



Istituto
di Ricerche
Economiche
e Sociali

Il lavoro atipico in provincia di Livorno

Rapporto 2004

Il lavoro atipico in provincia di Livorno

INDICE

A cura di Franco Bortolotti e Marco Batazzi (Ires Toscana)

- 1 Le esigenze di flessibilità e il quadro evolutivo caratterizzante l'attuale situazione del mercato del lavoro
 - 1.1 Il quadro evolutivo occupazionale
 - 1.2 La questione della produttività del lavoro
- 2 Un tentativo di inquadramento concettuale della "questione atipico" e le criticità connesse ad una corretta quantificazione
- 3 Il mercato del lavoro in provincia di Livorno: contestualizzazione regionale ed alcune brevi considerazioni di inquadramento
- 4 L'analisi del lavoro atipico in provincia di Livorno
 - 4.1 Lo stock provinciale di occupati atipici
 - 4.2 L'analisi dei dati censuari: le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro interinale
 - 4.3 L'analisi dei dati di flusso
 - 4.4 Le differenze di genere in base ai dati di flusso
 - 4.5 Il lavoro parasubordinato e le collaborazioni coordinate e continuative
- 5 Mercato del lavoro e lavoro atipico nelle ricerche su Livorno
 - 5.1 Nel quadro della "Toscana Costiera"
 - 5.2 I rischi di *downgrading* del sistema occupazionale
 - 5.3 L'area della Bassa Val di Cecina
 - 5.4 Lo spaccato della cooperazione
- 6 Conclusioni e tentativo di quantificazione

Marco Batazzi ha steso i cap. 1, 2, 3, 4.1, 4.3 (escluso 4.3.2.1), 4.5, Franco Bortolotti i cap. 4.2, 4.3.2.1, 4.4, 5

Il rapporto è stato realizzato con la collaborazione, per la parte statistica, di Annalisa Norcini ; per la disponibilità di dati elaborati dal sistema IDOL della provincia di Livorno si ringrazia la Dott.ssa Franca Bertone.

1 Le esigenze di flessibilità e il quadro evolutivo caratterizzante l'attuale situazione del mercato del lavoro

L'economia e il mercato del lavoro nazionale stanno attraversando una fase di transizione verso nuovi assetti organizzativi alla luce del crescente ruolo che stanno assumendo i rapporti di lavoro atipici o flessibili (riferendosi in questo caso alla flessibilità in entrata). In tal senso il bacino dei lavoratori atipici sta divenendo una realtà sempre più composita e complessa sia dal punto di vista quantitativo che da quello dei rapporti giuridici che almeno sulla carta possono essere instaurati.

Nel primo caso è assodato che in media sia in Italia e sia in Toscana ormai lo stock di occupati a termine si è consolidato intorno ad una quota del 10% dell'occupazione dipendente, mentre la quota di atipici dipendenti (compresi i *part-timers* dipendenti) sale intorno al 16%. A livello europeo (riferendosi all'Europa a 15 nazioni) i contratti aventi durata temporale definita nel 2003 hanno raggiunto un livello del 12,8%, superiore alla media italiana, ma decrescente rispetto alla quota media europea del 2000, anno in cui vi è stato un picco (13,6%).

Nel secondo caso, ovvero la maggiore articolazione del menù di contratti disponibili, il riferimento è ovviamente alla legge n. 30/2003 e al relativo decreto di attuazione (d. lgs. n. 276/2003), i quali hanno appunto determinato una ulteriore "iniezione" di flessibilità sul mercato del lavoro italiano. In particolare il decreto attuativo della legge 30 è focalizzato su due aree principali di regolamentazione del mercato del lavoro: la disciplina delle attività pubbliche e private per l'impiego, operando una sostanziale modifica nei meccanismi d'incontro fra domanda e offerta di lavoro; la definizione di nuove tipologie contrattuali, accrescendo il numero delle fattispecie negoziali di riferimento e disincentivando il lavoro parasubordinato.

I provvedimenti di riforma del mercato del lavoro in atto hanno determinato una parcellizzazione di figure giuridiche, portando ad una certa differenziazione nei diritti e nelle retribuzioni. In base all'incrocio di due variabili cardine quali la durata limitata nel tempo e il carattere occasionale della prestazione di lavoro è stata notevolmente ampliata la gamma delle possibili tipologie contrattuali tramite le quali stabilire rapporti di lavoro subordinato.

Riguardo all'incremento delle tipologie contrattuali e per rendere l'idea circa il *mare magnum* di fattispecie negoziali occorre citare la nuova classificazione dei rapporti di lavoro elaborata dall'Istat. In tal senso l'Istituto Nazionale di Statistica ha elaborato una propria classificazione dei rapporti di lavoro atipici, con il fine di potervi collocare anche le nuove tipologie introdotte dalla legge n. 30/2003, adottando i seguenti parametri guida: carattere temporale della

prestazione (permanente o temporanea); durata del lavoro (orario pieno o ridotto); maturazione dei diritti previdenziali (intera, ridotta o nulla). Dall'intersezione delle dimensioni di questi parametri sono stati identificati ben 21 rapporti di lavoro diversi dall'impiego tradizionale a tempo indeterminato e pieno, i quali, sulla base della temporaneità e dell'orario di lavoro, possono essere ulteriormente articolati in 48 modalità di lavoro diverse, 34 delle quali sono pienamente atipiche, mentre 14 sono parzialmente atipiche¹.

La pervasività delle nuove forme di lavoro è tale che il contratto di lavoro a tempo indeterminato non costituisce più la figura contrattuale dominante, avendo significativamente perso il suo peso dal punto di vista giuridico, ma mantiene solo una "rilevanza statistica", considerando che in Italia i lavoratori standard sono mediamente il 90% dello stock totale di occupati dipendenti (Istat – RTFL). In tal modo il legislatore italiano si è mosso lungo la direttrice dell'allontanamento dalle misure finalizzate alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Risulta così rafforzata la cosiddetta "flessibilità al margine" in base alla quale il grado di protezione degli *insiders* occupati a tempo indeterminato viene mantenuto inalterato, mentre per gli *outsiders* (giovani in entrata e disoccupati) il mercato del lavoro viene reso molto più "impervio" e flessibile. Ciò potrebbe riverberarsi negativamente sui fenomeni di precarizzazione strutturale del mercato del lavoro.

In particolare recenti studi realizzati dall'OECD evidenziano che situazioni caratterizzate da un elevato grado di protezione dei lavoratori con contratti permanenti e da una riduzione del grado di rigidità dei contratti temporanei, potrebbero determinare un incremento dell'incidenza dei contratti a termine soprattutto per i più giovani e per i lavoratori non qualificati².

Il sociologo Gallino (2001) ha evidenziato tre condizioni che costituiscono "oneri" per i lavoratori atipici e che consentono di delineare alcune criticità associate a queste forme di lavoro³: limitata capacità di progettare il proprio futuro professionale, esistenziale e familiare; mancanza di possibilità di accumulo di significative esperienze professionali, limitando le possibilità di carriera (escludendo i lavori che ammettono qualifiche molto elevate); destrutturazione di aspetti spaziali e relazionali volti a limitare o a impedire la costruzione della propria identità e integrazione sociale.

Una riforma del mercato del lavoro, affinché possa generare effetti reali e sia sostenibile, nella misura in cui introduce forme di lavoro maggiormente flessibili e con meno vincoli salariali verso il basso, dovrebbe essere accompagnata da un'adeguata riforma degli strumenti di *welfare*

¹ Cfr. Istat, "Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali", in Istat, *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2003*, Roma, 2004. Una tipologia contrattuale può avere un carattere implicitamente atipico in senso stretto come può essere per esempio il caso dello *staff leasing* o del lavoro a progetto, ma può avere anche un livello di atipicità parziale come è il caso del lavoro *part time* a tempo indeterminato.

² Cfr. Grubb D., Wells W., "Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries", in *OECD Economic Studies*, n. 21, Parigi, 1993; OECD, *The OECD Jobs Study, Evidence and Explanations, Part II*, Parigi 1994; OECD, *Employment Outlook*, Parigi 1999 e 2004.

³ Cfr. Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza & Figli, Bari – Roma, 2001.

così come da una riorganizzazione e rimodernizzazione degli strumenti di finanziamento per le famiglie, migliorandone le possibilità di accesso, tramite una riduzione delle soglie di sbarramento per accedere ai vari strumenti.

Inoltre al fine di giungere ad una flessibilità realmente sostenibile un aspetto di primaria importanza è rappresentato dalla necessità di creare, mantenere e sviluppare le competenze lavorative, le quali si alimentano con l'esercizio e l'esperienza. Tuttavia non si identificano necessariamente con un elevato titolo di studio, ma si sviluppano a condizione che ne venga fatto uso; a tal fine è opportuno che anche per i lavoratori flessibili si aprano, all'interno delle imprese, possibilità di apprendimento e di mobilità. In questa situazione le istituzioni sociali dovrebbero essere in grado di valutare quando un lavoratore si trova in una situazione di "rischio non controllabile", connesso al binomio povertà e precarizzazione. Le istituzioni sociali dovrebbero occuparsi di coloro che non sono in grado di esercitare "una piena responsabilità sulla propria traiettoria di vita", a causa di uno scarso patrimonio in termini di risorse patrimoniali e relazionali.

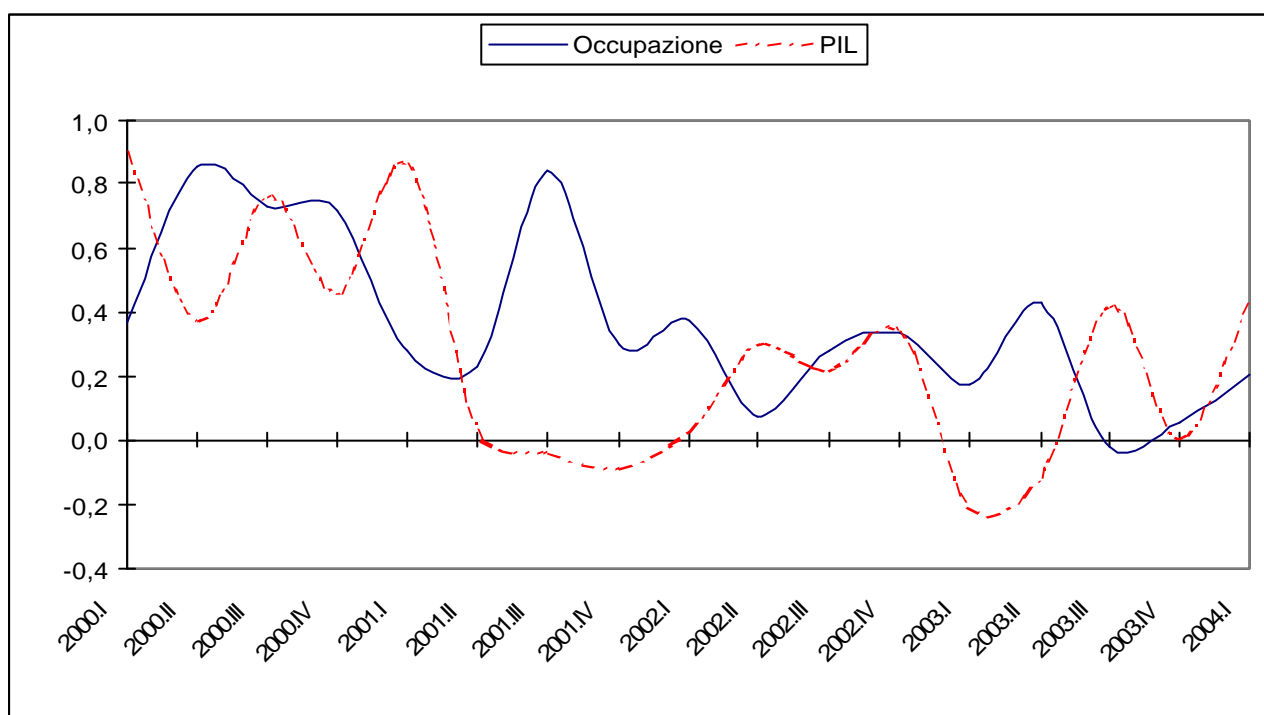
1.1 Il quadro evolutivo occupazionale

Se diamo un fugace sguardo alle tendenze di fondo che hanno caratterizzato il mercato del lavoro nazionale e quello regionale, notiamo come in Italia il ciclo occupazionale dal 1995 in poi si è caratterizzato per un incremento annuale continuo, giungendo così nel 2003 all'ottavo anno di crescita ininterrotta dell'occupazione (+1%), dopo la crisi del triennio 1992 – 1995, in cui si verificò la caduta più grave ed intensa del periodo successivo alla seconda guerra mondiale. Tra il 1995 e il 2003 complessivamente l'occupazione è cresciuta del 10,1% ad un tasso di crescita medio annuo dell'1,2%, corrispondente ad una media di circa 287 mila occupati in più ogni anno. Comunque la creazione di posti di lavoro a partire dal 2001 ha seguito negli ultimi due anni un ritmo tendenzialmente decelerato.

La contestuale osservazione dell'andamento del PIL nazionale mostra, nell'arco temporale 1995 – 2003, una crescita media dell'1,5% l'anno, leggermente al di sopra del tasso medio di crescita dell'occupazione per lo stesso periodo. A fronte di una decelerazione nell'ultimo triennio del tasso di crescita medio annuo dell'occupazione, si è verificato comunque un ampio sorpasso di quello del PIL, che ultimamente è risultato piuttosto stagnante, con un aumento in termini reali nell'ultimo anno (2003) dello 0,3%. La misurazione della reattività delle variazioni dell'occupazione rispetto alle variazioni del PIL, espressa in termini di coefficienti di elasticità, mostra come quest'ultima sia aumentata notevolmente nel corso del periodo 1995 – 2003, con un

livello medio pari a 0,8. Ciò significa che mediamente lo stock di occupati è aumentato di 0,8 punti percentuali in conseguenza di un aumento di un punto percentuale del PIL. Si tratta di un dato di un certo peso se consideriamo che l'Istat, riferendosi al precedente periodo di espansione dell'occupazione, compreso tra il 1985 e il 1991, ha calcolato un minor rapporto di elasticità tra occupazione e PIL (corrispondente allo 0,4%)⁴. Ciò implica un aumento del “contenuto occupazionale della crescita”.

Grafico 1 – Tassi di variazione del PIL reale (a prezzi 1995) e dell'occupazione in Italia; dati trimestrali destagionalizzati



Fonte: Istat RTFL e contabilità nazionale

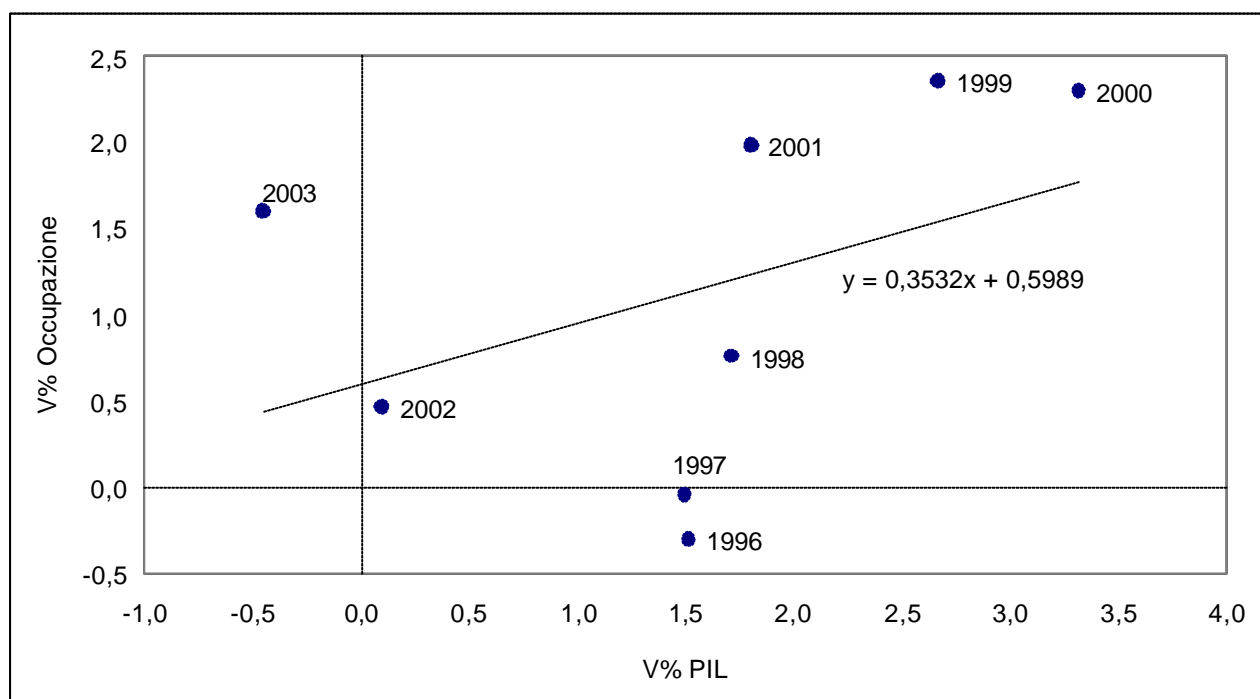
In Toscana nel 2003 la creazione di posti di lavoro è stata pari a 23 mila unità, con un ritmo di crescita superiore a quello nazionale (+1,6%); lo stock complessivo di occupati si è attestato intorno ad un valore di poco inferiore ad 1,5 milioni di unità. Riferendoci ad un periodo di osservazione più ampio (orizzonte temporale 1995 – 2003), la crescita occupazionale complessiva è stata del 9,4%. Dopo un andamento incerto nel 1995 e nel 1996, a partire dal 1997 e nonostante la congiuntura negli ultimi anni sia stata piuttosto difficile, è iniziato il ciclo espansivo dell'occupazione regionale, aumentando in modo graduale, con un tasso di crescita medio annuo dell'1,1%. Tale crescita continua ha portato ad un tasso di

⁴ Cfr. Altieri G., Oteri C., *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato?*, Ires – CGIL, Roma, aprile, 2003; CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*, Roma luglio 2003; Istat, “Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali”, in Istat, *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2003*, Roma, 2004.

disoccupazione in continuo decremento, anche se rimane quasi stazionario rispetto al 2002, ma che arriva a quota 4,7% nel 2003.

La crescita dell'occupazione è risultata essere superiore a quella del PIL reale negli ultimi tre anni, con un ampliamento del divario nel 2003 ed un livello del coefficiente di elasticità, calcolato per il periodo 1995 – 2003, pari a 0,7 (quasi coincidente con quello rilevato in sede nazionale). In particolare il 2003 ha segnato per l'economia toscana il secondo anno consecutivo di stagnazione del PIL, con un andamento dell'indicatore espresso in termini reali al di sotto del livello nazionale, essendo diminuito dello 0,4%. Tale situazione è sostanzialmente dipendente dal decremento della domanda esterna e dal peggioramento dei relativi saldi commerciali; inoltre la componente della domanda interna rappresentata dalla spesa per consumi delle famiglie fa registrare un lieve incremento (+1%), mentre diminuiscono leggermente gli investimenti fissi lordi (-0,5%)⁵.

Grafico 2 – *Variazioni annuali del PIL reale (a prezzi 1995) e dell'occupazione in Toscana*



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat e IRPET

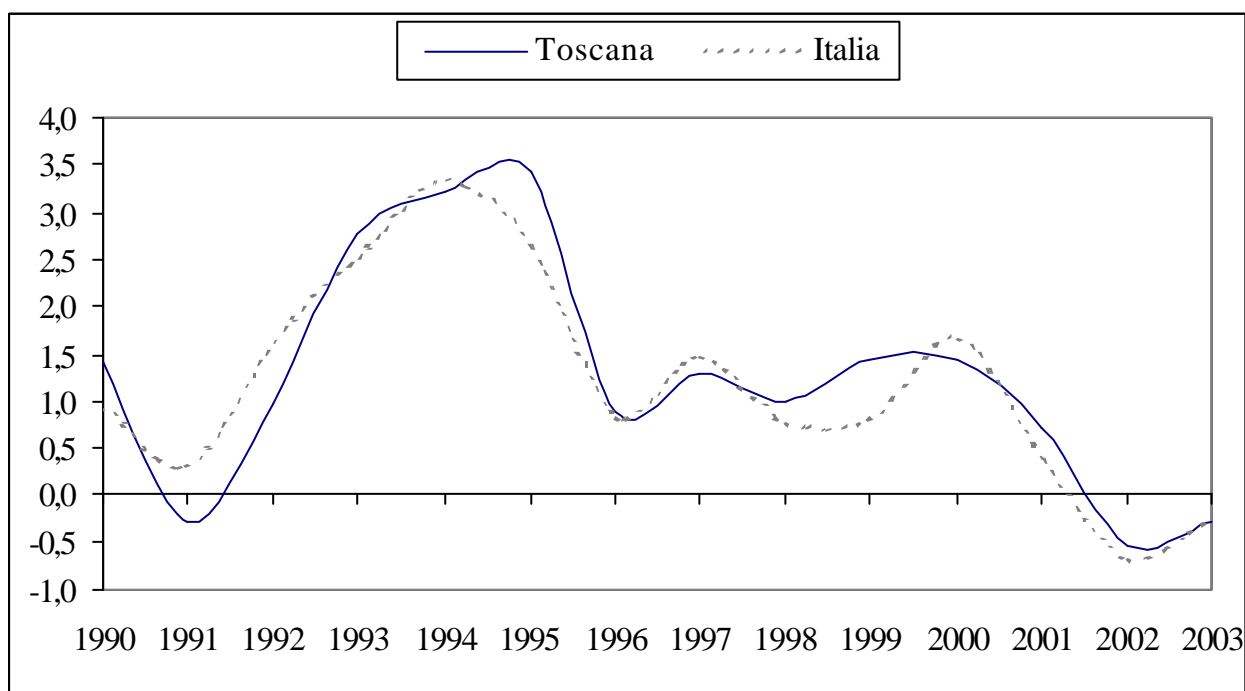
⁵ Cfr. IRPET, *La situazione economica della Toscana. Consuntivo anno 2003. Previsioni 2004 – 2005*, Firenze, giugno 2004.

1.2 La questione della produttività del lavoro

Il calo della produttività del lavoro che ha riguardato in particolar modo l'Italia, rispetto agli altri paesi europei, rappresenta una delle questioni più dibattute in quest'ultimo periodo, caratterizzata da evidenti criticità e fattori di complessità, ed ha riguardato anche la nostra regione. Questa delicata materia ci interessa soprattutto perché è proprio in questi ultimi tempi che, parallelamente, si è avuta una ulteriore crescita di posti di lavoro atipici. Non si può superficialmente correlare la diminuzione della crescita della produttività del lavoro con l'aumento dell'occupazione flessibile, evidenziando come nella maggior parte dei casi tali posti di lavoro aggiuntivi siano associati a mansioni a basso valore aggiunto. L'occupazione flessibile rappresenta certo una delle cause principali, ma deve essere considerata insieme ad altri fattori che hanno sicuramente concorso a tale decelerazione

Nei paesi europei rientranti nell'area dell'Euro è stata osservata una certa decelerazione della crescita della produttività del lavoro. Nel triennio 2001 – 2003 la produttività del lavoro è mediamente aumentata di uno 0,3% l'anno nell'ambito dell'area Euro, caratterizzandosi tuttavia per dinamiche differenziate nei principali sistemi economici dell'area. Nel 2003 produttività del lavoro in Italia ha avuto, come nel 2002, un andamento negativo (-0,4%).

Grafico 3 – *Andamento della produttività del lavoro in Toscana e in Italia (a prezzi 1995); variazioni %*



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat e IRPET

Riguardo alla tendenza alla diminuzione, rilevata per la produttività del lavoro in questi ultimi anni, i principali fattori risultano sostanzialmente legati a:

- effetto piuttosto modesto della produzione e dell'utilizzo di capitale legato alle tecnologie ICT (*Information and Communication Technologies*). Negli Stati Uniti questi settori, in particolare tra il 1995 e il 2000, hanno apportato un rilevante contributo alla crescita della produttività del lavoro e di quella aggregata, ma nelle principali economie europee non si è verificato un analogo apporto⁶.
- La “fermata” dell'accumulazione di capitale a livello nazionale, rispecchiando in tal modo una minor crescita dell'intensità del capitale⁷. A tal proposito gli investimenti fissi lordi tra il 1990 e il 2003 rappresentano una quota pari a circa il 20% del PIL italiano; inoltre nell'ultimo triennio si rileva un tasso di crescita in costante flessione fino a divenire negativo nel 2003 (-2,1%). Per la Toscana, nel periodo 1990 – 2002 la quota degli investimenti fissi lordi sul PIL è gradualmente passata dal 15,3% al 19,1%, ritornando alla quota del 1980⁸.
- L'aumento dei rapporti di lavoro flessibili è associato all'inserimento di lavoratori in posti di lavoro a bassa produttività e principalmente riguarda le qualifiche basse e quelle medie, generando, insieme agli altri fattori qui considerati e ad un *turn over* occupazionale più sostenuto, effetti di ritorno non positivi sul tasso di crescita della produttività⁹.
- Il ruolo dei macrosettori di attività, in quanto la dinamica decrescente della produttività del lavoro risulta collegata a: effetti di composizione settoriali, dipendenti dalla crescita occupazionale di comparti che in media si caratterizzano per essere a bassa produttività (come le costruzioni e un'ampia quota delle attività terziarie); una decelerazione della produttività del comparto industriale dovuta alla ristrutturazione e alla riorganizzazione di alcuni settori presenti al suo interno (alimentari, chimica e produzione di mezzi di trasporto)¹⁰.

Si tratta ovviamente solo di una schematizzazione dei principali fattori che hanno influito sul decremento della produttività del lavoro; valutare le cause in maniera più approfondita, oltre che esulare dalle nostre finalità, rappresenta comunque un compito piuttosto arduo ed articolato, in

⁶ Cfr. Colecchia A., Shreyer P., *ICT investment and economic growth in the 1990s: is the United States a unique case? A comparative study of nine OECD countries*, OECD, STI – WP, n. 7, 2001; Daveri F., *Information technology and productivity growth across countries and sectors*, IGIER – Università Bocconi, WP n. 227, gennaio, 2003; Daveri F., Tabellini G., “Europa: non bastano i cellulari a far crescere la produttività”, in *Lavoce*, febbraio, 2003; OECD, *ICT and economic growth. Evidence from OECD countries, industries and firms*, Parigi, 2003.

⁷ Cfr. CNEL, *op. cit.*, 2003; Banca Centrale Europea, *op. cit.*, 2004.

⁸ Cfr. IRPET, *op. cit.*, 2004.

⁹ Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, IRES – CGIL, Ediesse, Roma, 2001; Blanchard O., Landier A., *op. cit.*, 2002; IRS, *Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscane. Regione Toscana rapporto 2002*, Edizioni plus, Pisa, 2003; Censis, Iref, *Ci penserò domani. Comportamenti, opinioni e attese per il futuro dei co.co.co.*, Roma, maggio 2003; CNEL, *op. cit.*, 2003.

¹⁰ Cfr. Istat, *op. cit.*, 2004.

quanto la tendenza alla diminuzione emerge proprio in questi ultimi anni, all'interno di un lasso temporale piuttosto breve.

2 Un tentativo di inquadramento concettuale della “questione atipico” e le criticità connesse ad una corretta quantificazione

Nei vari rapporti realizzati da Ires Toscana per il Servizio Lavoro della Regione Toscana il concetto di lavoro atipico, è stato sostanzialmente inteso come¹¹:

- “un insieme delle forme contrattuali che si allontanano dal lavoro tipico”; ove quest’ultimo è rappresentato dal lavoro dipendente a tempo indeterminato e *full time*;
- un insieme “eterogeneo”, dal momento che raggruppa modalità contrattuali differenti, applicabili ad ambiti e a situazioni lavorative differenti, che si differenziano per grado di autonomia e contenuto formativo;
- un insieme “insoddisfacente”, essendo definito “in negativo” come superamento e differenza rispetto ad un altro (ovvero il lavoro tipico).

Questa è la definizione che verrà presa come riferimento anche per questo studio di livello provinciale; tuttavia occorre effettuare due puntualizzazioni. In primo luogo un sinonimo molto utilizzato di lavoro atipico è costituito da quell’accezione della flessibilità numerica che prende il nome di flessibilità in entrata, la quale riguarda la possibilità che hanno le imprese di variare il numero di occupati, secondo la variabilità della domanda espressa dal mercato tramite l’acquisizione di nuovo personale ricorrendo a contratti di lavoro aventi durata temporale definita. Si tratta pur sempre di una definizione che non va a ricomprendere il lavoro a tempo parziale, qualora si intersechi con il tempo indeterminato, rientrando tale modalità di lavoro in quella che viene chiamata flessibilità temporale.

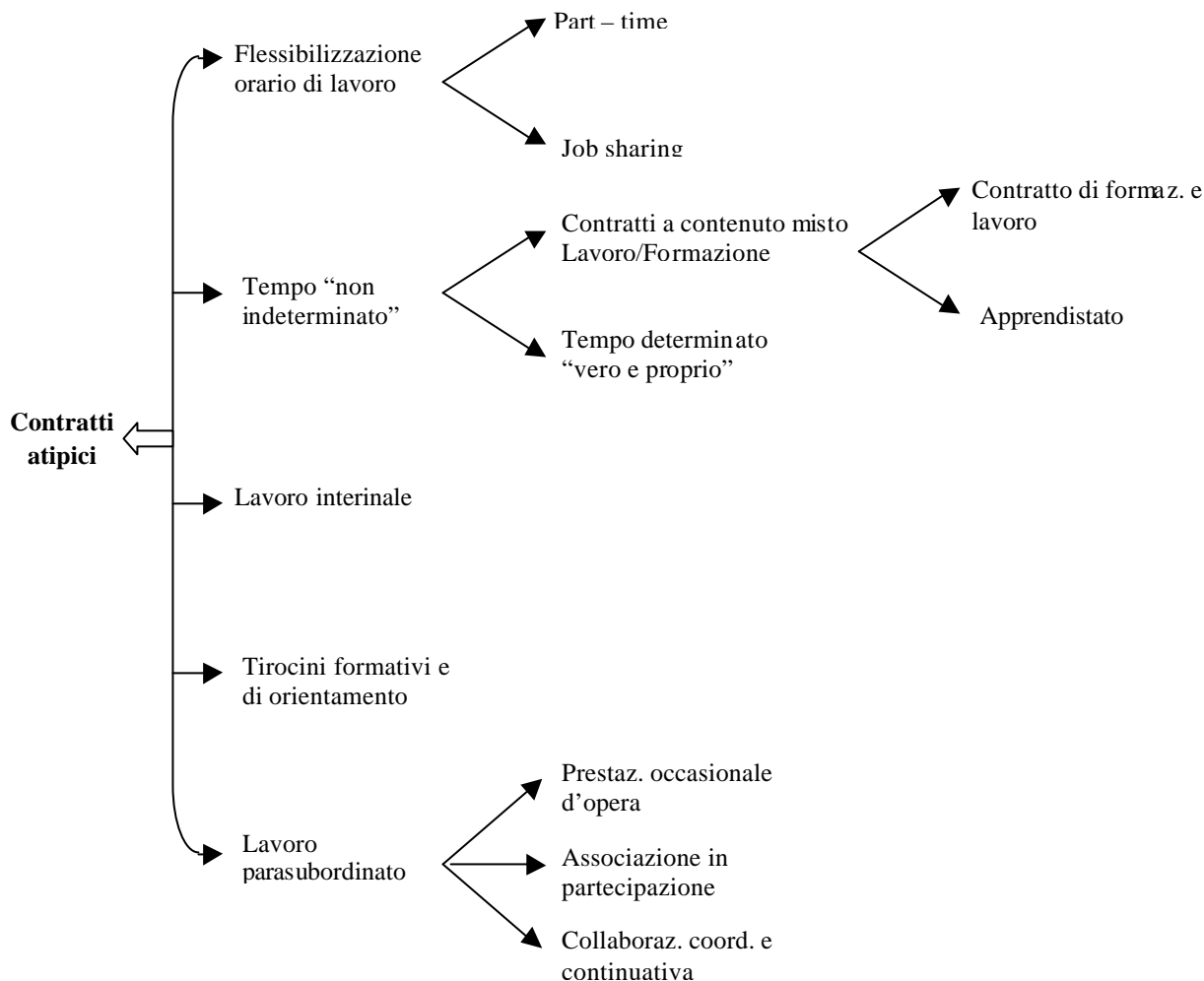
In secondo luogo il lavoro atipico costituisce un macrosegmento del mercato del lavoro, che risulta alquanto composito ed in continua evoluzione; con l’entrata in vigore della legge di riforma del mercato del lavoro italiano e la sua piena operatività, diverrà sempre più complesso e articolato. Quindi se da un lato la letteratura economica e sociologica attuale ha fornito definizioni articolate, ma più o meno simili, di lavoro atipico o “flessibile”, dall’altro si tratta sempre di astrazioni concettuali che mal rappresentano la realtà la quale risulta sfuggente, articolata e in continuo cambiamento.

Nel presente lavoro illustreremo i dati relativi ai contratti di lavoro atipici, attenendoci ad una classificazione del lavoro atipico presentata da Ires Toscana nel corso dei vari rapporti elaborati per il Servizio Lavoro della Regione Toscana. Come possiamo vedere dalla figura 1, nello schema proposto vi rientrano anche: il lavoro a tempo “non indeterminato”, il quale raggruppa i CFL,

¹¹ Cfr. Bortolotti F., Bonaiuti C. (a cura di), *I lavori atipici. Regione Toscana, rapporto 2001*, Edizioni Giunti, Firenze, 2002; Bortolotti F., Bonaiuti C. (a cura di), *I lavori atipici. Regione Toscana, rapporto 2002*, Edizioni Plus, Pisa, 2003.

l'apprendistato e il lavoro a tempo determinato vero e proprio; i tirocini che, sebbene non costituiscano rapporto di lavoro, possono esservi fatti rientrare dal momento che a seguito della legge n. 196/1997 hanno ricevuto un maggior impulso e sono stati inseriti in un quadro di politiche del lavoro maggiormente organico¹².

Figura 1 – Schema di riferimento per l'analisi del lavoro atipico



Fonte: Bortolotti F., Bonaiuti (2003)

Lo schema qui presentato, rispetto all'evoluzione normativa attualmente in corso rappresenta sicuramente un'interpretazione anacronistica, tuttavia è ancora impiegabile per le nostre finalità in quanto nella nostra analisi l'orizzonte temporale giunge fino al dicembre 2003. Si tratta di un periodo di transizione in cui sul mercato del lavoro sono sostanzialmente presenti le figure contrattuali antecedenti l'applicazione della legge n. 30/2003.

¹² Cfr. Bortolotti F. Bonaiuti C. (a cura di), *I lavori atipici. Regione Toscana rapporto 2001*, Firenze 2002; Batazzi M., "L'anatomia del lavoro atipico dipendente in Toscana", in Bortolotti F., Bonaiuti C. (a cura di), *I lavori atipici. Regione Toscana rapporto 2002*, Firenze 2003.

Come abbiamo precisato nel paragrafo iniziale, l'Istat ha elaborato una propria classificazione dei rapporti di lavoro atipici, collocandovi anche le nuove tipologie introdotte dalla legge n. 30/2003, individuando 21 rapporti di lavoro diversi dall'impiego tradizionale a tempo indeterminato e pieno. Proprio l'Istat rappresenterà la fonte principale dei dati da noi utilizzati, con le medie annuali sulle forze di lavoro basate sulla rilevazione trimestrale (RTFL). I dati provinciali Istat comunque devono essere valutati con una certa cautela a causa di una minore significatività del campione.

Tuttavia il 2003 segna l'ultimo anno in cui i dati sono stati raccolti con questa metodologia da parte dell'Istituto Nazionale di Statistica, dal momento che cambierà il metodo di classificazione delle forze di lavoro, a causa di un adeguamento ad una normativa comunitaria¹³; in tal modo l'Istituto passerà dalla rilevazione trimestrale delle forze di lavoro alla rilevazione continua delle forze di lavoro (RCFL), il cui principale obiettivo sarà quello di produrre stime ufficiali degli occupati e di coloro che sono in cerca di occupazione, tenendo nella giusta considerazione anche l'evoluzione delle nuove forme di lavoro¹⁴.

In tal modo l'Istat cerca di costruire un quadro del mercato del lavoro italiano che sia maggiormente aderente alla realtà e che permetta di seguire più da vicino le sue evoluzioni, migliorando il livello di informazione generale, finalizzandolo ad una maggiore comprensione delle condizioni di domanda e offerta e delle dinamiche di fondo. Sia i dati sulle collaborazioni che quelli sul lavoro interinale consentiranno di integrare le informazioni delle fonti amministrative (INPS e INAIL), le quali risentono di notevoli ritardi nell'aggiornamento dei propri archivi; si pensi per esempio alla ormai nota discrasia tra i dati sugli iscritti al fondo INPS e quelli riguardanti i contribuenti, essendo i primi aggiornati ma tendenti a sovrastimare il fenomeno, in quanto relativi solo ai soggetti che hanno presentato domanda di iscrizione al fondo INPS.

All'interno della nostra analisi dei dati occorre comunque circoscrivere il campo d'indagine partendo dal lavoro a termine; in tale ambito occorre distinguere tra rapporti di subordinazione a tempo determinato e rapporti a fini formativi. Se consideriamo i vecchi contratti di formazione e lavoro (sostituiti da quelli di inserimento) e l'apprendistato, tali modalità di lavoro dovrebbero rappresentare una soluzione per inserire nuove forze di lavoro giovani nell'impresa, al fine di stabilizzarle nell'ambito della struttura aziendale, ma non dovrebbero fornire flessibilità all'impresa, in quanto legate alla prosecuzione del rapporto. Così come vi sono strumenti impiegati a fini formativi, che non costituiscono rapporto di lavoro (*stage*, tirocini e borse lavoro), anche se nella realtà dei fatti possono comportare, come è normale per imparare un mestiere, una parziale attività lavorativa.

¹³ L'Istat si allinea in tal modo a quanto stabilito dal Regolamento n. 577/1998 del Consiglio dell'Unione Europea.

¹⁴ Cfr. Istat, *La nuova rilevazione sulle forze di lavoro. Contenuti, metodologie, organizzazione*, Roma, giugno, 2004.

Inoltre nell'ambito del tempo determinato troviamo i rapporti di lavoro legati al carattere stagionale di alcune attività, come agricoltura, turismo, trasformazione di prodotti agricoli e alimentari (si pensi per esempio alla produzione di panettoni); in tali situazioni le assunzioni a termine si concentrano in precisi periodi dell'anno e non dovrebbero rispondere ne ad esigenze di "flessibilità" e neanche di selezione per nuovi lavoratori. Quindi, in teoria, restringendo al limite il campo di analisi, dovrebbero essere considerati come rapporti di lavoro flessibili puri il tempo determinato, senza finalità formative e stagionali, e il lavoro interinale¹⁵.

Nel corso dell'esposizione ci riferiremo ad un concetto più ampio di tempo determinato, come nello schema riportato, spaziando dai dati di fonte Istat, per un inquadramento dell'andamento degli stock occupazionali, ai dati di fonte INPS, sui parasubordinati, fino ai dati di flusso; questi ultimi (di fonte Regione Toscana e Servizi Provinciali per l'Impiego) oltre a consentire una disaggregazione delle assunzioni a termine, permettono anche un'analisi maggiormente approfondita dell'evoluzione, in termini provinciali, dei rapporti a termine.

¹⁵ Cfr. Reyneri E., "Flessibilità: molti significati, alcune contraddizioni", in *Sociologia del lavoro* n. 90, II° fascicolo 2003.

3 Il mercato del lavoro in provincia di Livorno: contestualizzazione regionale ed alcune brevi considerazioni di inquadramento

In un'ottica di medio periodo, riferendosi all'arco temporale 1996 – 2003, il tasso di crescita medio annuo dell'occupazione in provincia di Livorno è stato dello 0,7%; il valore è inferiore di 0,4 punti percentuali rispetto al dato medio regionale (+1,1%). Le altre province che si sono caratterizzate per andamenti al di sotto del livello medio regionale sono Lucca (-0,6%), Massa Carrara (1%) e Arezzo (1%).

Per la provincia livornese questo andamento medio è la risultante di tassi di crescita annuali contrastanti che si sono susseguiti nel corso del periodo di riferimento, con una punta minima molto pesante nel 1997 (-7%) e un livello massimo raggiunto nel 2000 (+8,3%). Come possiamo vedere anche dal grafico sottostante, per Livorno l'occupazione si è caratterizzata per un alto livello di variabilità ed erraticità rispetto all'andamento medio regionale. In particolare nel periodo 1996 – 1998 l'occupazione è diminuita per due anni consecutivi per poi riprendere a crescere nel periodo 1999 – 2001, per poi riprendere a diminuire nel 2002 – 2003.

Nel 2001 si è avuta una flessione della crescita occupazionale (+0,7%) dopo il picco registrato nei due anni precedenti. L'anno successivo gli occupati sono diminuiti del 3,7% e anche nel 2003 l'occupazione ha continuato a decrescere, ma ad un tasso ridotto rispetto all'anno precedente e pari ad un -0,6%. Si tratta di una *performance* meno dinamica rispetto alle province della Toscana interna ed al livello di crescita annua regionale (+1,6%), ma è sicuramente migliore di quella di altre province costiere come Grosseto (-4,8%), Lucca (-7,3%) e Massa Carrara (-1,4%).

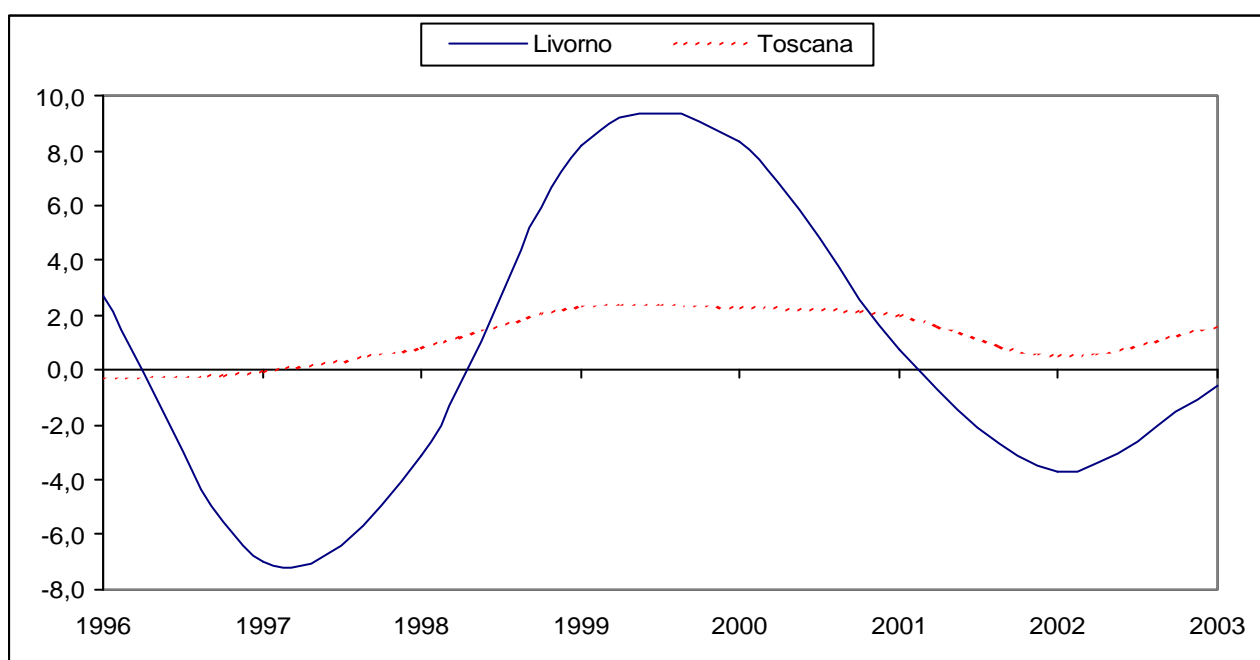
Al 2003 il tasso di disoccupazione è arrivato a quota 6,4% leggermente aumentato rispetto all'anno precedente (0,3 punti) e superiore a quello regionale (4,7%); quello che tuttavia interessa rilevare è la diminuzione di 5,7 punti percentuali rispetto al 1996, anno in cui aveva raggiunto un livello del 12,1% e che probabilmente l'indicatore si sta stabilizzando intorno al valore del 6% dopo i significativi ribassi rispetto agli anni precedenti. Il tasso di occupazione riferito agli occupati tra i 15 e i 64 è a quota 55,5%, rimanendo pressoché stabile intorno al livello raggiunto nel 2001 (55,9%).

Comunque tra il 1996 e il 2003 sono stati complessivamente creati circa 2.400 posti di lavoro e l'andamento altalenante che emerge è strettamente connesso a divari settoriali piuttosto evidenti: il comparto industriale ha perso addetti fino al 1999, riprendendo a espandersi a partire dal 2000 (+11%), subendo tuttavia un ulteriore decremento nell'ultimo anno (-6,1%); nel terziario gli addetti sono diminuiti fino al 1998, riprendendo a crescere nel 1999-2000, per poi diminuire 2001-

2002, con una timida ripresa nel 2003 (+0,5%). In generale l'andamento occupazionale complessivo ha risentito soprattutto dell'influenza del comparto industriale, mentre l'evoluzione dell'occupazione terziaria ha cercato di controbilanciare la flessione industriale.

La logica compensativa tra terziario e industria ha agito fino alla fine degli anni '90. All'inizio del 2000 l'occupazione industriale ha ripreso a crescere per poi tornare a diminuire di nuovo nel 2002 e nel 2003, tanto che nell'ultimo anno la diminuzione degli occupati complessivi dello 0,6% è interamente imputabile al contributo fortemente negativo apportato proprio dal comparto industriale.

Grafico 4 – *Il trend occupazionale di medio periodo in Toscana e in provincia di Livorno; tassi di variazione annuali*



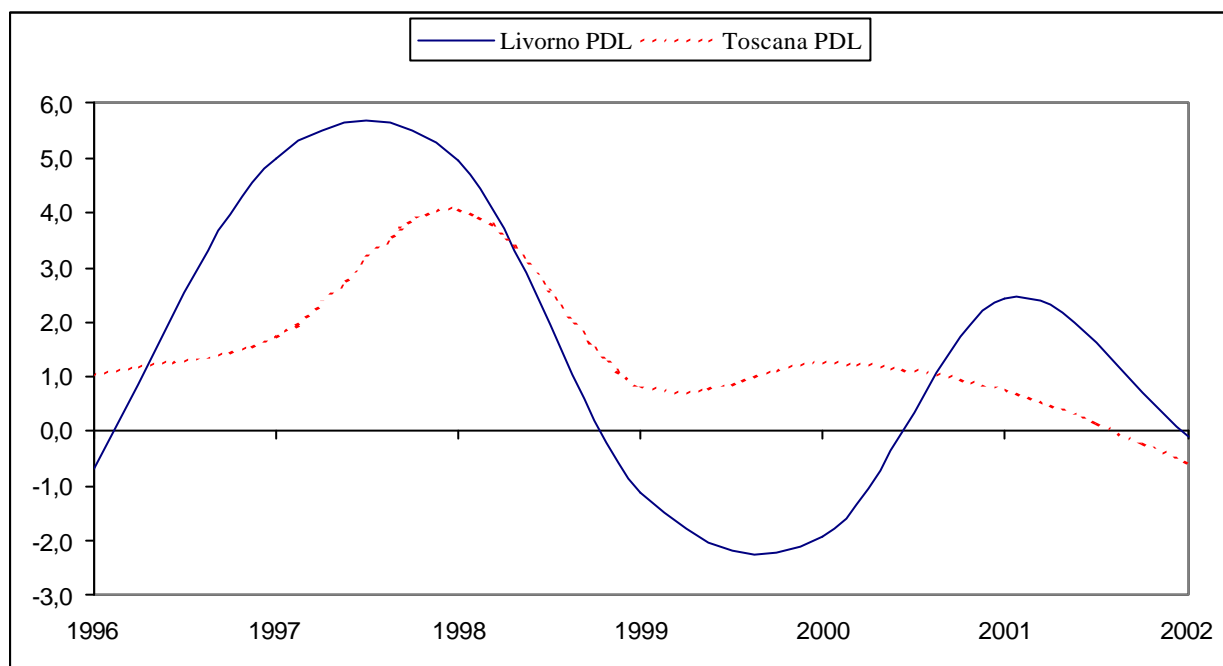
Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

La produttività del lavoro è risultata in diminuzione anche per la provincia di Livorno nel corso del 2002 (ultimo anno disponibile), ma ad un ritmo minore (-0,1%) rispetto alla Toscana (-0,6%). In realtà più che di flebile diminuzione potremmo parlare di stagnazione della produttività del lavoro nel 2002, mentre per un'altra provincia costiera quale Lucca si è rilevato un maggior decremento (-1,6%); per le altre province costiere è stato rilevato un tasso di crescita superiore a quello medio regionale e positivo.

Tra 1996 e il 2002 l'andamento provinciale della produttività del lavoro è risultato decrescente passando da un tasso medio del +3,1% nel 1996 – 1998, ad una media del +0,6% nel 1998 – 2000, fino ad un +0,1% nel 2000 – 2002. Tale situazione non ha proprio ricalcato l'andamento dell'indicatore a livello regionale; anche in quest'ultimo caso infatti è stato

decescente, ma la provincia di Livorno si è caratterizzata o per tassi di crescita maggiormente accentuati come nel 1997 (Toscana +1,7% e Livorno +5%) e nel 2001 (Toscana +0,8% e Livorno +2,4%) o per tassi di crescita opposti a quelli regionali, come nel 1999 (Toscana +0,8% e Livorno -1,1%) e nel 2000 (Toscana +1,2% e Livorno -1,9%).

Grafico 5 – *Andamento della produttività del lavoro in Toscana e in provincia di Livorno (a prezzi 1995); tassi di variazione annuali*



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat contabilità regionale e provinciale

4 L'analisi del lavoro atipico in provincia di Livorno

Iniziando con un breve schizzo della situazione regionale, possiamo dire che tra il 1995 e il 2003 il contributo alla crescita occupazionale complessiva (+9,4%) proveniente dagli occupati a termine è stato del 3%, mentre i lavoratori a tempo indeterminato hanno fornito un contributo del 4,8%. Tuttavia dobbiamo considerare che anche il lavoro autonomo ha avuto il suo peso con un contributo pari all'1,6%, superiore a quello nazionale (+0,9%).

In Toscana l'occupazione a termine non sempre si è evoluta in linea con quella nazionale, caratterizzandosi talvolta anche per un andamento maggiormente accentuato. Contributi positivi alla crescita occupazionale superiori a quelli del lavoro standard, da parte del lavoro a termine si sono avuti nel 1996, nel 1998 e nel 2000. Nel 2001 si è avuta una diminuzione del lavoro a tempo determinato maggiore che a livello nazionale (-4,3% rispetto a -1%), proseguita ad un ritmo minore anche nel 2002 (-0,8%), fino a che nel 2003 i lavori a termine hanno ripreso a crescere ad un tasso del 9% circa.

Tabella 1 – Contributi alla variazione % dell'occupazione totale da parte delle diverse tipologie di lavoro in Italia e in Toscana

	ITALIA				
	1995-98	1998-00	2000-02	2002-03	1995-03
Variatione occupazione totale	2,0	3,2	3,6	1,0	10,1
	Contributi alla variazione				
Autonomi	0,3	0,3	0,1	0,1	0,9
Dipendenti totali	1,7	2,9	3,4	0,9	9,2
-Dipendenti a tempo det.	1,0	1,4	0,2	0,1	2,7
-Dipendenti a tempo indet.	0,7	1,5	3,2	0,8	6,5
<i>Full-time</i>	0,9	1,8	3,1	1,0	7,0
<i>Part-time</i>	1,2	1,4	0,4	0,0	3,1
	TOSCANA				
	1995-98	1998-00	2000-02	2002-03	1995-03
Variatione occupazione totale	0,5	4,6	2,5	1,6	9,4
	Contributi alla variazione				
Autonomi	-1,0	1,4	0,6	0,5	1,6
Dipendenti totali	1,5	3,2	1,9	1,1	7,8
-Dipendenti a tempo det.	1,1	1,6	-0,3	0,5	3,0
-Dipendenti a tempo indet.	0,3	1,6	2,2	0,5	4,8
<i>Full time</i>	-0,1	2,2	2,4	1,9	6,6
<i>Part-time</i>	0,6	2,4	0,1	-0,3	2,8

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat, indagini sulle forze di lavoro

Tabella 2 – Quota dei lavoratori atipici in Toscana e andamento dei tassi di crescita del lavoro a termine in Italia e in Toscana; valori %

Anni	Quota % "atipici" Toscana	Quota % tempo determinato Toscana	Tasso di crescita tempo determinato Toscana	Tasso di crescita tempo determinato Italia
1996	-	6,6	13,2	0,2
1997	12,3	6,7	1,9	8,0
1998	13,4	7,4	10,8	10,8
1999	14,9	7,8	8,7	12,9
2000	16,8	9,4	22,7	8,5
2001	16,3	8,8	-4,3	-1,0
2002	16,6	8,7	-0,8	3,3
2003	16,8	9,3	8,9	1,2

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat, indagine sulle forze di lavoro

L'incidenza media dello stock di occupati a termine è ormai stabile intorno ad una quota pari al 9,3% dei lavoratori dipendenti per il 2003; se stimiamo l'aggregato "atipico" al cui interno vi figurano oltre ai lavoratori a termine (sia *full time* che *part time*) anche i lavoratori *part time* a tempo indeterminato, arriviamo ad individuare un totale di circa 170mila lavoratori atipici dipendenti con un'incidenza di circa il 17% sull'occupazione dipendente e dell'11,6% sull'occupazione totale.

4.1 Lo stock provinciale di occupati atipici

Nel presentare i dati di stock a livello provinciale possiamo far riferimento ai contratti a termine, al lavoro *part - time* e all'aggregato lavoro "atipico". Negli ultimi due anni il lavoro a termine in provincia di Livorno ha mostrato tassi di variazione differenti rispetto a quanto rilevato in sede regionale; nel 2002 in Toscana il lavoro a termine è rimasto sostanzialmente stabile (+0,01%), mentre a Livorno è diminuito del 27,9%, perdendo circa 2.700 unità insieme ad una contestuale diminuzione, ma di minore entità anche del lavoro a tempo indeterminato (-2,9%). Ciò significa che a fronte di una diminuzione dell'occupazione complessiva del 3,7% il maggior contributo negativo è stato apportato dall'occupazione a termine (-2,1) rispetto al lavoro stabile (-1,9%), mentre il lavoro autonomo ha fornito un contributo positivo (+0,3%).

Nell'ultimo anno in provincia di Livorno il lavoro a termine è cresciuto ad un tasso quasi doppio di quanto è avvenuto in Toscana¹⁶; in particolare a livello regionale l'incremento è stato del 9% circa, mentre per Livorno è stato pari ad un +17,5%, arrivando così a quota 8.183 (+1.217 unità in termini assoluti). Dall'altro lato l'aumento dei contratti a tempo indeterminato è stato molto lieve (+0,5%) con 377 posti di lavoro standard creati per uno stock complessivo di poco superiore alle

¹⁶ Va comunque ricordato che una maggiore instabilità dei dati provinciali rispetto a quelli regionali e nazionali può essere in parte dovuta anche a fattori puramente statistici.

80mila unità; il lavoro autonomo è risultato essere in diminuzione (-6,4%). Al 2003 il lavoro dipendente a tempo determinato risulta incidere per circa il 9% sull'occupazione dipendente totale, di poco inferiore all'incidenza media rilevata a livello regionale (9,3%).

Tabella 3 – Ripartizione per modalità di lavoro in Toscana e in provincia di Livorno

	Toscana							
	Valori assoluti			Quote %			Variazioni	
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2002	2003
Dipendenti a tempo det.	87.253	87.259	95.004	8,7	8,7	9,3	0,0	8,9
Dipendenti a tempo indet.	914.732	919.893	927.873	91,3	91,3	90,7	0,6	0,9
<i>Occupazione dipendente</i>	<i>1.001.985</i>	<i>1.007.152</i>	<i>1.022.877</i>	<i>69,0</i>	<i>69,0</i>	<i>69,0</i>	<i>0,5</i>	<i>1,6</i>
Full time dipendente	901.743	903.692	921.234	90,0	89,7	90,1	0,2	1,9
Part time dipendente	100.241	103.460	101.645	10,0	10,3	9,9	3,2	-1,8
Autonomi	450.683	452.739	460.338	31,0	31,0	31,0	0,5	1,7
Occupazione totale	1.452.667	1.459.891	1.483.217	100,0	100,0	100,0	0,5	1,6
	Livorno							
	Valori assoluti			Quote %			Variazioni	
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2002	2003
Dipendenti a tempo det.	9.667	6.966	8.183	10,1	7,7	8,9	-27,9	17,5
Dipendenti a tempo indet.	86.190	83.683	84.060	89,9	92,3	91,1	-2,9	0,5
<i>Occupazione dipendente</i>	<i>95.857</i>	<i>90.649</i>	<i>92.243</i>	<i>72,9</i>	<i>71,5</i>	<i>73,2</i>	<i>-5,4</i>	<i>1,8</i>
Full time dipendente	85.240	80.849	84.012	88,9	89,2	91,1	-5,2	3,9
Part time dipendente	10.617	9.799	8.231	11,1	10,8	8,9	-7,7	-16,0
Autonomi	35.717	36.063	33.765	27,1	28,4	26,8	1,0	-6,4
Occupazione totale	131.574	126.711	126.008	100,0	100,0	100,0	-3,7	-0,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat, indagine sulle forze di lavoro

Tabella 4 – contributi alla crescita occupazionale per tipologia di lavoro nel 2003

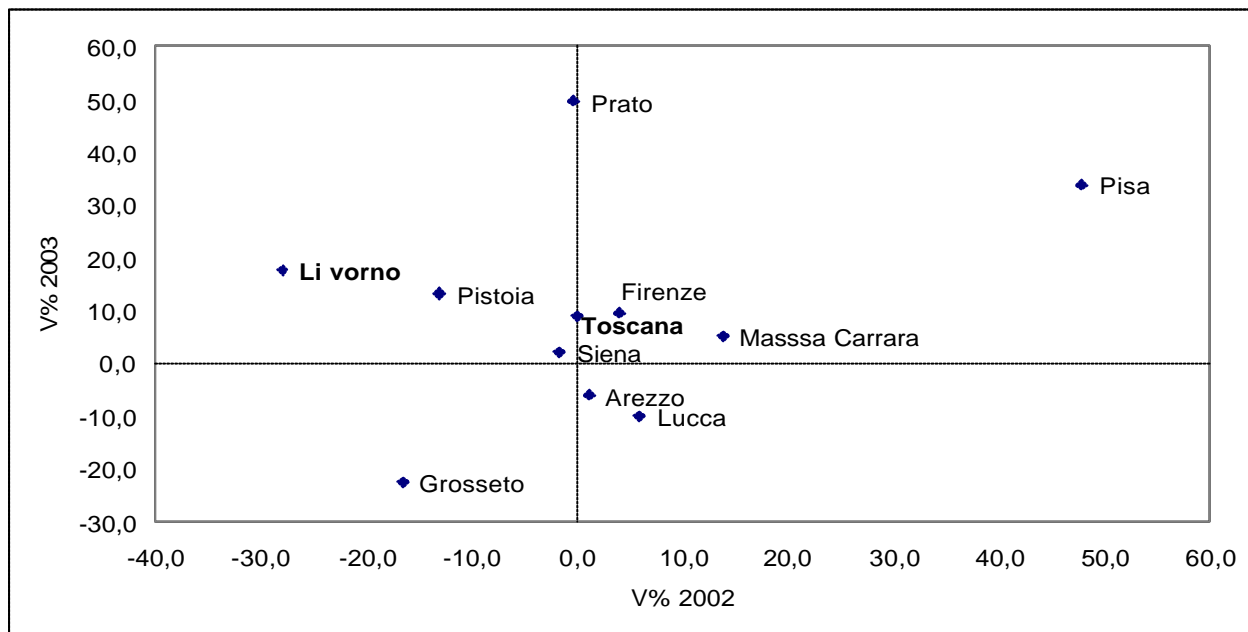
	Tempo determinato	Tempo indet.	Autonomi	V% occupazione totale	Contributi alla crescita regionale
Arezzo	-0,3	3,6	-2,2	1,0	0,1
Firenze	0,5	2,4	1,9	4,7	1,2
Grosseto	-1,9	-0,3	-2,6	-4,8	-0,3
Livorno	1,0	0,3	-1,8	-0,6	0,0
Lucca	-0,7	-4,7	-2,0	-7,3	-0,7
Massa Carrara	0,4	0,1	-1,9	-1,4	-0,1
Pisa	2,1	2,2	5,7	10,0	1,1
Pistoia	0,7	-3,5	2,1	-0,8	-0,1
Prato	3,2	-1,9	-0,1	1,2	0,1
Siena	0,1	2,7	1,0	3,9	0,3
Toscana	0,5	0,5	0,5	1,6	1,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat, indagine sulle forze di lavoro

In termini di contributi alla crescita occupazionale, ben si comprende che quello maggiore è stato fornito dal lavoro a termine (1%), rispetto al tempo indeterminato (+0,3%); mentre il lieve calo che ha caratterizzato l'occupazione complessiva (-0,6%) è interamente ascrivibile al contributo negativo alla crescita apportato dai lavoratori autonomi (-1,8%).

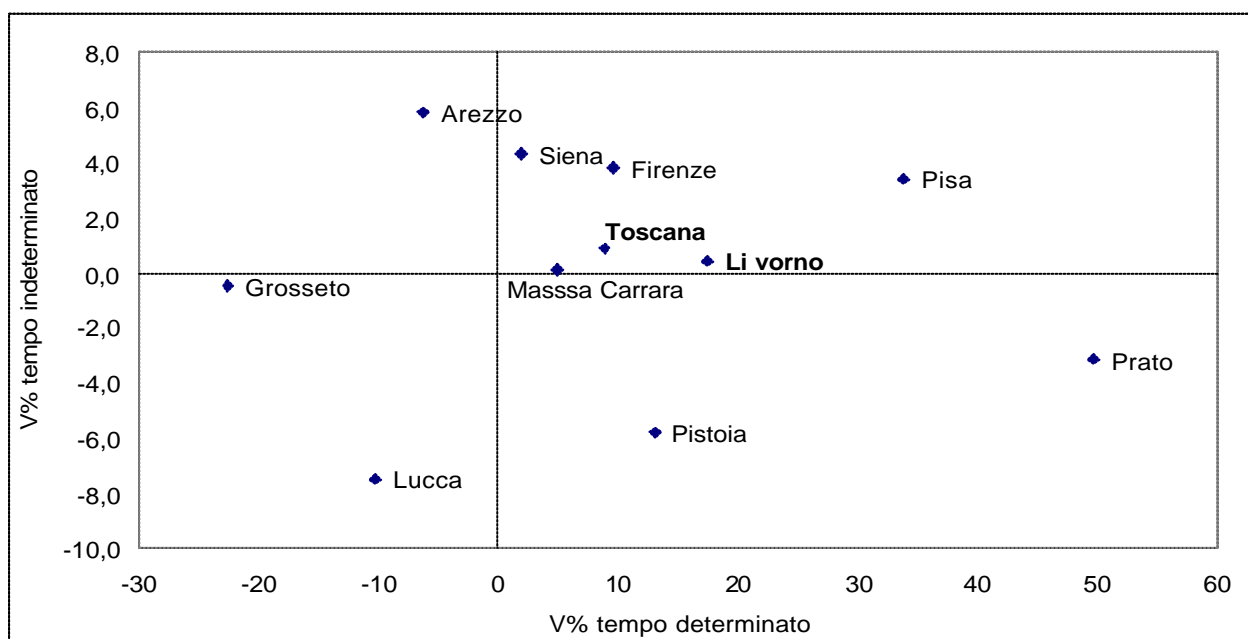
Livorno è tra le province toscane in cui al 2003 il lavoro a durata temporale definita è cresciuto maggiormente, apportando così i principali contributi alla crescita occupazionale, insieme a Prato (crescita del +49,6% e contributo del +3,2%) e a Pisa (crescita del +33,8% e contributo del +2,1%). Il tempo indeterminato risulta aver contribuito maggiormente ad Arezzo (+3,6%), Firenze (+2,4%), Siena (+2,7%) e Pisa (+2,1%).

Grafico 6 – *Variazione del tempo determinato nelle province toscane, anni 2002 e 2003*



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Grafico 7 – *Variazione degli occupati per tipologia contratto e per provincia nel 2003*



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Riguardo al lavoro subordinato a tempo parziale, in Toscana nel 2003 si è registrata una diminuzione dell'1,8%, rispetto ad un aumento dei posti *full time* dell'1,9%. A livello provinciale Livorno e Siena sono le due province che vi hanno contribuito maggiormente, in quanto l'ammontare di occupati *part – time* è diminuito rispettivamente del 16% e del 15,5%. Ciò per Livorno non fa che accentuare una tendenza rilevata anche per il precedente anno, in cui si era avuta una diminuzione dell'occupazione a tempo parziale del 7,7%. La diminuzione dei *part-timers* dipendenti è sostanzialmente legata al calo dei lavoratori a tempo indeterminato (-20,1%).

Le stime prodotte dall'Istat in base alla Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro, consentono di quantificare i lavoratori atipici dipendenti tanto in ambito provinciale quanto in quello regionale. Il riferimento è all'aggregato rappresentato da: *part-timers* a tempo indeterminato; *part-timers* con contratto a durata temporale determinata; dipendenti *full time* a termine.

Il raggruppamento atipici dipendenti a Livorno comprende complessivamente poco più di 14mila occupati nel 2003, composto da: per il 41,8% da lavoratori a termine *full time*; per il 16,1% da lavoratori a termine *part – time* e per il 42,1% da lavoratori a tempo indeterminato *part – time*. Nell'ultimo anno l'aggregato ha fatto registrare una diminuzione del 2%, minore di quella rilevata per l'anno precedente (-19,7%). Tale decremento è stato interamente determinato dalla diminuzione dei lavoratori *part – time* (-20,1% quelli a tempo indeterminato e -2,9% quelli a termine), mentre i lavoratori a termine con orario pieno di lavoro sono aumentati del 27,8%.

4.2 L'analisi dei dati censuari: le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro interinale

Una nuova fonte è disponibile quest'anno, nell'analisi del lavoro atipico, o meglio di alcune sue correnti minoritarie: si tratta del censimento 2001 delle imprese industriali e dei servizi. Sono state infatti chieste alle imprese e alle istituzioni le cifre, separatamente rispetto a quelle degli addetti dipendenti e indipendenti, relative alle collaborazioni coordinate e continuative e al lavoro interinale. Si tratta di dati la cui completezza e il cui significato sono tutti da esplorare. Ovviamente sono rapportate al periodo di riferimento del censimento, con le note problematiche che questo comporta (esclusione del lavoro stagionale, essendo il censimento relativo al periodo di novembre).

4.2.1 Le collaborazioni in base ai dati censuari

Secondo il Censimento Istat delle industrie e dei servizi, alla fine del 2001 erano presenti presso le unità locali della provincia di Livorno 5.633 co.co.co. Si tratta di un valore calcolato in

maniera un po' differente dai dati abituali sulle collaborazioni, ma proprio per questo di un certo interesse, sebbene ormai "invecchiato". Mentre infatti gli abituali dati di fonte Inps segnalano i collaboratori iscritti al fondo speciale, indipendentemente dalla loro situazione attuale (che potrebbe essere quella di disoccupati, oppure anche di pensionati o di lavoratori dipendenti, tipici o atipici, oltre che continuare ad essere quella di co.co.co.), oppure, ma con grandissimo ritardo (i dati disponibili adesso sono al 1999) i "contribuenti" al fondo nel corso dell'anno di riferimento, i dati censuari segnalano lo stock (nella settimana di riferimento del censimento) dei co.co.co. "sotto contratto" presso le varie amministrazioni o imprese oggetto del censimento. Sebbene sussista qualche dubbio sui criteri e la completezza delle segnalazioni da parte delle imprese, si tratta di un dato di un certo interesse, anche perché è presente la disaggregazione settoriale¹⁷.

Questo dato, intanto, colloca la provincia di Livorno fra quelle con maggiore incidenza di co.co.co. (5,1%) rispetto al totale degli addetti, dato superato solo dalla provincia di Grosseto, in Toscana.

Tabella 5 - Articolazione dei co.co.co. per provincia

	Lavoratori co.co.co.	% su totale Toscana	% su totale addetti
Arezzo	5029	8,0	4,0
Firenze	20.939	33,3	5,0
Grosseto	3.422	5,4	5,4
Livorno	5.633	9,0	5,1
Lucca	6.125	9,8	4,4
Massa-Carrara	2.393	3,8	3,9
Pisa	5.886	9,4	3,9
Pistoia	3.811	6,1	3,9
Prato	4.728	7,5	4,5
Siena	4.830	7,7	4,9
Toscana	62.796	100,0	4,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

A livello settoriale, vi sono due ambiti in cui l'incidenza dei co.co.co. è nettamente superiore: i servizi alla persona sociali e personali (18,4%) e i servizi alle imprese (7,7%), le

¹⁷ Per le collaborazioni in particolare, inoltre, non è chiaro in che misura esse riguardino anche le "cariche" all'interno delle imprese (consiglieri di amministrazione, etc.) –che probabilmente sono state conteggiate dalle imprese, se non altro per semplicità, ma che non configurano certo rapporti di lavoro atipici quanto nuovi modi di essere di rapporti di lavoro autonomi professionali, o nuovi modi di fruizione dei redditi da capitale. Sono ovviamente possibili duplicazioni (si pensi a membri di più consigli di amministrazione) o sovrapposizioni con altre posizioni lavorative (dipendenti titolari di rapporti di collaborazioni, ad esempio relativi a lezioni nell'ambito di corsi di formazione). Inoltre è particolarmente difficile definire la durata dei rapporti di collaborazione (su cui si sofferma la legge 30/03, successiva alla data del censimento), quali rapporti di collaborazione sono effettivamente in corso nel momento della rilevazione, se si pensa che in molte collaborazioni non vi è continuità nel tempo ma successione di momenti intermittenti (si pensi ancora al caso delle lezioni a corsi di formazione), e che comunque il trattamento amministrativo delle collaborazioni spesso segue logiche diverse dalla fotografia dello svolgimento temporale effettivo della collaborazione. Per questo motivo il dato censuario Istat è probabilmente ridondante rispetto all'entità effettiva delle collaborazioni.

industrie tessili e dell'abbigliamento (7,3%), ma soprattutto le industrie cartarie e grafico-editoriali (49,7%); in quest'ultimo settore la grande maggioranza dei co.co.co. è concentrata nella categoria 2212, "edizione di giornali", dove il numero dei co.co.co. è più che il doppio del numero dei lavoratori dipendenti. Una incidenza superiore alla media si ha nei settori dell'istruzione (6,2%), del turismo (6,2%) e nella pubblica amministrazione (5,3%). Nell'industria manifatturiera, negli altri comparti direttamente produttivi, nel settore finanziario, in quello dei trasporti, nella sanità e nella pubblica amministrazione si hanno invece rapporti percentuali co.co.co. / addetti piuttosto bassi.

Dal punto di vista della forma giuridica, la maggior parte dei co.co.co. 2001 erano occupati presso imprese individuali (26,8%) e società a responsabilità limitata (23,9%). Altre quote di un certo rilievo erano impiegati presso società di persone quali snc e sas (rispettivamente 9,4% e 7,1% del totale), con quote minori ma non irrilevanti presso i comuni (7,4%) e presso strutture non profit quali le associazioni non riconosciute (5,5%) e le associazioni riconosciute (3,2%).

Tabella 6 – *Collaboratori ripartiti in base alla forma giuridica dell'organizzazione di riferimento in provincia di Livorno*

Forma Giuridica Dettagliata	Co.Co.Co	comp. %
Impresa individuale	1.508	26,8%
Societa' in nome collettivo	527	9,4%
Societa' in accomandita semplice	401	7,1%
Altra forma di societa' di persone	58	1,0%
Societa' per azioni	454	8,1%
Societa' a responsabilita' limitata	1.346	23,9%
Societa' cooperativa, esclusa cooperativa sociale	146	2,6%
Altra forma d'impresa	60	1,1%
Ministero o organo costituzionale	64	1,1%
Provincia	31	0,6%
Comune	418	7,4%
Comunita' montana	0	0,0%
Ente sanitario pubblico	17	0,3%
Ente di previdenza	7	0,1%
Altra istituzione pubblica	21	0,4%
Associazione riconosciuta	182	3,2%
Fondazione	51	0,9%
Associazione non riconosciuta	309	5,5%
Cooperativa sociale	31	0,6%
Altra istituzione non profit	2	0,0%
Totale:	5.633	100,0%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

E' interessante anche il dato della distribuzione dei co.co.co per classe di addetti, che evidenzia la rilevanza dell'occupazione presso le microimprese: infatti le unità locali da 1 a 5

addetti assommano il 57,8% dei co.co.co., mentre quelle senza addetti attivano un altro 7,5% delle co.co.co. registrate al censimento.

Tabella 7 – Collaboratori ripartiti per classe dimensionale organizzazione in provincia di Livorno

Classe dim.	VA	V%
Senza addetti	423	7,5%
da 1 a 5	3.257	57,8%
da 6 a 15	885	15,7%
da 16 a 49	433	7,7%
da 50 a 249	565	10,0%
da 250 in su	70	1,2%
Totale	5.633	100%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Il quadro che emerge è dunque quello di una diffusa utilizzazione di questa forma contrattuale, che è andata probabilmente oltre le stesse intenzioni del legislatore, estendendosi particolarmente nelle microattività, un po' in tutti i settori, assumendo caratteristiche sia di alta che di bassa qualificazione professionale.

Tabella 8 – Collaboratori in base ai dati censuari ripartiti per settore di attività in provincia di Livorno

Cod. e Descr. Sottosez. Economica	Co.Co.Co	composizione percentuale	Co.co.co. / addetti
A - AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	12	0,2%	2,3%
B - PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI	2	0,0%	0,4%
CB - ESTRAZIONE DI MINERALI NON ENERGETICI	5	0,1%	2,9%
DA - INDUSTRIE ALIMENTARI, DELLE BEVANDE E DEL TABACCO	94	1,7%	4,9%
DB - INDUSTRIE TESSILI E DELL'ABBIGLIAMENTO	27	0,5%	7,3%
DC - INDUSTRIE CONCIARIE, FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN CUOIO, PELLE E SIMILARI	3	0,1%	5,2%
DD - INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO	15	0,3%	2,7%
DE - FABBRICAZIONE DI PASTA-CARTA, CARTA E PRODOTTI DI CARTA; STAMPA ED EDITORIA	319	5,7%	49,7%
DF - FABBRICAZIONE DI COKE, RAFFINERIE DI PETROLIO, TRATTAMENTO COMBUST. NUCLEARI	3	0,1%	0,4%
DG - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI E DI FIBRE SINTETICHE E ARTIFICIALI	27	0,5%	2,2%
DH - FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE	10	0,2%	1,8%
DI - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	12	0,2%	1,7%
DJ - PRODUZIONE DI METALLO E FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO	128	2,3%	2,0%
DK - FABBRICAZIONE MACCHINE ED APPARECCHI MECCANICI; INSTALLAZIONE E RIPARAZIONE	37	0,7%	3,7%
DL - FABBRICAZIONE MACCHINE ELETTRICHE E APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED OTTICHE	53	0,9%	3,3%
DM - FABBRICAZIONE DI MEZZI DI TRASPORTO	22	0,4%	1,0%
DN - ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	26	0,5%	3,6%

E - PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	12	0,2%	0,8%
F - COSTRUZIONI	253	4,5%	3,2%
G - COMMERCIO INGROSSO E DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTO, MOTO E BENI PERSONALI	935	16,6%	4,5%
H - ALBERGHI E RISTORANTI	465	8,3%	6,2%
I - TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZIONI	396	7,0%	3,5%
J - INTERMEDIAZIONE MONETARIA E FINANZIARIA	134	2,4%	4,2%
K - ATTIVITA' IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, PROFESS. ED IMPRENDIT.	908	16,1%	7,7%
L - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	349	6,2%	5,3%
M - ISTRUZIONE	257	4,6%	3,9%
N - SANITA' E ALTRI SERVIZI SOCIALI	170	3,0%	2,2%
O - ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	959	17,0%	18,4%
Totale	5.633	100,0%	5,1%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

4.2.2 I lavoratori interinali in base ai dati censuari

Al censimento 2001 i lavoratori interinali segnalati dalle imprese (dunque, presumibilmente, quelli in missione nel periodo censuario) erano, in Provincia di Livorno, appena 411, il 6,8% del totale degli interinali censiti nella regione, equivalenti allo 0,4% degli addetti dipendenti e indipendenti (percentuale identica a quella definita a scala regionale).

I dati 2001 si riferiscono comunque pur sempre ad un periodo di decollo della normativa del lavoro interinale, e dovrebbero essere sensibilmente inferiori a quelli registrati negli anni successivi.

Tabella 9 – Articolazione dei lavoratori interinali per provincia

	Lavoratori interinali	% su totale Toscana	rapporto % interinali/addetti
Arezzo	433	7,2	0,3
Firenze	2.636	43,9	0,6
Grosseto	374	6,2	0,4
Livorno	411	6,8	0,4
Lucca	485	8,1	0,4
Massa-Carrara	117	1,9	0,2
Pisa	576	9,6	0,4
Pistoia	374	6,2	0,4
Prato	376	6,3	0,4
Siena	411	6,8	0,4
Totale	6.004	100,0	0,4

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Esattamente come a livello regionale, la ripartizione settoriale degli addetti del lavoro interinale evidenzia il ruolo che esso ha nell'industria manifatturiera, che ne assorbe il 43%. In particolare le lavorazioni metalmeccaniche più semplici assorbono il 23,6% di tutti gli interinali della provincia, l'elettromeccanica l'8,8%, la fabbricazione di mezzi di trasporto il 5,1%, mentre,

fra i settori terziari, spiccano il commercio (12,7%), i servizi pubblici, sociali e personali (9,5%), i trasporti (8%) e il settore dell'istruzione (6,1%).

Il rapporto interinali/ addetti si assesta, nel settore manifatturiero, allo 0,7%, contro una media di tutti i settori dello 0,4%. In particolare sono i settori meccanici che hanno quote più elevate della media (fino all'industria elettromeccanica, 2,2%).

Tabella 10 – *Articolazione dei lavoratori interinali secondo i principali macrosettori in provincia di Livorno*

Settore	Lav. Interinali	% Su totale Interinali
DJ - PRODUZIONE DI METALLO E FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO	97	23,6%
G - COMMERCIO INGROSSO E DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTO, MOTO E BENI PERSONALI	52	12,7%
O - ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	39	9,5%
DL - FABBRICAZIONE MACCHINE ELETTRICHE E APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED OTTICHE	36	8,8%
I - TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZIONI	33	8,0%
M – ISTRUZIONE	25	6,1%
H - ALBERGHI E RISTORANTI	22	5,4%
DM - FABBRICAZIONE DI MEZZI DI TRASPORTO	21	5,1%
J - INTERMEDIAZIONE MONETARIA E FINANZIARIA	20	4,9%
F - COSTRUZIONI	15	3,6%
K - ATTIVITA' IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, PROFESS. ED IMPREND.	13	3,2%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tabella 11 – *Settori in cui i lavoratori interinali incidono maggiormente sugli addetti totali in provincia di Livorno*

Settore	% interinali su addetti totali al settore
DM - FABBRICAZIONE DI MEZZI DI TRASPORTO	1,0%
DN - ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	1,1%
DJ - PRODUZIONE DI METALLO E FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO	1,6%
DL - FABBRICAZIONE MACCHINE ELETTRICHE E APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED OTTICHE	2,2%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Due terzi degli interinali sono impiegati da società di capitali, quasi metà da società per azioni. Per classe di addetti, il 32,1% degli interinali lavorano in unità locali con meno di sei addetti; il 38,9% invece è occupato presso grandi unità locali (con almeno 250 addetti).

4.3 L'analisi dei dati di flusso

In questo paragrafo le considerazioni analitiche saranno basate sui flussi in entrata¹⁸ del lavoro dipendente, i quali indicano l'ammontare delle operazioni amministrative effettuate durante l'anno dalle amministrazioni provinciali e dai relativi centri per l'impiego. Tramite i flussi è possibile realizzare un'analisi del mercato del lavoro concentrandosi sulla sua evoluzione dinamica, consentendo di derivare un profilo dello sviluppo e della dimensione del lavoro atipico in provincia di Livorno.

Occorre premettere che presenteremo un'analisi dei dati riguardanti i flussi di assunzioni, di fonte Servizio Lavoro provinciale e regionale, suddividendo l'esposizione in due parti. Nella prima parte riporteremo l'analisi del trend di medio periodo (1998 – 2002) delle assunzioni (o avviamenti); nella seconda parte l'analisi riguarderà lo spaccato dei flussi di assunzioni con contratti atipici negli ultimi due anni (2002 e 2003).

La ripartizione in due sezioni dell'esposizione relativa all'andamento dei flussi si è resa necessaria, in quanto per i dati che arrivano fino al 2002, relativi al medio periodo, la fonte è il Servizio Lavoro della Regione Toscana sulla base del sistema di elaborazione Netlabor, che consente di svolgere un'analisi secondo un'ottica comparativa con le altre province toscane, impiegando dati omogenei. I dati relativi al breve periodo invece sono di fonte Servizio Lavoro della Provincia di Livorno e sono stati elaborati con il nuovo sistema IDOL, che sarà progressivamente adottato dalle amministrazioni provinciali della nostra regione. I dati provenienti dalle due fonti (IDOL e Netlabor) non sono tra loro direttamente confrontabili, in quanto le procedure di trattamento sono disomogenee, essendovi anche discrepanze notevoli, dovute presumibilmente alle differenze di trattamento caratterizzanti i due sistemi di elaborazione.

4.3.1 L'analisi di medio periodo

Come primo aspetto da cui partire possiamo riferirci alle assunzioni con contratto di lavoro *part – time*; in Toscana durante il 2002 le assunzioni con contratto a tempo parziale si sono caratterizzate per una forte decelerazione rispetto agli anni precedenti, aumentando di un impercettibile 0,5%, per un totale di 59.798 avviati al lavoro con questa modalità di lavoro. Tra il 1998 e il 2002 le assunzioni con questa tipologia sono aumentate ad un tasso di crescita medio

¹⁸ I dati dei flussi in uscita, sebbene disponibili, non sono del tutto attendibili, quindi li abbiamo trascurati.

annuo del 14,8%, con una punta del +34,4% circa nel 2000 ed un “minimo” del +0,5% nell’ultimo anno disponibile. La quota complessiva di incidenza sugli avviamenti totali è del 16,8%.

Considerando il dato provinciale relativo al *part – time*, nel 2002 Livorno si caratterizza per la quota di assunzioni sul totale regionale più elevata (12,8%) dopo Firenze (24,2%), con un totale di 7.674 assunti, secondo la fonte Netlabor. Nel corso del periodo 1998 – 2002 gli addetti con questa modalità di lavoro sono cresciuti ad un tasso medio annuo del 14%, con un livello di crescita annuale gradualmente decrescente a partire dal 1998. La declinazione dei lavoratori *part – time* per genere mostra che tra il 1997 e il 2002 la quota di donne assunte con questa modalità di lavoro a Livorno è aumentata di circa 10 punti percentuali, passando da un’incidenza del 65,7% a una del 75%, con un tasso di crescita medio annuo del 17%.

Tabella 12 – Assunzioni part – time nelle province

	1997		1998		1999		2000		2001		2002	
	Va	%	Va	%	Va	%	Va	%	Va	%	Va	%
Arezzo	3.055	10,0	3.262	9,7	4.012	10,3	4.184	8,0	4.325	7,3	4.618	7,7
Firenze	7.944	25,9	7.607	22,6	8.486	21,8	14.524	27,8	15.745	26,5	14.483	24,2
Grosseto	3.124	10,2	2.271	6,7	2.700	6,9	3.414	6,5	3.515	5,9	3.718	6,2
Livorno	4.077	13,3	5.414	16,1	5.768	14,8	6.897	13,2	7.202	12,1	7.674	12,8
Lucca	3.490	11,4	3.009	8,9	4.629	11,9	6.470	12,4	6.001	10,1	6.441	10,8
Massa Carrara	824	2,7	2.182	6,5	2.497	6,4	3.095	5,9	3.343	5,6	3.394	5,7
Pisa	1.735	5,7	2.046	6,1	2.105	5,4	2.513	4,8	6.347	10,7	6.553	11,0
Pistoia	1.552	5,1	1.490	4,4	2.528	6,5	3.081	5,9	3.237	5,4	2.725	4,6
Prato	3.117	10,2	2.068	6,1	1.594	4,1	2.395	4,6	3.320	5,6	2.969	5,0
Siena	1.755	5,7	4.356	12,9	4.610	11,8	5.759	11,0	6.414	10,8	7.173	12,0
Toscana	30.673	100,0	33.705	100,0	38.929	100,0	52.332	100,0	59.449	100,0	59.748	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tabella 13 – Tassi di variazione delle assunzioni con contratto part – time nelle province toscane

	1998	1999	2000	2001	2002	Media 1998-02
Arezzo	6,8	23,0	4,3	3,4	6,8	8,8
Firenze	-4,2	11,6	71,2	8,4	-8,0	15,8
Grosseto	-27,3	18,9	26,4	3,0	5,8	5,4
Livorno	32,8	6,5	19,6	4,4	6,6	14,0
Lucca	-13,8	53,8	39,8	-7,2	7,3	16,0
Massa Carrara	164,8	14,4	23,9	8,0	1,5	42,5
Pisa	17,9	2,9	19,4	152,6	3,2	39,2
Pistoia	-4,0	69,7	21,9	5,1	-15,8	15,4
Prato	-33,7	-22,9	50,3	38,6	-10,6	4,3
Siena	148,2	5,8	24,9	11,4	11,8	40,4
Toscana	9,9	15,5	34,4	13,6	0,5	14,8

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Riguardo all’aggregato tempo “non indeterminato”, abbiamo già visto nel paragrafo 2 che cosa comprende questo raggruppamento, il quale è funzionale ad agevolare l’esposizione in merito all’insieme di forme contrattuali aventi durata temporale definita, quali il contratto di formazione e

lavoro, l'apprendistato e il tempo determinato vero e proprio. Riguardo a quest'ultima tipologia contrattuale va precisato che i dati di flusso di fonte Regione Toscana, sono comprensivi anche di quelli sul numero di assunzioni per missioni di lavoro interinale. Ciò è dipeso dalle difficoltà amministrative relative alla separazione delle comunicazioni di assunzione sul lavoro interinale da quelle sul tempo determinato vero e proprio; in particolare i Centri per l'Impiego delle province toscane non hanno una procedura omogenea di elaborazione delle informazioni raccolte tramite il modello temp, il quale viene compilato dall'agenzia interinale che deve anche provvedere a spedirlo al Centro per l'Impiego competente. I Centri per l'Impiego di alcune province provvedono a separare i dati riguardanti le due tipologie contrattuali, altri invece non effettuano alcuna separazione a causa dei ritardi con cui spesso viene inviato il modulo temp dalle agenzie. Per questi motivi non avrebbe senso effettuare considerazioni e comparazioni provinciali per il lavoro interinale, essendovi un elevato livello di disomogeneità e di parzialità dei dati.

Nel 2002 in Toscana le assunzioni con contratti aventi durata temporale definita sono state poco meno di 290mila, con un aumento del 7,8% rispetto all'anno precedente e una crescita media annua, nel periodo 1998 – 2002, dell'11,5%, aumentando gradualmente la quota di incidenza sulle assunzioni totali, passando gradualmente dal 70,6% all'80,3%. Le assunzioni a tempo indeterminato sono invece diminuite del 20% e nell'arco temporale considerato sono diminuite ad un tasso medio annuo dell'1,7%. I contratti a tempo determinato costituiscono la tipologia contrattuale con il maggior peso percentuale sul totale modalità di lavoro aventi durata temporale definita, con un peso dell'85,1%, seguono quindi l'apprendistato (11,8%) e i contratti di formazione e lavoro (3,1%). Nel corso dei cinque anni di riferimento queste tipologie contrattuali hanno evidenziato le seguenti dinamiche in termini di tassi medi annui: il tempo determinato si caratterizza per un tasso del 13,8%, l'apprendistato per una crescita media dell'11,5% e il contratto di formazione e lavoro è diminuito in media dell'11,8%.

Tabella 14 – Assunzioni in Toscana, ripartizione tra le diverse modalità

		1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.indet.*	va	79.162	78.755	77.412	88.070	88.180	70.572
	%	32,0	29,1	27,4	25,5	24,9	19,7
T.parziale*	va	30.673	33.705	38.929	52.332	59.449	59.748
	%	12,4	12,5	13,8	15,1	16,8	16,7
T.non indet.*	va	168.391	190.628	204.898	256.949	266.528	287.421
	%	68,0	70,6	72,5	74,3	75,1	80,3
cfl**	va	16.633	14.141	13.367	11.656	10.192	8.826
	%	9,9	7,4	6,5	4,5	3,8	3,1
apprend.**	va	21.273	32.052	33.361	36.176	36.393	34.034
	%	12,6	16,8	16,3	14,1	13,7	11,8
t.det.**	va	130.485	144.435	158.170	209.117	219.939	244.561
	%	77,5	75,8	77,2	81,4	82,5	85

Altro*	va	0	790	495	900	24	20
	%	0	0,3	0,2	0,3	0,0	0,0
Toscana		247.553	270.173	282.805	345.919	354.732	358.013

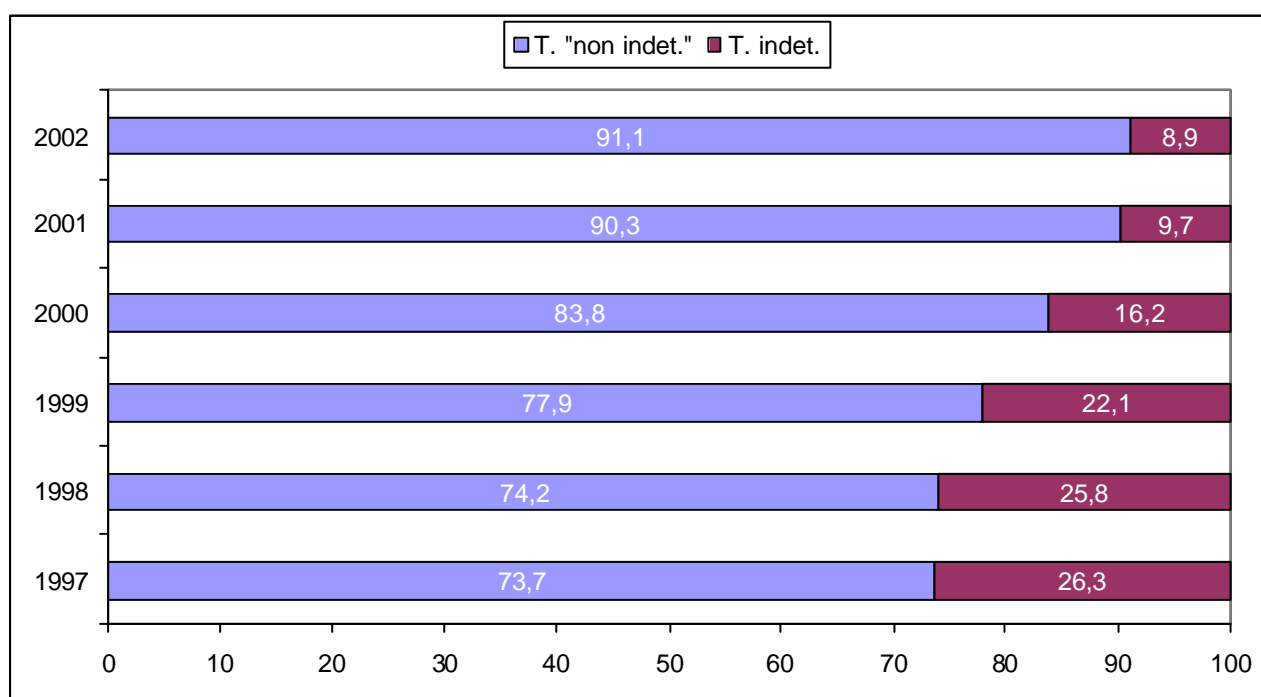
Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*Percentuali calcolate sul totale assunzioni

**Percentuali calcolate sul totale assunzioni a tempo "non indeterminato"

Dal punto di vista provinciale, Livorno nel 2002 incide sul totale regionale degli assunti a tempo "non indeterminato" regionale per l'11,7%; la quota di incidenza di questi sul totale degli assunti nella provincia è del 91,1%, guadagnando 17,3 punti percentuali rispetto al 1997. La variazione media annua rilevata tra il 1998 e il 2002 è stata del +13,3% per il tempo "non indeterminato" e del -11,2% per il tempo indeterminato; in quest'ultimo caso il livello di decremento medio è stato ancora più accentuato di quanto rilevato in sede regionale. Ciò significa che la trasformazione verso il modello del lavoro flessibile e precario (almeno a livello dell'entrata nel mercato del lavoro) è stata più rapida della media nel caso di Livorno. L'incidenza delle donne assunte con modalità di lavoro a tempo "non indeterminato", nell'arco di cinque anni è rimasta pressoché invariata intorno al 47% degli assunti totali, risultando in linea con la rispettiva incidenza a livello regionale; il tasso di crescita medio annuo è stato pari ad un +14,1%.

Grafico 8 – Composizione % delle assunzioni in provincia di Livorno: rapporto tempo indeterminato/ tempo "non indeterminato"



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

La composizione dell'insieme dei contratti aventi durata temporale determinata si caratterizza per la prevalenza del tempo determinato vero e proprio (86,1%), seguito dall'apprendistato (11%) e dal contratto di formazione e lavoro (2,9%). La maggior quota di assunzioni femminili è stata rilevata per il lavoro a tempo determinato (48%), rispetto all'apprendistato (47%) e al CFL (25,3%).

Nel corso del quinquennio di riferimento sia l'apprendistato che il contratto a tempo determinato si sono caratterizzati per incrementi medi (rispettivamente +15,3% e +15,4%) superiori alla media regionale (rispettivamente +11,5% e +13,8%). Tuttavia a partire dal 1999 la dinamica dell'apprendistato è stata tendenzialmente decrescente, come pure quella dei CFL, anche se in maniera ancora più accentuata (con un tasso di crescita medio annuo del -9,6%); a questo andamento negativo dei contratti a causa mista ha fatto da contrappeso la costante crescita del tempo determinato.

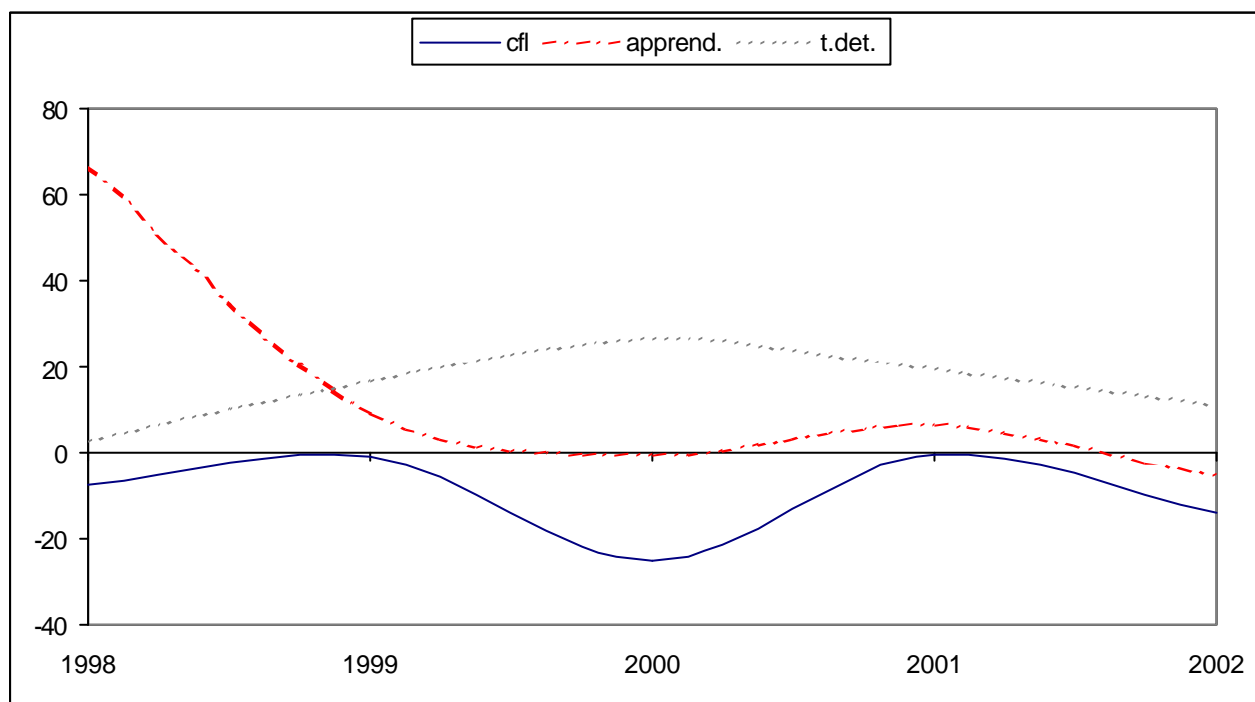


Grafico 9 – Assunzioni in Provincia di Livorno: dinamica dei tassi di variazione delle componenti del tempo “non indeterminato”

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

L'andamento negativo dei CFL negli ultimi anni è strettamente dipendente dalla Decisione dell'Unione Europea dell'11 maggio 1999, la quale ha posto vincoli restrittivi alle imprese italiane riguardo alle agevolazioni contributive connesse all'utilizzo di questi contratti. Tale Decisione è

stata emanata al fine di rendere compatibili le agevolazioni contributive concesse ai datori di lavoro con gli orientamenti comunitari in materia di aiuti di stato.

In generale dai dati di medio periodo sull'andamento delle assunzioni emerge una tendenza, sia a livello medio regionale che provinciale, ad acquisire un significato "strutturale" da parte dei contratti aventi durata temporale definita. Ciò vale sostanzialmente riguardo al loro impiego come modalità di ingresso sul mercato di lavoro e strumento di selezione e prova di nuovo personale. Questo non implica che il mercato del lavoro si sta muovendo verso una sostituzione di lavoro standard con lavoro flessibile, ma più che altro una tendenza al loro impiego complementare, in quanto le imprese tendono ad impiegare la flessibilità sia con funzione anticiclica (principalmente PMI) che pro-ciclica (medio-grandi imprese).

Tabella 15 – Assunzioni in provincia di Livorno, ripartizione tra le diverse modalità

		1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.indet.*	va	6.434	6854	6352	5136	3348	3307
	%	26,3	25,8	22,1	16,2	9,7	8,9
T.parziale*	va	4.077	5.414	5.768	6.897	7.202	7674
	%	16,7	20,4	20,0	21,7	20,9	20,8
T.non indet.*	va	18.047	19681	22443	26619	31094	33651
	%	73,7	74,2	77,9	83,8	90,3	91,1
cfl**	va	1.688	1561	1548	1160	1155	991
	%	9,4	7,9	6,9	4,4	3,7	2,9
apprend.**	va	2.019	3360	3671	3658	3894	3688
	%	11,2	17,1	16,4	13,7	12,5	11,0
t.det.**	va	14.340	14760	17224	21801	26045	28972
	%	79,5	75,0	76,7	81,9	83,8	86,1
Tot. Livorno		24.481	26.535	28.795	31.755	34.442	36.958

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*Percentuali calcolate sul totale assunzioni

**Percentuali calcolate sul totale assunzioni a tempo "non indeterminato"

Tabella 16 – Variazione delle assunzioni in provincia di Livorno e in Toscana per tipologia di rapporto

	1998		1999		2000		2001		2002		MEDIA 1998-2002	
	Toscana	Livorno	Toscana	Livorno	Toscana	Livorno	Toscana	Livorno	Toscana	Livorno	Toscana	Livorno
T.indet.	-0,5	6,5	-1,7	-7,3	13,8	-19,1	0,1	-34,8	-20,0	-1,2	-1,7	-11,2
T.parziale	9,9	32,8	16,9	6,5	31,9	19,6	13,6	4,4	0,5	6,6	14,5	14,0
T.non indet.	13,2	9,1	7,5	14,0	25,4	18,6	3,7	16,8	7,8	8,2	11,5	13,3
cfl	-15,0	-7,5	-5,5	-0,8	-12,8	-25,1	-12,6	-0,4	-13,4	-14,2	-11,8	-9,6
apprend.	50,7	66,4	4,1	9,3	8,4	-0,4	0,6	6,5	-6,5	-5,3	11,5	15,3
t.det.	10,7	2,9	9,5	16,7	32,2	26,6	5,2	19,5	11,2	11,2	13,8	15,4
Tot. Assunz	9,1	8,4	4,7	8,5	22,3	10,3	2,5	8,5	0,9	7,3	7,9	8,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

4.3.2 L'analisi di breve periodo

Dalla Tab. 16 vediamo come gli avviamenti (nel senso di comunicazioni segnalate ai servizi all'impiego) siano aumentati del 17,3% fra il 2002 e il 2003; gli individui relativi a queste comunicazioni sono aumentati solo del 13,3%: ciò significa che si è prodotto un aumento della rotazione delle presenze sul mercato del lavoro (individui che vengono avviati più di una volta). In effetti nel 2003 vi sono 9100 "avviamenti plurimi", ossia persone che sono state avviate più di una volta. Quasi tutta questa differenza è relativa alle forme di lavoro atipico, come è comprensibile. Gli avviamenti plurimi passano dal 16,3% al 19,2% del totale.

Il peso delle forme a qualche titolo "atipiche" è passato dal 79,8% del totale degli avviamenti nel 2002 all'82,9% nel 2003. Gli avviamenti a tempo determinato full time, in particolare, passano dal 48,9% al 50,8% del totale. Ad essi si aggiungono i nuovi rapporti a tempo determinato part time, passati dall'11,6% al 13,6%. Gli avviamenti del lavoro interinale passano praticamente da zero al 18,2%; su questo dato pesano però, probabilmente, non solo il progressivo consolidamento di questa forma di lavoro e l'apertura di nuove filiali delle agenzie nella provincia, nel corso del periodo indicato, ma anche una crescente maggiore precisione delle registrazioni stesse, forse collocate in altre voci nel 2002.

Mentre i contratti di formazione e lavoro si riducono (dal 2,3% all'1,5% del totale), le varie forme dell'apprendistato e dello stesso lavoro a tempo indeterminato sono sostanzialmente stabili in valore assoluto (e quindi si riducono in valore percentuale su una più ampia numerosità degli avviamenti in generale).

Il lavoro a tempo indeterminato part time aumenta in valore assoluto (da circa 2900 unità a 3200; +10,7%) ma regredisce in termini di quota percentuale sul totale degli avviamenti (dal 7,2% al 6,8%); si tratta comunque di un livello piuttosto alto rispetto alle altre province, legato al tipo di struttura occupazionale settoriale (influenza delle attività turistiche e commerciali).

Tabella 17 - Avviati e avviamenti nelle aziende in provincia di Livorno per rapporto di avviamento; 2002 e 2003

Rapporto Avviamento	2002					2003						Variazioni 2002-03	
	individui totali	Comunic. totali	peso % di avvii successivi sulle comun.di ogni rapporto avv	peso % di avvii succes. sulle comun. Tot.	% di comun. su tot comun.	individui totali	comunic. az totali	differenza comunic. Individ.	peso % di avvii successivi sulle comun.di ogni rapporto avv	peso % di avvii succes. sulle comun. Tot.	% di comun. su tot comun.	individui	Comun.
Apprendistato	2892	3.090	6,41	0,49	7,65	2969	3150	181	5,75	0,38	6,64	2,7%	1,9%
Apprendistato Parz.	735	752	2,26	0,04	1,86	786	786	0	0,00	0,00	1,66	6,9%	4,5%
CFL	878	942	6,79	0,16	2,33	662	701	39	5,56	0,08	1,48	-24,6%	-25,6%

CFL Parziale	64	65	1,54	0,00	0,16	72	73	1	1,37	0,00	0,15	12,5%	12,3%
Lavoro A Domicilio	9	9	0,00	0,00	0,02	7	7	0	0,00	0,00	0,01	-22,2%	-22,2%
Lavoro Interinale	9	9	0,00	0,00	0,02	671	820	149	18,17	0,31	1,73		
Tempo Det.	14733	19.778	25,51	12,48	48,93	16910	24093	7183	29,81	15,15	50,82	14,8%	21,8%
Tempo Det. Parz.	4299	4.674	8,02	0,93	11,56	5576	6447	871	13,51	1,84	13,60	29,7%	37,9%
Tempo Indet.	7410	8.176	9,37	1,90	20,23	7526	8102	576	7,11	1,21	17,09	1,6%	-0,9%
Tempo Indet. Parz.	2787	2.922	4,62	0,33	7,23	3122	3234	112	3,46	0,24	6,82	12,0%	10,7%
Totale	33816	40.417	16,33	16,33	100,00	38301	47413	9112	19,22	19,22	100,00	13,3%	17,3%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

4.3.2.1 I settori

Di seguito viene presentata una rassegna sull'incidenza e la variazione registrata nell'ultimo anno in provincia di Livorno, riguardo ai flussi di assunzioni, riferendosi alle varie modalità di lavoro per i vari settori di attività economica.

Agricoltura

Nel settore agricolo vi è l'assoluto predominio delle assunzioni a tempo determinato, che costituiscono oltre il 90% del totale. In tale settore gli avviamenti totali rispetto al 2002 sono aumentati del 7%; a tale variazione hanno contribuito maggiormente il tempo determinato (+7,8%) e l'apprendistato (+10%). Da segnalare che il *part – time* è diminuito in modo consistente (-27,4%).

Tabella 18 – Avviamenti per tipologia contrattuale nell'agricoltura

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	172	4,8%
Atipici in genere	3437	95,2%
Tempo determinato full time	3378	93,6%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Alberghi e ristoranti

Il settore turistico vede una assoluta prevalenza delle assunzioni a tempo determinato, sia full time (53,4%) che part time (19,5%). Nel corso del 2003 il settore si è caratterizzato per un incremento complessivo degli avviamenti pari a circa il 2% ed ha fatto rilevare una diminuzione dei CFL (-40%), mentre i maggiori incrementi negli avviamenti sono stati rilevati per l'apprendistato (+9,1%) e per il tempo indeterminato (+6,4%).

Tabella 19 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore alberghi e ristoranti

	Avviamenti	Composizione
--	------------	--------------

	(comunicazioni)	percentuale
Tempo indeterminato full time	598	5,8%
Atipici in genere	9668	94,2%
Tempo determinato full time	5484	53,4%
Tempo determinato part time	1993	19,5%
Apprendistato full time	985	9,6%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Servizi sociali e personali

Il tempo determinato è il contratto di ingresso di riferimento (full time, 58,4% e part time, 17,6%) anche in questo settore. All'incremento non indifferente delle assunzioni in questo settore (+30,3%) hanno contribuito congiuntamente sia i contratti a tempo determinato (+30,3%) che quelli a tempo indeterminato (+21,4%). In questo settore, rispetto agli altri, si è registrata anche una rilevante crescita del *part-time* (+41,9%).

Tabella 20 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore dei servizi sociali e personali

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	301	8,3%
Atipici in genere	3333	91,7%
Tempo determinato full time	2123	58,4%
Tempo determinato part time	637	17,6%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Amministrazione pubblica

La gran parte degli avviamenti (78,4%) nella pubblica amministrazione avviene tramite contratti a tempo determinato (da notare che sono qui registrati solo gli avviamenti che passano attraverso il canale dei servizi all'impiego e non attraverso i concorsi pubblici). Il settore pubblico ha fatto registrare un aumento notevole nelle assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato (+138,8%). Si rileva anche un consistente aumento del lavoro *part-time* (+30,6%).

Tabella 21 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore pubblico

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	179	9,2%
Atipici in genere	1767	91,8%
Tempo determinato full time	1526	78,4%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Attività finanziarie

Per i servizi aventi carattere finanziario il lavoro atipico complessivamente pesa per una quota di poco inferiore al 70%. Tuttavia la composizione totale delle assunzioni si caratterizza per un bilanciamento tra tempo indeterminato e tempo determinato. Il settore comunque nel 2003 ha

subito un decremento delle assunzioni del 20,7%, prevalentemente ascrivibile al calo dei contratti a causa mista

Tabella 22 – Avviamenti per tipologia contrattuale nelle attività finanziarie

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	43	32,1%
Atipici in genere	91	67,9%
Tempo determinato full time	43	32,1%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Servizi alle imprese

Nel caso dei servizi alle imprese ha una certa rilevanza, oltre al tempo determinato, full time (36,4%) e part time (15,5%), anche il tempo indeterminato part time (16,9%). Questo è anche l'unico settore in cui è rilevante la presenza del lavoro interinale (dato che però potrebbe comprendere anche qualche errore di registrazione). In questo comparto rilevante è stata la diminuzione degli avviamenti con contratto a tempo indeterminato (-17,2%), mentre aumentano il tempo determinato (+11,9%) e l'apprendistato (+5%).

Tabella 23 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore dei servizi alle imprese

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	969	16,5%
Atipici in genere	4916	91,7%
Tempo determinato full time	2140	36,4%
Tempo indeterminato part time	996	16,9%
Tempo determinato part time	908	15,5%
Lavoro interinale	638	10,8%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Industria manifatturiera

In questo caso il lavoro diverso da quello standard (indeterminato full time) ha un ruolo relativamente più modesto (70,8%), per quanto largamente prevalente, come avviamenti. Vi è anche in questo caso una ampia quota di lavoro a tempo determinato, sia full time (44,9%) che part time (6%); inoltre è in questo settore che il contratto di apprendistato ha un ruolo relativamente più elevato (6% degli avviamenti). Nell'ultimo anno tuttavia si rileva un calo complessivo delle assunzioni del 12,1%, in connessione con il calo di tutte le tipologie contrattuali.

Tabella 24 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore manifatturiero

	Avviamenti	Composizione
--	------------	--------------

	(comunicazioni)	percentuale
Tempo indeterminato full time	1600	29,2%
Atipici in genere	3879	70,8%
Tempo determinato full time	2461	44,9%
Apprendistato full time	536	9,8%
Tempo determinato part time	330	6,0%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Famiglie e convivenze

Si tratta di un insieme di attività di servizio residuali (ad es. lavoro domestico), di scarsa rilevanza numerica, con una certa presenza di part timers (39,5). Il lavoro *part – time* e il tempo determinato si caratterizzano anche per il maggior livello di incremento delle assunzioni rilevato su base annuale.

Tabella 25 – Avviamenti per tipologia contrattuale nell'ambito del settore famiglie e convivenze

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	233	48,7%
Atipici in genere	245	51,3%
Tempo indeterminato full time	189	39,5%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Commercio

Nel settore commerciale vi è una forte presenza di part time, sia a tempo determinato (18,5%) che indeterminato (9,7%), oltre ad una consistente presenza di avviamenti a tempo determinato full time (36,5% di tutti gli avviamenti) e di apprendistato (11,1%). Sia le assunzioni a tempo indeterminato che quelle a termine aumentano in modo consistente (rispettivamente +31,8% e +22,9%), così come anche le assunzioni con contratto a causa mista in cui si evidenzia la tenuta dei CFL (+3,8%; si tratta dell'unico settore in cui ciò è avvenuto). Di rilievo anche l'aumento delle assunzioni con contratto *part – time* (+53,8%).

Tabella 26 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore del commercio

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	1157	19,5%
Atipici in genere	4764	80,5%
Tempo determinato full time	2164	36,5%
Tempo determinato part time	1093	18,5%
Apprendistato full time	660	11,1%
Tempo indeterminato part time	570	9,7%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Costruzioni

Nel caso delle costruzioni una percentuale relativamente ampia di lavoratori a tempo indeterminato (45,7%) corrisponde a meccanismi contrattuali che comunque incorporano una strutturale flessibilità del rapporto di lavoro. In questo ambito si riscontra una presenza prevalentemente di lavoratori a tempo determinato (31,2% delle assunzioni) e apprendisti (14%). Nel corso del 2003 sono diminuite le assunzioni a tempo indeterminato (-8,5%) rispetto ad un sostanziale aumento di quelle a termine (+19,5%).

Tabella 27 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore delle costruzioni

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	1536	45,7%
Atipici in genere	1825	68,8%
Tempo determinato full time	1047	31,2%
Apprendistato full time	469	14,0%
Tempo indeterminato part time	175	5,2%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Estrazione minerali

La maggioranza delle assunzioni avviene tramite contratti a tempo determinato (50,1%). Nel 2003 risultano in diminuzione le assunzioni con tutte le tipologie contrattuali, anche se il calo di quelle a tempo determinato risulta di minore entità (-3,3%).

Tabella 28 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore estrattivo

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	20	35,1%
Atipici in genere	37	64,9%
Tempo determinato full time	29	50,9%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Istruzione

Si tratta di un settore composito, che raggruppa tutta l'istruzione privata ed alcune mansioni e ruoli (supplenti) di quella pubblica. Prevalgono le assunzioni a tempo determinato (70,4% del totale), mentre quelle a tempo indeterminato si caratterizzano per una quota molto bassa (2,7%). Sono proprio queste ultime a caratterizzarsi per un notevole livello di incremento e ad aver apportato il maggior contributo alla crescita delle assunzioni in questo settore, probabilmente a seguito della ripresa delle chiamate per ruoli di supplenza nell'istruzione pubblica.

Tabella 29 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore istruzione

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	85	2,7%
Atipici in genere	3054	97,3%
Tempo determinato full time	2210	70,4%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Public utilities

Nell'ambito dei servizi di pubblica utilità possiamo osservare una netta prevalenza delle assunzioni con contratto di lavoro standard a tempo pieno e indeterminato (47,8%) rispetto al tempo determinato *full time* (33,3%), anche se gli atipici pesano complessivamente per un 52,2%, valore che comprende tuttavia anche i lavoratori *part – time* a tempo indeterminato (i lavoratori cosiddetti “parzialmente” atipici). Da segnalare l'andamento contrapposto delle assunzioni a tempo determinato rispetto a quelle a tempo indeterminato; le prime si caratterizzano per un aumento non indifferente (+64,3%), mentre le seconde per un netto decremento (-19,5%).

Tabella 30 – Avviamenti per tipologia contrattuale nel settore delle *Public utilities*

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	33	47,8%
Atipici in genere	36	52,2%
Tempo determinato full time	23	33,3%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Sanità e assistenza sociale

Il settore comprende una ampia quota di assunzioni a tempo determinato, sia full time (50,5%) che part time (26,2%); da rilevare la scarsa quota che caratterizza il tempo indeterminato (13,8%). In questo settore l'aumento del 15,5% delle assunzioni totali è interamente ascrivibile al contributo della crescita del tempo determinato (+39,2%).

Tabella 31 – Avviamenti per tipologia contrattuale nella sanità e assistenza sociale

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	120	13,8%
Atipici in genere	752	86,2%
Tempo determinato full time	440	50,5%
Tempo determinato part time	228	26,2%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Trasporti

Fra i contratti di assunzione di lavoratori atipici, prevalgono quelli a tempo determinato (38%) e di apprendistato (5,3%), mentre il lavoro standard a tempo indeterminato risulta incidere in maniera non indifferente (42,8%), se confrontato con gli altri settori. Le assunzioni a tempo

indeterminato si caratterizzano per un tasso di variazione annuale superiore a quelle a tempo determinato (+9,6% rispetto a un +4,6%).

Tabella 32 – Avviamenti per tipologia contrattuale nella sanità e assistenza sociale

	Avviamenti (comunicazioni)	Composizione percentuale
Tempo indeterminato full time	975	42,8%
Atipici in genere	1302	57,2%
Tempo determinato full time	866	38,0%
Apprendisti	121	5,3%

	Apprendistato	CFL	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Part time	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	11	1	3.378	172	45	3.607
Alberghi e ristoranti	985	143	5.484	598	3.026	10.264
Servizi sociali e personali	147	11	2.123	301	891	3.480
Amministrazione pubblica	22	2	1.526	179	209	1.946
Attività finanziarie	13	7	43	43	27	134
Servizi alle imprese	146	32	2.140	969	1.958	3.287
Industria manifatturiera	536	299	2.461	1.600	570	4.896
Famiglie e convivenze	1	1	38	233	204	273
Commercio	660	83	2.164	1.157	1.839	4.064
Costruzioni	469	42	1.047	1.536	266	3.094
Estrazione minerali	7	1	29	20		57
Istruzione	7		2.210	85	835	2.302
Public utilities	6	1	23	33	6	63
Sanità e assistenza sociale	6	3	440	120	302	569
Trasporti	121	70	866	975	244	2.032

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Uno sguardo d'insieme ai settori

Tabella 33 – Avviamenti per tipologia contrattuale in tutti i settori

Dalla tabella 32 (in cui le prime quattro colonne individuano avviamenti full time, e la quinta raccoglie insieme part timers a tempo determinato e a tempo indeterminato) è possibile apprezzare da una parte la rilevanza del settore turistico, che, per ovvi motivi di stagionalità, ha un notevole flusso di lavoratori a tempo determinato e anche di part timers, dall'altra il persistente ruolo dei settori industriali nell'offrire posti di lavoro a tempo indeterminato (1600 nell'industria manifatturiera e 1536 nelle costruzioni, in cui però il tempo indeterminato è obiettivamente limitato dalla durata dei cantieri). I posti di lavoro “non atipici” (a tempo indeterminato full time) che sono stati creati sono uno su venti nell'agricoltura, uno ogni 17 nel turismo (alberghi e ristoranti), uno su undici nei servizi alla persona, uno su tre nei servizi alle imprese, uno ogni quattro nel commercio, uno ogni tre nell'industria manifatturiera, uno su due nei trasporti e nelle costruzioni.

Questo dato non deve indurre un eccesso di pessimismo, nel senso che, con il tempo, la maggior parte dei posti di lavoro instabili si converte in posti di lavoro stabili, come si è visto nell'analisi dei dati di stock del capitolo precedente. Può essere, invece, elemento di preoccupazione il fatto che vi sia una quota di popolazione attiva che ha una presenza permanentemente instabile nel mercato del lavoro (e che, quindi, non incorpora professionalità utili a uscire da questa stessa condizione), e che questa quota sia presumibilmente superiore a quella presente nelle altre province toscane.

Tab. 34 – *Variazione % annuale (2002-2003) degli assunti a livello provinciale per settore e tipologia contrattuale*

	Apprendistato	CFL	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Part time	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	10,0	-50,0	7,8	-2,8	-27,4	7,0
Alberghi e ristoranti	9,1	-39,9	1,1	6,4	3,2	1,9
Servizi sociali e personali	-10,9	-38,9	30,3	21,4	41,9	30,3
Amministrazione pubblica	15,8	-66,7	138,8	0,6	30,6	93,2
Attività finanziarie	-48,0	-12,5	-17,3	-15,7	-18,2	-20,7
Servizi alle imprese	5,0	-43,9	11,9	-17,2	15,4	18,2
Industria manifatturiera	-10,8	-22,7	-14,3	-12,5	6,1	-12,1
Famiglie e convivenze	0	-	171,4	79,2	119,4	100,8
Commercio	7,8	3,8	22,9	31,8	53,8	30,8
Costruzioni	6,8	-8,7	19,5	-8,5	14,2	2,7
Estrazione minerali	-50,0	-	-3,3	-53,5	-	-35,2
Istruzione	-12,5	-	927,9	9,0	659,1	663,7
Public utilities	20,0	0,0	64,3	-19,5	20,0	4,5
Sanità e assistenza sociale	-57,1	-	39,2	-9,8	3,4	15,5
Trasporti	-2,4	-27,1	4,6	9,6	-10,3	3,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

I dati dinamici 2002-2003, sebbene non del tutto adeguati ad un confronto, indicano comunque un rafforzamento della tendenza postindustriale dell'occupazione nella provincia.

4.3.2.2 Le aree subprovinciali

Considerando le aree subprovinciali di riferimento per i servizi per l'impiego possiamo evidenziare alcuni aspetti peculiari e tratti caratteristici dei sistemi locali interni alla provincia.

In prima approssimazione si individua un maggior peso del flusso degli occupati a tempo indeterminato, sia *full time* che *part - time*, nelle aree di Livorno (34%) e di Rosignano (22,8%) rispetto a Piombino (15,1%) e Portoferraio (12,8%).

Sul fronte opposto l'occupazione a termine pesa maggiormente a Piombino (74%) e a Portoferraio (76,2%); si tratta anche delle due aree ove si riscontra il maggior peso dell'occupazione atipica, che risulta in entrambe pari a circa il 90%.

Nell'area di Livorno il tempo indeterminato *full time* perde peso, passando tra il 2002 e il 2003 da un'incidenza del 28,5% al 22,9%, facendo registrare anche una variazione pari al +3,7%. Contestualmente le assunzioni a tempo determinato guadagnano 3 punti percentuali (da 39,6% a 42,5%) così come quelle atipiche ne guadagnano 5,6 (da 71,5% a 77,5%), aumentando in entrambe i casi di circa il 39%; valore che tra l'altro costituisce il maggior livello di incremento delle assunzioni atipiche tra le quattro aree considerate. Piombino inoltre costituisce un'altra area in cui le assunzioni atipiche sono aumentate maggiormente nel corso del 2003 (+23,6%).

Tuttavia Piombino e Portoferraio sono le due aree in cui le assunzioni a tempo indeterminato con orario pieno di lavoro sono diminuite in modo consistente (rispettivamente -19,3% e -5,2%), sebbene non abbiano perso eccessivamente in termini di quote di incidenza, apportando così il maggior contributo negativo al decremento delle assunzioni complessive con contratto di lavoro standard per tutta la provincia (-0,9%).

Riferendosi più specificatamente alle altre tipologie di lavoro notiamo che l'apprendistato incide maggiormente nella zona di Portoferraio (8,6%) e in quella di Livorno (8%), in cui sono stati rilevati anche i maggiori livelli di incremento. Il peso del contratto di formazione e lavoro risulta scarso in tutte le aree (media dell'1,7%) e leggermente superiore alla media a Rosignano (2,2%); le assunzioni con questo contratto sono comunque in diminuzione in tutte le aree, tranne che a Livorno in cui non si è registrata alcuna variazione rispetto all'anno precedente. Le assunzioni *part – time* risultano incidere maggiormente a Livorno (23,9%) e a Rosignano (24,4%); le maggiori variazioni annuali per il lavoro a tempo parziale sono state rilevate per l'area di Livorno (+37,8%) e di Piombino (+34,4%).

Tabella 35 – Assunzioni per tipologia contrattuale nelle aree subprovinciali dei Centri per l'Impiego valori assoluti e quote percentuali

	2002					2003				
	Livorno	Rosignano M.mo	Piombino	Portoferraio	Prov. Li	Livorno	Rosignano M.mo	Piombino	Portoferraio	Prov. Li
Apprendistato	1.081	962	515	532	3.090	1.191	973	393	593	3.150
Apprendistato parziale	252	295	140	65	752	294	248	186	58	786
Cfl	281	116	273	272	942	277	40	211	173	701
Cfl parziale	49	6	7	3	65	53	8	8	4	73
Lavoro a domicilio	4	5			9	3	2	2		7
Lavoro interinale	7		2		9	496	4	318	2	820
Tempo determinato	5.685	4.487	5.073	4.533	19.778	7.873	5.378	6.161	4.681	24.093
Tempo determinato parziale	1.267	1.708	870	829	4.674	2.035	1.937	1.413	1.062	6.447
Tempo indeterminato	4.092	1.939	1.353	792	8.176	4.242	2.017	1.092	751	8.102
Tempo indeterminato parziale	1.649	570	514	189	2.922	2.052	517	451	214	3.234
Totale	14.367	10.088	8.747	7.215	40.417	18.516	11.124	10.235	7.538	47.413
<i>-Atipici</i>	<i>10.271</i>	<i>8.144</i>	<i>7.394</i>	<i>6.423</i>	<i>32.232</i>	<i>14.271</i>	<i>9.105</i>	<i>9.141</i>	<i>6.787</i>	<i>39.304</i>

-Part - time	3.217	2.579	1.531	1.086	8.413	4.434	2.710	2.058	1.338	10.540
	Quote %									
Apprendistato	7,5	9,5	5,9	7,4	7,6	6,4	8,7	3,8	7,9	6,6
Apprendistato parziale	1,8	2,9	1,6	0,9	1,9	1,6	2,2	1,8	0,8	1,7
Cfl	2,0	1,1	3,1	3,8	2,3	1,5	0,4	2,1	2,3	1,5
Cfl parziale	0,3	0,1	0,1	0,0	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2
Lavoro a domicilio	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavoro interinale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	3,1	0,0	1,7
Tempo determinato	39,6	44,5	58,0	62,8	48,9	42,5	48,3	60,2	62,1	50,8
Tempo determinato parziale	8,8	16,9	9,9	11,5	11,6	11,0	17,4	13,8	14,1	13,6
Tempo indeterminato	28,5	19,2	15,5	11,0	20,2	22,9	18,1	10,7	10,0	17,1
Tempo indeterminato parziale	11,5	5,7	5,9	2,6	7,2	11,1	4,6	4,4	2,8	6,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
-Atipici	71,5	80,7	84,5	89,0	79,7	77,1	81,9	89,3	90,0	82,9
-Part - time	22,4	25,6	17,5	15,1	20,8	23,9	24,4	20,1	17,8	22,2

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Tabella 36 – *Variazione % delle assunzioni tra il 2002 e il 2003 per tipologia contrattuale e area subprovinciale*

	Livorno	Rosignano M.mo	Piombino	Portoferraio	Prov. Li
apprendistato	11,4	-2,9	-11,6	9,0	2,4
Cfl	0,0	-60,7	-21,8	-35,6	-23,1
Tempo det.	42,5	18,1	27,4	7,1	24,9
Tempo indet.	9,6	1,0	-17,4	-1,6	2,1
Totale	28,9	10,3	17,0	4,5	17,3
-Atipici	38,9	11,8	23,6	5,7	21,9
-Part - time	37,8	5,1	34,4	23,2	25,3

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

4.4 Le differenze di genere in base ai dati di flusso

La differenziazione di genere nel lavoro atipico può essere letta, *a contrario*, dalla quota di lavoro a tempo indeterminato riscontrabile nei vari settori (sempre a partire dai dati degli avviamenti 2003). Dunque, nel commento che segue, il dato percentuale dei “non atipici” va essenzialmente letto come complemento del dato percentuale degli “atipici”.

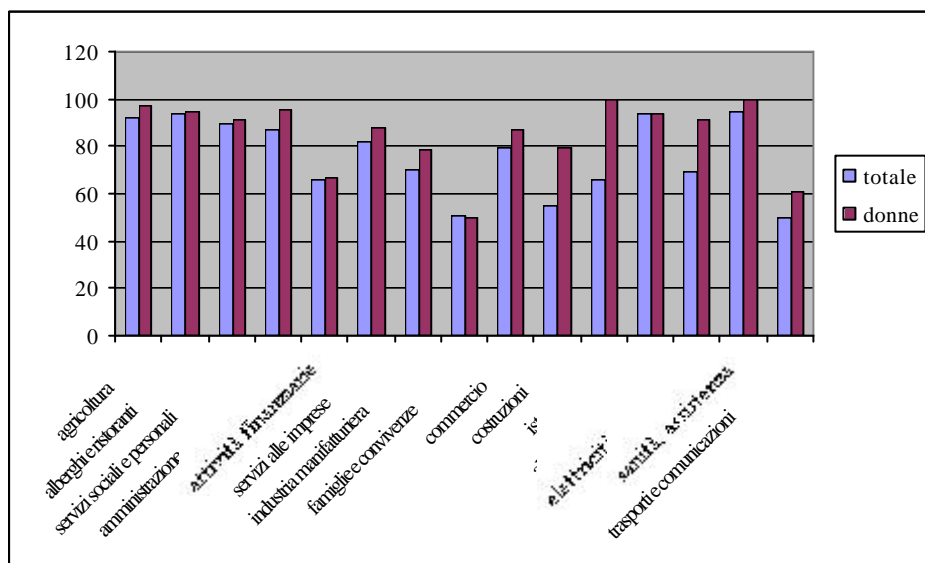
In linea generale gli avviamenti “non atipici”, ossia quelli a tempo indeterminato full time, costituiscono, in provincia di Livorno, il 19,7% del totale. Fra gli avviamenti relativi alle donne, quelli relativi al contratto tipico di lavoro sono invece l’11,3%. In altri termini, *se in generale ci sono quattro avviamenti atipici per ogni avviamento a tempo indeterminato full time, per le donne ce n’è uno ogni otto*.

Questa differenziazione non è soltanto dovuta alla concentrazione dell’occupazione femminile nei settori a più alta quota di lavoratori atipici (per esempio al fatto che ci sono più

avviamenti femminili nel commercio piuttosto che nell'industria manifatturiera), ma specificamente ad una discriminazione di genere presente in ogni settore (con l'eccezione del comparto "famiglie e convivenze", che però conta per poco più dell'1% del totale degli avviamenti).

Così troviamo che nel commercio le assunte a tempo indeterminato full time sono il 13,2% del totale delle donne avviate, contro una quota del 20,6% del totale di assunti a tempo indeterminato (uomini e donne) su totale degli assunti. Analogamente nell'industria manifatturiera una ben più alta quota di avviati a tempo indeterminato in generale (30,0%) trova solo parziale riscontro negli avviamenti femminili (21,6%). In particolare la quota di donne assunte a tempo indeterminato full time è molto inferiore alla quota totale nei settori dell'agricoltura, degli alberghi e ristoranti e delle costruzioni: si tratta di settori molto diversi quanto alla relativa importanza del lavoro "tipico" (alta in edilizia e bassa in agricoltura), ma simili per un forte svantaggio della componente femminile.

Grafico 10 – % assunti atipici (non a tempo indeterminato full time)

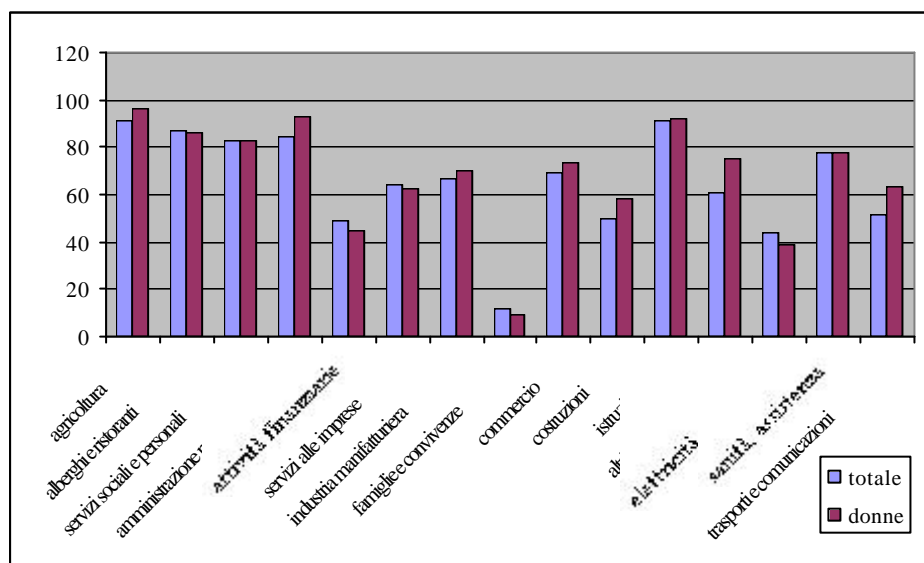


Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

E' noto, e lo ritroviamo nella nostra indagine, che uno dei fattori che elevano la quota femminile all'interno del "lavoro non standard" è costituito dal part time, che si configura come una forma di lavoro atipico "solo a metà", per così dire, almeno quando è "a tempo indeterminato". Anche in quest'ultimo caso però è evidente che, soprattutto dal lato delle tutele sociali di tipo pensionistico, non offre le stesse sicurezze del lavoro a tempo indeterminato full time, ne' le stesse opportunità (in termini di possibilità di carriera).

Tuttavia emerge nettamente come, anche includendo il part time, nel totale delle assunzioni a tempo indeterminato, le donne siano sottorappresentate rispetto alle forme contrattuali più complessivamente intese come atipiche.

Grafico 11 – % assunti tempo determinato totali



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Anche in questo caso gli assunti a tempo indeterminato sono una quota maggiore nel totale dei due sessi (27,9%) piuttosto che fra le sole donne (23,5%). Ancora una volta questa “distanza” è misurabile in particolare per quanto riguarda i due principali settori: industria manifatturiera (se in generale il 33,4% degli assunti sono a tempo indeterminato, fra le donne questi costituiscono il 29,9% soltanto) e commercio (31,0% e 26,8%). Tuttavia vi sono anche diversi settori nei quali, includendo il part time fra i “non atipici”, la quota femminile di “non atipici” fra gli assunti supera la stessa quota misurata sul totale degli assunti uomini e donne (alberghi e ristoranti, servizi sociali e personali, attività finanziarie, servizi alle imprese, famiglie e convivenze). Al contrario, nelle costruzioni e nelle amministrazioni pubbliche si nota una quota femminile di flussi di avviamenti “tipici” (anche includendo il part time) nettamente inferiore alla quota totale.

Tabella 37 – Assunti a tempo indeterminato per settore e genere

	Full time		Full time + part time	
	totale	donne	totale	donne
agricoltura	7,7	2,7	8,5	3,9

alberghi e ristoranti	6,2	5,4	12,9	13,9
servizi sociali e personali	10,3	8,8	17,6	17
amministrazione pubblica	13,2	4,3	15,5	6,7
attività finanziarie	34,4	32,9	51,2	55,3
servizi alle imprese	17,7	12	35,6	37,1
industria manifatturiera	30	21,6	33,4	29,9
famiglie e convivenze	49,5	50,2	88,4	90,4
commercio	20,6	13,2	31	26,8
costruzioni	45,1	20,7	50,5	42
istruzione	6,3	5,8	8,4	8
altri e non spec.	29,8	7,9	38,8	24,5
elettricità, gas, acqua	50	38,9	56	61,1
sanità, assistenza	14,9	14,4	22,5	22,4
trasporti e comunicazioni	42,9	26,7	48,3	36,9
Totale	19,7	11,3	27,9	23,5

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

4.5 Il lavoro parasubordinato e le collaborazioni coordinate e continuative

Nel paragrafo 2 si è fatto cenno alla difficoltà di quantificare correttamente l'ammontare di lavoratori atipici nell'ambito di un sistema economico (provinciale, regionale o nazionale), a causa dell'eterogeneità che caratterizza le varie componenti del lavoro atipico, in termini di tipologie contrattuali e di fonti di dati. All'interno di questo segmento del mercato del lavoro una componente che influisce fortemente sulla difficoltà di misurazione è rappresentata dal lavoro parasubordinato, ovvero da quell'insieme di lavoratori che più che condividere un rapporto di lavoro omogeneo, hanno in comune il medesimo prelievo previdenziale, collocandosi "in mezzo al guado" tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

Nell'ambito del lavoro parasubordinato vi rientrano, oltre alle collaborazioni, anche la prestazione occasionale d'opera e l'associazione in partecipazione. I dati disponibili riguardano i collaboratori iscritti al fondo speciale INPS, istituito con legge n. 335/1995, divenuto operativo dall'aprile 1996. I dati di fonte INPS riguardano: i soggetti iscritti alla gestione separata che hanno almeno una domanda d'iscrizione attiva nel periodo considerato; i contribuenti, ovvero coloro che sono iscritti alla gestione separata per i quali risultano versati i contributi nel periodo di riferimento.

I dati disponibili consentono di coprire solo una parte dell'insieme del lavoro parasubordinato, escludendo le prestazioni occasionali e l'associazione in partecipazione. Tuttavia dal primo gennaio 2004 dovrebbero emergere, dal punto di vista statistico, anche queste due ultime forme di parasubordinazione, in quanto il decreto legge n. 269/2003 (convertito nella legge n. 326/2003) ha previsto l'obbligo di versamento contributivo anche per queste due tipologie contrattuali. Per la prestazione occasionale è previsto l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata nel caso in cui il reddito annuale sia superiore ai 5.000 euro. Da notare che il decreto usa il concetto

di “attività di lavoro autonomo occasionale” e che il riferimento è sostanzialmente alle categorie che resteranno escluse dal campo di applicazione della disciplina dei lavori a progetto ed ai “collaboratori” attivi nella Pubblica Amministrazione¹⁹.

Per quanto riguarda l’associazione in partecipazione, è stato introdotto l’obbligo di iscrizione ad un’apposita gestione previdenziale istituita presso l’INPS per coloro che offrono prestazioni in cambio di compensi qualificati come redditi da lavoro autonomo e che non sono iscritti ad albi professionali, non rientrandovi gli associati di solo capitale.

Tornando ai dati disponibili, occorre precisare che i contribuenti rappresentano solo una parte del gruppo degli iscritti, nell’ambito del quale vi possono rientrare anche quei soggetti che, nonostante abbiano all’attivo una domanda di iscrizione, non hanno presentato versamenti contributivi. Dal momento che non vi è l’obbligo di cancellare l’iscrizione alla Gestione Separata, ciò si può verificare o perché un soggetto si iscrive e non inizia neanche l’attività, o perché non viene comunicata all’INPS la cessazione dell’impiego in qualità di collaboratore. In altre parole i dati relativi agli iscritti tendono a valutare per eccesso l’ammontare complessivo dei lavoratori parasubordinati.

In termini di disponibilità i dati sugli iscritti sono quelli più aggiornati e disponibili anche a livello provinciale, mentre per i contribuenti il livello di disaggregazione territoriale arriva fino ai confini regionali e non sono affatto aggiornati, fermandosi al 1999 a causa dei tempi tecnici richiesti dalla immissione negli archivi informatici dell’INPS. Per i nostri scopi ci riferiremo agli iscritti, i quali rappresentano dei “parasubordinati potenziali”, aventi almeno una domanda d’iscrizione attiva nel corso dell’anno, ma senza avere riguardo al versamento dei contributi.

Nel presentare i dati faremo ancora riferimento alla terminologia che ha preceduto l’entrata in vigore del d. lgs. 276/2003, impiegando ancora la “vecchia” espressione di “collaboratore coordinato e continuativo” al posto di “lavoratore e a progetto” o di “collaboratore a progetto”, in quanto maggiormente aderente al tipo di dati che verranno esposti.

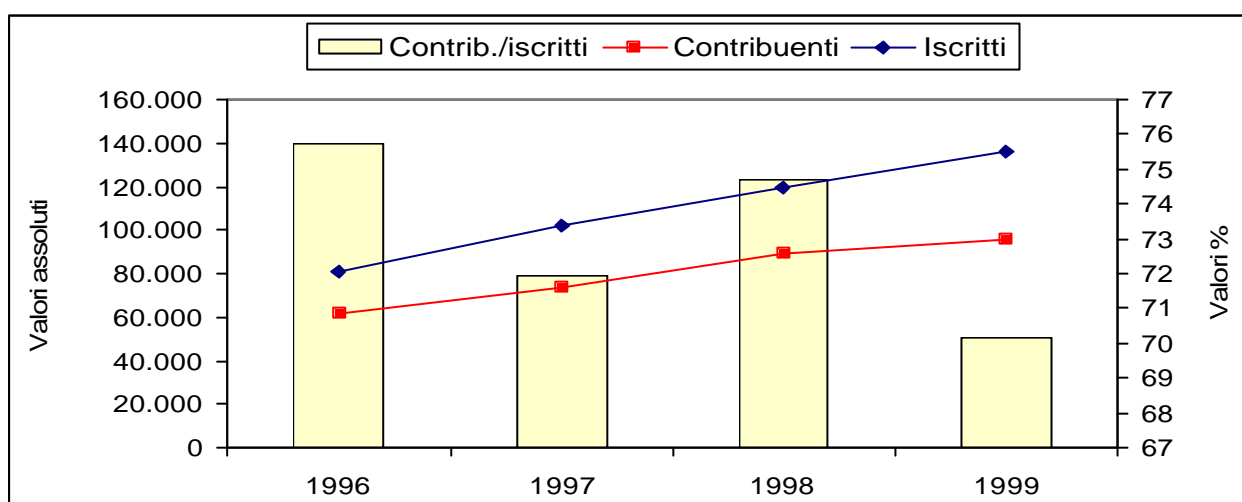
Le aliquote contributive per il finanziamento del fondo speciale, in base alle Finanziarie 2003 e 2004 sono diventate quattro: 10% per i soggetti già iscritti ad una gestione previdenziale obbligatoria o titolari di pensione di reversibilità; 15% per i titolari di pensione diretta; 17,80% per i collaboratori privi di copertura previdenziale obbligatoria rientranti nel primo scaglione di reddito

¹⁹ Nella Pubblica Amministrazione le collaborazioni coordinate e continuative continueranno ad esistere in quanto tali; in generale dal campo di applicazione della disciplina dei “lavori a progetto” sono stati esclusi: le professioni intellettuali che richiedono l’iscrizione in specifici Albi, esistenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo; i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni; i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni; i percettori di pensioni di vecchiaia.

(fino a Euro 37.883,00); 18,80% per i collaboratori che non hanno l'obbligo di copertura previdenziale, rientranti nel secondo scaglione di reddito²⁰.

Il fondo INPS risulta ripartito nelle seguenti tre categorie: collaboratori; professionisti; collaboratori/professionisti. Circa il 90% degli iscritti rientra nella prima categoria; nei professionisti vi rientrano soggetti con partita IVA, ma privi di cassa professionale di riferimento; solo parzialmente dovrebbero appartenere al lavoro atipico, anche se risulta difficile identificare quelli che possono essere assimilati al "dipendente mascherato" o al "professionista vero".

Grafico 12 – *Evoluzione dei contribuenti e degli iscritti al fondo INPS in Toscana, valori assoluti, percentuali e quota contribuenti/iscritti; anni 1996 – 1999*



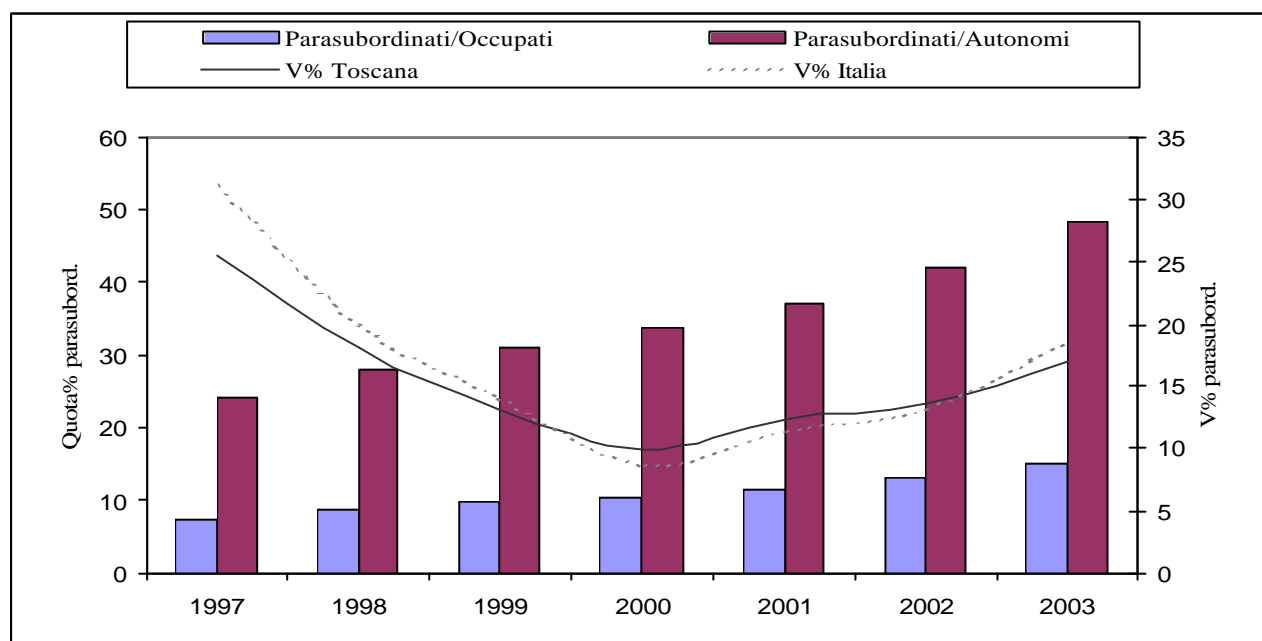
Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS

Riferendosi al periodo 1996 – 1999 e confrontando i contribuenti con gli iscritti, in ambito regionale, emerge un livello di incremento dei primi meno marcato di quello dei secondi anche se significativo; in particolare dopo un buon livello di incremento dei contribuenti nei primi due anni, con tassi di crescita del 19,3% e del 22,6%, rispettivamente nel 1997 e nel 1998, per il 1999 la variazione annuale risulta molto attenuata e più contenuta, in quanto pari ad un +6,3%. Gli iscritti invece aumentano ad un ritmo maggiore, con un conseguente incremento del divario ed una riduzione del peso dei contribuenti che passa dal 75,7% nel primo anno al 70,2% nell'ultimo disponibile. La quota media di incidenza per il periodo considerato è stata del 73,1%; il differenziale esistente tra contribuenti e iscritti può essere spiegato da quanto si è riportato poco sopra.

²⁰ Per i collaboratori non aventi un'altra copertura previdenziale obbligatoria, l'aliquota è stata equiparata alla gestione pensionistica dei commercianti; comunque il contributo del 17,80% risulta così composto: la contribuzione per la pensione è pari al 17,30% cui va aggiunto uno 0,50% come aliquota contributiva per il finanziamento dei fondi relativi all'indennità di maternità, all'indennità di malattia e agli assegni per il nucleo familiare.

Nel corso del periodo 1997 – 2003 gli iscritti alla Gestione Separata in Toscana sono cresciuti ad un tasso medio del 15,7%. Nel 2003 possiamo contare oltre 220mila parasubordinati “potenziali”, con un aumento del 17% rispetto al precedente anno. Nello stesso periodo il peso degli iscritti al fondo INPS sugli occupati ha guadagnato 7,5 punti percentuali arrivando ad un’incidenza del 15%, anche se di maggior rilievo è il peso sul lavoro autonomo, che ha raggiunto una quota del 48%, acquistando più di 20 punti percentuali.

Grafico 13 – *Quota lavoratori parasubordinati su occupati e autonomi (Toscana) e andamento della variazione % annuale in Toscana e in Italia*



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS e Istat

L’articolazione provinciale degli iscritti al fondo INPS al 2003, evidenzia la prevalenza di Firenze con un’incidenza del 31,5% sul totale regionale, la quale costituisce anche la sesta provincia come peso quantitativo degli iscritti in ambito nazionale (2,5% sul totale). In valori assoluti risulta che a Firenze vi sono 70.216 parasubordinati potenziali, seguita da Pisa (11%), Lucca (10,3%) e Livorno (8,7%). In provincia di Livorno vi sono complessivamente 19.309 iscritti, i quali nell’ultimo anno sono aumentati del 20%; nel periodo 1997 – 2003 Livorno ha fatto registrare, rispetto alle altre province toscane, il maggior tasso di variazione medio annuo (+19,5%) degli iscritti, superando la media regionale di 3,8 punti percentuali. In questo intervallo temporale, oltre a Livorno le province che si sono caratterizzate per una maggiore variazione media annua sono state Lucca (+20,8%), Massa Carrara (+18,1%) e Grosseto (+18,1%).

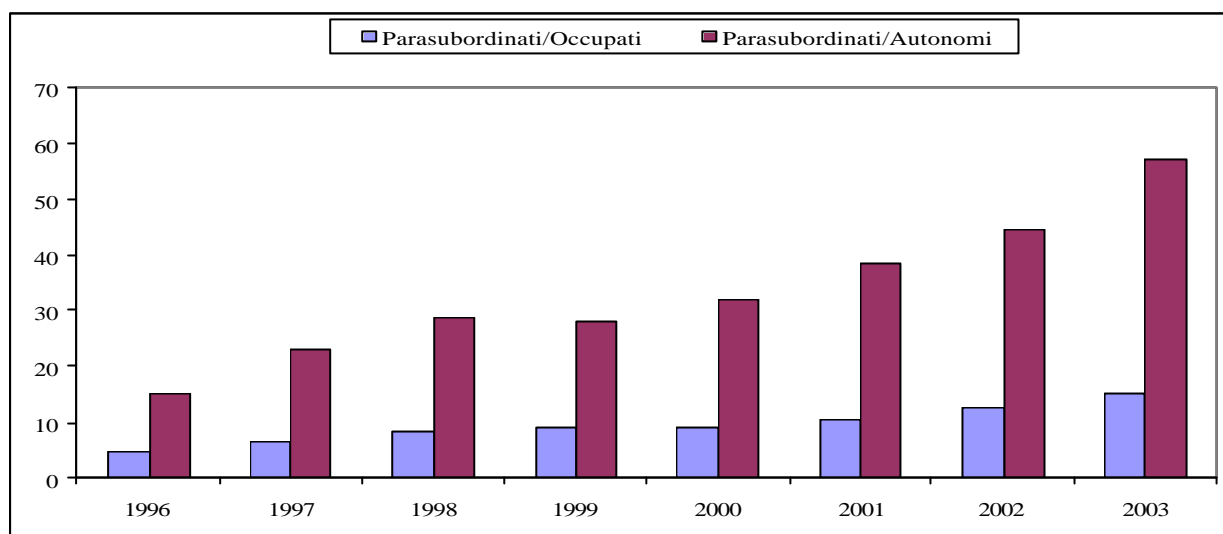
Tabella 38 – *Lavoratori parasubordinati per provincia; valori assoluti e variazioni %*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arezzo	7.276	8.963	10.336	11.733	12.893	14.651	16.597	18.953
Firenze	26.995	33.430	39.557	44.657	48.778	53.905	60.800	70.216
Grosseto	3.364	4.298	5.056	5.753	6.315	7.459	8.874	10.477
Livorno	5.622	7.517	9.247	10.870	12.007	13.830	16.086	19.309
Lucca	7.896	9.906	11.731	13.119	14.444	16.708	18.933	22.880
Massa	3.385	4.478	5.356	6.138	6.701	7.624	8.527	10.066
Pisa	8.265	10.724	12.847	14.649	16.118	18.206	21.095	24.547
Pistoia	6.560	7.846	9.075	10.013	11.000	12.130	12.989	14.961
Prato	6.049	7.592	8.780	9.777	10.837	12.073	13.347	16.368
Siena	5.565	6.905	7.991	9.134	10.156	11.109	13.217	15.095
Toscana	80.977	101.659	119.976	135.843	149.249	167.695	190.465	222.872
	Variazioni % annuali							
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	V. media
Arezzo	23,2	15,3	13,5	9,9	13,6	13,3	14,2	14,7
Firenze	23,8	18,3	12,9	9,2	10,5	12,8	15,5	14,7
Grosseto	27,8	17,6	13,8	9,8	18,1	19,0	18,1	17,7
Livorno	33,7	23,0	17,6	10,5	15,2	16,3	20,0	19,5
Lucca	25,5	18,4	11,8	10,1	15,7	13,3	20,8	16,5
Massa	32,3	19,6	14,6	9,2	13,8	11,8	18,0	17,0
Pisa	29,8	19,8	14,0	10,0	13,0	15,9	16,4	17,0
Pistoia	19,6	15,7	10,3	9,9	10,3	7,1	15,2	12,6
Prato	25,5	15,6	11,4	10,8	11,4	10,6	22,6	15,4
Siena	24,1	15,7	14,3	11,2	9,4	19,0	14,2	15,4
Toscana	25,5	18,0	13,2	9,9	12,4	13,6	17,0	15,7

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS

Per quanto riguarda l'incidenza del lavoro parasubordinato sugli occupati totali, possiamo notare come Livorno abbia notevolmente accresciuto la quota degli iscritti sull'occupazione complessiva rispetto al 1996 passando dal 4,5% al 15,3% nel 2003. Tuttavia la provincia dove gli iscritti incidono maggiormente sugli occupati è Firenze (17,6%), seguita da Lucca (16,4%) e da Livorno.

Grafico 14 – Quota % lavoratori parasubordinati su occupati e autonomi in provincia di Livorno



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS e Istat

Maggiormente interessante è la quota dei parasubordinati potenziali sui lavoratori autonomi, pari al 57,2%, oltre ad essere superiore al dato medio regionale (48,4%) si tratta della quota più elevata rispetto al peso delle altre province toscane, caratterizzandosi per un accrescimento del peso di 42,1 punti percentuali in un lasso temporale di sette anni²¹.

Passando a considerare il dato sulle iscrizioni femminili al fondo INPS in provincia di Livorno, si rileva che a dicembre 2003 le donne iscritte risultano essere 9.285 pari al 48,1% del totale parasubordinati, con un aumento del peso di 6,7 punti percentuali rispetto al 1996. Da rilevare che si tratta della quota di iscritti di sesso femminile più elevata rispetto alle altre province e al livello medio regionale (43,8%).

4.5.1 Un tentativo di stima dell'ammontare dei collaboratori a livello provinciale

Un aspetto relativo all'analisi del lavoro parasubordinato che abbiamo cercato di approfondire nei rapporti elaborati per il Servizio Lavoro della Regione Toscana riguarda la stima dell'ammontare di quelli che potrebbero essere i collaboratori effettivi. Effettuando la stima a livello regionale si tratta di riportare al 2003 le posizioni INPS registrate nel 1999 in termini di

²¹ Il calcolo della quota di parasubordinati sul totale occupati o lavoratori autonomi ovviamente consiste in una stima alquanto grossolana, perché dobbiamo sempre far riferimento al fatto che andiamo a pesare gli iscritti ovvero i parasubordinati potenziali e quindi, si tratta sempre di una determinazione di un peso percentuale che tende ad essere sovrastimato, ma che tuttavia serve a rendere l'idea circa l'aumento del ruolo del fenomeno osservato. Inoltre il calcolo dell'incidenza sugli autonomi è corretto se seguiamo l'impostazione Istat, in quanto i parasubordinati vengono collocati tra gli autonomi; comunque in tal caso dobbiamo tener conto anche della cautela relativa al fatto che, alcuni collaboratori percepiscono la loro posizione più vicina al lavoro dipendente, collocandosi così tra i lavoratori subordinati e non nell'ambito degli autonomi.

contribuenti. Mancando il dato riguardante i contribuenti in ambito provinciale, occorre effettuare la stima considerando la quota media dei contribuenti rilevata a livello regionale.

È necessario partire dai 19.309 iscritti alla Gestione Separata rilevati al 2003 per la provincia di Livorno. Considerando che il fondo INPS è composto da tre tipologie di iscritti ovvero i collaboratori (91,2%), i professionisti (6,8%) e i collaboratori-professionisti (2%), possiamo togliere i professionisti, essendo soggetti tendenzialmente orientati alla pluricommitenza e che non sono certo in una posizione di “debolezza contrattuale”, rimangono 18.000 collaboratori. I dati sull’andamento dei contribuenti al fondo INPS sono disponibili solo per il periodo 1996 – 1999; in questo intervallo temporale l’incidenza media dei contribuenti sugli iscritti è stata del 73% in Toscana. Ipotizzando che quest’incidenza media nel 2003 si allinei con quanto rilevato per il periodo 1996-1999 e che possa adattarsi all’andamento delle varie province, applichiamo questa percentuale ai collaboratori iscritti a livello provinciale, individuando in tal modo 13.166 collaboratori.

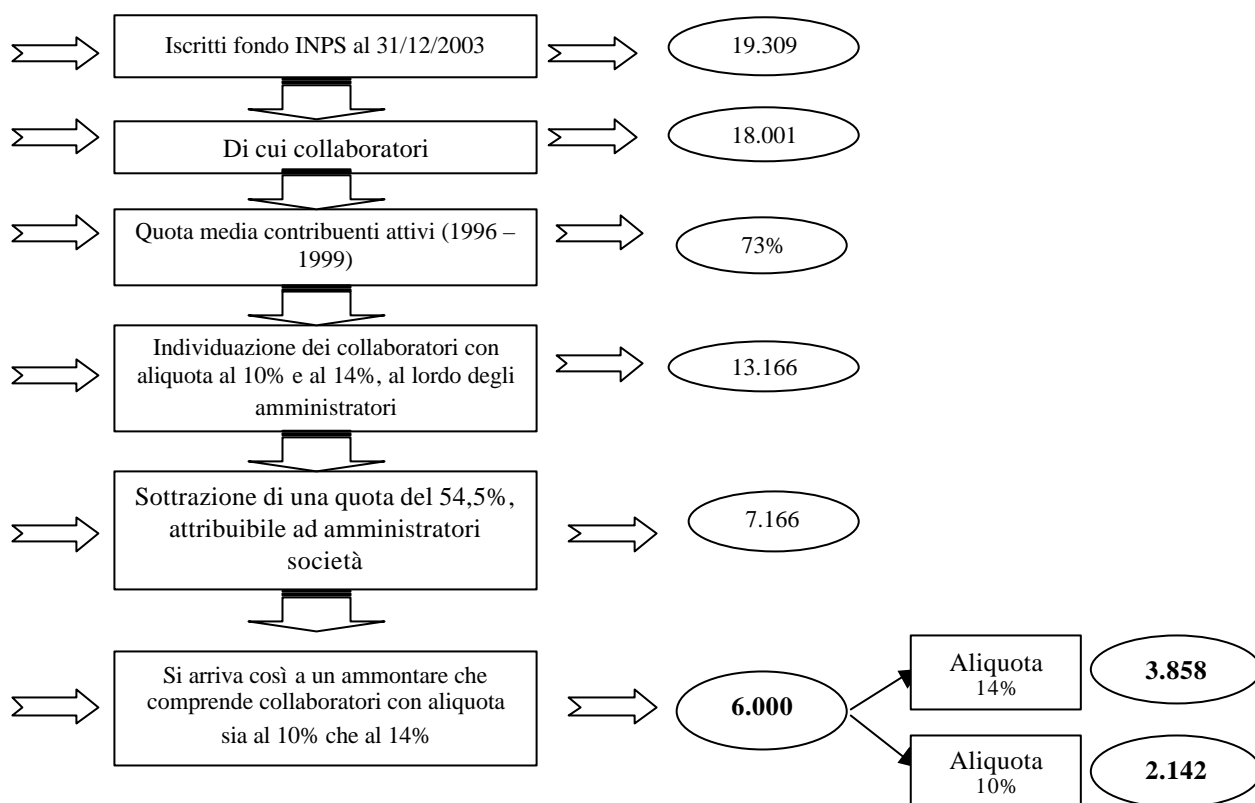
Negli oltre 13mila collaboratori stimati sono ricompresi anche i soggetti con altra copertura previdenziale (aliquote del 10% e del 12,5% nel 2003) e i soggetti non iscritti ad altra cassa previdenziale (aliquota del 14% nel 2003). Da questo dato dobbiamo togliere l’influenza degli amministratori di società, i quali non rappresentano certo soggetti socialmente deboli, considerando anche che percepiscono un livello di compensi mediamente più elevato rispetto a tutti i contribuenti al fondo INPS²². Nel 1999 (anno più recente in cui vi è disponibilità di dati) in Toscana gli amministratori di società incidono per il 54,5% sui contribuenti totali che versavano alla Gestione separata. Applicando tale quota all’ambito provinciale arriviamo ad un valore di 6.000 collaboratori totali, comprendente soggetti con aliquota al 10% al 12,5% e al 14%. Restringendo ulteriormente la stima arriviamo ad individuare 2.142 soggetti aventi già una propria copertura previdenziale, i quali sono circa un terzo dei soggetti che versano i contributi al fondo; per i restanti due terzi troviamo i collaboratori “puri”, con aliquota al 14% (17,8% e 18,8% al 2004) che corrispondono a un ammontare di 3.858 unità.

Applicando questo stesso procedimento alla Toscana si arrivano ad individuare complessivamente circa 70.000 collaboratori, 44.392 dei quali sono collaboratori “puri”. Questa stima è volta ad attenuare l’impatto dei lavoratori parasubordinati sugli occupati totali ad una quota pari a circa il 5% rispetto al 15% che avevamo individuato pesando gli iscritti totali.

²² Cfr Batazzi M., *Il lavoro parasubordinato in Toscana: quadro analitico di riferimento ai fini di un sistema mutualistico*, in Caneschi M. (a cura di), *New Mutua. Modello di struttura mutualistica e strumenti di accesso al credito per lavoratori atipici*, Regione Toscana Giunta Regionale, Edizioni Plus, Pisa, 2004; in questo lavoro viene mostrato, in base ai dati INPS, che al 1999 gli amministratori toscani percepivano mediamente un reddito di 18.147,49 Euro, rispetto ad un reddito medio di 12.930,17 Euro e ad un livello medio dei compensi, depurato dall’influenza degli amministratori pari a 6.698,62 Euro.

La stima che abbiamo presentato in questo paragrafo è comunque molto approssimativa e deve essere valutata con estrema cautela, considerando che: ad oggi è pressoché impossibile sapere in base ai dati ufficiali l'incidenza effettiva dei contribuenti sugli iscritti, la quale potrebbe essere aumentata o diminuita rispetto al valore medio da noi considerato; la stima è stata effettuata sui dati di stock, tenendo fuori tutti quei lavoratori che, come gli interinali, hanno attivato rapporti di collaborazione di breve durata. Infine il dato provinciale stimato è ancora più approssimativo di quello identificato per la Toscana, in quanto abbiamo ricostruito i valori provinciali, ribaltando le quote rilevate in ambito regionale, in mancanza di disponibilità di dati pregressi sui contributi versati a livello provinciale.

Figura 2 – *Processo di stima dei collaboratori effettivi in provincia di Livorno al 31 dicembre 2003*



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS

4.5.2 *Le collaborazioni in provincia di Livorno in base ai dati dei servizi per l'impiego*

L'archivio del Servizio Lavoro provinciale dispone per il 2003 anche di dati relativi alle comunicazioni inviate dai datori di lavoro sulle assunzioni con contratto di collaborazione coordinata e continuativa; occorre precisare che i datori di lavoro hanno l'obbligo di inviare le comunicazioni di assunzione con questa modalità alle circoscrizioni provinciali dei servizi per l'impiego da aprile 2003. Si tratta quindi di dati parziali, ma che in ogni caso aiutano a comporre un

quadro maggiormente completo sulla situazione delle collaborazioni in provincia di Livorno, consentendo di vedere l'articolazione settoriale e le qualifiche.

In termini settoriali gli avviamenti con contratto di collaborazione risultano prevalere nei settori legati al terziario, in particolare si fa riferimento alle attività di servizio alle imprese (20%), a quelle commerciali (17,9%) e agli altri servizi pubblici, sociali e personali (13,5%). In generale gli avviamenti dei collaboratori di sesso femminile (54,3%) risultano superiori a quelli degli uomini (45,7%) e sono nettamente prevalenti nei seguenti settori: sanità e assistenza sociale (80,6%) e istruzione (79,6%).

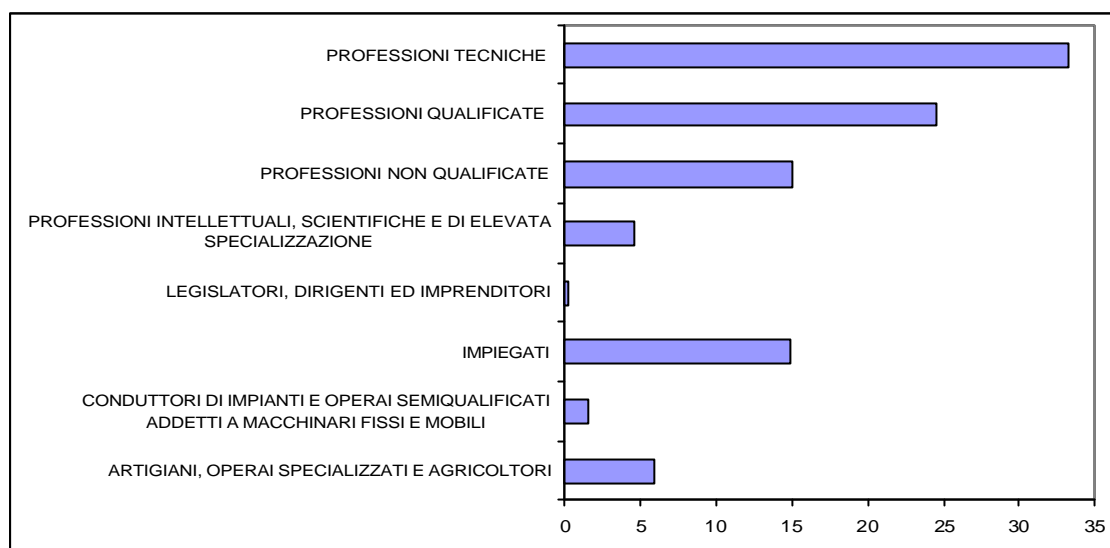
Tabella 39 – Percentuale assunzioni con contratto di collaborazione coordinata e continuativa nel 2003 in provincia di Livorno per settore

Comunicazioni	Percentuali di colonna			Percentuali di riga		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	0,0	0,2	0,1	0,0	100,0	100,0
Alberghi e ristoranti	13,6	11,4	12,6	58,6	41,4	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	13,5	13,6	13,5	54,1	45,9	100,0
Amministrazione pubblica	2,4	2,7	2,5	52,1	47,9	100,0
Attività finanziarie	0,7	0,6	0,6	58,3	41,7	100,0
Servizi alle imprese	24,0	15,3	20,0	65,1	34,9	100,0
Attività manifatturiere	6,6	15,5	10,7	33,7	66,3	100,0
Attività svolte da famiglie e convivenze	0,2	0,0	0,1	100,0	0,0	100,0
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	21,1	14,0	17,9	64,1	35,9	100,0
Costruzioni	0,7	8,1	4,1	9,1	90,9	100,0
Istruzione	3,8	1,2	2,6	79,6	20,4	100,0
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0,1	1,0	0,5	10,0	90,0	100,0
Sanità e assistenza sociale	7,3	2,1	4,9	80,6	19,4	100,0
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	5,6	13,4	9,2	32,9	67,1	100,0
Senza codice	0,4	0,9	0,6	33,3	66,7	100,0
Totale	100,0	100,0	100,0	54,3	45,7	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Considerando le qualifiche si rileva la prevalenza delle *professioni tecniche* (33,3%), che si caratterizzano per una maggiore incidenza nell'ambito delle attività terziarie (servizi professionali, commercio, altri servizi pubblici e sociali). Oltre alle professioni tecniche anche quelle qualificate si caratterizzano per un peso maggiore (24,5%) e sempre in attività legate sostanzialmente al terziario (commercio, ristorazione e servizi professionali).

Grafico 15 – Quota assunti con contratto di collaborazione per qualifica



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

Tabella 40 – Percentuale assunzioni con contratto di collaborazione coordinata e continuativa nel 2003 in provincia di Livorno per settore e qualifica

Settori/qualifiche	artigiani, op. spec.	conduttori di impianti e operai semiqualif.	impiegati	Legislatori, dirigenti	Professioni intellettuali	Professioni non qualificate	Professioni qualificate	Professioni tecniche	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1
Alberghi e ristoranti	0,0	3,4	7,9	0,0	3,4	14,8	27,1	7,0	12,6
Altri servizi pubblici, sociali e personali	6,3	0,0	11,4	0,0	9,2	13,7	10,4	19,3	13,5
Amministrazione pubblica	4,5	0,0	2,1	0,0	1,1	2,1	0,6	4,3	2,5
Attività finanziarie	0,0	0,0	0,7	0,0	1,1	0,0	0,0	1,4	0,6
Servizi professionali	6,3	13,8	20,0	0,0	35,6	18,7	17,5	23,2	20,1
Attività manifatturiere	36,9	6,9	8,9	25,0	8,0	15,5	7,6	7,5	10,7
Attività svolte da famiglie e convivenze	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	17,1	3,4	23,9	0,0	6,9	11,6	27,3	13,5	17,9
Costruzioni	22,5	0,0	1,8	50,0	10,3	6,3	0,4	2,5	4,1
Istruzione	0,0	0,0	1,1	0,0	16,1	0,7	0,6	4,3	2,6
Non specificato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,2	1,4	0,6
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1,8	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,5
Sanità e assistenza sociale	0,0	3,4	0,7	0,0	0,0	4,9	6,9	7,0	4,9
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	3,6	69,0	20,4	25,0	8,0	10,9	1,3	7,5	9,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Provincia di Livorno (IDOL)

5 Mercato del lavoro e lavoro atipico nelle ricerche su Livorno

In questo capitolo riporteremo sinteticamente alcuni risultati di ricerche socio-economiche che hanno riguardato, magari all'interno di analisi più complessive di livello regionale, il mercato del lavoro della provincia di Livorno.

5.1 Nel quadro della “Toscana Costiera”

Il rapporto del Servizio Lavoro regionale del 2000²³ concentra l'attenzione sulla Toscana costiera, di cui Livorno è non solo parte, ma per certi versi è particolarmente rappresentativa. Le principali tendenze occupazionali rinvenute consistono in una crescita occupazionale particolarmente concentrata nelle microimprese, affiancata ad una persistenza della crisi strutturale delle grandi imprese, che, tra l'altro, implica un radicale spostamento dell'occupazione verso gli impieghi “flessibili”.

Nei rapporti del servizio lavoro della regione, Livorno è identificata, nell'ambito della parte “costiera” della Toscana, come una delle province “strutturalmente deboli”, al pari di Grosseto e Massa-Carrara; come le altre province nei dati del mercato del lavoro si legge un relativo rafforzamento alla fine degli anni '90, e poi un nuovo relativo cedimento occupazionale.

In effetti, il tasso di disoccupazione, pur in notevole regresso (da 8,4 a 6,4%) al 2004 non ha ancora raggiunto il livello medio regionale 2000 (che era il 6,1%, ma che nel frattempo è ulteriormente sceso al 4,7%).

Mentre la maggiore criticità nelle dinamiche locali si era registrata fra la metà degli anni Ottanta e la metà degli anni Novanta, fra il 1995 e 2000 il tasso di occupazione era cresciuto a Livorno dal 49,4% al 55,3% (+5,9 punti), quando in Toscana, mediamente, si era registrata una crescita dal 56,2% al 59,8% (+3,6).

5.2 I rischi di *downgrading* del sistema occupazionale

Se un indicatore della “solidità” del lavoro (la sua qualificazione, la continuità nel tempo, la sicurezza che dà al lavoratore) è costituito dal livello retributivo, e se le pensioni “di oggi” approssimano in qualche modo il valore delle retribuzioni “di ieri”, è possibile apprezzare per intero

²³ M. Lombardi, a cura di, *Il mercato del lavoro. Regione Toscana. Rapporto 2000*, Giunti, Regione Toscana, 2001.

il processo di peggioramento del lavoro che la provincia di Livorno ha vissuto nell'arco di molti decenni. Se, infatti, i trattamenti medi pensionistici sono oggi del 19% più elevati della media nazionale (Livorno ha le pensioni più alte della Toscana, e le quinte a livello nazionale, dopo Milano, Torino, Genova e Roma), i livelli retributivi medi sono del 14% inferiori a quelli nazionali (e al quinto posto in Toscana dopo Firenze, Siena, Lucca e Pisa). Questo processo significa non solo che i “salari di oggi” sono (relativamente alla media nazionale) molto peggiori dei “salari di ieri”, ma che ciò probabilmente è connesso proprio alla crescita della quota di lavori atipici sul totale degli addetti locali.

Tabella 41 – *Trattamenti pensionistici e retribuzioni medie: numeri indice*

	Trattamento pensionistico medio 2003	Retribuzioni medie 1998
Livorno	119	86
Toscana	101	98
Italia	100	100

Fonte: Istat

Questo quadro, in cui sono compresi i processi storici di crisi della siderurgia e dell'economia del mare industriale, e lo sviluppo di una terziarizzazione turistico-commerciale, è quello in cui si innesta un crescente ricorso al lavoro atipico, che ha specifiche definizioni settoriali e professionali. Ad esempio nella ricerca di Ires Toscana per la provincia di Livorno sui bisogni formativi dell'Isola d'Elba²⁴, nel corso della rilevazione sulle aziende turistico-alberghiere, è stata rilevata una composizione occupazionale media che vede solo un 12,8% di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, un 10,4% di titolari e soci, e ben il 76,8% di lavoratori a tempo determinato (il valore tuttavia si riferisce ai periodi di picco stagionale)

In effetti anche diverse delle recenti ricerche commissionate dalla provincia di Livorno segnalano flussi di lavoro a tempo determinato relativamente ingenti, che non sembrano però, a differenza di quanto accade in altri contesti, destinati ad alimentare un bacino di professionalità in crescita, quanto a rimanere in posizioni lavorative relativamente svantaggiate, o comunque passibili di evoluzione professionale solo con molte difficoltà²⁵. (Ciriec, 2003).

In definitiva, un rischio affrontato dal mercato del lavoro livornese, è quello di avvitarci in una linea di adeguamento al profilo di “minor resistenza” della domanda di lavoro, dunque di “accompagnare” il declino industriale

²⁴ F. Bortolotti, V. Bartoli, a cura di, *Bisogni formativi e sistema formativo integrato all'Isola d'Elba*, Provincia di Livorno, Quaderni n. 6, 2003

²⁵ Ciriec, *New economy in provincia di Livorno*, Provincia di Livorno, Quaderni n. 2, 2003.

Un aspetto di questo contesto, che emerge in una ricerca regionale sull'*approccio al lavoro dei giovani* e che potrebbe essere interpretato come coerente con le caratteristiche della domanda di lavoro delle imprese locali, è un *orientamento più netto verso gli aspetti acquisitivi*, per i giovani livornesi nell'approccio al lavoro (maggiore rilevanza data all'aspetto retributivo dei posti di lavoro cercati), ma anche una *maggiore ricorrenza di percorsi di lavoro frammentati e discontinui* per i giovani disoccupati e una bassa fiducia nell'accumulazione di esperienza come itinerario verso il lavoro (IRS- Servizio Lavoro Regione Toscana, 2002).

5.3 L'area della Bassa Val di Cecina

L'area della Bassa Val di Cecina è esemplificativa del passaggio –che dura da decenni- da una monocoltura industriale (Solvay) a un'economia basata sulle risorse turistiche, e dunque può dar luogo a confronti interessanti.

Una recente indagine Irpet – Ires Toscana sul lavoro flessibile²⁶ ha considerato, fra le aree campione rappresentative della situazione regionale del mercato del lavoro, quella coperta dai Servizi all'impiego di Rosignano Marittimo, con due moduli di ricerca, uno rivolto ad un campione rappresentativo delle imprese con oltre 5 addetti, l'altro relativo ai lavoratori che nel 2000 hanno stipulato un contratto flessibile. La ricerca permette, fra l'altro, una comparazione con i dati medi di cinque sistemi locali rappresentativi nell'insieme della media regionale.

Secondo questa indagine, quella di Rosignano è un'area ad alta intensità di lavoro atipico: quasi il 26% (dato che tuttavia non comprende la maggiore impresa locale) del totale contro una media del 19%.

In particolare l'8,3% degli occupati ha contratti part time a tempo indeterminato (contro una media regionale del 6,9%), il 5,6% ha contratti a tempo determinato (contro una media del 4,8%), il 5,2% sono apprendisti (contro il 2,6% medio) e il 3,7% co.co.co. (contro il 2,6% in media).

A questi dati corrisponde anche la maggiore densità di imprese che segnalano la conoscenza della L. 30/2003 (24% contro una media del 14%). Tuttavia la differenza rispetto alla media regionale è dovuta non tanto ad una minore presenza di lavoratori "tipici" (full time a tempo indeterminato) quanto ad una minor presenza di lavoratori autonomi (che sono due terzi della media).

²⁶ Irpet, *La flessibilità del lavoro in Toscana. Rapporto intermedio*, Firenze, 2004.

Tabella 42 – Ripartizione percentuale dell'occupazione

	Rosignano	Rosignano su tot. Atipici	5 sistemi locali	5 sistemi loc. su tot. Atipici
“Dipendenti tipici” (Tempo indeterminato full time)	64,8%		66,0%	
Atipici	25,9%	100,0%	19,0%	100,0%
- di cui stages retribuiti	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
- di cui part time indeterminato	8,3%	32,2%	6,9%	36,5%
- di cui cfl	2,1%	8,3%	1,1%	5,6%
- di cui apprendisti	5,2%	20,1%	2,6%	13,7%
- di cui tempo determinato	5,6%	21,8%	4,8%	25,5%
- di cui interinali	0,7%	2,8%	0,7%	3,9%
- di cui co.co.co.	3,7%	14,2%	2,6%	13,6%
- di cui associati in partecipazione	0,2%	0,7%	0,2%	0,9%
“Tipici autonomi” (soci e titolari)	9,3%		15,1%	

Fonte: Irpet, 2004

Tabella 43 – Percentuale di imprese che utilizzano le varie tipologie di contratti di lavoro atipico

	Rosignano	5 sistemi locali toscani
Part time	52,4%	47,5%
Contratti causa mista	64,3%	47,1%
Tempo determinato	52,4%	42,7%
Co.co.co.	42,9%	23,6%
Associazione in partecipazione	7,1%	2,3%
Lavoro interinale	7,1%	17,4%

Fonte Irpet 2004

L'area di Rosignano si caratterizza per utilizzare intensamente le varie forme di contratto atipico anche considerando la quota di imprese che ne fa ricorso: solo il lavoro interinale viene meno utilizzato in questa area (dal 7,1% delle imprese contro una media del 17,4%), ma tutte le altre forme contrattuali vedono un uso maggiore.

Il 64,3% delle imprese di Rosignano ha usato contratti a causa mista (contro il 47,1% a livello dei cinque sistemi), il 52,4% ha utilizzato il part time (contro il 47,5%), il 52,4% il lavoro a

tempo determinato (contro il 42,7%) e il 42,9% le co.co.co. (contro il 23,6%). Anche le associazioni in partecipazione sono più frequenti (nel 7,1% delle aziende contro il 2,3%) che nella media dei cinque sistemi locali.

Questa indagine ha considerato anche la frequenza di trasformazione a tempo indeterminato dei vari tipi di contratto di lavoro. Da questo punto di vista la situazione locale sembra non peggiore della media. Se l'apprendistato ha un elevato livello di trasformazione in tempo indeterminato ("spesso" nel 73,1% delle imprese contro il 60,6% nella media dei cinque sistemi), il lavoro a tempo determinato è trasformato spesso nel 25% delle imprese (contro il 30,9% in media), e raramente nel 75% dei casi (contro il 60,9%). La situazione relativamente peggiore delle trasformazioni delle co.co.co. pare compensata da una situazione relativamente migliore dei contratti di formazione lavoro.

Tabella 44 - *Trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di lavoro*

	"Spesso" Rosignano	"Raramente" Rosignano	"Mai" Rosignano	"Spesso" 5 sistemi locali	"Raramente" 5 sistemi locali	"Mai" 5 sistemi locali
Contratti formazione lavoro	46,1%	3,8%	50,1%	44,9%	7,4%	47,7%
Apprendistato	73,1%	3,8%	23,1%	60,6%	13,2%	26,2%
Tempo determinato	25,0%	75,0%	0	30,9%	60,9%	8,2%
Lavoro interinale	33,3%	0,0%	66,7%	24,2%	23,3%	52,5%
Co.co.co.	11,8%	41,2%	47,0%	13,6%	27,8%	58,6%

Fonte Irpet 2004

Il sistema locale di Rosignano avrebbe una alta presenza di imprese con addetti che hanno frequentato iniziative formative (57% contro una media di 44%), e fra queste la maggior quota di imprese che hanno anche addetti atipici (70%) fra i frequentanti di iniziative formative.

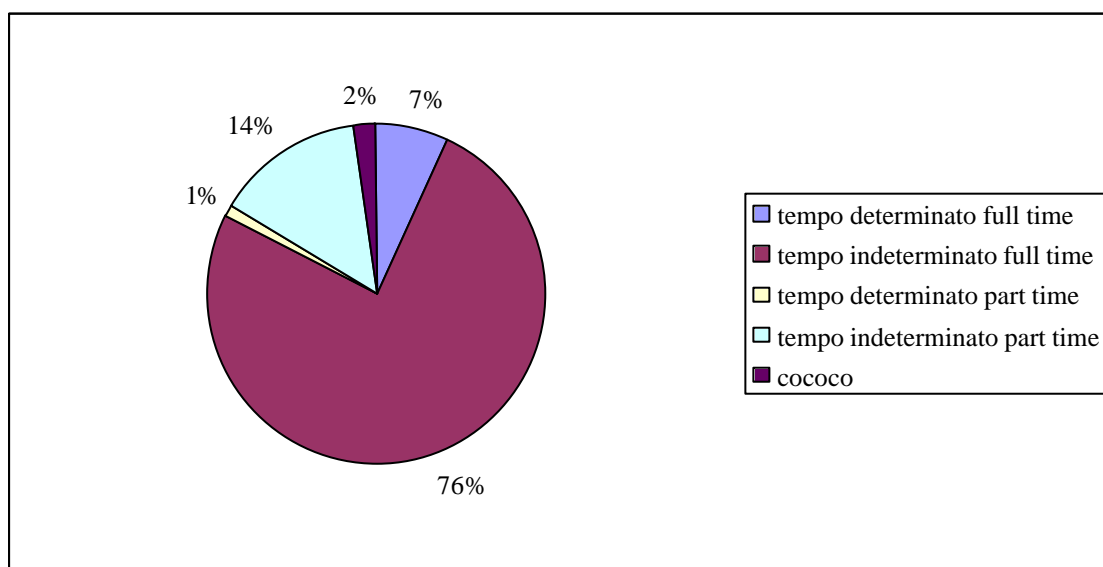
Una parallela indagine rivolta ai lavoratori (che hanno avuto un contratto atipico nel 2000) e non alle imprese conferma sostanzialmente i dati delle indagini rivolte alle imprese, qualificando quello di Rosignano come "il sistema in cui sono risultate più basse le possibilità di stabilizzazione del lavoro: solo il 30% degli intervistati ha avuto un esito occupazionale positivo (contro il 41% del totale) di cui il 21% con un contratto a tempo indeterminato (contro il 36% del dato medio) e il 9% con un lavoro di tipo autonomo (contro il 5% del dato medio). Questa situazione però in buona parte è legata alla composizione settoriale dell'offerta (settore turistico-commerciale che offre contratti di tipo stagionale).

Anche una indagine sullo specifico comparto dei servizi alle imprese²⁷ ha rinvenuto nell'area di Rosignano una quota di lavoratori flessibili nel settore (46%) sensibilmente più elevata rispetto alla media regionale (31%).

5.4 Lo spaccato della cooperazione

Una indagine a livello regionale sull'occupazione nelle cooperative²⁸ ha individuato una composizione occupazionale leggermente "migliore" a livello provinciale²⁹, con una maggiore quota dell'occupazione full time a tempo indeterminato (76% in provincia di Livorno, 69% in Toscana), anche se a tale indagine non ha partecipato la maggior azienda cooperativa della provincia. In particolare a Livorno sono inferiori le quote occupazionali, nelle cooperative, di co.co.co (2% invece del 4%) e nel part time a tempo determinato (1% invece del 4%).

Grafico 16 – *Composizione % dell'occupazione nelle imprese cooperative*



²⁷ F. Buccarelli, T. Mola, F. Bortolotti, A. Lamela, A. Manuelli, F. Bracci, *I servizi alle imprese in Toscana: un settore in espansione*, Edizioni Plus Pisa University Press, Lavoro – Studi/50, Pisa, 2004.

²⁸ M. Batazzi, F. Bortolotti, *L'evoluzione della struttura dell'occupazione nel sistema cooperativo toscano*, Regione Toscana, Unioncamere Toscana, Osservatorio Regionale sulla Cooperazione, Firenze, 2003.

²⁹ Si tenga presente che la provincia di Livorno ha una densità assai elevata di occupazione nelle cooperative.

6 Conclusioni e tentativo di quantificazione dei lavoratori atipici

Una stima dell'ammontare totale dei lavoratori atipici in provincia di Livorno nel 2003 può essere costruita solo facendo riferimento a fonti incerte in quanto sia eterogenee che non prive di difetti strutturali (statistici e amministrativi). Si tratta allora di un tentativo di quantificazione dell'aggregato costituito dal lavoro atipico che cerca di fornire una misura tale da non rappresentare certo un dato puntuale, ma non rappresenta neanche uno sterile esercizio fine a se stesso; il nostro obiettivo è solo quello di fornire un valore in grado di avvicinarsi il più possibile alla realtà sulla base di quanto è stato discusso in questo rapporto.

Occorre partire dai lavoratori a termine, sia *full time* che *part – time*, i quali sono poco più di 8mila; se a questa cifra sommiamo i circa 6mila dipendenti *part – time* a tempo indeterminato, si individua un ammontare di lavoratori atipici dipendenti poco superiore ai 14mila. Considerando anche i circa 3.800 collaboratori “puri”, senza altra forma di copertura previdenziale obbligatoria, stimati in precedenza (cfr. par. 4.5.1) arriviamo ad una cifra complessiva pari a circa 18mila lavoratori atipici, con un'incidenza sull'occupazione totale provinciale del 14,3%. La cifra così ottenuta va letta con estrema cautela, in quanto sono stati addizionati dati che provengono da fonti non omogenee (Istat e INPS).

Nel corso del triennio 2001 – 2003, l'occupazione complessiva, su base annua, sia in Italia che in Toscana ha continuato a crescere in maniera incessante nonostante l'andamento stagnante del PIL. Questi dati, che al di là dell'effetto positivo sull'occupazione evidenziano alcune problematiche rispetto alla sua “solidità” strutturale, derivano dall'influenza di una serie di fattori quali l'effetto demografico legato all'aumento del peso sullo stock complessivo di occupati delle classi più anziane, meno soggette tuttavia a lavorare con contratti a termine; il ruolo di alcuni incentivi occupazionali (credito d'imposta) e dell'emersione del lavoro in precedenza sommerso, a cui ha contribuito anche la recente regolarizzazione degli immigrati. Livorno si inserisce nel contesto occupazionale toscano con una caratterizzazione particolare che ha risentito dell'influenza delle alterne vicende dei settori prevalenti di specializzazione come la cantieristica, la chimica, la metallurgia e il turismo. L'andamento dello stock occupazionale provinciale, come abbiamo visto (cap. 3), tra il 1996 e il 2003, si è caratterizzato per un andamento differente e discontinuo rispetto alla Toscana, in diminuzione nell'ultimo triennio, ma con una creazione netta di posti di lavoro pari a circa 2.400 unità in un arco temporale di medio periodo. Anche lo stock di occupati atipici si è caratterizzato nel triennio 2001 – 2003 per un andamento disallineato e dai toni maggiormente

accentuati rispetto alla tendenza media regionale. In particolare nel 2003 l'occupazione a termine è cresciuta ad un tasso quasi doppio rispetto a quello regionale (Livorno +17,5%; Toscana +8,9%).

Si ha l'impressione che l'emersione del lavoro atipico sia in questo caso qualcosa di più dell'instaurarsi di una nuova modalità di ingresso nel mercato del lavoro (quale sostanzialmente è nel Centro-Nord dell'Italia). Forse è possibile leggere, nel caso livornese, con più chiarezza alcune tendenze presenti pure a livello nazionale: la deindustrializzazione che comporta anche una crisi strutturale delle forme tipiche di lavoro (indebolite anche, peraltro, dal lato dell'offerta, dal tipo di professioni a bassa remunerazione che abitualmente interessano i posti di lavoro a tempo indeterminato); l'emergere di settori terziari quali quello turistico ad elevata volubilità congiunturale, e che comunque non offrono posti di lavoro stabili, creando ricchezza per le famiglie ma non occupazione durevole; un rischio di consolidamento di margini di dualismo del mercato del lavoro, con una fascia permanentemente precaria, formata spesso da donne; una netta difficoltà delle imprese, anche in settori emergenti quali quello dei servizi alle imprese, ad offrire occupazioni qualificate; un rischio di interazione fra instabilità del posto di lavoro e bassa propensione alla formazione permanente. Il vero possibile problema è allora non tanto l'accelerazione del flusso dei lavori atipici, quanto l'esaurirsi di percorsi "ascensionali" a partire da questi stessi posti di lavoro atipici, con la conversione di quelli che potrebbero essere "mercati del lavoro di transizione" in un mercato del lavoro dualistico. I problemi fondamentali sono allora da una parte come qualificare la domanda di lavoro dei settori terziari e dall'altra come qualificare l'offerta di quei segmenti dell'offerta ritenuti a bassa impiegabilità.