario ridotto, da sempre, sono, come si vede dai dati, in maggior misura le donne (1.179.000 contro 274.000 uomini). Ed è esclusivamente femminile l'aumento del part time registrato nel 2003. Le lavoratrici a tempo parziale, infatti, rispetto al totale dei dipendenti, sono passate dal 17,7% di gennaio 2003 al 17,9% di gennaio 2004, mentre per gli uomini l'incidenza è diminuita dal 3% al 2,9%. Stabile la percentuale di giovani, tra i 15 e i 34 anni, che lavorano a orario ridotto. Sono in tutto 587.000, pari al 9,8% dei lavoratori subordinati. Mentre crescono, dall'8,6% all'8,7%, gli 'adulti' che hanno questa formula contrattuale (866.000).

Ad aumentare sono stati, nel 2003, esclusivamente i part time con un'occupazione stabile, che con 40.000 unità in più arrivano all'inizio di quest'anno a 1.039.000 (+4% rispetto ai 999.000 del 2003).

In base alla disposizione territoriale si può vedere come la componente di part-timers vari da regione a regione: mentre al Nord, secondo il terzo rapporto dell'Ires<sup>89</sup>, nel 2002, le donne sono l'81,7% dei part-timers, nel centro il 75,3% e al sud il 56,7%.

L'aumento sopra descritto del part-time nel 2003 è stato trainato dalle regioni centrali e dal settore dei servizi. L'orario ridotto è rimasto più diffuso tra i lavoratori settentrionali, ma la sua incidenza al Nord è rimasta da un anno all'altro stabile al 10,4%, pari a 860.000 persone. Di queste, 473.000 sono del Nordovest (9,7%) e 387.000 del Nordest, che però con l'11,4% è l'area con la percentuale più elevata. E' il Centro l'unica parte del Paese a segnare un aumento del part time. Ha scelto l'orario ridotto lo 0,5% di lavoratori in più e l'incidenza è passata dall'8,1% all'8,6%, arrivando a un totale di 281.000

---

<sup>89</sup> Altieri G., Oteri C., 2003, Ires, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato

persone. Netto calo, invece, nel Mezzogiorno, dove sempre meno persone scelgono il part time. La percentuale, infatti, diminuisce dal 7,3% al 7%, interessando attualmente 312.000 lavoratori.

Se si considerano infine i settori produttivi, l'incremento del part time si deve esclusivamente ai servizi, dove l'incidenza è passata dall'11,2% all'11,4%. E' nel terziario, del resto, che si concentra la maggior parte dei lavoratori a tempo parziale (1.158.000). Ma la più alta percentuale sul totale si rileva, sebbene in drastico calo, in agricoltura (11,9% contro il 14,1% del 2003), dove però i lavoratori interessati sono solo 51.000. Ancora bassa la diffusione del part time nell'industria, dove è passata dal 4,6% del 2003 al 4,5%, per un totale di 244 mila persone. Di queste, 203.000 si contano nell'industria in senso stretto (4,8% contro il 4,9%) e 40.000 nelle costruzioni (3,5% contro il 3,7%).

Le donne, occupate in questi settori, in posizione dipendente, nel 13% dei casi ha un part-time permanente. Questo indica come buona parte di coloro che svolgono un lavoro a tempo ridotto in Italia, lo fa volontariamente, anche se rimane una buona parte di lavoratori nei confronti dei quali il lavoro part-time viene imposto senza possibilità di scelta. Il grado di volontarietà dei part-timers<sup>90</sup> è abbastanza elevato: dei 140.000 part-timers i volontari risultano il 31,7% e gli involontari il 27,5%.

In Italia la volontarietà del part-time oscilla tra il 10-20% del Triveneto e il 60-70% di Calabria e Sicilia.

Per quanto riguarda l'occupazione temporanea, si nota come in Italia negli ultimi anni la tendenza alla crescita in Italia sia stata tutt'altro che esplosiva e si deve principalmente alla maggiore diffusione dei contratti a fini formativi: in particolare il contratto di apprendistato diffuso soprattutto tra i giovani. La percentuale di lavoratori temporanei sull'occupazione dipendente è cresciuta da poco più del 6 per cento nel 1993 sino a superare di poco il 10 per cento nel 2000 e poi si è assestata su valori inferiori,<sup>91</sup> fino a toccare ora la quota di 1,5

---

<sup>90</sup> Idem

<sup>91</sup> Cfr. [www.lavoce.it](http://www.lavoce.it), 23 settembre 2003

milioni di persone che utilizzavano tale tipologia di contratto non standard.<sup>92</sup> Nel corso del 1993 le posizioni lavorative a tempo determinato hanno assorbito quasi per intero la caduta dell'occupazione (dati Istat 1999). Nel 1994 e nel 1995, con l'aggravarsi della crisi, viene duramente colpita l'occupazione permanente, che in soli due anni si riduce di quasi il 5 per cento. Nel 1999, con la ripresa economica, le imprese cominciano ad assumere in massa, e l'occupazione temporanea aumenta perché una crescente quota di assunzioni, soprattutto di giovani, passa attraverso un lungo periodo di rapporti a tempo determinato, anche se non utilizzati a fini formativi. Dal 2001, si ha un forte aumento del lavoro dipendente permanente, favorito anche dagli incentivi della Finanziaria 2000, ha comportato persino una riduzione delle forme di lavoro a tempo determinato. Nel 2002 l'occupazione permanente continua a crescere più di quella temporanea, che scende al nove per cento.

Come si vede nel corso degli anni Novanta la quota dei lavoratori a tempo determinato cresce da meno del 25 per cento a oltre il 50 per cento. Nonostante il sensibile aumento di tale forma contrattuale l'Italia possiede una percentuale di lavoratori a tempo determinato ancora inferiore a Germania e Francia, con una percentuale rispettivamente del 11,7% e del 13,1%.

L'occupazione a tempo determinato riguarda in misura maggiore persone in possesso di un titolo di studio medio - alto: gli occupati a termine laureati sono l'11,7% degli occupati con titolo di studio universitario e il 15,1% riguarda le occupate e il 7,8% gli occupati.

La funzione che tali contratti, spesso, svolgono nel nostro panorama occupazionale, è quella di reclutamento dei lavoratori più giovani e istruiti, attraverso un periodo di prova prolungato dove il lavoratore può essere valutato da un punto di vista professionale.

A livello di posizioni professionali, non si nota la presenza di occupazione a termine tra le posizioni dirigenziali, sia per uomini che per donne; molto limitata nel comparto industriale: solo il 6,6%, mentre è molto diffusa in

---

<sup>92</sup> Irpet, 2004, La flessibilità del lavoro in Toscana. Rapporto intermedio

agricoltura: nel lavoro agricolo femminile per un 41,1%, nel settore dell'istruzione, sanità, servizi sociali, alberghi e ristoranti.

Il grado di volontarietà di coloro che svolgono un lavoro a termine è molto basso: 3,2%, dal momento che la maggior parte lo accetta perché non è riuscita ad ottenere un contratto a tempo indeterminato.

Gli uomini vedono il contratto a tempo determinato come uno strumento per entrare nel mercato del lavoro (il 53,6% degli occupati con contratto temporaneo o è assunto con contratto a causa mista o è in prova, contro il 40,7% delle donne). Le donne la vivono come condizione subita (39,9% sono le occupate temporanee involontarie contro il 29,6% degli uomini).

Il grado di involontarietà del lavoro a termine cresce con l'età dei lavoratori, mentre tra le donne quelle con titoli di studio più bassi subiscono maggiormente l'occupazione a termine.

In Italia i contratti di lavoro a termine sono utilizzati da settori in cui è presente un elevato livello di stagionalità, come l'agricoltura e l'edilizia, il turismo.

Tra le forme di lavoro non a tempo indeterminato rientra anche il contratto di formazione e lavoro. Dalla data della legge che lo ha istituito si è assistito ad una rapida crescita di tale forma contrattuale fino al 1997 quando ha iniziato a declinare fino al 2001. I lavoratori assunti con contratto di formazione, dalle ultime rilevazioni del rapporto 2001 della regione Toscana sui lavori atipici, sono passati dai 264.405 nel 1997 ai 220.603 nel 1999<sup>93</sup>. Il calo è stato del 16,6%, con percentuali del 20,3% nel Nord. Tale diminuzione è causata da due fattori principali: dall'opposizione della Comunità Europea verso questa tipologia contrattuale a vantaggio dell'altra forma contrattuale a causa mista: l'apprendistato; e al fatto che le imprese sentono sempre più l'esigenza di stabilizzare i rapporti di lavoro, specialmente in relazione all'aumento degli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato, a seguito della legge finanziaria 2000.

I contratti di formazione si concentrano sui giovani oltre i 25 anni e con qualifiche elevate.

Dal punto di vista del settore di utilizzo l'industria continua ad essere il settore di maggior utilizzo con una quota del 51,7%, rispetto al 47,8% dei servizi. Il contratto di formazione non risulta molto diffuso tra la componente femminile, visto che le donne sono state nel 2001 il 36,5%, in diminuzione rispetto all'anno precedente.

Fino al 1997 si è assistito ad una forte diffusione dei contratti di formazione e lavoro a scapito dei contratti di apprendistato, sul totale degli avviamenti al lavoro. Dal 1997 sia in Toscana, che in Italia, si è assistito ad un'inversione di tendenza.

Nell'aprile del 2000<sup>94</sup> l'apprendistato rappresentava il 6,5% dei dipendenti temporanei in Italia, nel 2001 solo il 4,7%.

L'apprendistato subisce una decisa crescita negli anni 1996/97 e 1997/98, con un incremento del 25,1% nel primo periodo e del 51,9% nel secondo, tale da raggiungere il 16,8% sul totale degli assunti a tempo non indeterminato. Nel 1999 si assiste ad una diminuzione di tale forma contrattuale con un tasso di incremento del +4,4%, per poi riprendere nel 2000 con una variazione del +8,1%. La forte impennata degli anni 1996-1998 è dovuta al provvedimento Treu in materia di mercato del lavoro, che ha dato forte impulso al lavoro flessibile.

Dall'altra parte, i contratti di formazione e lavoro hanno iniziato a decrescere dal 1997, proprio quando i contratti di apprendistato hanno iniziato ad aumentare.

Nonostante il calo degli ultimi anni, l'apprendistato ha assunto una notevole importanza come canale di inserimento nel mercato del lavoro dal momento che il peso che ha avuto nel 2001 sul totale dei contratti a tempo non indeterminato è stato del 13,7%<sup>95</sup>.

Nel 2001 il ricorso al contratto di apprendistato da parte delle donne risulta stabile rispetto al 2000, dal momento che la quota sul totale rappresenta il 44,7% come il 2000; e stabile appare anche la quota di donne assunte con

---

<sup>93</sup> Regione Toscana rapporto 2001, 2002, I lavori atipici, Firenze, Giunti

<sup>94</sup> Idem

questa tipologia rispetto al totale delle assunzioni femminili, con un valore del 10,1%, uguale a quello del 2000.

L'ultima tipologia contrattuale atipica dipendente, che prendiamo in esame, è quella del lavoro interinale. I dati Italiani relativi a questo tipo di rapporto di lavoro derivano dalle agenzie autorizzate di fornitura di lavoro temporaneo associate a Confinterim e AILT: un'associazione che riunisce 14 imprese, le quali rappresentano circa il 35% del fatturato generato dal settore del lavoro temporaneo in Italia.

Dall'anno della sua introduzione nel 1997 si è avuto un forte aumento dei contratti di lavoro interinale, fino ad arrivare al 2002, quando si è assistito ad un deciso rallentamento del settore.

Nel 1998<sup>96</sup> le agenzie di lavoro Interinale in Italia erano 34, oggi sono 69, per un totale di 2.114 filiali<sup>97</sup> su tutto il territorio nazionale.

Le imprese che utilizzano lavoro interinale sono localizzate, in prevalenza nel Nord, di cui il 40% nel Nord Ovest. Il 73,4% delle filiali è nel Nord del Paese, di cui il 30,5% in Lombardia, mentre nel Centro e nel Sud sono presenti rispettivamente il 15,8% delle filiali e il 10,7%. Il Sud rimane una zona dove la presenza di agenzie interinali è ancora scarsa.

Oltre il 72,7% dei lavoratori interinali lavora al Nord (di cui il 48,1% nel Nord-Ovest) e la Lombardia e il Piemonte sono le regioni dove si registrano le maggiori presenze, mentre al sud l'incidenza è del 13,2%<sup>98</sup>.

Se si considera il numero delle missioni avviate, si passa dai 239.230 del 1999, ai 472.000 nel 2000, ai 362.453 nel 2002. Dati, che seppur modesti rispetto alla media Europea, registrano una crescita del 25% rispetto al 2000.

In Italia l'occupazione interinale nel 2001 ha pesato dello 0,3% dell'occupazione totale.

---

<sup>95</sup> Regione Toscana rapporto 2001,2002, I lavori atipici, Firenze, Giunti

<sup>96</sup> Ires, 2003, Altieri G., Oteri C., 2003, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato.

<sup>97</sup> Il ministero del lavoro (cfr. [www.minwelfare.it](http://www.minwelfare.it)) a febbraio 2003 indica che gli sportelli attivi sono in totale 2.208

<sup>98</sup> I lavori atipici: Rapporto 2002/Regione Toscana; a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti (Ires Toscana), Firenze, Pisa, Regione Toscana, Plus-Università di Pisa, 2003

I lavoratori interinali sono, in particolar modo, giovani e uomini. Da dati del ministero del lavoro risulta che il 30,7% è al di sotto dei 25 anni e il 30,8% ha un'età compresa tra i 25 e i 29 anni.

Tra i lavoratori maschi vi è anche una forte percentuale di lavoratori stranieri: è maschio il 58,2% dei lavoratori italiani, e il 77% dei lavoratori stranieri. Gli immigrati svolgono oltre il 20% delle missioni e rappresentano il 10% dei lavoratori coinvolti<sup>99</sup>. Per le agenzie di lavoro interinale il 37,8% dell'offerta è rappresentata da lavoratori extra-comunitari. Tra di loro vi è una buona presenza di lavoratori al di sopra dei 35 anni e la presenza femminile è del 10%.

Per quanto riguarda, invece, le donne italiane, secondo le stime del ministero del Lavoro, raggiungono nel 2001 una quota del 38% circa, mentre le Associazioni delle Agenzie Interinali registrano una presenza femminile del 40%.

Il fatto che la percentuale di donne nel comparto interinale sia più bassa rispetto a quella di altre forme di lavoro atipico è legata al fatto che il settore di maggiore diffusione è quello del manifatturiero e metalmeccanico: settori storicamente ad elevata presenza maschile. Il settore metalmeccanico incide<sup>100</sup> per il 43,7%, seguito dal commercio con il 16,2% e dal tessile con il 10,9%.

La domanda di lavoro interinale, proviene, in larga parte, da settori che appartengono alla vecchia economia.

Comunque, anche se i settori di maggiore diffusione sono quelli appena descritti, tipicamente maschili, la presenza femminile risulta aumentata del 5% in un anno. Il dato è legato al fatto che lo strumento dell'interinale, si sta diffondendo anche in settori legati al terziario, dove la componente femminile è più evidente.

Non è un caso che in Italia la percentuale più elevata di donne occupate nel settore interinale la ritroviamo nel Lazio, regione dove vi è anche una forte

---

<sup>99</sup> Istat, Rapporto Annuale, 2001

<sup>100</sup> I lavori atipici: Rapporto 2002/Regione Toscana; a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti (Ires Toscana), Firenze, Pisa, Regione Toscana, Plus-Università di Pisa, 2003

componente di lavoro terziario. Qui la presenza femminile oscilla tra il 50 e il 70%.

In Italia, coloro che si rivolgono alle agenzie interinali, non possiedono un titolo di studio elevato: i laureati incidono per il 6,6% del totale, coloro che hanno un diploma per il 64,2%, mentre quasi per il 30% coloro che hanno un titolo di studio basso.

Le donne sono in media più secolarizzate degli uomini, infatti tra di esse oltre il 50% ha almeno il diploma.

Il grado di studio medio - basso, tipico del settore interinale, è legato al fatto che le qualifiche prevalentemente richieste sono quelle medio- basse, legate al settore prevalentemente primario e secondario.

Le imprese<sup>101</sup> che utilizzano il lavoro interinale, lo fanno cercando: operai specializzati (23,3%), operai generici (21,5%), impiegati di tipo amministrativo (8,9%), commessi e cassieri (7,2%), contabili e ragionieri (6,8%), conduttori e operatori di macchinari (5,1%). Gli operai e categorie analoghe costituiscono quasi il 60% delle richieste delle imprese. Le figure intellettuali, legate a lavori di ufficio, sono poco richieste.

Per quanto riguarda il settore del lavoro atipico autonomo da quasi un milione di iscritti al fondo Inps nel 1996 si è passati agli attuali 2.392.527<sup>102</sup>. Nel primo anno gli iscritti sono aumentati del 30%, negli anni successivi si è assistito ad una riduzione fisiologica, fino al 2001 e 2002 dove l'aumento è stato dell'11,5%.

L'aumento delle iscrizioni ha riguardato soprattutto le donne. Negli ultimi due anni sono aumentate del 26,7%, contro il 22,7% degli uomini e attualmente rappresentano il 46,2% degli iscritti.

Le collaborazioni sono diffuse, in particolar modo, al Nord del paese, dove gli iscritti sono aumentati del 9,9%, mentre nelle altre due zone, l'incremento delle iscrizioni è stato minore in valori assoluti (+64.173 unità nel Centro e 52.166 al Sud), anche se si sono registrati tassi di crescita abbastanza consistenti: nel

---

<sup>101</sup> Fonte Istat rapporto annuale 2001

Centro al 14,8% e nel Sud al 13,5%. Al Nord risiede oltre la metà dei lavoratori parasubordinati. Risiede al Nord il 51,4% degli occupati ed il 55,7% dei collaboratori; nel Centro risiede il 20,3% degli occupati e il 23,6% dei parasubordinati; al Sud i valori sono rispettivamente del 28,4% contro il 20,7%.

La Lombardia è la regione con più lavoratori parasubordinati (21,7%), seguita dal Lazio (11,3%), dall'Emilia Romagna (9,3%) e dal Veneto (9,2%).

Nel 2000 i collaboratori erano il 9% degli occupati, adesso sono l'11%.

Il peso del lavoro parasubordinato è maggiore al Nord e al Centro (rispettivamente 11,9% e 12,8%), minore al Sud (8%).

Le province dove il lavoro parasubordinato ha un'incidenza maggiore sono Trieste(16,4%), Firenze(15,9%) e Milano (15,5%).

Se si considera la variabile genere, le donne sono il 46,2% degli iscritti al fondo Inps, anche se in modo diverso da regione a regione. Nel meridione sono il 54,5%, nel Centro il 46,5% e nel Nord il 43%. La regione dove vi è la maggiore presenza di donne è la Sicilia con il 59%, mentre quella con la minore è il Trentino Alto Adige (38,7%).<sup>103</sup>

Tra le donne meridionali quasi il 14% ha un contratto di collaborazione, contro il 12,5% delle donne settentrionali. Tra gli uomini meridionali il lavoro parasubordinato ha un peso minore pari al 5,3% contro l'11,4% del Centro - Nord. Questa elevata percentuale, molto probabilmente, è legata alla debolezza delle donne nel mercato del lavoro, alle quali sono proposti i lavori più precari, mentre gli uomini hanno maggiori possibilità di scelta anche di altre forme di lavoro flessibili.

L'età dei collaboratori non è molto bassa, in quanto tale forma contrattuale interessa la componente più adulta della forza lavoro Italiana. Tra gli iscritti il 21,2% ha meno di 30 anni, mentre la classe di età più numerosa è quella dei 30-39enni. Solo per una piccola parte di lavoratori le collaborazioni sono un

---

<sup>102</sup> Ires, 2003, Altieri G., Oteri C., 2003, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato

<sup>103</sup> Fonte: elaborazioni Ires su dati Inps, Dicembre 2002

canale di ingresso nel mercato del lavoro e un trampolino per un' occupazione stabile.

Una grande percentuale di lavoratori ha oltre i 50 anni. Il 15,4% ha un'età compresa tra i 50 e i 59 anni e il 10,3% ha più di 60 anni. Il dato dimostra come il lavoro coordinato e continuativo risulti una tipologia contrattuale utilizzata da chi ha già finito un primo percorso di lavoro, e desidera continuare l'attività lavorativa<sup>104</sup> .

Le collaboratrici donne sono più giovani degli uomini: hanno circa 36 anni contro i 43 degli uomini. Sono più presenti degli uomini nelle classi di ingresso nel mondo del lavoro e nella classe 30-39 anni. Ciò evidenzia come il lavoro parasubordinato ha una diversa funzione a seconda del genere: per gli uomini è soprattutto una modalità di prolungamento della vita lavorativa, mentre per le donne è un modo di entrare nel mercato e tentare di rimanerci, più o meno volontariamente.

La popolazione degli iscritti al fondo Inps è molto variegata, quella maggioritaria, è composta da vari gruppi professionali tra i quali vi sono i venditori a domicilio(7,7%), consulenti fiscali e contabili (6,6%), formatori ed insegnanti(6,0%), archivisti e traduttori (2,5%), sondaggisti e pubblicitari (2%). I tecnici, i consulenti e gli intermediatori sono prevalentemente uomini, i traduttori, gli archivisti, gli assistenti sanitari, i fisioterapisti, i sondaggisti, i pubblicitari e i venditori a domicilio sono donne.

### *2.3.1 I redditi dei lavoratori parasubordinati*

I dati prodotti dall'Inps mostrano come questi siano molto bassi: quasi il 59% degli iscritti al fondo Inps nel 1999<sup>105</sup> non ha guadagnato più di 7.500 euro l'anno e il reddito medio è stato di 11.589,75 euro lorde.

---

<sup>104</sup> Accornero A., Altieri G., Oteri C., 2001, Lavoro flessibile: cosa pensavo davvero imprenditori e manager, Roma, Ediesse

<sup>105</sup> Si veda Altieri G., Carrieri M., 2000, Il popolo del 10%, Roma, Donzelli e Altieri G., Oteri C., 2003, Ires, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato

Nel Nord si guadagnano in media 12.861,75 euro lorde l'anno; nel Centro Italia 10.258,42 e al Sud 6.812,96.

Le donne guadagnano la metà degli uomini: 6.900 euro lorde l'anno contro 14.700 euro circa<sup>106</sup>.

Ciò indica come le donne ricoprano, spesso, ruoli con bassi livelli contributivi . C'è da notare che tra chi percepisce livelli di reddito bassi, si trovano sia persone che hanno altre fonti di reddito, sia persone che non ne hanno altre, e che vengono coinvolte in spezzoni di lavoro: molto probabilmente persone che vivono il mondo dell'atipicità passando da un'occupazione all'altra, dalla disoccupazione al lavoro atipico.

Naturalmente i redditi dei collaboratori non sono per tutti uguali, ma variano in relazione alle professioni esercitate. I due terzi degli amministratori di società guadagnano più di 7.500 euro l'anno, tra i consulenti il 44% supera questa soglia, tra gli assistenti sanitari l'11% e tra i venditori a domicilio solo il 2,8%.

Un lavoratore nel settore dei servizi contabili e amministrativi guadagna 6.386,16 euro l'anno, mentre un lavoratore del settore trasporti e spedizioni 4.990,80.

---

<sup>106</sup> Una fonte più recente, cfr. Ires Nazionale, 2004, Cosa ne è stato dei lavoratori parasubordinati: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto, Roma, a cura di Eliana Como e Cristina Oteri, ha rilevato che il 44% dei collaboratori intervistati percepisce una retribuzione netta che va da 800 a 1.200 euro. Si tratta di lavoratori del privato e del privato sociale: più del 10% dei collaboratori in questi settori guadagna meno di 400 euro al mese. Nel settore pubblico, quasi il 60% dei collaboratori ha un reddito mensile compreso tra gli 800 e i 1.200 euro. Tra coloro che hanno sono stati collaboratori coordinati e continuativi, circa la metà guadagna tra gli 800 e i 1.200 euro al mese; gli altri si posizionano su due estremi, con un quarto che guadagna meno di 800 euro al mese e l'altro quarto più di 1.200. Chi guadagna meno di 400 euro al mese ha una qualifica medio- bassa e lavora mediamente 21 ore a settimana. Coloro che hanno redditi più elevati lavorano in media 50 ore a settimana. Tra le professioni intellettuali di alta qualifica una piccola minoranza percepisce un reddito superiore ai 2000 euro mensili, mentre la maggioranza di essi ha un reddito mensile tra gli 800 e i 1.200 euro. Si rileva come, rispetto a quanto guadagna in media un lavoratore dipendente di pari elevata qualifica e stesso impegno orario, un lavoratore atipico che si colloca in questa fascia di reddito percepisce dal 40 al 50% meno del suo pari lavoratore dipendente. Per le qualifiche più basse i collaboratori appaiono meno penalizzati rispetto ai dipendenti. La differenza economica dei collaboratori verso i lavoratori dipendenti non riguarda solo i redditi percepiti ma anche i futuri redditi da pensione dei collaboratori, che saranno inferiori rispetto di dipendenti. Anche ipotizzando varie tipologie di carriere, sempre all'interno delle collaborazioni, in quasi tutti i casi la copertura previdenziale risulta inferiore a quella fornita dall'assegno sociale.

Gli amministratori di società nel 1999 hanno avuto un reddito medio annuo di 19.766,53 euro. Tra le varie professioni, le differenze si registrano anche a livello territoriale. Un amministratore nel Nord guadagna 21.390 euro lordi, al Sud 12.877.

Dai dati Inps, risulta anche, che il 34% degli iscritti al fondo ha altre fonti di reddito: 1.300.000 soggetti, che sopportano livelli di reddito così bassi perché giovani e aiutati dalle famiglie di origine, perché donne coniugate, per le quali le collaborazioni sono un reddito complementare a quello del marito. Questi soggetti, se nel medio periodo riescono ad affrontare la situazione, nel lungo periodo, dovranno affrontare problemi pesanti relativi alla loro pensione che avrà un livello pari o inferiore a quella sociale, e ciò si ripercuoterà su un futuro sempre più incerto e precario.

## 2.4 La Toscana: quanto e come si utilizza il lavoro atipico

Se analizziamo le tendenze del lavoro atipico dipendente si vede come nel panorama Italiano, il mercato del lavoro toscano mostra nel complesso una significativa diffusione di tutte le diverse forme di lavoro non standard. Nella regione l'occupazione part-time sfiora nel 2001<sup>107</sup> il 10% dell'occupazione totale, un valore più elevato del dato medio italiano e sostanzialmente in linea con i dati medi delle regioni nord-orientali. E' noto che i contratti a tempo parziale presentano una forte concentrazione dell'occupazione femminile, elemento che si ritrova anche nei dati relativi alla situazione toscana: l'80% dei part-timers sono donna.

Dati Istat<sup>108</sup> del 2003 sulla forza lavoro in Toscana hanno rilevato che il numero delle donne part-time è sceso di circa 1.000 (-1,3%), assestandosi sulle 109.000 unità, con un calo d'incidenza sul totale delle occupate (al 17,9% dal 18,4% del 2002).

Lo sviluppo del part-time in Toscana, risulta essere, come in altre regioni del centro-nord, ancora contenuto, rispetto a valori più alti del contesto europeo.

A livello toscano<sup>109</sup> la quota dei part-timers raggiunge il 10,1% dell'occupazione regionale: valore ancora al di sotto della media europea. I valori massimi della quota del part-time sull'occupazione si ritrova nelle regioni olandesi (dal 39,2% al 46,5%), in Svezia, in Gran Bretagna e in parte nella Germania settentrionale.

Sono, in particolar modo le donne più giovani, con basso o bassissimo livello di scolarità, ad avere contratti part-time, mentre al crescere dell'età la percentuale di part-timers sull'occupazione diminuisce.

In relazione alla variabile titolo di studio, si nota infatti come il 13,2% dei part-timers è in possesso della licenza elementare o di nessun titolo di studio.

---

<sup>107</sup> Regione Toscana, Rapporto 2002, Nuove forme di flessibilità nelle imprese Toscane, Edizioni Plus

<sup>108</sup> Cfr [www.istat.it](http://www.istat.it) e [www.rete.toscana.it](http://www.rete.toscana.it)

<sup>109</sup> I lavori atipici:Rapporto 2002/Regione Toscana; a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti (Ires Toscana), Firenze, Pisa, Regione Toscana,Plus-Università di Pisa, 2003

In base alle caratteristiche professionali<sup>110</sup>, si nota che il part-time In Toscana non è presente nelle cariche dirigenziali, poco tra i quadri e direttivi (1,5% degli occupati e 4,2% delle occupate), per il 16,6% tra le impiegate, e per il 24,7% tra le operaie. Questo dimostra che esiste una relazione inversa tra occupati a tempo parziale e alto profilo della posizione ricoperta.

Come abbiamo visto in Toscana il part-time è abbastanza diffuso e ciò è dato anche dalla consistente volontarietà di questa tipologia contrattuale.

Dei 140mila lavoratori part-time rilevati da dati Istat sulla forza lavoro nell'aprile 2001 risulta che il grado di volontarietà dei part-timers in senso stretto è del 31,7% a differenza di molte regioni Europee<sup>111</sup>.

Gli uomini scelgono di lavorare part-time per conciliare attività lavorativa e impegno di studio in modo più consistente rispetto alle donne (rispettivamente il 6% e il 2,6%), e per specifiche esigenze personali (42% contro 36,2%). I part-time uomini volontari rientrano nella fascia di età di coloro che hanno più di 50 anni, mentre le donne scelgono questa tipologia contrattuale in modo abbastanza omogeneo in tutte le fasce di età.

Infine anche per la Toscana, si nota come i settori a maggiore diffusione risultano quelli dell'istruzione, sanità ed altri servizi privati, alberghi e ristoranti; ovvero più in generale quelli del terziario avanzato.

Per quanto riguarda il lavoro a tempo determinato si nota come la situazione in Toscana risulta simile a quella italiana.

Tra il 1997 e il 2001<sup>112</sup> l'incremento è stato abbastanza sostenuto, pari al +41,3%, superiore di 7 punti percentuali rispetto alla media nazionale.

Tra il 2000 e il 2001 i lavoratori a tempo determinato sono diminuiti del 4,3%, variazione superiore a quella nazionale. Tra il 1999 e il 2000 infatti avevano subito un forte aumento del +22,7% per poi abbassarsi nel 2001. Tale

---

<sup>110</sup> Idem

<sup>111</sup> In tutta la Germania occidentale è inferiore al 10%, in quella occidentale arriva al 50%; nel Belgio fiammingo è tra il 10% e il 20%, mentre in quello vallone raggiunge il 41,6%. Nelle regioni greche è intorno al 40-50%. In Francia oscilla tra il 18,6% al 30% al 38,5%.

<sup>112</sup> I lavori atipici:Rapporto 2002/Regione Toscana; a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti (Ires Toscana), Firenze, Pisa, Regione Toscana, Plus - Università di Pisa, 2003

diminuzione si fa sentire sull'occupazione femminile, con un -5,8%, rispetto a quella maschile che scende solo del 2,5%.

Riguardo ai settori di interesse, sono i comparti dell'industria e delle altre attività a segnare il calo, mentre l'agricoltura rimane stabile.

Se guardiamo alla variabile genere possiamo notare come in Toscana il lavoro a tempo determinato non coinvolge in modo particolarmente elevato le donne: anche se in presenza di una maggiore incidenza del lavoro a termine sull'occupazione femminile ( 11% in Toscana, 11,9% nella media Italiana, e 9,0%,11,1%,11,6%, nelle regioni del nord-ovest,nord-est e centro), la concentrazione femminile del lavoro temporaneo è più sentita nelle regioni dove questa modalità di lavoro è meno diffusa.

In Toscana, gli occupati a tempo determinato si concentrano tra i lavoratori più giovani<sup>113</sup>. I valori più elevati si ritrovano tra uomini e donne in età compresa tra i 15 e i 29 anni, con quote rispettivamente di 22,1% e 15,8% sugli occupati dipendenti della stessa età.

L'occupazione temporanea in Toscana<sup>114</sup> è concentrata leggermente di più nel settore dei servizi: 65% nel terziario, contro il 62% degli occupati dipendenti, rispetto all'agricoltura: 5,6% contro il 2,2% dei lavoratori subordinati.

Le donne sono presenti in misura minore nell'industria: 19% contro il 24,5% delle occupate alle dipendenze, ma molto di più nei servizi: il 75,8% delle occupate a termine lavora nel terziario contro il 73,9% delle dipendenti. Gli uomini, invece, risultano impiegati nel settore dei servizi a tempo determinato per il 50,6% contro il 52,3% degli occupati dipendenti.

Da dati Istat relativi all'aprile del 2001 risulta che per quanto riguarda le donne è il terziario il settore che le assorbe maggiormente con contratti a tempo determinato: si è passati dal 72,8% nel 1995 al 75,8% nel 2001.

Gli uomini rappresentano una buona percentuale di lavoratori nel settore dell'industria: nel 1995 il 38,7% era impiegato nell'industria mentre il dato sale al 43,4% nel 2001.

---

<sup>113</sup> Regione Toscana rapporto 2002, Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscane, Edizioni Plus Università di Pisa

In relazione ai contratti a causa mista i dati regionali per il CFL dimostrano come anche a livello Toscano, si sia registrato tra il 1997 e il 2001 una caduta delle assunzioni. Gli assunti sono infatti calati dai 16.633 del 1997 ai 10.192 del 2001, con una diminuzione pari al 38,7%.

Come si è detto per il dato nazionale, la perdita di importanza di tale tipologia è da ascrivere al fatto che il peso percentuale sul totale del tempo non indeterminato è decresciuto sempre più, fino ad arrivare nel 2001 ad un 3,8%, peso basso in particolar modo in confronto a quello dell'apprendistato che ha segnato il 13,7%, e del tempo determinato vero e proprio che ha avuto un 82,5%.

Da un punto di vista settoriale si vede come nel 2001 l'industria comprende il 51,7% dei lavoratori, e il comparto dei servizi il 47,8%: il titolo di studio, invece, più diffuso è la scuola dell'obbligo (59%), seguono i diplomati (32,8%) e i laureati. Questi ultimi nel corso del 2001 hanno subito un aumento fino ad arrivare all'8,3%.

In relazione alla qualifica professionale si registrano in maggioranza operai (59,9%) e in base all'età, si nota come tale tipologia sia indirizzata prevalentemente ai giovani tra i 25 e 32 anni (60,2%). Non si registrano elevate percentuali di donne assunte con CFL: nel 2001 solo il 36,5%, con un peso sul totale dell'occupazione a tempo non indeterminato del 3%.

Infine il lavoro interinale in Toscana, anche se in crescita, risulta sempre inferiore rispetto alle regioni del Nord, ma anche a quelle del Sud.

Si è avuta una forte crescita nel biennio 1998/1999, ma ha subito una flessione nel 1999/2000, anche se dal 1999 al 2001 i rapporti di lavoro interinale in Toscana sono passati da 10.403 a 14.867<sup>115</sup>.

Nel primo semestre del 2001 le missioni attivate in Toscana rappresentavano il 50% sul totale delle missioni attivate, rispetto al 2000.

Nel primo semestre 2002 le missioni avevano raggiunto le 16.976 unità, il 5,3% del totale nazionale.

---

<sup>114</sup> Idem

Il numero delle imprese utilizzatrici<sup>116</sup> è passato da 1.428 nel 1999 a 3.604 nel 2000. Il settore che ha fatto maggior uso dell'interinale nel 2000 è stato quello industriale (59%), seguito dal terziario(21%).

Considerando il genere dei lavoratori interinali, si osserva, come anche in Toscana, tale forma contrattuale sia prevalentemente diffusa tra i maschi, mentre il peso della componente femminile nel 2001 è stato del 41,2%, in linea con il dato nazionale.

L'età dei lavoratori interinali, in Toscana, si discosta un po' da quella della media nazionale, in quanto i lavoratori sono mediamente più anziani, in particolare le donne. Nel 2001, in Italia, i lavoratori interinali con un'età inferiore ai 25 anni sono stati il 35,5%, in Toscana il 31,3%. La fascia di età che raccoglie il maggior numero di interinali è quella 25-36 anni (48,5%).

In sintonia con i dati nazionali, anche in Toscana i lavoratori interinali, vengono impiegati nell'industria, con i 2/3 delle missioni. Il 46% sono occupati come operai generici, il 31% come impiegati, e possiedono in gran parte la licenza media superiore (50%).

Vediamo infine il grado di diffusione in Toscana, così come si è visto per le altre forme di lavoro atipico dipendente, del lavoro atipico autonomo.

Il lavoro parasubordinato è una tipologia contrattuale molto diffusa in Toscana: nel settembre 2002 sono stati rilevati 200.000 iscritti al fondo Inps.

Tra il 1997 e il 2002<sup>117</sup> si è assistito ad una fase di forte espansione di questa tipologia atipica superiore al 10% fino ad arrivare ad un +24,2% tra la fine del 2001 e settembre 2002. Le donne risultano il 43,1% degli iscritti totali.

L'occupazione toscana risulta maggiormente caratterizzata dal lavoro parasubordinato rispetto (10,5% sull'occupazione totale), non solo rispetto alle altre regioni del centro (10,1%), ma anche rispetto alle altre ripartizioni italiane: mercato del lavoro lombardo 11,1% e emiliano 10,2%.

---

<sup>115</sup> I lavori atipici:Rapporto 2002/Regione Toscana; a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti (Ires Toscana), Firenze, Pisa, Regione Toscana, Plus-Università di Pisa, 2003

<sup>116</sup> Regione Toscana Rapporto 2002, Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscane, Edizioni Plus Università di Pisa

<sup>117</sup> Si veda nota 115

Rispetto ai dati nazionali i parasubordinati toscani appartengono in misura maggiore alla componente maschile (59% contro il 55%), anche se la componente femminile, in linea con il dato nazionale, subisce un incremento tra il 1996 e il 2000 con un +112 contro il +68 del dato maschile. Tale aumento dimostra come per le donne le collaborazioni non rappresentano una scelta volontaria, ma piuttosto una scelta obbligata per inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro.

In relazione alle classi di età si nota come anche in Toscana, vi sia una prevalenza di classi giovani: i parasubordinati con un'età compresa tra i 31 e i 40 anni sono il 31,3% del totale ed il 52% ha meno di 41 anni. La fascia fino ai 35 anni comprende il 16,6% degli iscritti.

Anche le donne sono più giovani degli uomini: tra i 26 e i 35 anni il 39% delle lavoratrici parasubordinate rientra in tale intervallo.

Simile alla media nazionale, risulta anche in Toscana, la presenza di diverse tipologie di iscritti al fondo Inps. Si nota la prevalenza di collaboratori coordinati e continuativi (89%), seguono i professionisti (9%) e marginalmente i collaboratori/professionisti. I collaboratori sono maggiormente presenti nelle fasce di età estreme (meno di 29 anni e più di 50 anni), mentre i professionisti sono concentrati per oltre il 60% tra i 30 e i 50 anni.

Per quanto riguarda i dati relativi alle professioni esercitate dai collaboratori, si nota che quelle maggiormente esercitate sono quelle legate agli amministratori di società, sindaco revisore, e consiglieri di amministrazione con una percentuale del 37,5% in Italia e del 54,4% in Toscana. Gli altri gruppi più rilevanti sono i venditori a domicilio con il 2,2% a pari merito con coloro che si occupano di servizi amministrativi e contabili; i consulenti con il 5,7% e gli insegnanti con il 5%.

In Toscana la suddivisione dei collaboratori per classi di età vede che le attività prevalenti per i soggetti con un'età inferiore ai trenta anni sono : trasporti e spedizioni (72,3%), turismo ed animazione (63,2%), sondaggi e marketing (50,1%), attività di estetica (47,8%).

## 2.5 Quale utilizzo fanno le imprese dei contratti di lavoro non standard

I cambiamenti descritti nella prima parte del lavoro, legati al passaggio dal Fordismo al Post- Fordismo, hanno evidenziato come la struttura e l'articolazione dell'impresa siano profondamente mutate, nel corso del tempo. La flessibilità viene usata come strumento per rispondere alla crescente competitività e alla concorrenza dei mercati internazionali.

Nella seconda parte di questo capitolo cercheremo di capire che uso viene fatto dalle imprese delle nuove forme di lavoro non standard, in che misura e quali vantaggi o svantaggi ne possono ricavare. Per fare questo ci avvarremo di alcune ricerche condotte in materia, in particolare una dell'Ires nel 2001 su un campione di 500 imprese Italiane<sup>118</sup> e un'altra condotta per conto dell'Isfol.<sup>119</sup>

### 2.5.1 *La flessibilità delle imprese. Grado di diffusione*

Il binomio “maggiore flessibilità- maggiore occupazione”, non è poi così scontato. In Italia ancora il lavoro non è poi tanto destrutturato; la ricerca dell'Ires ha dimostrato infatti che il 96% delle imprese interpellate fa uso ancora di lavoro standard, a fronte, comunque, di un sensibile aumento delle forme contrattuali atipiche negli ultimi anni.

In base ai dati raccolti dall'Ires la forma non standard più diffusa è il part-time a tempo indeterminato (35%), seguono le collaborazioni (12,4%) e il tempo determinato pieno (10,9%). Il ricorso all'interinale è limitato al 3% delle imprese.

Nella ricerca condotta dall'Isfol il 23,3% delle imprese ricorre a lavoratori a tempo parziale, il 12% a lavoratori a tempo determinato ed il 12,5% a collaboratori coordinati e continuativi. Il lavoro interinale risulta diffuso nell'1,6% delle imprese.

---

<sup>118</sup> Accornero A., Altieri G., Oteri C., 2001, Lavoro flessibile: cosa pensavo davvero imprenditori e manager, Roma, Ediesse

<sup>119</sup> Isfol, di Incagli L., E Rustichelli E., 2002, Il tanto e il poco del lavoro flessibile, Milano, Angeli

Entrambi gli studi evidenziano come il lavoro atipico è utilizzato in misura considerevole dalle imprese del settore dei servizi avanzati alle imprese (51,3%) e della sanità ed altri servizi sociali (57,3%). In particolare Altieri e Oteri ne sottolineano una forte diffusione nel settore dell'intermediazione finanziaria e immobiliare.

Entrambe le ricerche evidenziano come le grandi e le medie imprese fanno un uso del lavoro atipico superiore alla media: quella dell'Isfol in particolare evidenzia come il 67,6% delle grandi imprese utilizza il lavoro part-time, il 56,5% il lavoro a tempo determinato, il 21,4% lavoro interinale, e circa il 48% le collaborazioni coordinate e continuative<sup>120</sup>.

Il maggior ricorso alle tipologie flessibili da parte delle grandi aziende è legato alla specifica struttura produttiva italiana, dove le grandi imprese sono poco numerose e molto rigide, perché molto burocratizzate e gerarchizzate. Questo fa sì che abbiano più bisogno rispetto alle imprese di piccole dimensioni, di modalità flessibili più diversificate.

### *2.5.2 Settori in cui i contratti non standard vengono utilizzati*

I contratti di lavoro part - time a tempo indeterminato sono utilizzati prevalentemente nelle imprese di piccola dimensione del terziario rispetto all'industria, nei settori dell'intermediazione finanziaria e delle attività immobiliari. Vi troviamo figure che Accornero, Altieri e Oteri definiscono "esecutivi", cioè cassieri, centralinisti, magazzinieri, operatori telefonici.

In particolare si evidenzia come le professioni del tempo parziale e indeterminato pesano per il 43,1% sugli impiegati, il 27% sugli operai, con percentuali analoghe camerieri e cassieri, e per il 6,8% le segretarie.

Il contratto part-time a tempo determinato risulta avere una diffusione maggiore nel comparto del settore del terziario, in particolare nei trasporti, pubblici servizi, servizi sociali e istruzione, sanità.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è utilizzato dalle imprese, che appartengono al settore industriale e l'utilizzo di tale forma contrattuale

aumenta al crescere della dimensione dell'impresa. Un numero notevole di lavoratori è coinvolto nel settore della trasformazione industriale, e buone percentuali si hanno anche nella sanità, nell'istruzione e nei servizi sociali.

Quando si parla di tempo determinato full-time le figure più diffuse sono quelle degli impiegati e degli operai, rispettivamente nel 46,2% e nel 26,3% delle imprese, insegnanti (10,3%), dirigenti e camerieri (7,7%). Nel caso del contratto a tempo determinato part-time gli insegnanti registrano una percentuale del 10,5%, seguiti dai facchini, segreterie, centralinisti ed autisti (5% circa).

Per quanto riguarda tale tipologia contrattuale, c'è da dire, che una ricerca condotta dall'Agenzia per l'impiego del Veneto<sup>121</sup>, su un gruppo di imprese, nel biennio 1995/1997, ha evidenziato che vi è un diverso uso da parte di queste di tale forma di lavoro atipico.

C'è un gruppo che assume esclusivamente a tempo determinato: si tratta in tutto di circa 4.900 e rappresentano il 30% di tutte quelle analizzate; hanno effettuato complessivamente 34.000 assunzioni di cui il 42% tramite contratti a tempo determinato.

Vi sono imprese che ne fanno un uso marginale: sono 501 pari al 3% del campione indagato, le quali effettuano il 12,5% delle assunzioni totali ed il 3,6% di quelle complessivamente realizzate con contratti a tempo determinato. Sono imprese che puntano ancora su una gestione tradizionale della forza lavoro, facendo uso di diverse forme contrattuali, da quelle a causa mista, a tempo determinato ed anche contratti a tempo determinato.

Le imprese che ne fanno un uso intenso sono 546 e rappresentano il 3,3% del totale: tale modalità è legata soprattutto al reperimento di manodopera. Questo tipo include realtà produttive con spiccati caratteri di impresa post-fordista, dove a partire da un nucleo stabile di dipendenti, la variabilità dei picchi produttivi avviene con la mobilitazione di lavoratori a termine.

Si tratta di imprese che appartengono nel 60% dei casi al settore industriale.

---

<sup>120</sup> Idem

Vi sono, infine, imprese che fanno un uso specialistico di tale forma contrattuale: sono 330 unità ( 12% del totale) e appartengono a realtà produttive legate alla stagionalità della produzione, come quelle dell'agroalimentare, del turismo e della Pubblica amministrazione.

All'interno del lavoro a tempo determinato rientrano anche le altre due forme contrattuali del contratto di formazione e lavoro e l'apprendistato. In questi due casi gli impiegati e gli operai sono le figure più diffuse ( con quote che oscillano tra il 40 e il 50% delle imprese).

Gli assunti con contratto di formazione sono anche commessi (8,8%), camerieri, cassieri, tecnici (tutti con il 5,9%).

Gli assunti con contratto di apprendistato sono in misura maggiore operai (72,2%), ma anche impiegati, e in misura ridotta cuochi, rappresentanti e segretarie, tutti con quote superiori al 5%.

I contratti a causa mista come CFL e apprendistato hanno una diffusione maggiore tra le imprese del settore industriale rispetto a quelle del terziario. I CFL sono maggiormente concentrati nei trasporti, comunicazioni, pubblici esercizi e commercio. Le imprese di piccole dimensioni ricorrono con maggiore frequenza all'apprendistato rispetto al CFL, le imprese di medie dimensioni utilizzano in misura quasi uguale i due tipi di contratto, mentre le grandi imprese utilizzano maggiormente il CFL.

Il lavoro interinale ha una diffusione maggiore nelle imprese metalmeccaniche e meccaniche.

Dal punto di vista del lavoro indipendente, si vede che le collaborazioni coordinate e continuative, interessano il 12,4% delle imprese, hanno un maggior riscontro tra le imprese di medie e grandi dimensioni, in particolare nei settori dei servizi: sanità, servizi sociali, istruzione.

Le imprese<sup>122</sup> che ricorrono al lavoro parasubordinato appartengono prevalentemente al terziario: il 23% opera nel commercio, il 9,8% nel credito e

---

<sup>121</sup> Agenzia per l'impiego del Veneto, (a cura di ), 2000, Solo una grande giostra?La diffusione del lavoro a tempo determinato,Milano, Franco Angeli

<sup>122</sup> Altieri G.,Oteri C., 2003, Ires, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia:verso la stabilizzazione del precariato

nei servizi finanziari e il 7,2% nei servizi pubblici. I committenti appartenenti all'industria in senso stretto sono il 26,8% del totale. Nel Nord vi è una maggiore percentuale di committenti industriali, mentre nel Centro-Sud di committenti pubblici.

Le piccole imprese utilizzano le collaborazioni per motivi legati alla riduzione dei costi, mentre le grandi per avere maggiore flessibilità organizzativa o per bisogni contingenti.

La figura più diffusa è quella degli impiegati, in particolar modo insegnanti, informatici, tecnici, cassieri, autisti, avvocati, operai.

### *2.5.3 Motivazioni ed esigenze legate all'introduzione del lavoro flessibile*

Oltre ad analizzare i dati generali di diffusione delle forme di lavoro atipico bisogna prendere in considerazione le esigenze alle quali tali forme contrattuali rispondono. Ciò vuol dire vedere come le imprese fanno ricorso a lavoratori atipici e per far fronte a quali problematiche. Le principali esigenze a cui i lavori atipici rispondono sono<sup>123</sup>: le oscillazioni della domanda di mercato, il variare delle condizioni di funzionamento dell'organizzazione, del monte ore lavorate in relazione all'andamento della domanda, la possibilità di variare i costi di lavoro; adattare quindi, come sottolinea la ricerca dell'Isfol, la forza lavoro alle necessità contingenti, senza costi eccessivi. Tutto questo perché il contesto e il mercato dentro il quale le aziende, piccole, medie e grandi si trovano a lavorare è altamente volubile e mutevole. Tutti i tipi di contratti atipici offrono una serie di caratteristiche utili al nuovo imprenditore per muoversi all'interno dell'orizzonte che si va profilando.

Quando, ad esempio, parliamo di flessibilità numerica, ci rendiamo conto che i lavori atipici danno un alto grado di flessibilità numerica perché cessano automaticamente allo scadere del contratto.

Per quanto riguarda la flessibilità dei costi e quella funzionale, questa viene raggiunta al suo livello massimo con i contratti di collaborazione, che

---

<sup>123</sup> Accornero A., Altieri G., Oteri C., 2001, Lavoro flessibile: cosa pensavo davvero imprenditori e manager, Roma, Ediesse

rappresentano la parte più fluida del mercato del lavoro, perché non hanno dei livelli retributivi contrattuali non stabili e fissi ma variabili in base alla prestazione prestata.<sup>124</sup>

Ma anche per le altre tipologie contrattuali, il “risparmio” a livello di costi è notevole, dal momento che il datore di lavoro si lega al suo dipendente solo per un periodo definito, senza oneri economici a lungo termine.

Allo stato attuale, Accornero, Altieri ed Oteri, nel corso della loro indagine hanno evidenziato che le motivazioni che gli imprenditori e i manager adducono sono in generale più spesso quando parlano di ricorso ai lavori atipici sono sostanzialmente queste: razionalizzare l'organizzazione del lavoro (40,9%); fronteggiare i picchi della domanda (31,8%); ridurre i costi del lavoro, e in ultima istanza (18,2%); riduzione dei vincoli al licenziamento (7,6%); minori vincoli di carattere legislativo, vincoli di orario, di permessi, di licenze.

Se cerchiamo di riportare le principali motivazioni legate ai differenti tipi di contratto, troviamo questa ripartizione: mentre il contratto a tempo indeterminato part time e i contratti di formazione-lavoro, sia a tempo pieno che parziale, servono soprattutto per razionalizzare l'organizzazione del lavoro, il contratto a tempo determinato (a tempo pieno o parziale), così come le collaborazioni (continuative oppure occasionali), servono soprattutto per fronteggiare i picchi della domanda.

Nello specifico la ricerca dell'Isfol sottolinea come il ricorso al lavoro part-time, viene giustificato per riorganizzare l'organizzazione nel 25,2% dei casi e per una maggiore flessibilità organizzativa, ma anche per ridurre i costi o per coprire mansioni temporanee; il contratto a tempo determinato, viene utilizzato per far fronte a picchi produttivi (20,5%), per provare nuovi dipendenti, in vista di un futuro impiego a tempo indeterminato o per sostituire personale

---

<sup>124</sup> Ires nazionale, 1998, Le nuove forme di lavoro: opportunità, caratteristiche e problemi regolativi del lavoro coordinato e continuativo, Roma

temporaneamente assente. Il 15% delle imprese<sup>125</sup> dichiara di non ricevere vantaggi da questa forma contrattuale.

Il 25,2% delle imprese che utilizzano collaboratori coordinati e continuativi ricorrono a tale forma per rendere l'organizzazione maggiormente flessibile, per rispondere a picchi produttivi, impiego in mansioni temporanee e la riduzione dei costi; la motivazione meno frequente è provare il personale in vista di nuove assunzioni. Ciò dimostra come le collaborazioni non sono un canale di accesso al lavoro stabile.

Il contratto di formazione e l'apprendistato vengono utilizzati come strumento di prova e selezione delle risorse umane.

Il lavoro interinale per affrontare picchi produttivi e di lavoro imprevisi (23,3%) delle imprese utilizzatrici. Tale tipologia è vista anche come un periodo di prova in relazione ad un successivo accesso ad un'occupazione standard nelle grandi imprese (14,8%) e nel Nord-Est.

Quest'ultimo permette, infatti, alle imprese di esternalizzare ad un intermediario (l'agenzia) rilevanti costi di ricerca e selezione del personale.

Risponde ad esigenze legate alla flessibilità organizzativa, perché permette di sostituire lavoratori assenti, attingere a professionalità non presenti in organico, o produttiva, facendo fronte alle fluttuazioni della domanda di mercato.

Le imprese ricorrono al lavoro interinale, quando cercano professionalità medio- basse, in particolar modo nei settori metalmeccanico: quello della "old economy", e in parte dei servizi. Si avvalgono di lavoratori interinali per assumere, in un secondo momento dipendenti stabili, perché questa rappresenta l'unica strada per trovare una figura professionale adatta e tenercela, considerando che le Agenzie sanno lavorare e collocare i lavoratori. Quest'ultime vengono percepite come uffici di collocamento o Agenzie per l'impiego<sup>126</sup>.

---

<sup>125</sup> Isfol, di Incagli L., E Rustichelli E., 2002, Il tanto e il poco del lavoro flessibile, Milano, Angeli

<sup>126</sup> Altieri G., Oteri C., 2003, Ires, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato

Le imprese, se ne servono, in larga parte come periodo di prova allungato, per testare le capacità dei lavoratori.

Comunque l'esigenza primaria a cui risponde il lavoro interinale, oggi, è principalmente quella di sostituto del lavoro a termine, selezione di figure professionali, semplificazione delle pratiche di assunzione e periodo di prova, in vista di un'assunzione.

#### *2.5.4 Vantaggi e svantaggi*

In base all'uso, appena descritto, che viene fatto delle diverse forme di rapporto flessibile, si può vedere come ciascuna di esse, secondo gli imprenditori ha delle convenienze specifiche.

Tra le forme di lavoro dipendente il contratto di formazione-lavoro a tempo pieno è giudicato in assoluto il più conveniente (16,4% del totale), seguito dal contratto a tempo determinato e pieno (14,9%) e dal contratto a tempo indeterminato e part-time (14,2%). Le preferenze proseguono poi con i contratti di apprendistato e con il tempo determinato part time. Tra le forme di lavoro indipendente le collaborazioni coordinate e continuative sono giudicate le più convenienti (7,3%), seguite dalle collaborazioni occasionali (7,0%).<sup>127</sup>

In relazione alla dimensione dell'impresa, si evidenzia come le piccole imprese preferiscono l'apprendistato, seguito dalla formazione e lavoro e dal tempo determinato, a tempo pieno.

Le medie imprese considerano più conveniente il tempo indeterminato part-time e il tempo determinato e pieno (rispettivamente 15,1% e 13,7%), ma danno molta importanza anche alle collaborazioni coordinate e continuative e a quelle occasionali (rispettivamente 8,9% e 10,3%).

Le grandi imprese giudicano molto convenienti i contratti di formazione e lavoro a tempo pieno, quasi il 24% degli imprenditori li indica, seguiti dal tempo determinato e pieno.

---

<sup>127</sup> Accornero A., Altieri G., Oteri C., 2001, Lavoro flessibile: cosa pensavo davvero imprenditori e manager, Roma, Ediesse

Gli imprenditori dell'industria preferiscono l'apprendistato e il tempo determinato full-time; quelli dei supermercati, degli ipermercati, degli alberghi e dei ristoranti preferiscono il part-time, sia determinato, sia indeterminato.

Gli imprenditori dell'intermediazione finanziaria e delle attività immobiliari si distribuiscono tra coloro che considerano più conveniente il tempo determinato, pieno o part-time, e il contratto di formazione e lavoro a tempo pieno; ciò vale anche per gli imprenditori che lavorano nei servizi pubblici.

Gli imprenditori di alcuni settori considerano più conveniente l'impiego del lavoro indipendente, come nel caso delle comunicazioni, trasporti, magazzinaggio, istruzione.

In base al diverso territorio di appartenenza si nota come al Nord risulta più conveniente il contratto di formazione e lavoro a tempo pieno per il 18,4% degli imprenditori, il tempo determinato pieno per il 14,4%, e il tempo indeterminato part-time per il 14,8%; le collaborazioni vengono giudicate convenienti per l'8,8%.

Al Centro i contratti che risultano più vantaggiosi sono il tempo indeterminato part-time e il tempo determinato full-time, con quote rispettivamente del 22,9% e del 20,8%. Le collaborazioni coordinate e continuative registrano percentuali dell'8,4%.

Se vogliamo soffermarci in ultima battuta sugli svantaggi legati alle varie forme di lavoro flessibile emerge da entrambe le ricerche, la quasi totale assenza di ostacoli all'introduzione di contratti atipici. Il principale svantaggio, condiviso da tutti e due i rapporti è quello associato al lavoro interinale, e in particolare al costo ad esso connesso. Quest'ultimo è più elevato di un contratto a tempo determinato per le commissioni che spettano all'agenzia di fornitura di lavoro.

Inoltre, in particolare il rapporto Isfol, sottolinea come un ulteriore svantaggio associato al lavoro interinale risulta essere quello dello scarso attaccamento all'organizzazione, fenomeno rilevato da alcuni imprenditori, specialmente in aziende di grandi dimensioni.

## 2.6 La flessibilità delle imprese in Toscana

### 2.6.1 Settori di utilizzo

Un'indagine condotta<sup>128</sup>, su un campione di aziende Toscane, appartenenti al comparto dell'industria, dei servizi, in particolare attive nel commercio, nel settore manifatturiero, nelle costruzioni, nel settore delle attività immobiliari e nel settore dei pubblici esercizi, ha cercato di evidenziare quali fossero i settori di maggior diffusione delle nuove forme contrattuali e quali le motivazioni che spingevano gli imprenditori a farne uso.

Le imprese prese in considerazione avevano per il 27,3% fino a 15 addetti, il 33,3% 15-49 addetti, il 25,7% 50-149 addetti e il restante 13,3% più di 150 addetti.

Per quanto riguarda il lavoro atipico dipendente il 57,7% delle imprese utilizza il contratto part-time a tempo indeterminato, il 50,7% contratti a tempo determinato e a tempo pieno, il 19,3% contratti part-time e a termine. Inferiore è la percentuale di coloro che fanno uso di contratti a causa mista di formazione e lavoro, con il 36,3% delle aziende che utilizzano i contratti di apprendistato e un terzo che utilizza i cfl. I contratti di lavoro interinale sono utilizzati per il 20,7% dei casi.

Per quanto riguarda il comparto del lavoro autonomo, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa hanno una consistente diffusione (33% dei casi), mentre le collaborazioni occasionali nell'11% dei casi.

Gli altri contratti, quali: stage, tirocini, borse di studio, sono utilizzati nel 7,3% dei casi.

Dai dati emerge che i contratti più utilizzati, nell'ambito del lavoro dipendente, sono quelli part-time e a tempo determinato, mentre nel caso del lavoro autonomo i più diffusi sono le collaborazioni coordinata e continuativa.

---

<sup>128</sup> Regione Toscana Rapporto 2002, Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscane, Edizioni Plus Università di Pisa

Il lavoro part-time a tempo indeterminato è utilizzato dalle imprese del terziario più che nell'industria, in particolar modo nelle imprese dell'intermediazione finanziaria e delle attività immobiliari (70%), seguite dal commercio (67,4%), trasporti e alberghi(65,6%). In relazione alla dimensione dell'impresa l'utilizzo del part-time segue un percorso abbastanza omogeneo in tutte le classi dimensionali.

Il contratto a tempo determinato a tempo pieno è utilizzato da oltre la metà delle imprese per un totale di 50,7%. In prevalenza si tratta di imprese dell'area industriale, che utilizzano tale forma contrattuale all'aumentare della dimensione dell'impresa.

Il contratto part-time a tempo determinato ha una maggiore diffusione nel terziario: nei servizi la percentuale di utilizzo è del 19,3% mentre per l'industria è del 12%.

Il lavoro interinale è diffuso nel 20,7% dei casi nelle imprese meccaniche e metalmeccaniche e nelle imprese manifatturiere. Nel complesso l'industria risulta essere il settore di maggior diffusione di tale forma di contratto. In relazione alla dimensione, la percentuale di utilizzo cresce al crescere del numero degli addetti ( dal 6,1% delle imprese sotto i 15 addetti al 42,5% delle imprese con più di 150 addetti)

I CFL e l'apprendistato hanno una diffusione maggiore nelle imprese industriali rispetto al terziario. Risultano utilizzati da rispettivamente circa il 41% e dal 44% delle imprese che operano nell'industria, contro un 12, / e 31% delle imprese del terziario.

Il contratto di formazione e lavoro è diffuso nel settore meccanico e metalmeccanico per il 66,7% , mentre l'apprendistato nel settore edile( 56,3%). Le imprese di piccole dimensioni ricorrono di più all'apprendistato rispetto al CFL, le imprese di medie dimensioni utilizzano entrambi gli strumenti, mentre le imprese di grandi dimensioni utilizzano maggiormente il CFL rispetto all'apprendistato.

Tra i contratti di lavoro parasubordinato,le collaborazioni coordinate e continuative sono la tipologia più utilizzata, all'interno del lavoro autonomo. I

settori di utilizzo risultano gli stessi; mentre in base alla dimensione d'impresa, risultano più diffuse in quelle di medie e grandi dimensioni.

Per quanto riguarda il lavoro autonomo in senso stretto la modalità più utilizzata è quella dei professionisti iscritti ad albi professionali. I lavoratori con partita IVA sono più utilizzati da imprese di piccole e medie dimensioni, mentre i professionisti nelle grandi aziende.

#### *2.6.2 Convenienza delle varie tipologie contrattuali*

In relazione ai tipi di contratti utilizzati, si nota come quelli ritenuti più convenienti siano il tempo determinato a tempo pieno ( per il 61,4% dei casi), e il contratto part-time, sia a termine che indeterminato, rispettivamente per il 39,7% e per il 51,2% dei casi. Grande differenza risulta tra la convenienza espressa nei confronti dei contratti atipici dipendenti rispetto a quelli di lavoro parasubordinato, poco apprezzati, tranne nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative. Meno del 10% indica come conveniente le collaborazioni occasionali (6,8%) e i professionisti con partita IVA che non appartengono al albi professionali (4,4%).

#### *2.6.3 Motivazioni, vantaggi e svantaggi in relazione al settore*

Le principali motivazioni legale all'utilizzo dei lavoratori atipici sono quelle di poter metter alla prova il lavoratore e la possibilità di fronteggiare la variabilità della domanda. Il 37% delle imprese utilizza forme di lavoro atipico per sostituire personale momentaneamente assente. Un quarto circa delle imprese considera la riduzione dei costi un buon motivo per utilizzare lavoratori atipici. Le motivazioni sono, quindi, essenzialmente legate ad esigenze produttive e organizzative interne all'azienda, e simili nella maggior parte dei casi.

Si nota una maggiore richiesta di lavoratori nel settore delle costruzioni, del commercio, mentre nel settore industriale manifatturiero e metalmeccanico, degli alberghi e ristoranti, dei trasporti e comunicazioni c'è maggior attenzione al risparmio dei costi. Nel terziario, le motivazioni sono legate prevalentemente alla possibilità di soddisfare specifici bisogni professionali. L'utilizzo del

lavoratore atipico per sostituire lavoratori assenti, per far fronte alla variabilità della domanda, è maggiore al crescere della dimensione dell'impresa.

La maggior parte delle imprese Toscane, in linea con i dati nazionali, non trova particolari svantaggi dall'utilizzo del lavoro atipico.

I vantaggi sono soprattutto quello di garantire all'azienda la flessibilità cercata (per il 51% delle imprese), minori vincoli di tipo legislativo, vincoli di orario, permessi e licenze.

Per il 39% delle imprese è importante il carattere più qualificato e specialistico della prestazione professionale atipica.

Per il 30% delle imprese, la scelta è motivata dal risparmio economico, in relazione agli incentivi fiscali e al minor costo del lavoro.

Solo il 20% delle imprese sostiene di sfruttare la minore stabilità dei contratti atipici per ottenere migliori prestazioni, in termini di maggiore impegno professionale.

Il risparmio dei costi è un vantaggio, soprattutto per le imprese del settore industriale. Tra le imprese appartenenti al terziario, il vantaggio economico è più forte nel commercio e nel settore alberghi e ristoranti.

Nel settore dei servizi sociali, come istruzione, sanità, i vantaggi si limitano a pochi fattori. Nell'istruzione la maggiore flessibilità non è mai considerata un vantaggio; nella sanità e nei servizi sociali non ci sono vantaggi derivanti dagli incentivi fiscali.

In relazione ai minori vincoli burocratici e legislativi dei contratti atipici, si nota come, questo risulti un vantaggio, maggiormente per le imprese di grandi dimensioni, rispetto alle piccole.

Nonostante gli svantaggi legati all'utilizzo del lavoro atipico siano abbastanza limitati, (l'80% delle imprese non ne vede), risulta che tra quelle che ne hanno evidenziati, i maggiori sembrano essere le difficoltà legate all'eccessivo turnover del personale, la scarsa motivazione professionale.

Gli svantaggi sono percepiti in modo diverso nell'industria rispetto ai servizi. Nell'industria i problemi della qualità della produzione e della scarsa

motivazione sono avvertiti di più rispetto alla media, mentre nel terziario le difficoltà derivano da problemi legati all'eccessiva variabilità del personale.

L'insoddisfazione sembra essere maggiore per le imprese più grandi.

Dai dati emerge che le imprese toscane, come quelle italiane in generale, hanno una buona opinione del lavoro atipico; viene utilizzato per rispondere alla variabilità della domanda, facilmente gestibile, anche se in parte può provocare conseguenze negative se sfocia in un eccessivo turnover del personale.

#### *2.6.4 Vantaggi e svantaggi in relazione alla tipologia contrattuale*

Le imprese non traggono vantaggi e svantaggi uguali da ogni tipologia contrattuale, ma in modo diverso da ognuna di esse.

Il contratto part-time, in linea con quanto evidenziato da ricerche a livello nazionale<sup>129</sup>, ha vantaggi legati alla garanzia di flessibilità organizzativa e la possibilità di ottenere prestazioni lavorative più qualificate. Il maggiore svantaggio è l'eccessiva instabilità del personale.

Il contratto a tempo determinato a tempo pieno ha vantaggi di flessibilità e dell'ottenimento di una prestazione più qualificata. Il vantaggio può essere un elevato turnover del personale aziendale.

Il contratto a tempo determinato part-time possiede vantaggi di flessibilità e di maggiore qualificazione delle prestazioni, ma anche di riduzione dei costi. Lo svantaggio principale è di tipo organizzativo e riguarda l'eccessivo turnover e le difficoltà di coordinamento interno.

Il lavoro interinale permette di ottenere vantaggi intermini di flessibilità ma anche di minori vincoli legislativi, mentre il risparmio sul costo del lavoro è percepito più come uno svantaggio, dal momento che i costi delle retribuzioni sono elevati.

I contratti di formazione e lavoro hanno come vantaggio l'opportunità di risparmiare sui costi del lavoro e di usufruire di incentivi e benefici di legge. L'unico svantaggio è l'instabilità del personale

---

<sup>129</sup> Si veda Accornero A., Altieri G., Oeri C., 2001, Lavoro flessibile: cosa pensavo davvero imprenditori e manager, Roma, Ediesse

Il contratto di apprendistato ha come primo vantaggio quello dell'incentivazione pubblica, l'unico svantaggio è legato alla scarsa motivazione del lavoratore.

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa non prevede nel caso del 61,5% dei casi alcuno svantaggio. I vantaggi sono legati alla possibilità di risparmiare sul costo del lavoro, di ottenere la massima flessibilità e di essere assoggettati a minori vincoli legislativi.

### III. IL LAVORO ATIPICO IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

#### 3.1 Occupazione femminile in Italia

Come si è visto nel capitolo precedente, e come cercheremo di analizzare ancora più nel dettaglio nel presente, il fenomeno del lavoro atipico riguarda prevalentemente una componente specifica del mondo del lavoro, ovvero quella femminile.

Le donne rappresentano il 37% circa dell'occupazione totale italiana, con percentuali del 44% nei servizi.

Tra il 1997 e il 2000 la componente femminile si è dimostrata la più dinamica con un aumento del 6,6% fino ad arrivare ad far segnare un aumento del 7,4% negli ultimi due anni <sup>130</sup>. I valori per gli uomini sono stati del 2,3% e del 2%.

Un ruolo fondamentale nell'incremento dei tassi di attività femminili è stato svolto dai lavori atipici e dalle forme flessibili di impiego. Dal 1997 l'occupazione standard è aumentata dell'1% mentre le forme di lavoro non standard sono cresciute del 26%.

Dal 1997 al 2000 oltre l'82% dei nuovi posti di lavoro sono stati atipici<sup>131</sup>; di tutti i nuovi posti di lavoro creati dal 1993 al 2001 la maggioranza sono di donne.

E proprio quest'ultime sono state le protagoniste dello sviluppo delle forme di lavoro non standard in quanto, in particolare, il lavoro part-time tra il 1994 e il 2000 ha segnato un aumento del 24% per le donne e il 17% per gli uomini.

Peraltro le donne sono più presenti in tutte le forme di lavoro "atipico". A fronte del 36,8% di donne occupate, la presenza femminile sale al 45,3% tra i para-subordinati, al 48,1% tra gli occupati a tempo determinato, a quasi il 60% degli occupati a tempo determinato part-time e ben al 76,7% tra gli

---

<sup>130</sup> Altieri- G.Oteri C., 2003, Ires, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato

<sup>131</sup> Dati Istat del 2000

occupati part-time. Fa eccezione il lavoro temporaneo o interinale, che viene svolto nel 65% dei casi da lavoratori uomini. Ciò è da mettere in relazione alle professioni e ai settori in cui è presente l'interinale: oltre il 70% riguarda infatti l'industria, dove la componente femminile è sempre stata minoritaria.

Come si è visto soprattutto, lo sviluppo del part-time ha rappresentato uno strumento importante per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di fasce sociali deboli, in particolare le donne, contribuendo solo in parte alla crescita totale dell'occupazione nel corso degli anni 90.

Il peso che il lavoro part-time ha sull'occupazione, è ancora inferiore alla media Europea (8,6% contro il 17,9% di quella europea), e copre il 16,9% dell'occupazione femminile complessiva (contro il 33,4% della media UE), ed il 3,5% di quella maschile (UE 6,2%).

I lavoratori part-time nel 2002 erano 1.870.000 di cui il 75% donne. I settori di maggiore sviluppo, come si era accennato già nel precedente capitolo, sono quelli del terziario (ristorazione, grande distribuzione, commercio), in cui maggiore è la necessità di adottare orari più lunghi, e spesso le mansioni ricoperte sono a bassa qualifica. Inoltre un settore con forte concentrazione di lavoratrici part-time è quello del pubblico impiego, dove tale forma contrattuale viene spesso scelta per motivi familiari.

In Italia le percentuali di part-timers variano in relazione all'area geografica, in quanto nel nord le donne sono l'81,7%, nel centro il 75,3% e nel Sud il 56,7%. Dai dati si nota come le percentuali maggiori siano concentrate nel Nord, mentre al Sud si possono riscontrare percentuali più elevate nelle forme di atipicità più precarie come le collaborazioni che ad oggi fanno registrare 2.392.527 iscritti al fondo Inps, divenendo una tipologia di lavoro atipico che prevede una forte presenza femminile, circa il 46,2%.

Dai dati appena analizzati si evince come le forme di lavoro atipiche abbiano dato molte possibilità occupazionali alle donne, permettendo l'innalzamento del tasso di attività femminile. Così come per il lavoro standard però anche il lavoro atipico tende a concentrarsi in alcuni settori piuttosto che in altri.

Questo può essere dipeso dal fatto che le donne rappresentano il maggior bacino di offerta disponibile sul mercato e forse anche la componente della forza lavoro che più è disposta ad accettare lavori atipici; c'è chi crede<sup>132</sup> che il nuovo modello produttivo possa dare alle donne maggiori opportunità lavorative “attraverso la loro capacità di inventare continuamente strategie, relazioni e legami, reagendo in modo creativo all'incertezza che la flessibilità porta con sé”.

Fontana<sup>133</sup> parla addirittura di “dotazione socio- culturale” che le donne nel tempo hanno messo in campo per inventare di continuo strategie di sopravvivenza:” le donne sono storicamente più avvezze degli uomini a entrare e uscire dal mercato del lavoro, per cui nel tempo hanno messo in campo meccanismi di difesa di cui gli uomini di norma non hanno avuto bisogno; paradossalmente la doppia presenza può essere una risorsa da spendere nei periodi di incertezza e di transizione come questo”.

In base a tale interpretazione, forse un po' ideologica, ma al momento largamente diffusa, sembra che i lavori atipici si sposino bene con l'universo femminile per la forza e capacità che le donne hanno di gestire tempi diversi alternando impegni familiari e lavorativi, risultando così più “adattabili” degli uomini a questi nuovi lavori.

C'è invece poi chi nutre dubbi sull'elevata femminilizzazione dei lavori atipici come Giovanna Altieri<sup>134</sup>, che vede i lavori delle donne in termini di sottoccupazione e precarietà, sostenendo che la dimensione della flessibilità può essere analizzata così: ” da un lato si può vedere in questo fenomeno uno sfruttamento delle caratteristiche tipiche della manodopera femminile (mobilità, disponibilità ad accettare salari bassi e condizioni di impiego precario) a tutto vantaggio della domanda di lavoro, ciò sarebbe dunque il sintomo di fragilità/debolezza delle donne nel mercato del lavoro. Da un altro

---

<sup>132</sup> Freni M., Giovannini M., Il lavoro flessibile in una prospettiva di genere

<sup>133</sup> Fontana R., I lavori delle donne. Segregazione occupazionale o nuove opportunità di partecipazione?, in “Sociologia del lavoro”, n.80,2000, pp.129-40

<sup>134</sup> Altieri G., Le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro: necessità di un approccio di genere, in “Sociologia del lavoro”, n.59-60, 1995,p.253

punto di vista si può sostenere che vi è stato un felice incontro tra domanda di flessibilità proveniente dal mercato del lavoro e domande soggettive e, dunque, le donne meglio di altre componenti del mercato del lavoro hanno saputo cogliere le trasformazioni in atto nel sistema occupazionale”.

Sicuramente un fattore decisivo nel sostenere l’aumento dei tassi di occupazione femminili, è il cambiamento legato ai contenuti e alle modalità di svolgimento del lavoro. Oggi molti lavori richiedono meno forza muscolare e sempre più capacità relazionali, il lavoro si è fatto meno pesante, come sostiene Accornero<sup>135</sup>, e più leggero, quindi per certi versi più vicino ad esigenze tipicamente femminili.

### **3.2 Differenze territoriali**

L’andamento e la diffusione delle diverse forme di lavoro atipico femminile, non risulta omogeneo per tutte le regioni d’Italia, ma segna differenze notevoli tra Nord e Sud del paese.

In particolare al Sud<sup>136</sup> risulta più elevata la percentuale delle atipiche rispetto alle donne occupate nel complesso.

Il lavoro a termine registra una forte crescita negli ultimi anni delle donne al Sud proprio perché gran parte della nuova occupazione creatasi è a tempo determinato o parasubordinato

Sono occupate a tempo determinato il 13,2% delle donne meridionali e il 14,7% delle occupate nelle isole. Nel Nord e nel Centro le percentuali sono rispettivamente dell’8% e del 9%.

Differenze significative si registrano anche nell’ambito del part-time, in quanto nel mezzogiorno la disoccupazione è più elevata e il part-time diventa una forma di copertura per occupazioni sottopagate con poca protezione sociale, con mancanza di prospettive di carriera; mentre al Nord diventa sempre più un’occasione per conciliare esigenze familiari e professionali.

---

<sup>135</sup> Accornero A., 1997, *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino

Per quanto riguarda il lavoro autonomo, nel meridione, le donne sono il 54,5% dei lavoratori parasubordinati, a differenza del centro (46,5%) e del Nord (43%), con una percentuale massima in Sicilia con il 59%.

Tra le donne meridionali occupate quasi il 14% ha un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, contro il 12,5% delle donne settentrionali.

In realtà, le diverse forme di lavoro “atipico” vengono utilizzate in maniera non univoca nei diversi mercati del lavoro territoriali.

Infatti<sup>137</sup>, mentre al Nord la professionalità ha un ruolo rilevante nell'orientare le imprese nella scelta, al Sud la professionalità non sembra una discriminante. Al Nord il lavoro “atipico” viene maggiormente usato per fare entrare maschi e femmine nel mercato del lavoro, e per reperire lavoratori con professionalità spendibili; invece al Sud, oltre ad essere anche un canale di accesso, è innanzitutto un modo di stare nel mercato, specie per le donne.

Questa elevata femminilizzazione dei contratti atipici nel Meridione induce a ipotizzare che nelle regioni a deficit di sviluppo le donne trovino con più facilità lavori “atipici” proprio perché incontrano maggiori difficoltà nel trovare lavoro in generale, come dimostrano gli elevati livelli di disoccupazione femminile.

La possibilità della presenza femminile sul mercato del lavoro è quindi maggiore nelle aree che presentano migliori condizioni culturali e materiali. Le donne del Centro-Nord con livelli di scolarizzazione alti, tanto più se nubili, hanno buone probabilità di impiegarsi in posizioni stabili, contrariamente alle giovani donne del Sud, istruite o no, i cui tassi di disoccupazione evidenziano una permanente esclusione. Una posizione di marginalità è infatti riservata a donne adulte, con livelli medi e bassi di scolarizzazione, che hanno trovato forme di inserimento soprattutto attraverso le nuove occasioni di lavoro offerto dal terziario dequalificato.

---

<sup>136</sup> Altieri G., Oteri C., 2003, Ires, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato

### 3.3 Distribuzione delle donne all'interno dei lavori atipici in Toscana

Anche in Toscana la flessibilità del lavoro ha contribuito alla crescita dell'occupazione a cui si è assistito tra il 1999 e il 2001. La diffusione di forme atipiche è andata di pari passo con la fase di crescita del settore terziario e del lavoro femminile.

La maggiore flessibilità del lavoro, favorita anche dall'introduzione dei provvedimenti della legge Treu 1997, ha reso possibile l'entrata nel mercato del lavoro regolare a fasce sociali fino ad ora ai margini o segregate nel lavoro nero, come nel caso specifico le donne.

In relazione alla presenza femminile nel mercato del lavoro toscano, si evidenzia come un ruolo cruciale sia stato svolto dal part-time, che ha permesso di innalzare il tasso di occupazione generale, anche se ancora scarsamente utilizzata nel contesto italiano e il potenziale di lavoro che potrebbe generare è consistente.

Anche per la Toscana<sup>138</sup> vi è una certa prevalenza di donne rispetto alle uomini con un'incidenza del 73,8% sul totale degli occupati part-time nel 2001; tra il 1997 e il 2001 le donne sono cresciute del 40,4%, mentre gli uomini del 10,6%; tra il 2000 e il 2001 la diminuzione dei lavoratori a tempo parziale è solo maschile in quanto gli uomini diminuiscono del 10% mentre le donne nel 2001 sono stabili a 110.000 unità come nel 2000.

Nel 2002<sup>139</sup>, il part-time femminile toscano ha toccato livelli intorno al 18,4%, con 141.000 occupate, anno che ha presentato un maggior apporto di occupazione a termine di natura stagionale, in particolar modo nel settore turistico e nei servizi.

---

<sup>137</sup> Cfr [www.jobtel.it](http://www.jobtel.it), Il lavoro delle donne, Fonte: Centro Studi Confcommercio, Marzo 2002

<sup>138</sup> Regione Toscana Rapporto, 2002, I lavori atipici, a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti (Ires Toscana), Firenze, Pisa, Regione Toscana, Plus-Università di Pisa, 2003

<sup>139</sup> Regione Toscana, Rapporto 2002. L'Occupazione femminile. Edizioni Plus Università di Pisa

Per quanto riguarda il settore di interesse tra il 1997 e il 2001 il settore del terziario presenta un 38,5%, l'agricoltura invece del 29,1%; dato che dimostra come per la Toscana, in linea con il dato nazionale, il comparto riscontri un maggior peso percentuale di occupati, pari al 12,5%, mentre nell'industria il part-time non è molto diffuso, con un 5,6% di occupati con tale tipologia contrattuale.

Se si analizza poi il lavoro a tempo determinato<sup>140</sup>, all'interno del quale si possono considerare i contratti di formazione e lavoro, l'apprendistato e il tempo determinato vero e proprio, si nota come dopo un deciso aumento registrato tra il 1999 e il 2000, si assista ad un decisivo calo nel 2001. La diminuzione grava in maggior misura sull'occupazione femminile con una diminuzione del 5,8%, mentre quella maschile solo del 2,5%. Nonostante ci sia stato un sensibile calo dell'occupazione a tempo non indeterminato più sulle donne che sugli uomini, le donne incidono più degli uomini sul totale degli occupati a termine in Toscana, con una percentuale del 55,7%.

Nel 2002 il tempo determinato femminile ha registrato una percentuale sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente. Si è assistito infatti ad una battuta d'arresto rispetto all'anno precedente, facendo segnare un totale di 49.000 occupate con un'incidenza sul totale delle occupate dipendenti pari al 10,9% (rispetto all'11,0% del 2001).

I settori di maggiore diffusione risultano quelli di industria e terziario, mentre l'agricoltura rimane stabile; in linea con il dato nazionale, l'agricoltura nel 2001, in proporzione agli occupati dipendenti totali del settore, fa registrare la percentuale di lavoratori a termine più elevata, pari al 38,4%.

Per quanto riguarda il mondo del parasubordinato in Toscana nel 2001 i collaboratori rappresentavano l'8,0% del totale nazionale che comprende 2.113.480 lavoratori. Nel dato della Toscana le 70.446 donne rappresentavano il 42% del totale.

---

<sup>140</sup> Cfr [www.jobtel.it](http://www.jobtel.it), Il lavoro delle donne, Fonte: Centro Studi Confcommercio, Marzo 2002

I significati valori emersi dimostrano come dal 1997 al 2001 si è assistito ad un forte aumento della presenza delle donne nel lavoro atipico parasubordinato pari ad un +184%.

L'incidenza della componente femminile a fine 2001 è risultata pari all'11,9%, una quota sostanzialmente in linea con quella nazionale, fino ad arrivare alla fine 2002 quando le lavoratrici parasubordinate iscritte al fondo Inps sono risultate in Toscana 81.240, pari al 42,7% del totale.

Come si è potuto vedere dai dati, la Toscana si posiziona in una fascia ad elevata incidenza complessiva di lavoro flessibile femminile. Questa tendenza riguarda sia le forme atipiche dipendenti quali il part-time e il tempo determinato, sia quelle atipiche autonome quali le collaborazioni e le consulenze, anche se soprattutto per il part-time si nota ancora un forte divario rispetto alla situazione europea.

### 3.5 Ricerche empiriche a confronto

In questa parte del capitolo verranno illustrate alcune ricerche che negli ultimi anni hanno affrontato il problema del mondo del lavoro atipico in un'ottica di genere.

Le ricerche che qui sono state selezionate affrontano il problema in maniera diversa, in relazione al contesto di riferimento, alla metodologia utilizzata, e alla tipologia di lavoro atipico presa in esame.

La scelta di selezionare questo gruppo di ricerche è stata dettata dal fatto che vengono prese in esame realtà diverse appartenenti a contesti locali quali quello dell'Italia Settentrionale, della Provincia di Modena e della Provincia di Firenze, e tipologie contrattuali differenti quali il part-time, le collaborazioni, l'interinale.

La prima di queste in ordine di analisi è quella di Francesco Garibaldo<sup>141</sup>. L'autore focalizza la sua attenzione, in particolare sulle lavoratrici part-time della grande distribuzione, in Emilia Romagna, e lo fa attraverso due ricerche volte a indagare i vissuti delle donne dipendenti e il loro atteggiamento verso tale forma contrattuale. La prima, venne commissionata nel 1990 dalla struttura regionale del sindacato di categoria del commercio aderente alla CGIL: Filcams, al gruppo di cui Garibaldo faceva parte: il Met (centro studi mente e tecnologia). La ricerca aveva come intento quello di capire quale fosse il vissuto soggettivo degli addetti alla grande distribuzione, quali erano le motivazioni che li spingevano a lavorare non a tempo pieno. La tecnica utilizzata fu quella dei gruppi di discussione, composti dai lavoratori e da coloro che avrebbero dovuto condurre la ricerca. I gruppi che si attivarono furono cinque, quattro con lavoratori della Coop Emilia Veneto, uno con dipendenti Standa, Coin, Upim. Ciascun gruppo si sarebbe dovuto riunire per un totale di sei volte e doveva essere composto da 8-10 persone. Nel totale furono coinvolte 37 persone, tutte donne, con un'età media inferiore ai 30 anni

---

<sup>141</sup> Garibaldo F.,1992, *Flessibili o marginali?*, Roma, Ediesse

La seconda ricerca, viene condotta in Emilia Romagna tra il gennaio e l'aprile 1991, dall'Ires Cgil su incarico delle organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, presso le maggiori aziende della grande distribuzione commerciale. L'obiettivo dell'indagine è stato quello di analizzare come l'utilizzo del part-time stia strutturando il mercato del lavoro interno, e quali sono le caratteristiche e le aspettative dei lavoratori di fronte ai mutamenti del mercato del lavoro interno determinati dal ricorso al part-time.

Lo strumento utilizzato è stato quello del questionario, somministrato ai lavoratori, diviso in tre parti: nella prima si chiedono informazioni riguardanti il sesso degli intervistati, l'età, i livelli di scolarizzazione, la condizione occupazionale della famiglia con la quale si condivide il reddito. Nella seconda vengono chieste informazioni sulle caratteristiche del contratto a tempo parziale: la durata, le mansioni svolte, l'orario. Nella terza si chiede quali sono le opinioni e le aspettative che i lavoratori hanno dalla fruizione del contratto ad orario ridotto.

L'indagine è stata condotta su un campione di 61 imprese della grande distribuzione commerciale dell'Emilia Romagna; sono stati intervistati 1033 lavoratori, di cui il 90,8% donne e il 9,2% uomini. Le classi di età sono quelle tra i 24 e i 29 anni (36,5%) e quella dei giovanissimi fino a 23 anni (22,2%); più ridotte sono invece le classi tra i 30 e i 39 anni (19,5%) e quella oltre i 40 anni (21,9%).

Le conclusioni dell'indagine hanno fatto emergere che il lavoratore a tempo parziale è un segmento debole ma stabile nel mercato del lavoro; caratterizzato da mansioni di basso profilo, ripetitive e standardizzate e da livelli di inquadramento contrattuale medio - bassi.

A differenza di chi sostiene l'effetto positivo del part-time, tale ricerca mette in luce gli elementi di insoddisfazione, il distorto uso che ne viene fatto dai datori di lavoro, e l'accettazione di questa forma contrattuale solo come una scelta forzata, imposta dall'azienda.

Più in specifico, risulta che in alcuni esercizi commerciali, quali gli ipermercati e i grandi supermercati, improntati su tecnologie avanzate e ad utilizzare

sistemi d'orario più flessibili ma spesso più gravosi, l'istituto appare molto penalizzato. Lo dimostra il fatto che qui vi è un diffuso malcontento e la più alta percentuale di lavoratori decisi a non proseguire con l'esperienza del part-time.

Seguendo il filo conduttore della vicinanza territoriale, ma qualche anno dopo, Abbado e Borghi<sup>142</sup> svolgono una ricerca concentrata prevalentemente sui collaboratori della zona di Modena. L'Emilia Romagna è la seconda regione d'Italia per presenza di Collaboratori coordinati e continuativi. I dati INPS a livello Provinciale che si avevano a disposizione al momento dell'indagine mostravano al settembre 1998 la presenza di provincia di Modena di 21.132 collaboratori e il dato di gennaio 2000 mostrava rispetto al 1998 un sensibile aumento della quota di collaboratori in provincia e un aumento considerevole dei collaboratori professionisti. La categoria che risulta più presente è quella dei collaboratori puri.

Ed è proprio questa categoria e in particolare le donne collaboratrici, che viene analizzata per vedere che effetti questo rapporto di lavoro ha sull'organizzazione della vita familiare e su quella pubblica.

La distribuzione per genere e classe di età mostra che in provincia di Modena, come anche nel contesto nazionale, le donne sono più presenti degli uomini collaboratori puri nelle fasce più giovani, anche se rispetto alle altre aree le donne collaboratrici presentano una percentuale un po' più bassa nelle fasce più giovani. Le collaboratrici con meno di 25 anni solo l'8% del totale delle collaboratrici pure in provincia di Modena, contro il 10% in Emilia Romagna e il 13% in Italia.

L'età media degli intervistati è di 33 anni, con maggiore frequenza nelle classi 25-30 e 35-40.

La ricerca si sviluppa con un'indagine qualitativa sul rapporto tra condizione occupazionale e problematiche della vita quotidiana, attraverso trenta interviste semi strutturate rivolte alle lavoratrici e un'indagine quantitativa

---

<sup>142</sup> Abbado T., Borghi V., 2001., Riconoscere il lavoro: una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena, Milano, Angeli

rivolta ai lavoratori coordinati e continuativi, svolta su un campione più ampio di 110 lavoratori.

Le interviste riguardano collaboratori che svolgono attività in settori quali quello della grande distribuzione, i servizi alle imprese, alle persone, la pubblica amministrazione, il terziario avanzato e il settore delle comunicazioni. Il livello di istruzione degli intervistati risulta medio - alto, sono in prevalenza persone che permangono ancora nella famiglia di origine o vivono in una famiglia in cui il coniuge è un lavoratore dipendente.

In ragione delle variabili appena descritte questa ricerca cerca di indagare la condizione occupazionale dei collaboratori, il rischio di precarietà, le prospettive di carriera, l'eventuale passaggio a forme di lavoro autonomo, e il rapporto esistente tra la condizione occupazionale e i problemi della vita quotidiana, in particolare in relazione alla condizione delle donne.

Le conclusioni alle quali giunge la ricerca appena descritta tendono ad evidenziare come in questa categoria di lavoro atipico si senta un differente grado di soddisfazione del lavoro svolto e si senta l'esigenza di una regolamentazione di questo contratto. I risultati di questa indagine, hanno dimostrato come, nonostante il medio alto livello di istruzione dei lavoratori intervistati, il reddito medio pro capite è basso e come sia diffuso il malcontento sulla copertura previdenziale, la tutela alla maternità esistente e l'assenza di ammortizzatori sociali. La ricerca fa emergere un forte coinvolgimento degli intervistati nel tipo di lavoro svolto, ma è anche diffusa la percezione di un costo elevato in termini di progetti di vita, piani di spesa e attività sociale.

A conclusioni simili arriva anche un'altra ricerca svolta dall'Ires nel 1999, da Giovanna Altieri e Cristina Oteri<sup>143</sup>, rivolta ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a livello nazionale su tutto il territorio Italiano. La ricerca è stata condotta attraverso due tipologie di indagine: l'elaborazione dei dati raccolti dall'archivio Inps sugli iscritti al fondo separato del 10-12% e la rilevazione diretta attraverso questionari somministrati a collaboratori

coordinati e continuativi. La finalità della ricerca era quella di creare un quadro dei lavori e dei settori più interessati al lavoro coordinato e continuativo; analizzare le relazioni esistenti tra il lavoratore e l'impresa in base ai contenuti e all'organizzazione del lavoro; indagare la percezione, la soddisfazione o insoddisfazione che i lavoratori hanno della propria condizione lavorativa; studiare, infine, i bisogni di cui i collaboratori sentono di avere maggiore necessità.

La ricerca è arrivata ad individuare una popolazione di collaboratori in Italia in prevalenza maschi, circa il 56%, ma con una quota molto significativa di donne, pari al 36,4% del mercato del lavoro italiano.

L'andamento delle iscrizioni al fondo Inps, ha visto tra il 1998 e il 1999 un sensibile aumento della componente femminile, e questo rappresenta un elemento importante del mercato del lavoro femminile. Emerge come le donne hanno più opportunità lavorative, ma si assiste anche ad una femminilizzazione sempre maggiore delle forme di lavoro non standard con un più basso grado di tutela.

A differenza degli uomini, la ricerca dell'Altieri evidenzia, come per le donne le collaborazioni sia uno strumento di accesso e solo di permanenza nel mondo del lavoro. Le collaborazioni sono il simbolo del postfordismo, ma rappresentano un universo molto eterogeneo

Tra coloro che sono iscritti al fondo Inps troviamo figure che svolgono mansioni molto differenti: dagli amministratori di società, ai venditori, consulenti, docenti, formatori, oppure televenditori, istruttori sportivi, o amministratori di condominio

Per molti di questi, sia uomini, che donne diventare collaboratori non è stata una scelta ma una necessità. Per alcuni ha rappresentato un'opportunità, per altri ha alimentato solo insicurezze e mancanza di garanzie. I secondi sentono l'esigenza di un nuovo sistema di welfare che li sostenga e li protegga dalla precarietà, dall'instabilità retributiva e dalla scarsa copertura pensionistica.

---

<sup>143</sup> Altieri G., Carrieri M., 2000, Il popolo del 10%, Roma, Donzelli

Il ritratto che emerge dall'indagine tende a sottolineare come non si possa parlare del fenomeno delle collaborazioni come di un tema omogeneo, ma di una realtà plurale, che deve tener conto di quello che piace di più e quello che piace di meno, dei vantaggi e degli svantaggi perché si parla di una popolazione molto vasta e diversa al suo interno.

Di lavoratrici che svolgono collaborazioni coordinate e continuative, se ne è occupata anche Rossana Trifiletti<sup>144</sup>, che ha condotto in Toscana una ricerca qualitativa mirata rivolta a lavatrici atipiche sia interinali che co.co.co. con livelli di istruzione differenti.

L'indagine ha coinvolto 24 donne madri con almeno un figlio sotto i 12 anni, attraverso interviste in profondità che hanno l'obiettivo di analizzare la traiettoria lavorativa di queste donne, nel tempo, ma anche i legami con il lavoro informale e le scelte di maggiore o minore emersione nel mercato del lavoro. Sono donne che devono affrontare problemi legati alla maternità e alle protezioni più o meno esistenti che esistono in tale ambito, ed hanno necessità di conciliare vita privata con quella professionale.

Le conclusioni che vengono avanzate alla fine della ricerca, tendono ad analizzare quanto le nuove forme di lavoro flessibile possano permettere l'aumento del tasso di attività femminile. Sicuramente alcune categorie come quelle del parasubordinato, hanno permesso l'emersione di lavori fino ad ora sommersi, ma hanno anche aperto un percorso di emersione nel caso di specifici gruppi di donne. Alcune donne che avevano acquisito una buona esperienza professionale, accettano lavori parasubordinati, inferiori alla propria qualificazione, come strumento per rientrare nel mercato del lavoro, dopo periodi di inattività.

Altre, che svolgono lavori a breve termine e con qualificazioni basse, hanno percorsi non troppo diversi dai lavori sommersi e senza protezioni sociali, e tendono a rimanere in situazioni precarie ed instabili.

---

<sup>144</sup> Trifiletti R., 2003, "Dare un genere all'uomo flessibile". In Bimbi F. ( a cura di), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Itali*, Il Mulino, Bologna, pp. 101-160

Rosanna Trifiletti conclude la sua ricerca con una punta di amarezza, sostenendo che “è possibile che le promesse di modernità della new economy, velocemente riformulate nelle nostre economie periferiche in termini snaturanti, finiscano per avere un effetto di scoraggiamento ancora maggiore degli stessi lavori in nero tradizionali”.<sup>145</sup>

Un'altra ricerca che ha riguardato il territorio della Toscana, ma più a livello locale, nella zona di Firenze e Provincia, è stata quella di Alessandra Pescarolo<sup>146</sup>.

La ricerca si proponeva di indagare il vissuto della lavoratrici con lavori deboli, i loro percorsi di carriera, il rapporto con l'atipicità e come questa si ripercuote sulla situazione della maternità futura o presente.

E' stata condotta, attraverso interviste in profondità a 42 donne-madri con almeno un figlio di non più di tredici anni, selezionate dagli archivi delle iscritte ai centri per l'impiego della provincia di Firenze. Si tratta di donne dell'età compresa tra 30 e i 45 anni, in possesso di titoli di studio differenti: più elevati quelli delle Fiorentine, più bassi per le intervistate della Provincia, soprattutto nella zona del Mugello.

Il gruppo è abbastanza eterogeneo perché racchiude donne con differenze di classe della famiglia di origine, con percorsi educativi differenti. C'è chi ha un titolo di studio più elevato, come una laurea, o è in possesso di un diploma professionalizzante o solo del diploma della scuola dell'obbligo.

Dalla ricerca emergono tre profili di lavoratrici in base al livello di istruzione: chi ha un titolo di studio più elevato ha maggiori possibilità di inserimento e di stabilizzazione nel mondo del lavoro, può godere di maggiori aiuti dalla famiglia di origine e si sposa più tardi e fa pochi figli; ci sono coloro che sono in possesso di diplomi professionali e ricoprono lavori più dequalificati e discontinui. Vi sono infine le donne che hanno solo il diploma di scuola media inferiore e vengono escluse in alcuni casi dal mercato del lavoro, si rivolgono a

---

<sup>145</sup> Idem

<sup>146</sup> Pescarolo A., 2004, *Intrappolate nella precarietà? Madri con lavori deboli nel territorio provinciale di Firenze*. Ricerca condotta per conto della provincia di Firenze commissione pari opportunità.

strutture pubbliche per trovare un lavoro che spesso si rivela dequalificato e a tempo determinato.

La maggior parte delle donne intervistate dalla Pescarolo hanno già una famiglia, quindi devono riuscire a conciliare lavoro di cura e impegno lavorativo. Sono iscritte al centro per l'impiego anche se alcune già lavorano con contratti part-time in particolar modo nella grande distribuzione e sono in gran parte pervase da un forte senso di rassegnazione nei confronti del mondo del lavoro. Dedicano gran parte della loro vita all'attività di cura e vedono nella maternità un'ancora importante come fonte di identità sociale e personale.

Spesso hanno un marito che svolge una funzione di breadwinner, come principale entrata della famiglia, mentre quella della donna svolge la funzione di reddito complementare.

La fotografia che Alessandra Pescarolo dà delle trentenni nella città di Firenze e provincia è ben diversa delle trentenni descritte da Marina Piazza<sup>147</sup> nella sua ricerca.

Qui, infatti, si punta l'attenzione su un segmento di donne tra i 25 e i 35 anni, che abitano in città, prevalentemente del centro-nord Italia, di ceto medio, con un elevato livello di istruzione. Spesso abitano ancora nella famiglia di origine che svolge la funzione di camera di compensazione e di sostegno economico e morale.

Sono, a confronto delle trentenni intervistate dalla Pescarolo, più istruite, e da questo deriva una consapevolezza del proprio valore e una maggiore coscienza di sé che le porta a trovare un riconoscimento sociale e professionale. Nonostante un buon livello culturale si scontrano però con difficoltà legate all'accesso al mondo del lavoro: fatto di esperienze di precariato, segmentate e zigzaganti, che nonostante tutto non riescono a demoralizzarle.

Sono donne molto autonome, che vedono la possibilità di realizzarsi non solo nella famiglia ma soprattutto nel loro lavoro. Quest'ultimo rappresenta un valore prioritario nella definizione della loro identità perché significa

---

<sup>147</sup> Piazza M., 2003, *Le trentenni. Tra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Milano, Mondadori

percezione interna di stabilità, quindi ne cercano uno che possa dar loro soddisfazione e gratificazione. Se non c'è o risulta per lo più precario ed instabile trovano difficoltà ad allontanarsi dalla famiglia di origine e a costruirsi una vita futura.

Spesso per questo si sentono oscillanti e senza identità; cercano di farsi largo negli ambienti lavorativi per fare carriera ed arrivare a buoni livelli, scontrandosi con pregiudizi e preconcetti.

La mancanza di stabilità economica e lavorativa le pone dinanzi alla scelta di decidere se avere un figlio, posticipare la maternità o rinunciarevi completamente e questa diventa così una strategia per accedere o rimanere sul mercato del lavoro.

Marina Piazza cerca di descrivere una generazione molto turbata e tormentata: da una parte è pervasa dal desiderio e dalla consapevolezza dell'avvenuta emancipazione, e dalla possibilità di decidere della propria vita; ma dall'altro devono affrontare e scontrarsi contro una serie di difficoltà e barriere che persistono da generazioni. Si trovano sospese tra la ricerca di autonomia e di libertà e una realtà di instabilità vissuta in modo problematico come vincolo imposto dal mercato.

### *3.4.1 Lavoro atipico: chance o trappola per l'ingresso e il reingresso nel mondo del lavoro?*

In base ai dati sopra riportati circa i livelli di attività e di occupazione femminili, si è potuto notare come le forme di lavoro atipico abbiano facilitato o migliorato le possibilità di inserimento o di reinserimento delle donne nel mondo del lavoro.

Questo è avvenuto in particolar modo in Italia, dopo l'entrata in vigore del pacchetto Treu, con la diffusione del lavoro a termine, la nascita del lavoro interinale e la rapida emersione delle collaborazioni coordinate e continuative.

A fronte di questa maggiore visibilità, ormai ampiamente dimostrata, ci si deve chiedere se il lavoro atipico sia davvero un'opportunità o una trappola per entrare o rientrare nel mondo del lavoro. Grazie anche all'ausilio delle ricerche

a cui si è fatto riferimento sopra, cercheremo, mettendole a confronto, di capire quali sono gli aspetti positivi e quelli negativi.

Molti pensano<sup>148</sup> che la flessibilità sia uno strumento fondamentale per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro, perché i pochi vincoli contrattuali e la possibilità di godere di tempi più flessibili, facilitino le donne. In particolare si pensa che il lavoro flessibile rappresenti un giusto equilibrio tra vita produttiva e riproduttiva e permetta di programmare meglio la vita familiare.

Secondo alcuni la partecipazione femminile al mercato del lavoro favorisce l'emancipazione e l'indipendenza dai modelli e dagli schemi di divisione sessuale del lavoro tradizionali.<sup>149</sup>

Marina Piazza<sup>150</sup> sostiene addirittura che la crescente flessibilità della nostra società provenga dai soggetti stessi, dagli uomini e dalle donne, in quanto il tempo familiare si riversa su quello lavorativo, e viceversa. Ed ecco che orari di lavoro part-time, turni diurni o notturni, orari insoliti, richiesti dalle aziende per motivi prettamente economici ed organizzativi, si conciliano anche con le esigenze familiari e risultano maggiormente graditi a chi deve far coincidere tempi di cura e di lavoro, nello specifico le donne.

Le moderne forme di lavoro non standard possono anche apparire più creative<sup>151</sup> e autonome del tradizionale rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente. A tale conclusione arrivano alcune intervistate dalla Piazza, che forti della loro sicurezza possono decidere di scegliere un lavoro non soltanto in base al reddito ma al grado di autonomia, alla gestione dei propri spazi e alla propria libertà. Giusi dice: "Un lavoro più continuativo ti dà la possibilità di avere una vita normale, però non riesco a pensare di timbrare il cartellino tutti i giorni alle otto, avere mezz'ora di pranzo, e tutti i ritmi scanditi dalla macchinetta".

---

<sup>148</sup> Freni M., Giovannini M., Il lavoro flessibile in una prospettiva di genere

<sup>149</sup> Assistenza Sociale, Sull'ambigua nozione di flessibilità, Gennaio-Giugno 2003, Roma, Ediesse

<sup>150</sup> Piazza M., 2003, Le trentenni. Tra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità, Milano, Mondadori

<sup>151</sup> Accornero A., 1999, L'ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità, Bari, Laterza

C'è chi poi<sup>152</sup> decide di svolgere il proprio lavoro da consulente e non da dipendente, perché:” si sente più libera, non ha più vincoli, non rientra più nelle dinamiche aziendali. Il problema è quello della qualità della vita perché ti fa essere padrona del tuo tempo”.

Dalle testimonianze appena riportate si vede come forme di lavoro non standard, a volte possano migliorare la qualità della vita, privilegiando l'indipendenza sulla stabilità garantita a vita. Anche queste persone hanno scelto di investire sulla propria creatività lavorativa e hanno deciso di optare per la flessibilità.

In alcuni casi, la scelta di intraprendere un percorso flessibile, come ad esempio quello di collaboratore<sup>153</sup>, può rappresentare un vantaggio economico e sociale, oppure gratificazione personale.

Di flessibilità cercata e positiva ne viene fatta menzione anche nella ricerca della Pescarolo, attraverso le parole di una intervistata:” a me piace cambiare, la prospettiva di avere un lavoro per tutta la vita non mi alletta, mi piace sempre imparare cose nuove. Il vantaggio è che (nello specifico grazie al part-time) si ha molto tempo libero dopo”<sup>154</sup>.

In particolare, proprio, il part-time è stato lo strumento che più ha permesso di innalzare i tassi di attività delle donne e che più sembra essere andato incontro alle loro esigenze come una buona opportunità per conciliare la doppia presenza. La diffusione del lavoro a tempo parziale viene infatti considerata come una delle azioni positive indirizzate a “ riconciliare la vita lavorativa delle donne con quella familiare e sociale”<sup>155</sup>.

Anche se in misura ridotta rispetto al totale, alcune intervistate durante la ricerca condotta da Garibaldo, evidenziano quale aspetto positivo del part-time

---

<sup>152</sup> Marina Piazza riporta le parole di Lucia, laureata in psicologia, lavora in uno studio di ricerche come consulente, dopo essere stata per undici anni dipendente.

<sup>153</sup> Altieri G., Carrieri M., 2000, Il popolo del 10%, Roma, Donzelli

<sup>154</sup> Dice un'intervistata della zona di Firenze all'interno della ricerca condotta da Alessandra Pescarolo

<sup>155</sup> Frey L., Livraghi R., 1998, Contratti atipici e tempi di lavoro. Quaderni di economia, Milano, Franco Angeli

il minore livello di stress del lavoro, la possibilità di svolgere attività personali ed avere più tempo libero da dedicare a se stesse.

Come fa notare però Alessandra Pescarolo, la decisione di intraprendere un percorso di lavoro atipico non è per tutti uguali, ma varia, ad esempio in base alla fase del ciclo di vita di ogni donna. Quelle più giovani considerano l'atipico come un'opportunità verso nuove occupazioni, ed accettano in questo modo orari più flessibili e non standard.

I lavoretti saltuari o intermittenti sono visti come la possibilità di avere una certa autonomia economica e relativa indipendenza dalla famiglia di origine.

Nella fascia di età tra i 35-40 si presenta un problema ancora diverso, cioè quello del reinserimento nel mondo del lavoro, dopo essersi allontanati per accudire i figli. Spesso si tratta di donne non più molto giovani, che decidono di tornare a lavorare o per motivi strettamente economici, o per una forma di realizzazione personale e per il bisogno di “sentirsi lavoratrici”.

E' proprio in questo momento che le donne devono far fronte ad una serie di difficoltà dovute alle perplessità dei datori di lavoro restii ad assumere donne non più molto giovani e che non hanno più totale disponibilità a svolgere lavori full-time per l'intera giornata.

Non è un caso che gran parte delle donne che cercano un lavoro dopo un periodo di maternità ricerchino un contratto part-time: questo può rappresentare sia la possibilità di svolgere qualcosa di gratificante e proprio, ma anche un impegno minimo che non limita la loro dedizione al lavoro di cura familiare.

In questi casi, come sottolineano sia Rossana Trafiletti che Alessandra Pescarolo, il lavoro atipico può rappresentare un canale, una strategia di rientro nel mondo del lavoro per donne che, dopo aver raggiunto, come nel caso trattato dalla Trifiletti, un buon livello di competenze sul mercato ne escono e decidono di rientrarvi solo successivamente. I motivi sono generalmente di tipo personale, legati alla maternità o alla necessità di accudire i figli e dedicarsi alla vita familiare.

A volte le donne accettano di rientrare nel mondo del lavoro con contratti atipici subendo un declassamento di competenze acquisite in precedenza quando avevano ottenuto un lavoro stabile. In tal caso il lavoro atipico ricopre il ruolo di sostituto del part-time come canale di reinserimento, con la funzione di stabilizzare e facilitare i ritorni dopo la maternità.

Viene considerato in tal modo un fattore positivo perché rappresenta un importante canale di realizzazione personale: ” questo discorso del mio lavoro è più una mia cosa personale, però mi rende più aggiornata, è un po’ riduttiva la vita della casalinga”; “ è una soddisfazione personale della donna, proprio uscire quelle quattro ore, avere una vita tua, stare a contatto con i colleghi e lavorare è molto gratificante...un lavoretto part-time è la cosa giusta, fa proprio bene allo spirito.”<sup>156</sup>

Gli aspetti positivi del lavoro atipico come strumento per accedere o riaccedere al mondo del lavoro, non sono a costo zero, come si può pensare, ma si pagano sotto altri aspetti.

Dopo essere entrate nel mondo del lavoro l’orizzonte che si profila alle donne non è poi così roseo. C’è da chiedersi se il lavoro atipico, abbia realmente rappresentato per le donne uno strumento di emarginazione o non le abbia relegate in fasce marginali della società, in settori del mondo produttivo periferici e dequalificati. Sicuramente le donne sono più visibili e più numerose che venti anni fa ed hanno volontà di entrare in settori nuovi.

Le donne hanno visto, per certi versi, nella flessibilità e nel cambiamento in atto un’esperienza di nascita o di rinascita, che avrebbe permesso loro di acquisire maggiori margini di autonomia e realizzazione, riuscendo a compiere percorsi di ingresso o reingresso sul mercato del lavoro fino ad ora preclusi alla maggior parte di loro.

Bisogna capire se “la maggiore visibilità delle donne nel mercato del lavoro si esaurisca in una mera questione di facciata o se si accompagna a una questione

---

<sup>156</sup> Dice una delle intervistate da Rosanna Trifiletti

di contenuti”<sup>157</sup>. I processi di femminilizzazione del lavoro stanno rappresentando una tappa verso forme di ri-segregazione futura?

Gli studi e le ricerche improntate sull’idea di parità, e in particolare quelle che sono state analizzate nel presente lavoro, ci dicono che la discriminazione continua a caratterizzare la condizione lavorativa delle donne, sia nella forma di una segregazione orizzontale (le donne sarebbero richieste solo per determinati impieghi), sia nella forma di una segregazione verticale (a parità di formazione occupano funzioni inferiori a quelle occupate dagli uomini e sono scarsamente presenti nei quadri dirigenti).

Nonostante lavorino di più, le donne non stanno guadagnando in qualità e in riconoscimento sociale, o almeno non la gran parte. Hanno raggiunto, come ci dimostra Marina Piazza dalla sua ricerca, indubbiamente elevati livelli di istruzione, al pari o superiori a quelli degli uomini, e si stanno facendo largo ormai in tutti i settori anche in quelli tradizionalmente maschili, ma con percentuali ancora molto basse.

La realtà dimostra infatti, come proprio le donne stiano ingrossando le fila dei lavori atipici in particolare nella tipologia di lavoro a tempo ridotto, seguita dalle collaborazioni, poi dal contratto a tempo determinato e dall’interinale.

Il lavoro femminile atipico appare particolarmente diffuso nel terziario, in particolar modo nel settore della grande distribuzione, dove si rileva la presenza di sempre più cassiere che lavorano su doppi turni oppure part-time; nei servizi di pulizia, nel lavoro notturno; nel lavoro stagionale associato a turni. Caterina Manganelli<sup>158</sup>, a tal proposito, definisce i nuovi centri commerciali i luoghi deputati all’atipico, le nuove fabbriche che hanno sostituito quelle metalmeccaniche dell’era fordista. Danno la possibilità a molte donne di entrare nel mondo del lavoro ma in posizioni discriminate e fuori da ogni possibilità di fare carriera.

Non a caso le ricerche che sono state prese in esame riportano interviste di donne che lavorano all’interno di supermercati ed ipermercati della città di

---

<sup>157</sup> Fontana R.,2000, Il lavoro di genere. Le donne tra vecchia e nuova economia,Roma, Carocci

Firenze o Provincia, come nel caso della Pescarolo, o della Regione Emilia Romagna, trattata da Garibaldo.

Troviamo donne impiegate poi nei settore dei servizi alla persona, della pubblica amministrazione, e in tutti “quei servizi sociali e personali che non sono altro che la professionalizzazione di attività che venivano svolte un tempo esclusivamente all’interno della famiglia”<sup>159</sup>.

Il lavoro atipico femminile risulta meno concentrato nell’industria, questo molto probabilmente perché le aziende non hanno una gran propensione ad assumere mano d’opera femminile ed investire su di essa.

Le mansioni che in generale, le donne vanno poi a ricoprire, sono spesso poco qualificate, poco valorizzate, precarie, che possono sfociare nel declino, nella dequalificazione o nel lavoro nero. Le lavoratrici, oltre a essere presenti nelle professioni a cui corrispondono bassi livelli retributivi, sono anche maggiormente esposte a rapporti di collaborazioni più volatili rispetto agli uomini, che produrranno nel tempo instabilità e disagio. Per alcune intervistate dall’Altieri la collaborazione, ad esempio, rappresenta il male minore, rispetto alla condizione di disoccupato.

A questi lavori ci si adegua per mancanza di alternative e per l’importanza che il lavoro ha sia per il benessere economico della famiglia sia per una forma di autorealizzazione che permette alla donna di uscire dallo stato di isolamento. Coloro che entrano nel mercato del lavoro non per scelta ma per costrizione lo fa già demotivato e frustrato, con una percezione di mancanza di diritti e tutele rispetto ai lavoratori dipendenti standard.

E’ il caso, oltre a quello dei collaboratori intervistati dalla ricerca dell’Ires, anche delle lavoratrici con titoli di studio più bassi della provincia di Firenze<sup>160</sup>, che si trovano nel terziario dequalificato, in settori a bassa qualifica e poco valorizzati, perché disposte ad accettare un lavoro semplice ed umile.

---

<sup>158</sup> Membro del Coordinamento Donne CGIL Toscana

<sup>159</sup> Reyneri E., 1996, Sociologia del mercato del lavoro, Bologna, Il Mulino

<sup>160</sup> Pescarolo A., 2004, Intrappolate nella precarietà? Madri con lavori deboli nel territorio provinciale di Firenze. Ricerca condotta per conto della provincia di Firenze commissione pari opportunità.

Il part-time si accetta, ad esempio, per conciliare la doppia presenza o perché spinte da forti necessità economiche, ma non produce grandi soddisfazioni in quanto relega le donne in posti poco qualificati e meno remunerati esclusi dai processi di valorizzazione.

La maggior parte delle intervistate evidenzia come il part-time sia una tipologia contrattuale che spesso viene subita e non scelta, perché l'unica proposta dal mercato: “o stai a part-time o stai fuori, pur di lavorare uno accetta anche il tempo parziale, piuttosto che rimanere disoccupati a vita. E dopo si rimane a tempo parziale e non si passa mai”.

C'è chi<sup>161</sup> infine che lo considera un “disastro familiare, che ha mutato alle radici la famiglia”.

Come si può vedere le nuove forme di lavoro atipico disegnano un diverso scenario per le donne che può avere risvolti positivi ma anche negativi. Non tutti sono concordi nel dire che alla maggiore partecipazione equivale un miglioramento della situazione occupazionale femminili, e questo cercheremo di analizzarlo qui di seguito prestando attenzione a quelle che sono le condizioni e le relazioni di lavoro delle donne atipiche.

### *3.4.2 Condizioni di lavoro delle donne atipiche*

Se si guarda più nello specifico a quelle che sono le condizioni di lavoro delle donne all'interno dei lavori non standard, evidenziate dalla rassegna di ricerche prese in esame, si vede come anche in questo caso esistano sia risvolti negativi che positivi.

Questo perché vi sono soggetti che svolgono occupazioni instabili per scelta, apprezzando i contenuti del proprio lavoro, li ritengono adeguati alle proprie aspettative e non intendono cambiare tipo di attività. Ci sono altri, invece, per i quali le forme contrattuali atipiche rappresentano l'unica modalità per entrare nel mondo del lavoro o per rientrarvi dopo periodi di inattività.

---

<sup>161</sup> Dice una lavoratrice interinale intervistata da Rosanna Trifiletti e alcune lavoratrici della grande distribuzione all'interno della ricerca di Garibaldi

Gli aspetti positivi per chi sceglie la condizione di lavoratore flessibile, si riscontrano in maniera differente in base alle diverse tipologie contrattuali. Se per le collaboratrici della ricerca di Marina Piazza, di Abbado e Borghi o dell'Altieri, risulta importante la gestione del proprio tempo e del proprio spazio, grazie al quale riescono ad autodeterminare il lavoro oppure a cercare altre esperienze di lavoro; per la lavoratrici part-time le forme di occupazione non standard le hanno aiutate ad organizzare meglio la vita familiare e ad alleviare lo stress. Tra i collaboratori intervistati per la ricerca dell'Ires, proprio le donne evidenziavano come la flessibilità degli orari e l'autonomia nello svolgimento del proprio lavoro fosse particolarmente apprezzata.

Gli individui vedono quindi dinanzi a loro, quello che Magatti e Fullin<sup>162</sup> definiscono: "un contesto più flessibile, in continuo movimento, che lascia loro ampi margini di libertà; alcuni riescono ad emergere ed utilizzare l'instabilità come una risorsa per definire in modo autonomo il proprio percorso nel mercato e per costruirsi adeguate protezioni contro i rischi."

Come abbiamo visto precedentemente ci sono persone che scelgono di entrare nel mondo del lavoro tramite forme flessibili perché queste migliorano le condizioni di vita, e danno loro ampi margini di autonomia, ma la vulnerabilità alla quale tale scelta li espone non è trascurabile.

Una collaboratrice intervistata da Rosanna Trifiletti dichiara che grazie alla collaborazione riesce a gestirsi il tempo secondo il progetto da portare a termine, non dovendo fare sempre la stessa cosa ogni giorno con le stesse persone.

Due lavoratrici interinali, della medesima ricerca, dichiarano l'una, che con il turno dalle 17 alle 23 riesce ad avere tutta la giornata libera a disposizione da dedicare a figli, l'altra che invece di lavorare un anno part-time, lavora tre mesi sì e tre mesi no e così ha risolto gran parte dei suoi problemi personali.

Questi possono rappresentare esempi di flessibilità buona, ma non mancano punti di vista volti a sottolineare gli elementi di precarietà e di insicurezza.

---

<sup>162</sup> Magatti M., Fullin G., 2002, Percorsi di lavoro flessibile: un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia, Roma, Carocci

L'instabilità del lavoro, la diversa articolazione dello spazio e del tempo può essere contemporaneamente una fonte di ansia, per alcuni, ma anche uno strumento di libertà per altri.

In alcuni casi la riorganizzazione dello spazio e del tempo che i lavori parasubordinati hanno comportato, la domestication<sup>163</sup> che ne è seguita, non è vista di buon occhio.

Giovanna Altieri sottolinea come il post-fordismo stia producendo una progressiva “destrutturazione dello spazio di lavoro”, in base alla quale il luogo e l'orario di lavoro seguono le abitudini ed i cicli della vita privata.

Come nel caso di una collaboratrice della ricerca della Trifiletti che dice:”si continua a lavorare, non c'è più il tempo di lavoro e il tempo della casa: il tempo domestico, il tempo personale e il tempo di lavoro tendono ad incrociarsi, si distingue male”.

Gran parte delle intervistate che lavorano part-time nella grande distribuzione in Emilia Romagna, sottolineano come si riscontrano notevoli difficoltà nei ritmi del sonno e la sensazione che il lavoro tolga spazio a qualsiasi altra attività. Molte lavoratrici denunciano come gli orari del part-time (specie nel mattutino) limitino i rapporti sociali che, per i giovani, si intrecciano prevalentemente alla sera. Altri esprimono invece i loro timori per il fatto di doversi recare a lavorare quando è ancora notte. C'è chi dice che l'orario part-time del mattino è brutto perché ci si deve alzare alle cinque del mattino; altri sostengono che dovendosi alzare così presto non si riesce ad uscire la sera e che lavorando quattro ore al giorno si rovina tutta la giornata nonostante si abbia materialmente il tempo per farlo.

Il problema della gestione dello spazio e del tempo per i lavoratori atipici, si affianca ad un altro tema molto sentito all'interno di chi svolge questi lavori, quello dei salari.

Ricerche condotte a livello nazionale dal Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel Lavoro<sup>164</sup> e dall'IRS per il CNEL<sup>165</sup> evidenziano come le

---

<sup>163</sup> Bologna S., Fumagalli A. (a cura di), 1997, Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia, Milano, Feltrinelli

lavoratrici italiane guadagnano dal 20% al 25% in meno dei lavoratori dell'altro sesso, mentre nel resto d'Europa il divario retributivo è intorno al 23%. Nei paesi europei i livelli retributivi percepiti dagli uomini sono in media superiori del 20% di quelli percepiti dalle donne, questo perché più delle donne gli uomini occupano posizioni elevate nella scala gerarchica delle organizzazioni, sono più presenti nei settori dove le retribuzioni sono più alte e sono più presenti nelle medio- grandi aziende. Il divario è imputabile anche al fatto che le donne si assentano maggiormente dal lavoro, dati i motivi ovvi legati al ruolo ricoperto all'interno della famiglia. In nessuno dei 15 paesi europei la retribuzione media delle lavoratrici è più elevata della retribuzione media dei lavoratori. In Italia i differenziali retributivi sono più alti, al quarto posto nella graduatoria europea.

La situazione si aggrava ulteriormente quando si esaminano le forme di lavoro atipico in una prospettiva di genere, sia perché le donne percepiscono salari più bassi e hanno rapporti assai discontinui con le aziende, sia perché non sempre riescono ad uscire da questo segmento del mercato nel quale molte di esse vi si trovano senza alternative.

L'instabilità lavorativa e la discontinuità dei rapporti di lavoro atipici implica spesso bassi livelli retributivi o irregolarità nei pagamenti

Anche qui c'è da fare una distinzione tra le varie tipologie di lavoro atipico, in quanto non per tutti si presentano gli stessi problemi, nella medesima misura. Le forti disparità di reddito si riscontrano in particolar modo all'interno delle collaborazioni, in quanto non vi è una retribuzione fissa mensile definibile in base alla mansione svolta, né tanto meno un trattamento di fine rapporto, ma spesso viene concordata in base al progetto da portare a termine. Per quanto riguarda le altre forme dipendenti atipiche le retribuzioni si uniformano, nella

---

<sup>164</sup> Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale-Comitato nazionale di Parità e pari opportunità nel lavoro, I differenziali salariali per sesso in Italia. Rapporto di ricerca, Roma 2001. il Comitato scientifico era composto da B. Beccalli, M. Biagioli e R. Crompton. La ricerca è stata svolta dalla società Iter, mentre la redazione del volume è stata curata da M.T. Labella

<sup>165</sup> Documenti CNEL, Rapporto sulle retribuzioni e il costo del lavoro, Roma 2000. Il rapporto è stato curato da P. Saraceno e C. Vignocchi.

maggior parte dei casi, a quelle dei lavoratori dipendenti standard. In tal caso il problema più sentito è quello della discontinuità della prestazione lavorativa che si accompagna a quella salariale, con conseguenze successive in fatto di precarietà e di mancanza di prospettive a lungo termine, che verranno analizzate più avanti nel corso di questo lavoro.

Il quadro che emerge dai risultati della indagini condotte, la più recente di queste condotta dall'Ires<sup>166</sup> sul lavoro atipico in Italia non è dei più confortanti. La grande fetta, pari al 77,5 per cento, delle donne con collaborazione coordinata, non supera i 20 milioni annui di reddito. L'8,8 per cento guadagna dai 20 ai 30 milioni, il 4,6 per cento dai 30 ai 40 milioni. Se si sommano le classi di reddito complessive, si scopre che la media del reddito percepito dalle lavoratrici è pari a circa 12 milioni annui, esattamente la metà di quello che in media portano a casa i colleghi maschi. Si può così dedurre che all'interno del mercato del lavoro atipico si sono configurate delle naturali gabbie salariali di genere.

Il mantenimento dei differenziali retributivi è favorito dalla persistenza della segregazione orizzontale (i settori ad elevata occupazione femminile sono caratterizzati da retribuzioni molto basse). Un motivo di insoddisfazione delle intervistate da Garibaldo è proprio quello dei bassi livelli salariali, che sono associati a mansioni di basso-livello, con limitate possibilità di crescita. Proprio nel lavoro atipico, si riscontrano frequentemente condizioni di disparità retributiva quale ad esempio la forte eterogeneità di condizioni tra i collaboratori coordinati e continuativi in relazione ai redditi percepiti, che risultano essere nelle maggiori parte dei casi molto bassi<sup>167</sup>. In effetti, a parte una piccola minoranza che ha un reddito superiore ai 46000 Euro (il 5,8%), buona parte di questi (il 64%) guadagna circa 10.000 Euro l'anno. E le donne guadagnano circa la metà degli uomini. Ciò indica ancora

---

<sup>166</sup> Altieri G., Oteri C., 2003, Ires, Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato

<sup>167</sup> Altieri e Carrieri evidenziano come poco meno della metà dei loro intervistati percepisce una retribuzione fissa, generalmente con scadenza mensile, alcuni vengono retribuiti ad ore (22,6%) o a percentuale (16,2%). Sono state rilevate anche modalità di pagamento simili al cottimo, nel caso per esempio di intervistatrici che effettuano indagini telefoniche di mercato.

una volta che esse sono in generale più presenti nelle professioni a cui corrispondono bassi livelli retributivi, ma anche che sono maggiormente esposte a rapporti lavorativi più instabili rispetto agli uomini. In più è da notare che lo scarto tra redditi maschili e femminili paradossalmente cresce con il crescere delle qualifiche.

La maggiore esposizione delle donne al rischio di precarietà in termini di reddito da lavoro, viene analizzata anche da Abbado e Borghi nella loro intervista sulle collaboratrici nella Provincia di Modena. Dai dati si vede come il livello di reddito annuo percepito dagli uomini sia di 21.077.420 mentre quello delle donne di 20.171.930. Le differenze salariali sono spesso compensate dal fatto di rimanere all'interno della famiglia di origine o all'interno di una nuova famiglia in cui il coniuge sia un lavoratore dipendente, decidendo di posticipare piani di spesa o nascite, oppure svolgendo altri lavori. Il fatto che alla maggiore visibilità delle donne, corrisponde una sempre crescente marginalizzazione in posti di lavoro meno qualificati e remunerati, si accompagna anche una mutata percezione delle relazioni di lavoro.

### *3.4.3 Le relazioni di lavoro*

La crescente richiesta di flessibilità e la diffusione delle forme di lavoro atipiche, ha mutato come si è visto le condizioni di svolgimento del lavoro, che per alcuni sono migliorate e per altri sono peggiorate, ma ha investito anche le relazioni di lavoro, i rapporti con i colleghi e con il lavoro nel suo complesso.

Da un punto di vista individuale alcuni lavoratori atipici hanno migliorato la qualità del proprio lavoro, ma quali sono le relazioni che intrattengono con gli altri lavoratori, il rapporto che hanno con il lavoro quando sono fisicamente al lavoro, la percezione da parte dei lavoratori dei diritti e delle garanzie, dell'instabilità e del rapporto con il mercato.

Dalla ricerche qui prese in esame emerge un quadro che alimenta un forte senso di esclusione ed insicurezza nei lavoratori.

La mancanza di un lavoro stabile e duraturo, genera ansia e preoccupazione e scarsa identificazione con l'azienda. Il cambiare spesso lavoro, attività,

svolgendo magari varie missioni della durata di qualche mese, non riesce a coinvolgere il lavoratore all'interno dell'azienda perché sa che dovrà andarsene dopo poco.

Questo è un fattore pericoloso, perché come sottolinea la Pescarolo, lo status di lavoratrice atipica si accompagna spesso al timore di rivendicare i propri diritti per il timore di perdere il posto: di non avere il contratto trasformato o rinnovato. Questa debolezza è alimentata dal fatto che i lavoratori interinali, nel caso specifico, si vedono come temporanei; non sviluppano un senso di appartenenza all'azienda, né tanto meno si lasciano coinvolgere in battaglie sindacali.

C'è chi<sup>168</sup> evidenzia una vera e propria discriminazione fra contratti a tempo determinato e indeterminato, sui buoni mensa, per esempio, che i lavoratori interinali non hanno.

La percezione che il lavoratore atipico ha di sé stesso, per di più se donna, è quella di essere lavoratori marginali, esclusi dai processi decisionali, lavoratori di serie b, fuori da ogni iniziativa aziendale.

Garibaldi descrive in maniera molto chiara questo disagio delle lavoratrici part-time della grande distribuzione. Dalle loro parole emerge la sensazione di essere una parte della forza lavoro non valorizzata, esclusa dalle direttive generali, e da prospettive di carriera, in una posizione secondaria rispetto agli altri.

Molte denunciano una condizione di isolamento vissuta dai part-time nei confronti dei full-time: "i part-time vengono trattati come gli ultimi arrivati". C'è addirittura chi denuncia una sorta di mobbing o razzismo nei confronti dei part-time, considerati dei facchini.

Alcune donne si sentono l'ultima ruota del carro, fortemente insoddisfatte e tagliate fuori da ogni iniziativa. Le mansioni ricoperte non sono gratificanti, ma spesso ripetitive e standardizzate.

Altre tengono a sottolineare la posizione di debolezza rispetto ai lavoratori con contratti standard, anche dal punto di vista delle tutele e delle garanzie.

In particolar modo chi ha un contratto di collaborazione, come si vede nella ricerca condotta da Abbado e Borghi e in alcuni casi anche dalla Trifiletti, sente forte il disagio legato alla mancanza di tutela, sia in termini generali sia più specifici riguardo e maternità e tutela dei figli. Spesso la mancanza di norme scritte viene sostituita da una serie di accordi informali basati sulla fiducia reciproca che alimentano però situazioni di instabilità e precarietà.

La scarsa sicurezza e il senso di precarietà che un po' tutti i lavoratori atipici si portano dietro, ricade su di loro ma anche sul loro futuro. Riconoscono di non poter investire a lungo termine, di avere problemi economici, di essere i primi ad essere tagliati in caso di crisi economica e di non vedere rinnovati i contratti l'anno successivo. Chi come le intervistatrici o le operatrici telefoniche, della ricerca di Giovanna Altieri, hanno i contratti più brevi, quindi dei "Cattivi lavori", che si riflettono sulla loro impossibilità di crearsi un progetto di vita a lungo termine, stabile e duraturo.

#### *3.4.4 Lavoro atipico femminile e progetti di vita*

Nei paragrafi precedenti, abbiamo cercato di analizzare, grazie all'ausilio delle ricerche, quali sono le condizioni di lavoro delle donne atipiche, quanto e se il lavoro atipico sia un canale di ingresso nel mercato del lavoro, e quali risvolti positivi può avere per alcune e negativi per altre.

Adesso dobbiamo cercare di vedere come queste condizioni di lavoro, si legano alla vita privata. Naturalmente è sempre valido il discorso per cui non tutte le forme di lavoro atipico sono uguali, non tutte le donne che svolgono lavori atipici hanno le medesime esigenze e quindi le situazioni oggetto di analisi variano in relazione alle persone con cui si è a contatto.

Si è visto come per alcune di loro, il lavoro atipico ha migliorato se non risolto il problema della conciliazione, della possibilità di entrare nel mercato del lavoro, di ottenere una qualche soddisfazione personale in termini economici e sociali.

---

<sup>168</sup> Dice un'intervistata interinale della ricerca di Rosanna Trifiletti

Se potenzialmente, quindi sembra che il lavoro atipico sia positivo, che abbia permesso un innalzamento dei livelli di partecipazione delle donne, in realtà come riesce a legarsi con gli aspetti della vita privata delle donne che lo svolgono, come si riverbera sulla personalità?

Per progetti di vita si intende la possibilità di avere un lavoro stabile con un reddito fisso, che dia la possibilità di rendersi indipendenti dalla famiglia di origine, pensando in tal caso a crearsi una famiglia propria magari con dei figli. Il lavoro atipico consente tutto questo? Innanzitutto bisogna vedere di che tipo di contratti atipici si sta parlando. Il lavoro part-time, ad esempio permette un certo tipo di conciliazione, ed offre un certo tipo di sicurezza sia lavorativa che economica che le collaborazioni non offrono.

Nonostante questo, come ha dimostrato Marina Piazza, il lavoro atipico, proprio nella veste delle collaborazioni, può consentire in certi casi alle donne di realizzare i loro progetti di lavoro preferendo l'autonomia e la creatività alla sicurezza del posto fisso.

Sono sicuramente anche donne inserite in un contesto ben più diverso, ad esempio, di quelle descritte da Alessandra Pescarolo, con livelli di istruzione più alti e possibilità economiche superiori.

La variabile titolo di studio, disponibilità economica, sostegno da parte della famiglia di origine, gioca un ruolo diverso nella creazione di progetti di vita futuri.

Le ricerche mettono proprio in evidenza che esistono forti differenze tra chi ha un'età inferiore ai 30 anni, vive ancora in famiglia e può godere di un reddito di sostegno alle spalle; da chi ha un reddito familiare di riserva, come nel caso di alcune collaboratrici nella ricerca di Abbado e Borghi, o da chi vive l'atipicità da madre con figli piccoli.

Oltre alla situazione economica, il titolo di studio svolge una funzione fondamentale per capire quanto le forme di lavoro atipico consentano la creazione di progetti di vita autonoma o se rappresentino sono un ostacolo.

Nonostante alcuni tratti positivi, la rassegna delle ricerche prese in esame, mette maggiormente in luce i risvolti negativi che i lavori atipici hanno sulla

creazione di un futuro stabile ed autonomo. E le problematiche si fanno sempre più forti nel momento in cui si affronta il tema della maternità e dei sostegni ad essa legati.

L'impossibilità di fare progetti a lungo termine, data dall'insicurezza del lavoro e della precarietà delle occupazioni ricoperte, si ritrova anche nelle parole delle intervistate da Marina Piazza: “ è un momento difficile del mercato del lavoro, non perché non ci sia lavoro, ma perché non c'è qualcosa di concreto e duraturo nel tempo. Vedo che tutte le occupazioni che ci vengono proposte sono comunque brevi. Non permettono neanche di progettare un futuro, perché non ci si può contare.”<sup>169</sup>

Si tratta per lo più di percorsi lavorativi frammentari e frammentati ben lontani da un lavoro stabile e definito, che non danno garanzie di continuità. Alcune lavoratrici si sentono in questo modo poste in una perenne condizione di incertezza, nutrono serie difficoltà di pianificazione di medio - lungo periodo. Vivono alla giornata e rimandano gran parte delle decisioni che comportano dei vincoli per il futuro. Ed è proprio la mancanza di sostegno e di tutele, in particolare, in caso di maternità, che emerge con forza dalle ricerche che stiamo analizzando. Se decliniamo la tematica del lavoro atipico al femminile, non possiamo risparmiarci dall'analizzare tutte le implicazioni che ruotano intorno alle questioni legate alla cura dei figli e alla vita familiare.

La percezione delle scarse tutele che le donne atipiche, intervistate dalle nostre ricerche, nutrono è fortemente legato al modello di regolazione italiano in fatto di maternità e lavoro di cura familiare. La flessibilità in questi casi comporta un'assoluta incapacità di progettazione, strettamente legata, nel caso più specifico delle collaborazioni ma anche ad altre forme di lavoro atipico dipendente, alla mancanza di protezioni in caso di malattia, infortunio, maternità.

Nel modello produttivo italiano la maternità viene vista come un peso di cui il datore di lavoro deve farsi carico spendendo risorse economiche ed organizzative. Diverso è il punto di vista in merito del datore di lavoro

pubblico, da un datore di lavoro privato e con un'impresa di piccola dimensione. Mentre il primo non sente direttamente il carico e l'onere dell'assenza temporanea di una risorsa aziendale, perché può ricorrere ad altri strumenti che suppliscono alla mancanza; il secondo deve provvedere alla gestione dell'organico, con minori risorse, assicurando però sempre la sicurezza del posto di lavoro. Il disagio viene così esplicitamente descritto: "non fa piacere ad un datore di lavoro quando un'impiegata se ne va perché rimane incinta, perché deve prenderne un'altra, pagare la maternità, almeno a me non sembra sia vista di buon occhio, poi può essere un'impressione".<sup>170</sup>

Dal punto di vista legislativo<sup>171</sup>, infatti, in termini di maternità la legge prevede per le lavoratrici dipendenti con un contratto standard il diritto all'assenza obbligatoria per maternità nei due mesi precedenti e nei tre successivi al parto, per un periodo complessivo di astensione dal lavoro di 5 mesi. Per tutto la durata del congedo di maternità si percepisce un'indennità economica da parte dell'Inps, ma anticipata dal datore di lavoro, pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita.

I lavoratori del pubblico impiego non percepiscono l'indennità da parte dell'Inps, ma la retribuzione effettiva, con relativa contribuzione obbligatoria, da parte delle amministrazioni da cui dipendono.

Per ogni figlio fino agli otto anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per congedo parentale per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi. Fino al compimento del terzo anno del figlio entrambi i genitori possono alternativamente astenersi dal lavoro per la malattia del figlio, senza limiti temporali. Dai tre agli otto anni, ciascun genitore ha diritto a 5 giorni lavorativi ogni anno per le malattie del figlio.

Questi congedi nel settore privato non sono retribuiti: fino a tre anni del figlio le assenze dal lavoro sono coperte da contribuzione figurativa, mentre i 5

---

<sup>169</sup> Dice Miriam che ha 27 anni.

<sup>170</sup> Dice una lavoratrice di Firenze nella ricerca di Alessandra Pescarolo.

giorni annui previsti per malattie del figlio dai tre agli otto anni sono accreditati figurativamente limitatamente ad una retribuzione convenzionale pari al 200% dell'assegno sociale.

Nel settore pubblico, nel secondo e nel terzo anno del figlio, c'è diritto a trenta giorni regolarmente retribuiti per le malattie del bambino, con relativa contribuzione obbligatoria.

Alle lavoratrici autonome<sup>172</sup> come le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti, imprenditrici agricole, viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione minima giornaliera per i 2 mesi antecedenti e per i 3 successivi al parto. Hanno inoltre diritto ai congedi parentali limitatamente a 3 mesi nel primo anno di vita del bambino.

Nel caso dello status della lavoratrice atipica, in teoria, per quanto riguarda il part-time, il contratto a tempo determinato, i contratti di formazione lavoro e il lavoro interinale è regolato dai contratti collettivi nazionali dei rispettivi settori, e quindi le donne atipiche godono delle tutele previste dal lavoro dipendente.

In particolare nella pubblica amministrazione chi svolge un rapporto di lavoro a termine gode degli stessi diritti dei lavoratori dipendenti e stesse indennità

Il problema del rispetto delle pari opportunità risulta più problematico nel caso del lavoro parasubordinato. Fino al giugno 2002, grazie alla legge 8 marzo 2000, n.53, le lavoratrici parasubordinate non potevano usufruire di nessuna tutela in fatto di maternità prevista per le lavoratrici dipendenti standard.

Le nuova legge prevede<sup>173</sup> infatti che alle madri lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps venga corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi precedenti il parto e per i tre mesi successivi alla nascita del figlio pari all'80% del reddito derivante dalla collaborazione. Per stabilire l'indennità si calcola il compenso medio utile ai fini contributivi avuto nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. Ad avere diritto all'assegno saranno quelle

---

<sup>171</sup> Le lavoratrici in Italia sono tutelate da una serie di leggi tra le più avanzate d'Europa come la (1204/71,903/77,194/78,53/2000)

<sup>172</sup> Fonte del Ministero del welfare

<sup>173</sup> Il testo della legge è stato ripreso dal sito [www.rassegnaonline.it](http://www.rassegnaonline.it)

lavoratrici per le quali sono stati versati contributi per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti l'astensione pre parto.

Nonostante quindi alcune tutele siano previste dalla normativa la condizione della lavoratrice atipica spesso è accompagnata da un diffuso senso di timore nel rivendicare i propri diritti perché teme di perdere il posto. Questo meccanismo avvantaggia i datori di lavoro che li mette in una posizione di ricatto, perché spesso non applicano obbligatoriamente la normativa esistente. Situazioni del genere sono state denunciate anche dalla CGIL, in particolare da Morena Piccinini<sup>174</sup>, segretario confederale della CGIL, che riferisce di situazioni illegali in cui alcune aziende al momento dell'assunzione fanno firmare alla lavoratrice una lettera di dimissioni in bianco che il datore usa al momento della gravidanza.

In pratica gran parte delle lavoratrici si sentono in una condizione di debolezza per l'impossibilità di usufruire delle tutele previste dalla legge o di quelle non contemplate in materia come nel caso delle collaborazioni.

Alcune lavoratrici interinali della ricerca condotta da Rossana Trifiletti riferiscono che non hanno avuto nessun congedo in caso di maternità e tanto meno è stato pagato il periodo di assenza.

Viene evidenziato dalle indagini condotte un forte senso di disparità da parte delle lavoratrici atipiche nei confronti di quelle con contratti dipendenti standard, che appartengono nello specifico al pubblico impiego o a grandi aziende. Nutrono la sensazione che le protezioni siano riservate solo a coloro che lavorano negli enti locali pubblici, dove le protezioni in fatto di maternità sono più forti e maggiormente rispettate.

E' una percezione delle tutele in teoria forti, ma che nella realtà non sono riservate a tutti ma solo ad un segmento più protetto del mercato del lavoro: "dai privati non danno la possibilità di seguire i figli come si deve, i ragazzi sono il futuro della società, però non danno alla famiglia la possibilità di seguirli", "c'è molta disparità tra pubblico e privato, il che non è giusto, o non

c'è da nessuna o c'è per tutte e due".<sup>175</sup> La disparità si accentua ancora di più nel caso dei rapporti di collaborazione dove nonostante la legge che estenda anche a questo segmento dell'atipico alcune tutele in fatto di maternità, la sensazione diffusa è quella di vedere negata la tutela della maternità: "ci sono svantaggi, soprattutto legati alla maternità. Stai a casa senza ricevere un soldo, poi non sai neanche se ti riprendono. L'incertezza deriva anche dal fatto che non ti viene riconosciuto il diritto a stare in maternità".<sup>176</sup>

Una giovane donna collaboratrice difficilmente potrà prendere anche solo il periodo del congedo obbligatorio, perché l'assegno di maternità è molto basso. Tanto meno potrà star fuori dal mercato del lavoro per un periodo più lungo, non solo per questioni economiche ma anche per preservare il proprio posto di lavoro.

Alcune intervistate sia nella ricerca condotta a Modena che quella di Rossana Trifiletti, evidenziano infatti come la possibilità di usufruire di permessi o di arrivare tardi per emergenze legate ai bambini, dipenda da una sorta di "accordo tra gentiluomini" ossia "dalla garanzia di serietà che esse ( le lavoratrici) avevano sempre dimostrato nei confronti del proprio lavoro, non chiedendo mai malattie o permessi per ragioni futili. Quasi che assicurare una continuità di presenza di tipo maschile fosse un prerequisito sostanziale del proprio prendere sul serio l'impegno lavorativo"<sup>177</sup>. Un po' come succede per l'aspetto dell'erogazione e della regolarità dei pagamenti, il rapporto di collaborazione non risponde a dei requisiti normativi ben precisi, ma spesso si fonda sulla discrezionalità del datore di lavoro e sulle differenze contingenti, esponendo coloro che subiscono tale situazione a forte stress, e favorendo la diffusione di singoli casi di contesti di lavoro fondati su rapporti fiduciari fortemente instabili e al limite della legalità.

---

<sup>174</sup> Pescarolo A.,2004, Intrappolate nella precarietà? Madri con lavori deboli nel territorio provinciale di Firenze.Ricerca condotta per conto della provincia di Firenze commissione pari opportunità.

<sup>175</sup> Sostengono alcune intervistate madri lavoratrici con figli da Alessandra Pescarolo

<sup>176</sup> Riferisce una collaboratrice della provincia di Modena intervistata nell'ambito della ricerca condotta da Abbado e Borghi.

<sup>177</sup> Trifiletti R.,2003,Dare un genere all'uomo flessibile,Roma,il Mulino

I problemi che le donne devono affrontare per conciliare i due aspetti della doppia presenza non si esauriscono con il momento legato alla nascita del figlio e quello immediatamente successivo, ma persistono anche dopo negli anni seguenti.

In Italia vige ancora un contesto di welfare nazionale che pone la famiglia al centro dei servizi di cura dei bambini e degli anziani, e dove nonostante la maggior partecipazione al mondo del lavoro della componente femminile, non è cambiato il modello di distribuzione dei compiti familiari, in quanto esiste ancora un forte sbilanciamento del carico familiare, che spesso viene svolto quasi tutto dalle donne.

E così gran parte delle donne atipiche denunciano una grave mancanza di sistemi di assistenza e di supporto alla famiglia efficaci, e la necessità di ampliare la rete dei servizi all'infanzia, che permettano di lavorare e nello stesso tempo di svolgere il ruolo di madre, come i nidi pubblici o aziendali<sup>178</sup>, nonostante, l'art. 70 della Finanziaria 2002 (varata a dicembre 2001), abbia destinato 50 milioni di euro alle regioni per la costruzione e la gestione di servizi per la prima infanzia (scuole materne e asili nido.)

Non sempre, infatti, si possono affidare i propri figli a parenti o familiari, quando non è possibile occuparsene in prima persona, anche perché le nonne più giovani non sono più disponibili per la cura a tempo pieno dei nipoti, dato che loro stesse rimangono sul mercato più a lungo e in percentuali crescenti;<sup>179</sup>

---

<sup>178</sup> Secondo una rilevazione del Ministero del Lavoro, gli asili nido erano nel 2000 3.008 in tutt'Italia, per un totale di 118.517 posti. Un numero che corrisponde alla disponibilità di 7,4 posti ogni 100 bambini tra gli 0 e i 2 anni. Il 79,9% delle strutture è pubblica, per complessivi 88,4% dei posti. Rispetto alla divisione territoriale, nel nord ovest si contano 924 nidi per 38.343 posti, pari a 10 bambini su 100 nella fascia d'età 0-2 anni. Nel nord est le strutture sono 845, i posti 30.553, pari a 11 su 100. Al centro abbiamo 712 nidi, 27.579 posti, pari a 9,9 su 100. Al sud ci sono 290 asili nido, 11.662 posti pari ad appena 2,6 bambini ogni 100. Infine nelle isole le strutture sono 237, i posti 10.380, pari a 5 bambini su 100. La Lombardia è la regione con più strutture: 567 pari a 23.594 posti, seguita dall'Emilia Romagna (403 nidi, 17.110 posti, con la più alta copertura: 18,3 bambini su 100) e dal Lazio (255 nidi, 11.971 posti). In Calabria, solo 1,9 bambini su 100 hanno un posto nei 40 nidi della regione, in Campania solo 2,2 bambini nei 102 nidi.

<sup>179</sup> Le coorti più giovani si trovano infatti in una situazione in cui le nonne sono meno disponibili a badare ai nipoti in modo sistematico e continuativo perché ancora presenti sul mercato del lavoro.

ed ecco che ci si scontra con la scarsità o il cattivo funzionamento dei servizi pubblici, in particolar modo gli asili:” la società non ti aiuta perché è inconcepibile che gli asili chiudano alla quattro”<sup>180</sup>.

La mancanza di supporto è legata anche alle difficoltà e all'impossibilità a volte di usufruire dei congedi parentali che grazie alla legge 53 del 2000 sono stati estesi anche agli uomini, ma che nella pratica, soprattutto in Italia<sup>181</sup>, non vengono poi utilizzati perché a richiederli sono sempre le donne.

Le collaboratrici, in particolare, evidenziano il problema dei costi proibitivi del nido pubblico per cui l'accesso è vincolato a tariffe molto elevate, che spesso sono inconciliabili con l'intermittenza del lavoro coordinato e con i bassi livelli di reddito percepiti.

---

<sup>180</sup> Dice una intervistata con contratto atipico nel corso di alcuni focus group condotti nella zona di Firenze per una ricerca condotta da De Santis G. e Breschi M. (2003) sulla “Bassa fecondità fra costrizioni economiche e cambio di lavori”.

<sup>181</sup> Una recente ricerca comparativa dell'Università Cattolica di Milano, fornisce un quadro dei congedi in alcuni paesi appartenenti all'Unione Europea. **Danimarca:** Il congedo di maternità dura 18 settimane (4 prima e 14 dopo il parto) con un'indennità pari a quella di disoccupazione. Il congedo parentale dura 10 settimane più altre 13 di cura infantile ed è retribuito al 100% dell'indennità di disoccupazione. C'è poi il permesso di cura dei figli che dura 26 settimane fino ai 9 anni del bambino, al 60% dell'indennità di disoccupazione. Il congedo di paternità dura 10 giorni, pagati come la maternità.

**Finlandia:** Il congedo di maternità è di 17,5 settimane (5 prima e 9,5 dopo il parto) con un'indennità del 66% della retribuzione annua. Il congedo parentale dura 26 settimane, più un ulteriore periodo entro i 3 anni del figlio, con un'indennità in media del 66% della retribuzione annua. Il congedo di paternità dura 1 settimana, pagata come il congedo di maternità.

**Francia:** Il congedo di maternità dura da 16 a 26 settimane (minimo 4 prima della nascita), con l'84% dello stipendio. Il congedo parentale può essere fruito fino ai 3 anni del figlio e, in caso di figlio unico, non è retribuito. Con due o più figli è retribuito con un forfait mensile, in caso di part time proporzionato alle ore. Il congedo di paternità è di 3 giorni nei 15 giorni precedenti o successivi al parto.

**Germania:** il congedo di maternità dura 14 settimane (6 prima e 8 dopo il parto) al 100% dello stipendio. Il congedo parentale può essere fruito entro i 3 anni del figlio e da' diritto a un'indennità forfettaria in base al reddito fino ai due anni del bambino.

**Regno Unito:** il congedo di maternità dura 18 settimane (per 6 al 90% dello stipendio, dopo con un forfait). Il congedo parentale dura 13 settimane per ciascun genitore, senza retribuzione e fino al compimento dei 5 anni del figlio. Per 3 anni si può usufruire di 4 settimane l'anno, dopo di 1 per ciascun genitore.

**Spagna:** il congedo di maternità dura 16 settimane di cui massimo 6 prima del parto, con il 100% dello stipendio. Fino a 10 settimane è trasferibile al padre. Il congedo parentale è fruibile fino ai 3 anni del figlio, senza indennità. Il congedo di paternità dura 2 giorni con indennità del 100% dello stipendio più le eventuali 10 settimane di maternità trasferite dalla madre.

**Svezia:** il congedo di maternità vale per i 2 mesi precedenti il parto. Il congedo parentale dura fino a 18 mesi (per 1 anno con l'80% dello stipendio, per ulteriori 2 mesi con una cifra

Preso atto delle difficoltà che si profilano loro all'orizzonte, spesso le donne si trovano a scegliere se decidere di avere un figlio o sacrificare la maternità in nome della carriera e della propria realizzazione professionale.

Sanno che il mercato del lavoro nutre ancora molte riserve nei loro confronti: le posizioni per tradizione femminili sono ancora segregate e il mercato di settori e mansioni tradizionalmente maschili si apre con cautela alle donne anche se più scolarizzate e qualificate degli uomini.

Pagano ancora rilevanti differenziali salariali rispetto agli uomini dello stesso livello<sup>182</sup>; e il loro maggior carico di lavoro familiare riduce il tempo che possono prendere in considerazione, in termini di distanza e orari e questo le espone al pericolo di essere considerate dal punto di vista lavorativo come più inaffidabili e costose.

Nei rapporti di lavoro atipici le donne si trovano dinanzi a fattori di incertezza nel presente ( dall'incertezza nei tempi di pagamento, alla debolezza del riconoscimento sociale), e a fattori incertezza nel futuro ( da tutele e sostegni assenti, alla più totale incertezza dell'occupazione). In questo modo il lavoro perde gran parte della sua funzione di elemento di cittadinanza sociale e di realizzazione personale; si crea invece un orizzonte di incertezza che tende ad alimentare disuguaglianza e differenze di genere sempre più marcate.

Questo in parte ci aiuta a dare una risposta alla domanda che ci si era posti all'inizio del presente capitolo. L'evidenza empirica, i racconti diretti di chi vive l'atipico ci porta a pensare che non si sia raggiunta tutta questa grande conciliazione e che il prezzo che le donne devono e dovranno pagare per una maggiore visibilità all'interno del mondo del lavoro risulta ancora molto elevato.

---

forfettaria) fino agli 8 anni del figlio. Il congedo di paternità dura 2 settimane all'80% dello stipendio.

<sup>182</sup> Le lavoratrici italiane guadagnano dal 20 al 25% in meno dei lavoratori dell'altro sesso, mentre nel resto d'Europa il divario retributivo è intorno al 23%.

## CONCLUSIONI

Ho iniziato questa trattazione con l'intento di dare una definizione e un quadro di riferimento del lavoro atipico presente oggi in Italia, in particolare in relazione al mondo femminile, che sembra essere la componente più numerosa delle nuove forme di lavoro.

Per fare questo ho fatto vedere nel primo capitolo come il mondo del lavoro abbia subito radicali cambiamenti negli ultimi venti anni, come lo sviluppo delle nuove forme di lavoro flessibile siano state la naturale conseguenza di queste profonde trasformazioni.

E' emerso chiaramente come all'interno del mercato del lavoro e dei luoghi di produzione, oltre al lavoro standard a tempo indeterminato e pieno che costituisce in ogni caso ancora il modello centrale di riferimento, si stia inserendo in modo ben più visibile rispetto al passato il lavoro flessibile, inteso qui con riferimento alle diverse tipologie individuate nel primo capitolo di questo elaborato.

L'importanza che il fenomeno ha assunto in questi ultimi anni sia in Italia che in Europa insieme all'esigenza di favorire nuova occupazione, hanno reso necessari interventi legislativi tesi a disciplinare in modo preciso le varie forme di lavoro atipico; ho ritenuto quindi opportuno indicare tale normativa, ovvero la Legge n.196/97 con la quale è stata integrata la disciplina relativa agli istituti di flessibilità occupazionale quali il tempo determinato, il part-time, l'apprendistato e il contratto di formazione lavoro ed è stato disciplinato per la prima volta in Italia il lavoro interinale.

Dopo aver descritto i cambiamenti che hanno portato allo sviluppo di nuove forme di lavoro, si è cercato di dare una definizione del fenomeno, attraverso il contributo di sociologi e studiosi che si sono occupati dell'argomento. E' emerso come sia difficile arrivare ad una definizione omogenea, dal momento che del problema del lavoro atipico se ne parla da pochi anni e per questo risulta più facile definirlo per quello che non è o che ha di diverso dal modello esistente, piuttosto che averne un'idea ben precisa. Nonostante questo, per

chiarezza espositiva e per avere un riferimento si è presa come valida la classificazione di Chiesi che vede il lavoro atipico come l'insieme delle tipologie contrattuali che si differenziano per una o più caratteristiche rispetto al lavoro a tempo indeterminato e standard che fino agli anni novanta rappresentava il principale rapporto di lavoro esistente nelle moderne società occidentali compresa quella italiana.

Già nel dare una definizione del fenomeno si è visto come non sia facile trattarlo da un solo punto di vista, ma si è cercato comunque di descriverlo il più chiaramente possibile in tutte le sue forme sia del lavoro dipendente che autonomo. Ne risulta che le principali tipologie di lavoro atipico, che in questo lavoro sono state prese in considerazione, sono per il lavoro dipendente: il part-time, il contratto a tempo determinato (compreso CFL e apprendistato, interinale, e per quanto riguarda il lavoro autonomo, le collaborazioni, i lavoratori autonomi con partita IVA ( che di fatto svolgono lavoro dipendente), cooperative sociali e soci lavoratori.

A questo punto, ho voluto riportare quelli che sono ad oggi i più importanti punti di vista sull'argomento, come viene interpretata l'incursione nella società e nel mondo produttivo italiano delle nuove forme di lavoro non standard. Si apre così l'ultima parte del primo capitolo dedicata al dibattito sociologico ed economico, tra chi considera la flessibilità del mercato del lavoro un fattore positivo e chi la vede solo come un fattore di insicurezza e di precarietà. Ci si pone la domanda, se il lavoro atipico serve o non serve; se serve quali i vantaggi che può produrre, per chi e in quale misura. Le ragioni dell'economia del libero mercato, nelle parole di Ichino, Tito Boeri, Renato Brunetta, sembrano volere sempre maggior flessibilità per competere sui mercati internazionali e per riuscire a fronteggiare la concorrenza dei paesi emergenti o in via di sviluppo. Si pensa che la flessibilità sia necessaria ed inevitabile, per poter ottenere buoni livelli di ricchezza e di sviluppo. Questo in parte è supportato anche da dati quantitativi che dimostrano come negli ultimi anni le forme di lavoro flessibile abbiano indubbiamente aumentato i livelli di occupazione totale ed abbiano permesso di innalzare quelli di segmenti

tradizionalmente deboli della forza lavoro, come quello femminile. Tutto ciò non basta a chi considera, come Luciano Gallino, la flessibilità un “costo sociale ed umano”, dal momento che lo sviluppo delle nuove forme di lavoro non fa che deregolamentare eccessivamente il mercato, esporre gli individui più deboli a forme di esclusione sociale e a produrre una situazione di insicurezza e di precarietà che si riversa sulle persone e sulla società nel suo complesso.

Per Gallino e coloro che si schierano contro la flessibilità, quest’ultima non risulta indispensabile; deregolamentare e segmentare il mercato del lavoro può produrre nel lungo periodo forti rischi di precarietà e polarizzazione sociale tra chi è tutelato e garantito e chi rimane intrappolato da percorsi precari e discontinui.

Ho cercato di riportare opinioni diverse e contributi differenti, in modo da fare una panoramica dell’argomento il più oggettivo possibile, anche se la mia personale esperienza mi porta a schierarmi con Gallino e gli altri.

Dopo la discussione relativa al dibattito sulla flessibilità, ho voluto nel capitolo seguente dare una fotografia del fenomeno del lavoro atipico. Attraverso dati strutturali si è cercato di capire quali sono gli attori, sia dal lato della domanda che dell’offerta, come si presenta il fenomeno sia a livelli Europeo, nazionale e regionale (nel caso specifico la Toscana). Ne è emerso un quadro in cui, nonostante l’Italia non abbia ancora raggiunto livelli simili a quelli Europei, le forme di lavoro atipico si stanno diffondendo con una certa velocità anche nel nostro paese.

Dal lato dell’offerta la tipologia contrattuale più tipicamente italiana risulta essere quella delle collaborazioni, seguita dal part-time e dal contratto a tempo determinato. I contratti atipici riguardano in particolar modo le nuove assunzioni e quindi tutti coloro che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta, o desiderano rientrarvi dopo periodi di inattività. I settori di maggiore sviluppo sono quelli del terziario, dei servizi alla persona e alle imprese, mentre ancora poco diffuso risulta nel settore dell’industria. I dati dimostrano come una forte componente del lavoro atipico sia rappresentata da segmenti

deboli della forza lavoro e in particolare le donne, che a volte lo utilizzano per conciliare vita privata e vita lavorativa, altre lo accettano perché prive di alternative. Proprio queste sono concentrate in segmenti del mercato del lavoro piuttosto che in altri rischiando a volte di rimanervi intrappolate.

Dal lato della domanda, grazie all'ausilio di ricerche che sono state condotte su gruppi di imprese italiane, si è cercato di ricostruire quanto le aziende in Italia abbiano bisogno di flessibilità e in che settori specifici.

E' emerso che il mercato del lavoro italiano non è poi così destrutturato come sembra, anche se quasi il 60% delle nuove assunzioni avviene tramite queste nuove forme. Le imprese hanno bisogno di flessibilità quanto basta; in particolare ricorrono a strumenti di lavoro standard quali il part-time, il tempo determinato, il lavoro interinale e le collaborazioni, soprattutto quelle di grandi dimensioni, per rispondere ad esigenze produttive oppure organizzative. Tra queste le più importanti sono legate a oscillazioni della domanda di mercato, al variare delle condizioni di funzionamento dell'organizzazione, del monte ore lavorate in relazione all'andamento della domanda, la possibilità di variare i costi del lavoro. In un sistema produttivo come quello italiano fondato su sistemi di piccola- media impresa, le forme di lavoro flessibile non si sono diffuse ancora uniformemente su tutto il territorio nazionale, ma variano molto in relazione alle regioni e al contesto locale.

Nel caso specifico della Toscana, si è visto come anche nella nostra regione, in linea con il dato nazionale, vi sia una significativa diffusione delle diverse forme di lavoro atipico. Primo tra tutti il contratto part-time, che si caratterizza per avere una forte connotazione di genere, e per concentrarsi in particolar modo nel settore dei servizi, della grande distribuzione e dell'istruzione, il tempo determinato, e infine l'interinale che non appare molto diffuso in Toscana.

Per quanto riguarda il lavoro autonomo, la Toscana risulta essere una delle regioni d'Italia con alte percentuali di parasubordinati. Nonostante il forte sviluppo, a differenza di altre regioni d'Italia, non risulta avere un'elevata percentuale di donne, ma appare un fenomeno prevalentemente maschile e

molto giovane. La maggior parte dei collaboratori toscani ha meno di quarant'anni.

Dal punto di vista delle imprese, anche in Toscana, queste utilizzano in particolar modo il contratto part-time, seguito dal tempo determinato e infine dall'interinale, che non risulta avere larga diffusione. Il lavoro autonomo, in particolare nella forma delle collaborazioni, ha largo uso.

Come si è accennato precedentemente, e come è emerso dai dati sia nazionali che regionali, queste nuove tipologie di lavori riguardano in particolare alcuni segmenti della forza lavoro; quello che a me è interessato di più è quello delle donne.

Nell'ultima parte del lavoro si è cercato di vedere per quale motivo e in che misura le donne sono le maggiori utilizzatrici dell'atipico, e come vivono tale condizione. Quali sono i vantaggi, gli svantaggi, le problematiche sottese alla condizione di atipiche, quali i riflessi sulla vita personale.

Nel fare questo bisogna partire dal riconoscere che tra il 1997 fino al 2000 la componente femminile si è dimostrata molto dinamica all'interno del mercato del lavoro, ha raggiunto buoni livelli di occupazione, incrementando così i livelli di attività femminili. Un ruolo decisivo in tutto questo è stato svolto dai lavori atipici, che hanno permesso di aumentare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Quanto, però, l'innalzamento dei livelli di attività ha prodotto una reale crescita ed emarginazione delle donne? Il capitolo ha proprio come obiettivo quello di capire se alla maggiore visibilità è corrisposto un adeguato riconoscimento del lavoro femminile. La risposta che al termine del mio lavoro mi sento di dire è non c'è stato un reale miglioramento. Grazie all'analisi quantitativa dei dati presenti sull'argomento e ad alcune ricerche che sono state condotte sul mondo del lavoro atipico femminile, riconosco che le donne risultano fortemente penalizzate dalla situazione attuale.

Le ricerche, hanno preso in esame differenti tipologie di contratti non standard; dal part-time alle collaborazioni, dall'interinale, al tempo determinato. Sono state condotte su campioni di donne appartenenti a contesti diversi, con differenti livelli di istruzione e situazioni personali. Sono emersi vari aspetti; il

primo tra questi è stato quello di indagare quanto i lavori atipici rappresentino una possibilità di ingresso o una trappola nel mercato del lavoro; quali sono le condizioni di lavoro, gli spazi, il tempo, i livelli salariali; le relazioni di lavoro, ovvero i rapporti con gli altri lavoratori atipici o standard, quali sono le sensazioni che si prova ad essere atipico. Dopo l'analisi degli aspetti legati al lavoro, mi sono posta il problema di vedere come il lavoro atipico e tutto ciò che ad esso è legato, si ripercuote sulla vita personale degli individui, sulle loro scelte di vita e sulla capacità di progettare il futuro.

Ne è emerso un quadro fortemente eterogeneo, composto da soggetti che vivono l'atipico in maniera completamente diversa, in base alla tipologia contrattuale, alle esigenze personali, al contesto di riferimento.

La comparazione tra le ricerche ha dimostrato come l'aumento della presenza nel mercato del lavoro, ha relegato le donne in segmenti marginali del sistema produttivo, poco valorizzate e con basse qualifiche. Le donne risultano essere maggiormente concentrate nel settore dei servizi, in particolare in quelli alle persone, nei settori della grande distribuzione, nell'istruzione, e risentono ancora di forti differenziali salariali rispetto agli uomini. Certo molte di loro hanno raggiunto buoni livelli di istruzione, e a volte riescono anche a ricoprire ruoli di responsabilità e di alto livello, ma la maggior parte non ci riesce.

Confrontando quelli che sono i vantaggi e gli svantaggi, si vede come per alcune donne il lavoro atipico rappresenta un'opportunità, uno strumento per conciliare la vita lavorativa con quella personale. Molte di loro scelgono l'atipico perché le rende più libere, padrone del proprio tempo e del proprio lavoro. In particolare la forma delle collaborazioni sembra essere quella che più favorisce il senso di libertà, contribuendo all'ampliamento dei margini di libertà ed autonomia sia nella gestione del lavoro che nel rapporto con i datori/committenti. Il part-time ha la funzione positiva ed il vantaggio di riuscire a conciliare la doppia presenza e di facilitare il tempo di cura con quello lavorativo. La libertà che per alcuni può essere una risorsa, per altri può tradursi in un vincolo del quale è difficile disfarsi. Molte donne non vivono con grande serenità e tranquillità la condizione di atipica. Nella maggior parte dei

casi, il lavoro atipico è visto come una limitazione all'ingresso nel mondo del lavoro, il male minore contro la disoccupazione oppure l'unica opportunità che offre il mercato. Se lo si accetta si rischia di rimanere intrappolate in lavori poco qualificanti e remunerativi, all'interno dei quali è difficile crescere o fare carriera.

Si evince un forte senso di rassegnazione e di emarginazione dalle parole di chi vive l'atipico in prima persona. Ci si sente lavoratrici di serie b, diverse e tutelate in misura minore rispetto a chi lavora magari all'interno della stessa organizzazione ma con un rapporto di lavoro standard. La mancanza di un lavoro stabile, la continua intermittenza e insicurezza delle prestazioni e conseguentemente delle retribuzioni, si ripercuote poi sulla capacità di crearsi un futuro e di fare progetti a lungo termine.

L'essere atipica spesso si scontra con l'impossibilità di avere un'indipendenza economica, di allontanarsi dalla famiglia di origine, di crearsi così una famiglia e decidere di avere figli. A volte si raggiunge la stabilità dopo aver passato anni di precariato, tra un contratto a termine e l'altro; si arriva alla soglia dei trenta anni e si deve scegliere se continuare ad impegnarsi nel lavoro o decidere di avere un figlio. Non sempre per tutte la decisione è semplice: scegliere la maternità o la carriera diventa una strategia per entrare o rimanere nel mondo del lavoro. Su tale scelta incide la mancanza di tutele e di sostegni di cui le donne atipiche sentono di non riuscire a godere. Una cosa è essere madre con un lavoro dipendente standard a tempo indeterminato e un'altra è accudire un figlio senza avere una posizione stabile, percependo redditi discontinui e a volte molto bassi.

Non credo che il prezzo per una maggiore visibilità debba essere questo. Non condivido chi, come Marina Piazza, fa un ritratto delle trentenni, forti della loro istruzione e della loro consapevolezza, disposte a sacrifici e compromessi pur di affermarsi e di raggiungere una buona posizione lavorativa, sacrificando magari decisioni importanti come quelle della maternità o dell'indipendenza dalla famiglia di origine.

Non mi identifico, con chi crede che essere atipica sia sinonimo di libertà e di autonomia. La mia esperienza di lavoratrice part-time con contratto CFL all'interno di un call center nel periodo compreso tra il 2000 e il 2002, mi ha fatto vivere in prima persona il senso di insicurezza e di instabilità che deriva dall'aver una tipologia di contratto non standard. Dopo due anni all'interno di un'azienda della new economy, che prospettava possibilità di crescita professionale e di realizzazione lavorativa, mi sono trovata senza un lavoro, per problemi finanziari dell'azienda che ha dovuto dichiarare il fallimento. Forse la mia situazione non era tra le peggiori, dal momento che vi erano anche persone già con una famiglia alle spalle e con figli a carico; ma mi sono comunque dovuta rimettere in gioco e cercare qualcosa di nuovo.

Successivamente ho avuto la possibilità di svolgere uno stage all'interno di un settore di una multinazionale, che a me interessa molto, ma si tratta di un rapporto non realmente di lavoro, non retribuito e senza una reale prospettiva di inserimento.

Anche se piccole, ma tutte queste brevi e segmentate esperienze, mi hanno portato a pormi nei confronti del lavoro in modo alquanto scettico. Mi rendo conto di essere una donna, e quindi comprendo tutte quelle che sono le implicazioni che ne consegue, ho la consapevolezza che per chi entra nel mondo del lavoro non si prospetta una scenario stabile e sicuro. Dobbiamo essere disposti ad accettare contratti a termine, che a volte possono essere rinnovati oppure non, posticipare l'uscita dalla famiglia perché privi di una reale indipendenza economica, e tutte le decisioni che ne conseguono quali avere figli o decidere di sposarsi. Non credo che per una maggiore dose di autonomia si debba accettare tutto questo, non mi pare che la precarietà sia un giusto prezzo da pagare. Quando parlo di precarietà intendo l'insicurezza dell'occupazione, salari incerti e bassi, degrado delle condizioni di lavoro e infine scarse tutele e protezioni sociali. Mi ritrovo molto nelle parole di Ilvo Diamanti<sup>183</sup> che definisce la mia generazione "la razza flessibile". Tendiamo a concentrarci sulla dimensione del presente: la scelta più diffusa è quella di

pensare domani al futuro, dal momento che il lavoro è transitorio, intermittente, e non rappresenta il perno di un destino individuale da costruire passo dopo passo facendo sacrifici oggi in relazione a maggiori benefici nel futuro.

Il rischio, come dice Accornero è che davanti a noi giovani in cerca di una prima occupazione si apra uno scenario di profonda precarizzazione, di “destituzione selvaggia”<sup>184</sup>, dove le rigidità normative riguardanti il lavoro vengano progressivamente aggirate ricorrendo a forme contrattuali atipiche, con poche garanzie salariali, normative e previdenziali.

Siamo una generazione abituata a badare a se stessa, da sola, con l’apporto fondamentale della famiglia come camera di compensazione dei rischi e dei redditi, che copre le nostre carriere incerte e zigzaganti; abituata al rischio ma profondamente incerta dinanzi al futuro.

Per concludere mi sento adesso di poter rispondere che la flessibilità non rappresenta una possibilità per chi la vive ma una trappola dalla quale ormai sarà difficile uscirne.

---

<sup>183</sup> Diamanti I., 14 Luglio 2002, I giovani e la nuova razza flessibile, “La Repubblica”

<sup>184</sup> idem

## BIBLIOGRAFIA

- Abbado T.,Borghesi V.,2001, *Riconoscere il lavoro: una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Milano,Angeli
- Accornero A.,1997, *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino
- Accornero A.,1999, *L'ultimo tabù. Lavorare con meno vincoli e più responsabilità*,Bari, Laterza
- Accornero A.,Altieri G.,Oteri C., 2001, *Lavoro flessibile:cosa pensavo davvero imprenditori e manager*, Roma, Ediesse
- Accornero A., intervista a cura di Enrico Galantini, Febbraio 2002, *L'unica cosa da non fare è resistere sulla linea del Piave*, su [www.rassegna.it](http://www.rassegna.it)
- Accornero A.,2002, *Fra stabilità e flessibilità:sindacato e modelli di tutela*.Economia e società regionale
- Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di ), 2000, *Solo una grande giostra?La diffusione del lavoro a tempo determinato*,Milano, Franco Angeli
- Altieri G., Carrieri M., 2000, *Il popolo del 10%*, Roma, Donzelli
- Altieri G.,Oteri C., 2002, Ires, *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*
- Altieri G.,Oteri C.,2003,Ires, *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia:verso la stabilizzazione del precariato*
- Anastasia B.,Accornero A.,25/09/2003, *Precari veri o presunti*, su [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)
- Assistenza Sociale, *Sull'ambigua nozione di flessibilità*, Gennaio-Giugno 2003, Roma, Ediesse
- Barbier J.,Nadel H.,2000, *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*,Roma, Donzelli Editore
- Beck U.,2000, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*,Torino, Einaudi
- Bianchi F., Giovannini P.,1999,*Il lavoro nei paesi d'Europa*, Milano, Franco Angeli
- Bologna S.,Fumagalli A.(a cura di),1997, *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*,Milano, Feltrinelli

- Bortolotti F. e Bonaiuti C. (2003), *I lavori atipici. Regione Toscana – Rapporto 2002*, Edizioni Plus Università di Pisa
- Breschi M., e Livi Bacci, 2003, *La bassa fecondità fra costrizioni economiche e cambio di valori*, Editrice Universitaria Udinese, Udine
- Caravella N., Di Nicola P., Della Ratta - Rinaldi F., 1997, *Il lavoro interinale. Il commento alla legge e gli esempi europei*, Roma, Ediesse
- Censis, Irpet, 2003, *Ci penserò domani. Comportamenti, opinioni e attese per il futuro dei co.co.co*
- Dall'Agata C., Grazioli P., 1999, *Senza tetto né legge? Collaboratori coordinati e continuativi tra dipendenza e autonomia. Un'indagine in Emilia Romagna*, Milano, Franco Angeli
- De Santis G., Breschi M., 2003, “*Fecondità, costrizioni economiche e interventi politici*”, in Breschi M. e Livi Bacci M., *La bassa fecondità fra costrizioni economiche e cambio di valori*, Editrice Universitaria Udinese, Udine
- Diamanti I., 14 Luglio 2002, *I giovani e la nuova razza flessibile*, “La Repubblica”
- Fontana R., 2000, *Il lavoro di genere. Le donne tra vecchia e nuova economia*, Roma, Carocci
- Fontana R., *I lavori delle donne. Segregazione occupazionale o nuove opportunità di partecipazione?*, in “Sociologia del lavoro”, n.80, 2000, pp.129-40
- Freni M., Giovannini M., *Il lavoro flessibile in una prospettiva di genere*
- Frey L., Livraghi R., 1998, *Contratti atipici e tempi di lavoro. Quaderni di economia*, Milano, Franco Angeli
- Gallino L., 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Bari, Editori Laterza
- Garibaldo F., 1992, *Flessibili o marginali?*, Roma, Ediesse
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2003), *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Roma
- Ires Nazionale, 1998, *Le nuove forme di lavoro: opportunità, caratteristiche e problemi regolativi del lavoro coordinato e continuativo*, Roma

Ires Nazionale, 2004, *Cosa ne è stato dei lavoratori parasubordinati: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Roma, a cura di Eliana Como e Cristina Oteri

Irpet,2004, *La flessibilità del lavoro in Toscana.Rapporto intermedio*

Isfol, di Incagli L., E Rustichelli E.,2002, *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Milano, Angeli

La Rosa M., Meda D.,1998, *Il problema del lavoro il lavoro come problema:un confronto italo - francese sui temi del futuro del lavoro dell'occupazione e della partecipazione*.Sociologia del lavoro, Milano, Franco Angeli

Magatti M., Fullin G., 2002, *Percorsi di lavoro flessibile: un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci

Megale A, 2002, *Ires, Lavoro flessibile e diritti*

Pani M.,19/02/2002, *Il lavoro flessibile.Cosa pensano gli imprenditori*( sito di Adnkronos)

Pescarolo A., 2004, *Intrappolate nella precarietà? Madri con lavori deboli nel territorio provinciale di Firenze.Ricerca condotta per conto della provincia di Firenze commissione pari opportunità.*

Piazza M., 2003, *Le trentenni. Tra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Milano, Mondadori

Polo G.,2002, *Il mestiere di sopravvivere.Storie di lavoro nella crisi della città-fabbrica*,Roma, Editori Riuniti

Regalia I., 2000, *Nuove forme di lavoro: indipendenti o precari?*, Ires Lombardia

Regione Toscana Rapporto 1999,1998, *Qualità e condizioni di lavoro*, Firenze, Giunti

Regione Toscana Rapporto 2000, *I lavori atipici*, a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti

Regione Toscana, 2001, *Servizio lavoro. Osservatorio sul mercato del lavoro. Rapporto sull'occupazione femminile in Toscana 2000*

Regione Toscana Rapporto 2001, 2002, *I lavori atipici*, Firenze, Giunti

Regione Toscana Rapporto 2002, *Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscane*, Edizioni Plus Università di Pisa

Regione Toscana, Rapporto 2002. *L'Occupazione femminile*. Edizioni Plus Università di Pisa

Regione Toscana 2002, *I lavori atipici*, a cura di Franco Bortolotti e Chiara Bonaiuti (Ires Toscana), Firenze, Pisa, Regione Toscana, Plus-Università di Pisa, 2003

Reyneri E., 1996, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino

Rizza R., 2000, *Politiche del lavoro e nuove forme di precarizzazione lavorativa*. Sociologia del lavoro, Milano, Franco Angeli

Rizza R., 2003, *Il lavoro mobile: diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Roma, Carocci

Saraceno C., 13/01/2003, *Le donne tra responsabilità lavorative e familiari*, su [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)

Sennet R., 1999, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli

Sestito P., 2002, *Il mercato del lavoro in Italia : com'è, come sta cambiando*, Roma, GLF editori Laterza

Trifiletti R., 2003, *"Dare un genere all'uomo flessibile"*. In Bimbi F. ( a cura di), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Il Mulino, Bologna, pp. 101-160