

ISTITUTO REGIONALE DI STUDI SOCIALI E POLITICI
“ALCIDE DE GASPERI” - BOLOGNA

***IL RICORSO AI CONTRATTI DI LAVORO 'NON STANDARD'.
Una indagine nella Provincia di Bologna***



25 giugno 2009

Prof. Michele La Rosa e Dott.ssa Sara Elisabetta Masi

**C.I.Do.S.Pe.L – Dipartimento di Sociologia
Università di Bologna**

Finalità della ricerca: la domanda di lavoro non standard e ...

Indagare la domanda di lavoro 'non standard' nelle imprese che operano nella Provincia di Bologna.

Tematiche approfondite:

- le ragioni della direzione acquisita dal fenomeno del lavoro non standard e le principali cause di sviluppo;
- le prospettive di lungo termine delle aziende rispetto ai lavoratori non standard.

... le prospettive dei lavoratori


L'offerta e le prospettive dei lavoratori non standard nel territorio provinciale.

Tematiche approfondite:

- il percorso lavorativo (esperienza lavorativa passata, motivi d'interruzione dei precedenti lavori);
- il percorso formativo (titolo di studio, corsi di formazione, ecc.);
- le condizioni lavorative dei lavoratori non standard rispetto ad alcune dimensioni quali la qualità del lavoro, la stabilità della condizione occupazionale e le prospettive future.

Gli strumenti di indagine

1) Esaminare le dimensioni e l'evoluzione del lavoro 'non standard' in Emilia Romagna e nella Provincia di Bologna	1.1. Analisi dei rapporti e delle banche dati a disposizione (Inps, Inail, Osservatori, ecc.) 1.2. Il quadro normativo del lavoro 'non standard' 1.3. Interviste a testimoni significativi
2) Indagare la domanda di lavoro 'non standard' nelle imprese della Provincia di Bologna	2.1. Interviste a datori di lavoro/manager di imprese che operano della Provincia di Bologna 2.2. Questionari a manager (attraverso Federmanager e Manager Italia)
3) Analizzare i bisogni dei lavoratori 'non standard'	3.1. Questionari a lavoratori 'non standard' (attraverso Alai- Cisl e Nidil-Cgil)



Le dimensioni del lavoro non standard in Provincia di Bologna

1) Gli 'incerti' confini del problema. Le dimensioni del lavoro 'non standard' in Emilia Romagna e nella Provincia di Bologna

Lavoratori 'non standard' in Italia ed in Emilia Romagna: un confronto tra la definizione 'ristretta' e quella 'estesa'

Tipologia contrattuale	Italia			Emilia -Romagna			
	Definizione ristretta V.a. (migliaia di unità) Istat	Definizione 'estesa' V.a. (migliaia di unità) Isfol Plus - Inps	% su tot. Occupazione (23417 mila occupati al 30-6-07)	Definizione ristretta V.a. (migliaia di unità)	Definizione 'estesa' V.a. (migliaia di unità) Dati Unioncamere	Definizione 'estesa' V.a. (migliaia di unità) Dati RER	% su tot. Occupazione (1936 mila occupati al 30-6-07)
Contratti a termine (di cui 532 mila a part time)	2.361	2.361	10,08%	163	163	157	8,41% -8,11%
Co.co.co	396	834 - 884	3,56%				
Prestatori d'opera occasionali	107			140	140	31	7,23% -1,9%
Lavoratori a termine e parasubordinati	2864	3195-3245	13,64 %	303	303	194	15,64% - 10,01%
Autonomi con partita IVA	/	365	1,56%	/	20	42 (*)	1,03% -2,2%
Lavoratori a termine, parasubordinati e partite IVA	/	3560-3610	15,2 %	/	323	236	16,67% - 12,21%
Contratti a tempo parziale a durata indeterminata (*)	/	1940-646	8,3%	/	248	158	12,8% -8,2%
Lavoratori a termine, parasubordinati, partite IVA e part time	/	5500-5550/4256	23,5%	/	571	394	29,5% -20,4%

(*) non indichiamo i contratti part time a durata determinata in quanto sono già compresi nei contratti a tempo determinat

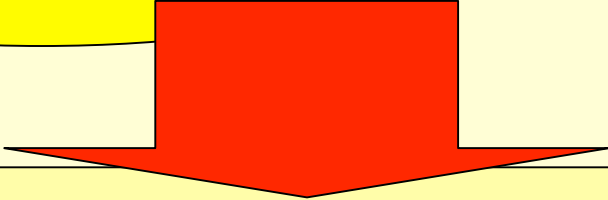
L'offerta del lavoro non standard in Provincia di Bologna

L'evoluzione del lavoro non standard nella Provincia di Bologna

Tessuto produttivo
caratterizzato
da imprenditorialità diffusa

Ampia diffusione
del lavoro autonomo

Processo di terziarizzazione
del sistema economico



Lavoro non standard come 'trampolino'
per favorire inserimento nel mercato del lavoro
di fasce deboli (donne, giovani, ecc.)

... alcune recenti tendenze

- crisi di alcuni comparti produttivi tradizionali (abbigliamento, tessile, ecc.);
- processo di riorganizzazione ed esternalizzazione (metalmecanica).

"già nel 2006 alcuni segnali di sofferenza, quali l'aumento delle imprese in difficoltà e del ricorso alla cassa integrazione, anche in settori tradizionalmente forti "

(Rapporto sul mercato del lavoro 2007, Provincia di Bologna, p.3)

- terziarizzazione del sistema economico locale.

"in termini di numero di imprese registrate si evidenzia la diminuzione, nei quattro settori tradizionali, di 285 unità nel 2006 rispetto all'anno 2005, in contrapposizione alla crescita per il macro settore dei servizi alle persone e dei servizi alle imprese, in cui il numero si incrementa di 338 nuove aziende."

(Rapporto sul mercato del lavoro 2007, Provincia di Bologna, p.3)

Il lavoro non standard da 'trampolino' a 'trappola'?

- le caratteristiche 'ideal-tipiche' del lavoratore non standard (generalmente giovane, di sesso femminile, con una qualifica prevalentemente bassa) sfumano:
 - ☞ aumentano i lavoratori 'non standard' con qualifiche elevate;
 - ☞ cresce la fascia di lavoratori non più giovani e non ancora troppo 'vecchi' (la quota di lavoratori over 35);
 - ☞ si prolunga - anche nella nostra Regione e nella Provincia di Bologna - la permanenza nel lavoro 'non standard' (in altre parole, la stabilizzazione, se arriva, arriva dopo 880 giorni di lavoro);
 - ☞ diminuisce la durata del contratto non standard (sotto i 12 mesi).

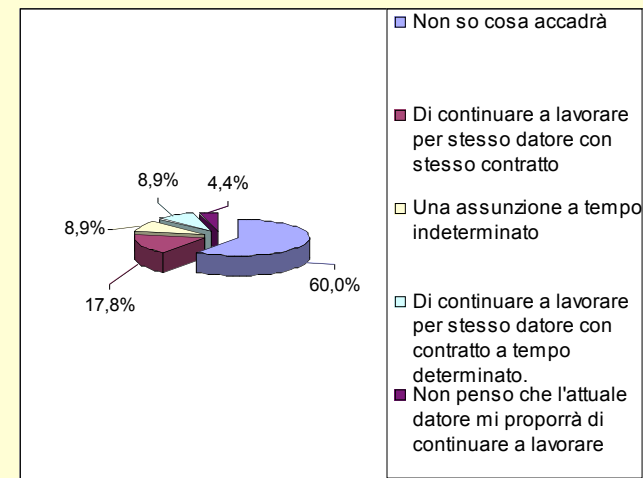
Le traiettorie professionali dei lavoratori 'non standard': una vita lavorativa a termine

- l'età media del campione è di 31 anni e il 57,1% ha una età tra i 26 e i 35 anni. Il 20,4% ha più di 36 anni;
- il 16,3% possiede la licenza elementare o media, il 38,8% ha conseguito una qualifica/un diploma di scuola media superiore di secondo grado, il 34,7% ha un diploma di laurea o una laurea e il 6,1% ha frequentato un master/scuola di specializzazione;
- in media i lavoratori non standard coinvolti lavorano da quasi 10 anni e nel corso della loro vita professionale il 27,9% ha avuto da 6 a 10 contratti non standard;
- i settori nei quali i soggetti hanno operato sono principalmente il commercio, la pubblica amministrazione, la formazione ed il turismo;
- lavorano nella maggioranza dei casi a tempo pieno, guadagnano nel 42% dei casi tra i 400-1000 euro e nel 32% dei casi tra i 1000 e 2000 euro al mese;
- l'ultima occupazione è stata 'abbandonata' nel 51% dei casi poiché sono pervenuti al termine del contratto di lavoro che dunque non è stato rinnovato;
- nel 40% dei casi il contratto, nello stesso posto di lavoro, è già stato più volte rinnovato (in media 2 volte), ma con la stessa modalità contrattuale;
- il 51% dei contratti in corso dura non più di un anno e il 24,5% dei contratti ha una durata tra i 3 e i 6 mesi;
- la metà del campione ha attivato la ricerca di un lavoro.


Qualità del lavoro e prospettive per un incerto futuro

	Media
Impegno richiesto	7,92
Regolarità dei pagamenti	7,33
Rapporti con colleghi	6,83
Condizione ambiente fisico e sociale	6,51
Interesse nel lavoro svolto	6,25
Livello retribuzione	6,1
Considerazione da parte dei familiari	5,9
Possibilità di avere una formazione	5,64
Considerazione da parte degli altri	5,46
Possibilità di avere rapporti corretti con il datore di lavoro	5,32
Necessità di tenersi aggiornati	5,23
Disponibilità tempo libero	5,15
Possibilità di fare anche altri tipi di lavori	4,44
Copertura previdenziale	4,43
Varietà dei committenti	4,17
Rappresentanza sindacale	4,09
Ammortizzatori sociali	3,48
Tutela della maternità	3,2
Preoccupazione di perdere il lavoro	7,82
Giudizio complessivo	5,02

Che cosa pensa accadrà allo scadere del contratto?



Ne emerge un inevitabile uso, per lo più strumentale, dell'occupazione attuale da parte dei lavoratori coinvolti, che giudicano l'attuale situazione lavorativa come un modo per poter essere economicamente autonomi (22,7%), adatta per i giovani (18,2%) e in una fase transitoria della vita (18,2%).



La domanda del lavoro non standard in Provincia di Bologna

I settori prescelti

□ il settore *metalmeccanico*:

- settore tradizionale del contesto produttivo locale soggetto a profonde trasformazioni;
- il 24% degli avviamenti, nel 2007, è stato realizzato con contratti a tempo determinato e il 34% con contratti in somministrazione.

□ la *pubblica amministrazione*;

- il 22% di avviamenti con contratti di lavoro parasubordinati.

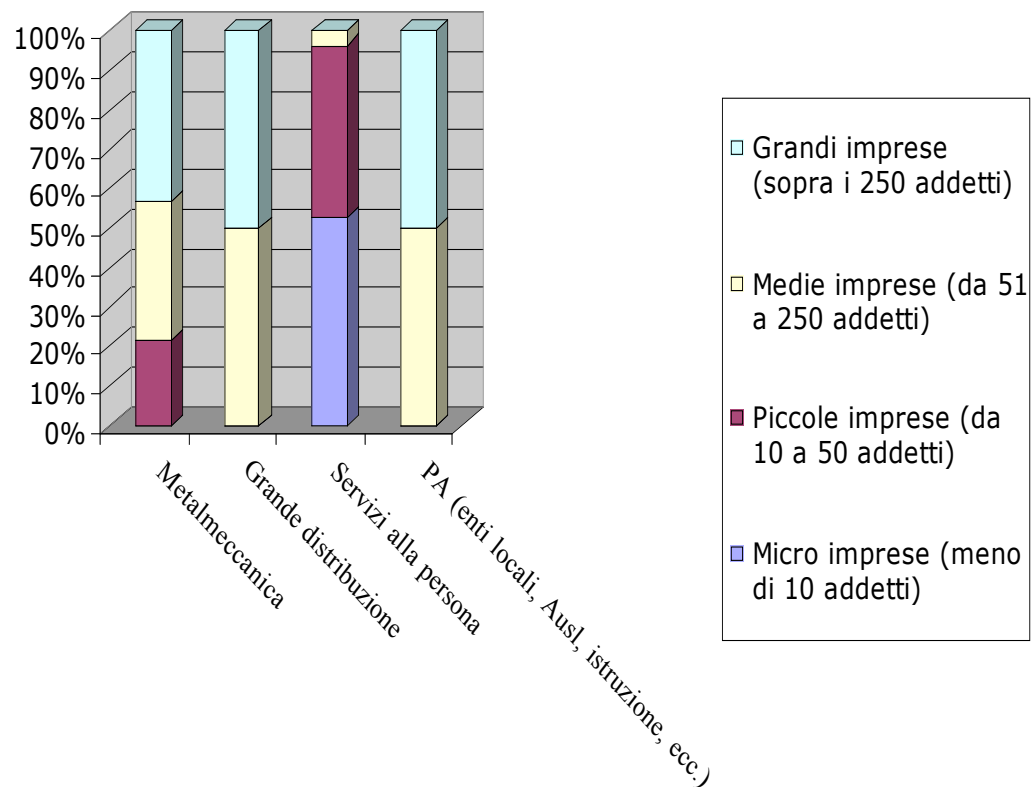
□ il settore *della grande distribuzione*:

- settore in crescita nel 2007;
- il 60% degli avviamenti ha la forma del contratto a t. determinato o della collaborazione.

□ il settore *dei servizi alla persona*:

- rappresenta insieme ai servizi alle imprese uno dei settori trainanti l'economia del territorio in questi ultimi anni;
- più del 50% degli avviamenti sono stati per contratti a tempo determinato e per contratti a progetto.

Le organizzazioni coinvolte



Le forme contrattuali diffuse

	Metalmeccanico	Grande distribuzione	Servizi alla persona	PA	Totale
Contratti a tempo indeterminato (full time)	62,4%	59,9%	58,7%	56,6%	57,8%
Contratti a tempo indeterminato (part time)	8,2%	12,6%	12,5%	15,1%	13,9%
Totale contratti standard	70,5%	72,6%	71,2%	71,7%	71,6%
Contratti a tempo determinato (a tempo pieno o part-time)	11,5%	11,4%	7,7%	12,6%	11,8%
Lavoro interinale, contratti di somministrazione	4,3%	1,8%	2,0%	1,5%	1,8%
Co.co.co e Lavoro a progetto	2,4%	2,6%	9,4%	10,7%	8,7%
Contratti di formazione e lavoro, apprendistato o inserimento	8,4%	9,5%	6,7%	0,3%	2,9%
Totale contratti non standard	26,7%	25,3%	25,7%	25,1%	25,3%
Contratti di lavoro occasionale, Partita Iva	2,2%	1,6%	2,0%	3,1%	2,7%
Altre forme	0,6%	0,6%	1,1%	0,2%	0,3%
Totale contratti non standard + lavoro autonomo	29,5%	27,4%	28,8%	28,3%	28,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Aree di attività dei lavoratori non standard

Aree di attività dei lavoratori non standard	%
Produzione di beni/erogazione di servizi	29,40%
Commerciale, vendita	17,60%
Amministrazione	11,80%
Front line	11,80%
Logistica	11,80%
Segreteria	8,80%
Progettazione	5,90%
Risorse umane	2,90%
Totale	100,00%

Le ragioni della domanda di lavoro non standard (1)

Settore metalmeccanico:

- esigenza di allineare i costi della manodopera con le curve di produzione in tempo reale.
- Tipologia contratti utilizzati:
 - ⌚ in somministrazione per profili medio-bassi,
 - ⌚ apprendistato per ruoli più specialistici,
 - ⌚ a progetto per sviluppare specifiche attività di progettazione, per mantenere collaborazioni con ex lavoratori

Servizi alla persona

- esigenza di garantire l'erogazione dei servizi (lavoro per 'appalti' sempre più brevi e con risorse decrescenti).
- Tipologia contratti utilizzati:
 - ⌚ tempo determinato per garantire servizi con un limitato n. di ore (educ. profes., assistenti di base e operatori socio-sanitari, ecc.)
 - ⌚ a progetto per attività di supervisione rispetto a progetti per un monte ore di lavoro piuttosto limitato.

Grande distribuzione:

- esigenza di garantire un servizio continuativo:
 - "la domenica dalle 9,00 alle 14,00...quando i lavoratori a tempo indeterminato hanno maggiori tutele contrattuali"*
- Tipologia contratti utilizzati:
 - a) tempo determinato per le mansioni a minor contenuto professionale (magazzinieri o commesse).

Pubblica Amministrazione:

- diffusione del lavoro su progetti nelle PA (finanziamenti europei),
- blocco delle assunzioni
- Tipologie contrattuali utilizzate
 - ⌚ co.co.co. per ricoprire ruoli tecnici;
 - ⌚ tempo determinato per ruoli esecutivi, amministrativi

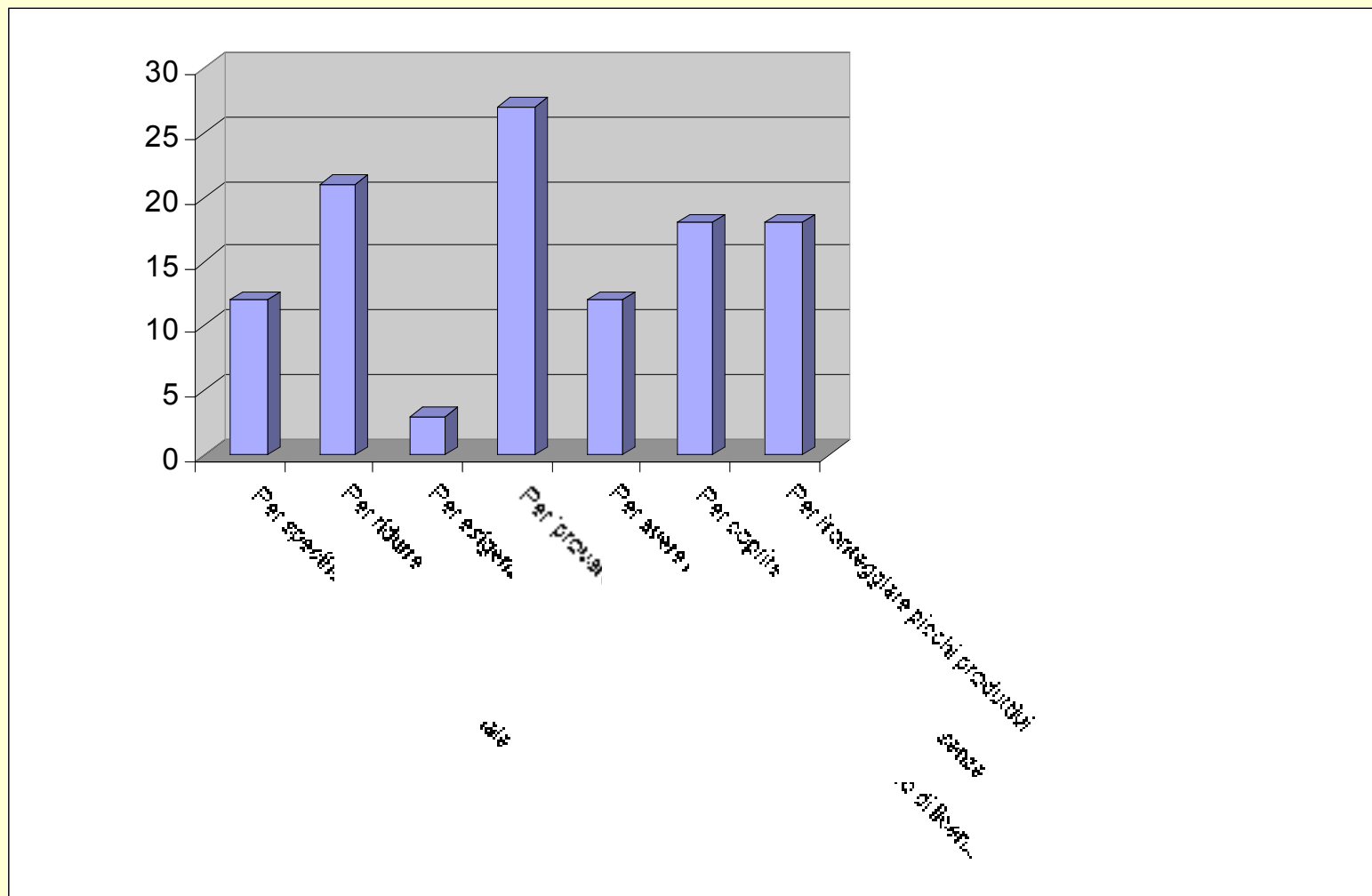
Le ragioni della domanda di lavoro non standard (2)

Una ragione trasversale ai diversi settori è indicata nella possibilità di avere un periodo di prova più lungo rispetto a quanto previsto dai contratti vigenti per poter valutare la disponibilità del lavoratore (allo straordinario, alla mobilità, a svolgere diverse mansioni), la sua 'adattabilità', la sua flessibilità, la sua intraprendenza e più in generale il "*feeling del lavoratore con l'organizzazione*".

Infine, si ricorre al lavoro non standard 'a causa' della 'eccessiva' tutela del lavoro standard nelle organizzazioni di grandi dimensioni:

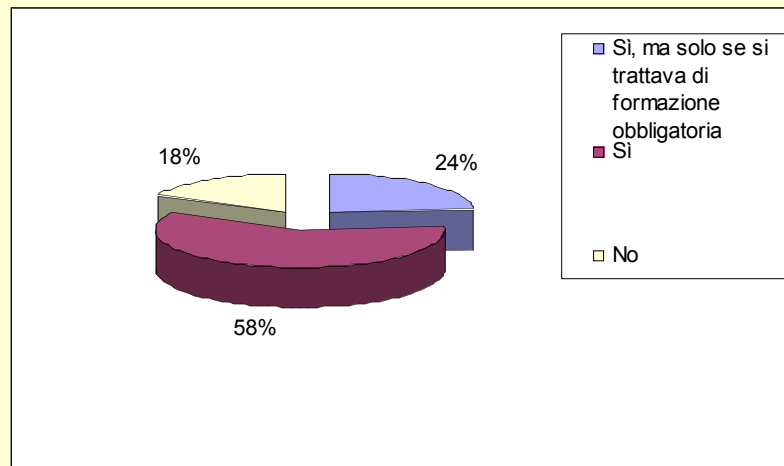
"Un'altra cosa che favorirebbe la stabilizzazione dei lavoratori flessibili sta nella possibilità di risolvere un contratto di lavoro con i lavoratori a tempo indeterminato ritenuti insoddisfacenti, con tutte le garanzie del caso, ma le aziende non assumono abbastanza anche perché non sanno come liberarsi di quelli che non vogliono più".

Le ragioni della domanda di lavoro non standard (3)

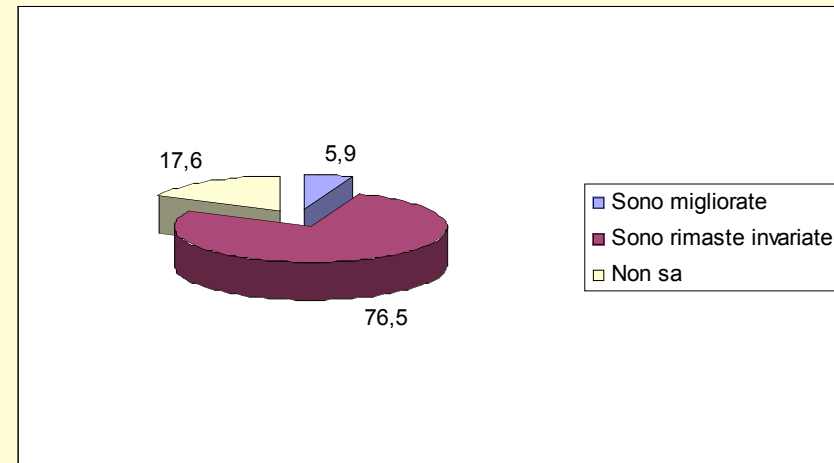


Qualità del lavoro e dialogo sociale

Formazione aziendale per i lavoratori non standard



Relazioni tra i lavoratori non standard e i lavoratori standard

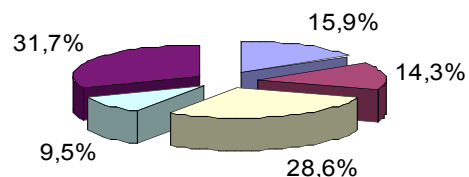


Il sindacato è descritto come anacronistico, concentrato soprattutto nella difesa dei lavoratori assunti a tempo indeterminato per "presa di posizione" ostacolando il buon funzionamento delle organizzazioni e dei rapporti informali interni a esse:

"Il sindacato non calcola la possibilità di difendere i lavoratori più precari, ne si occupa dei lavoratori che hanno comportamenti poco consoni che creano danno oltre che all'azienda anche ai colleghi"

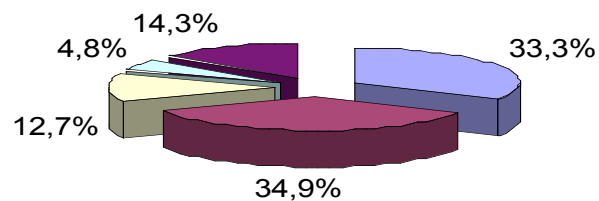
Prospettive delle organizzazioni rispetto i lavoratori non standard

Possibilità di proroga dei contratti non standard



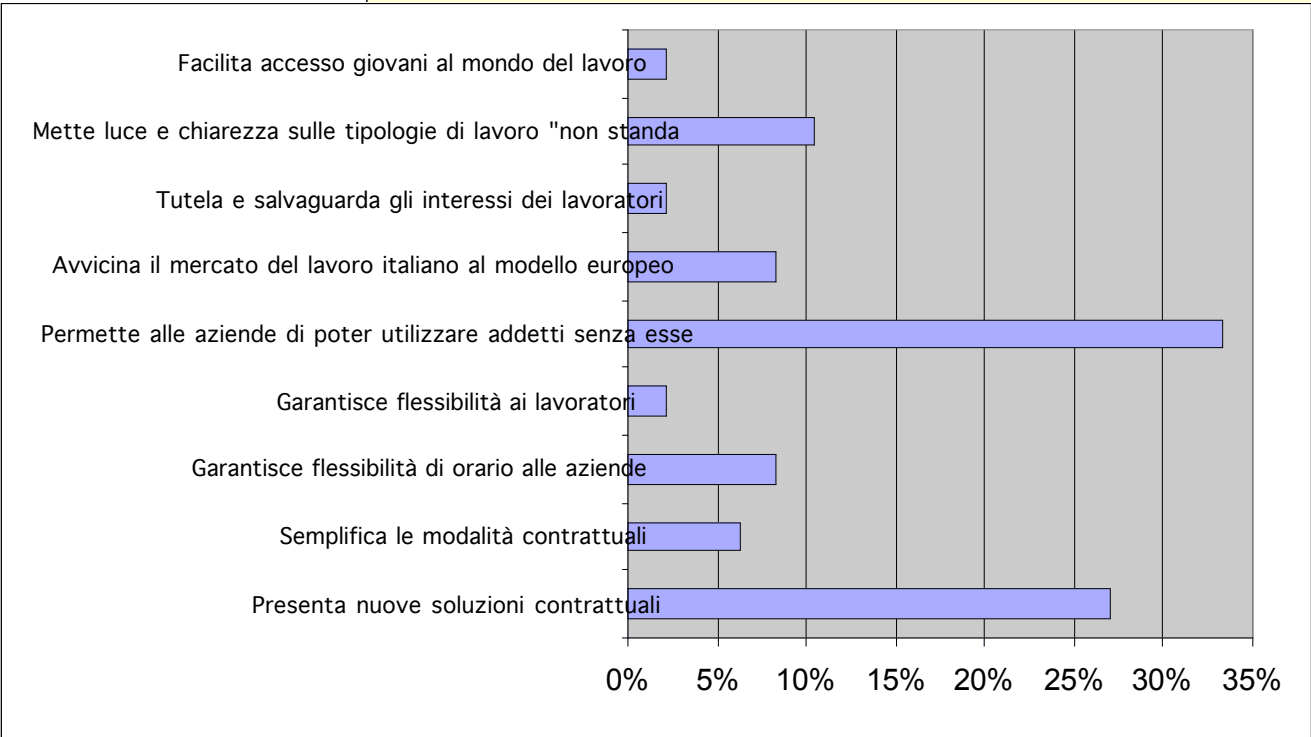
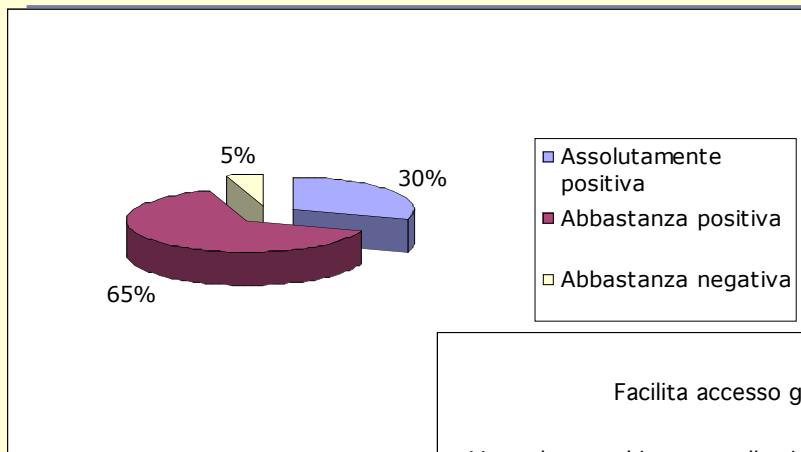
- Alta: quasi tutti vengono confermati negli anni
- Tendenzialmente alta, dipende se ci sarà lavoro
- Tendenzialmente alta, ma dipende da impegno e crescita professionale
- Bassa, solamente i lavoratori più meritevoli
- Bassa, la ciclicità di mercato non permette una programmazione

Lavoratori non standard assunti nei 6 mesi successivi



- Nessuna
- Solo alcune
- Circa la metà
- La maggioranza
- Tutte

Giudizio sulle riforme del mercato del lavoro



Proposte per superare i rischi di precarietà dal lato delle organizzazioni

- Definizione di un tetto massimo di lavoratori non standard rispetto al n. di lavoratori standard assunti nelle organizzazioni (già sperimentata in alcune imprese della regione).
- Estensione di tutele ai lavoratori non standard (ad esempio assunzione a tempi indeterminato dopo un certo periodo – 18 mesi; retribuzione superiore per sopperire alla temporaneità del contratto: P.A.).
- Messa a punto di banche dati 'comunicanti' tra i diversi istituti (Inps, Inail, Camera di commercio, Centro per l'impiego, ecc.).
 - Rafforzamento dei controlli e delle sanzioni per le forme di abuso.
- Estensione degli ammortizzatori sociali ai lavoratori non standard, ma solo se accompagnate da politiche attive 'rigorose'. I referenti aziendali sostengono il cosiddetto principio di condizionalità che subordina l'accesso alle prestazioni a un comportamento pro-attivo dell'individuo, poiché conferisce ai servizi per l'impiego il potere di far perdere il requisito necessario all'erogazione della prestazione previdenziale – ovvero lo status di disoccupato – a quei lavoratori che, senza giustificato motivo, rifiutino offerte di lavoro congrue o la partecipazione a iniziative formative (o di altro tenore) per migliorare la loro occupabilità.
- Estensione della flessibilità del mercato del lavoro in uscita (introduzione di *'buoni uscita'*, *'incentivi all'esodo'* di carattere economico da proporre in modo standardizzato, secondo la qualifica e l'anzianità ai lavoratori che l'impresa desidera allontanare)



Spunti per il dibattito

Uno sguardo sul 2008

Nel corso del 2008, sulla base dei dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Regione Emilia-Romagna), si mette in evidenza un'ulteriore estensione del lavoro flessibile/precario: su circa 210.000 avviamenti registrati nella provincia di Bologna, solo il 21% hanno riguardato contratti a tempo indeterminato a fronte del 29,9% registrati nel 2007.

Avviamenti per tipo di contratto in provincia di Bologna nel 2008

Tipo di contratto 2008		%
Lavoro dipendente TI	21,1	
Lavoro dipendente TD	47,6	
Somministrazione	13,5	
Co.Co.Co., Co.Co.Pro	7,6	
Lavoro occasionale	3,0	
Apprendistato	3,9	
Tirocinio	1,3	
Lavoro Intermittente	1,1	
Altro	0,8	
Totale (valore assoluto)	209.514	

... e sul I trimestre 2009

- si registra un peso superiore alla media di contratti non standard non solo per le classi di età più giovani, ma anche per i lavoratori con 55 anni e oltre;
- ulteriore diminuzione della durata dei contratti (la metà dei contratti a tempo determinato presenta una durata inferiore ad 84 giorni. Nel 2009 si scende ulteriormente a 35 giorni);
- diminuzione del numero di avviamenti complessivi e si accentua ancora di più il tratto di precarietà che li contraddistingue (nel primo trimestre 2009 gli avviamenti diminuiscono di circa il 19% rispetto al I Trimestre 2008, e la quota di avviamenti con contratti a tempo indeterminato si riduce al 18,9% rispetto al 21,1%);
- la percentuale degli avviamenti che danno luogo ad un rapporto di lavoro che dura più di un trimestre passa dal 71% al 35%;
- aumento delle crisi aziendali (47 procedure chiuse nel I trimestre '09), esplosione del ricorso alla cassa integrazioni guadagni (+632% rispetto all'aprile '08).

Spunti per il dibattito (1)

Sfumano i confini del lavoro non standard,
coinvolgendo lavoratori di tutte le fasce d'età,
con diversi titoli di studio, sia donne sia uomini,
ecc.

Carriere frammentate

Salari sufficienti per il presente, ma non in
prospettiva

Welfare assente

Spunti per il dibattito (2)

Sul lato della domanda:

- Il mercato come principio regolatore dominante.
- La centralità dell'intraprendenza, dell'autonomia, dell'adattabilità, dell'occupabilità, della disponibilità risultano come pre-requisiti individuali. Ma quali rischi possono sorgere nello sganciare tali 'capacità' dai supporti sociali ed organizzativi che potrebbero sostenerli?
- La meritocrazia quale sistema di valutazione. Diverse ricerche oggi stanno evidenziando il rischio crescente di valutazioni non tanto fondate su cosa un soggetto fa e su come lo fa, ma piuttosto sulle caratteristiche personali di ogni singolo lavoratore.
- Il principio di condizionalità, fuori dalle organizzazioni, pare richiedere agli individui di farsi carico personalmente dei propri successi e fallimenti proprio quando l'intermittenza delle carriere lavorative richiederebbe invece a nostro avviso di essere ricomposta in un quadro di sostegni istituzionali unitari e non ulteriormente frazionati (soprattutto per coloro che hanno un deficit di risorse e che hanno poco da offrire in termini di mobilità e di adattabilità). Oltretutto, si deve valutare un rischio di erosione di risorse personali negli attuali orientamenti che tendono a condizionare gli interventi di sostegno all'assunzione di un atteggiamento attivo, nei confronti di chi, come i lavoratori non standard, deve già dimostrare, giorno dopo giorno, notevoli doti di mobilità e di adattabilità.
 - Qualità del lavoro è anche qualità del dialogo sociale.