

12.

SETTORI E TERRITORI

12.1

Identikit settoriale del lavoro non standard nelle imprese

Nelle pagine che seguiranno esporremo la configurazione che assumono i rapporti di lavoro atipici in ciascun raggruppamento settoriale esaminato, eccetto l'agricoltura, riferendoci sostanzialmente al versante delle imprese utilizzatrici, evidenziando i livelli di utilizzo dei principali contratti e i legami con le caratteristiche strutturali. L'agricoltura non verrà considerata a causa del suo peso piuttosto esiguo sia a livello di imprese (1,1%), sia soprattutto in termini di addetti, i quali sono l'1% del totale, mentre gli atipici sono pari allo 0,2% del totale e all'1,3% del totale atipici. La variabile settoriale è stata già ampiamente considerata nei paragrafi che precedono, ma in queste pagine si ricostruirà unitariamente l'inquadramento del lavoro atipico all'interno dei singoli quadri settoriali, che come già si è visto sono notevolmente differenziati.

Le imprese dei servizi professionali, dei servizi alla persona e del commercio risultano caratterizzarsi per le maggiori dimensioni medie, rispettivamente con 34,6, 24,8 e 16,8 addetti per impresa; in particolare il 45% delle imprese dei servizi alla persona ha più di 15 addetti.

Rivolgendo l'attenzione alle imprese utilizzatrici emerge che nel settore dei servizi professionali vi è la maggiore percentuale di imprese che occupano lavoratori atipici (80%), seguite dai servizi alla persona; le imprese aventi donne con modalità contrattuali atipiche sono il 44,5%, prevalentemente operanti nei servizi alla persona (72,2%).

Tabella 12.1
IMPRESE UTILIZZATRICI PER MACROSETTORE DI ATTIVITÀ
Valori %

	Agricoltura	Manifatturiero	Edilizia	Commercio	Turismo	Servizi. prof	Servizi TOTALE PERSONA	
Imprese con tipici Dipendenti	75,0	94,6	94,2	92,2	87,3	97,5	88,9	93,2
Imprese con tipici Autonomi	87,5	96,4	96,5	92,2	98,6	87,5	83,3	94,2
Imprese con atipici	75,0	63,1	69,8	62,7	66,2	80,0	77,8	66,6
Imprese con donne	87,5	82,1	76,7	80,4	85,9	93,8	94,4	83,3
Imprese con donne atipiche	50,0	37,6	34,9	47,7	46,5	63,8	72,2	44,5

12.2

Il manifatturiero

Il comparto manifatturiero concentra la maggior quota delle 695 imprese censite, pari al 40% e comprende il 34,5% degli addetti complessivamente rilevati; degli atipici totali, che sono stati censiti, circa il 28% sono impiegati nel manifatturiero. Al 31 dicembre 2003 il 63,1% delle imprese del settore risulta utilizzare contratti flessibili (ovvero impiega almeno una forma di lavoro flessibile), per una media di 3,5 addetti atipici per ogni impresa utilizzatrice e un'incidenza complessiva del 15,3% sui lavoratori del comparto; i dipendenti tipici medi sono pari a 10,4 per azienda.

Le imprese di questo macrosettore operano principalmente su scala locale (41,3%), circa i due terzi producono in conto proprio; il grado di diffusione del conto proprio è superiore al conto terzi, che riguarda la metà delle imprese rispondenti, mentre non molto elevata è la quota di imprese che affida all'esterno le operazioni relative al ciclo produttivo (37,5%). Solo il 21% delle imprese del settore ha dichiarato di aver beneficiato di un aumento di fatturato negli ultimi tre anni e di queste circa l'86% impiega lavoratori atipici; mentre per il 40% vi è stata una diminuzione della variabile in oggetto, ma in questo caso le imprese che utilizzano modalità di lavoro atipiche sono circa il 55%. Le previsioni a breve termine sul fatturato, evidenziano un certo orientamento alla cautela, visto che il 63,2% prevede una stabilità del fatturato, mentre il 23,1% ha stimato un aumento, caratterizzandosi in generale per un cauto ottimismo; tra le imprese che prevedono un incremento di ricchezza prodotta, quelle con lavoratori atipici sono il 76,6%.

Il settore si caratterizza per il peggior andamento dell'occupazione complessiva rispetto agli altri, come testimonia il dato relativo al 21% delle imprese che hanno dichiarato di aver subito una diminuzione dell'occupazione complessiva; le imprese che hanno aumentato gli occupati totali sono il 19,2% del settore. Per il triennio successivo risulta una tendenza alla stabilità dell'occupazione (82,3%); le previsioni di aumento riguardano l'11,2% delle imprese del settore e quelle di diminuzione dell'occupazione il 6,5%, caratterizzandosi così per un livello di pessimismo superiore agli altri settori (considerando che la media è del 4,3%).

Tabella 12.2
PRINCIPALI DATI DI RIEPILOGO SULLE IMPRESE DEL MANIFATTURIERO CENSITE

	Imprese		Addetti	
	Va	%	Va	%
Totali intervistate (% su totale settori)	279	40,1	4.069	34,5
Imprese con dipendenti tipici	264	94,6	2.752	35,3
Media tipici per impresa	-	-	10,4	-
Imprese con atipici	176	63,1	624	27,9
Media atipici per impresa	-	-	3,5	-
Mercato				
Mercato prevalente	Totale imprese		Locale	
	Imprese con atipici		Estero	
Conto proprio	Totale imprese		Si: 65,8%	
	Imprese con atipici		Si: 67,6%	
Conto terzi	Totale imprese		Si: 50,0%	
	Imprese con atipici		Si: 50,6%	
Decentramento produz.	Totale imprese		Si: 37,5%	
	Imprese con atipici		Si: 37,9%	
	Imprese con atipici		76% delle imprese che prevedono un aumento	

L'utilizzo di atipici riguarda imprese che prevalentemente operano sui mercati esteri (76,9%), orientate sia al conto proprio (64,6%) che al conto terzi, anche se in misura minore rispetto al primo (50,6%), e con un buon grado di ricorso alla subfornitura (64,1%), rispetto al totale delle sole imprese che affidano le lavorazioni all'esterno. In questo settore la maggior parte delle imprese (56%) risulta avere un'incidenza di lavoratori atipici all'interno della struttura organizzativa al di sotto del 20%; solo il 7% ha, mediamente, una quota di atipici che supera il 50% degli addetti.

Il 42% delle imprese che utilizzano il lavoro atipico e con il fatturato in aumento, ha una quota di lavoratori atipici compresa tra il 20% e il 50%, rispetto a una media del 37% circa di imprese con una quota analoga di addetti atipici, che invece hanno subito una diminuzione di fatturato negli ultimi tre anni. Inoltre le imprese del settore con il fatturato in aumento hanno un'incidenza media di lavoratori "strettamente atipici" (senza i *part-timers* a tempo indeterminato) sul totale addetti del 18%, quota superiore al peso di questa categoria di addetti nelle imprese con il fatturato in diminuzione, pari al 9%, e al peso medio, corrispondente al 12%. Tali dati evidenziano una relazione positiva molto debole tra impiego di lavoro atipico e andamento del fatturato, che tuttavia deve essere valutata con una certa cautela.

Tabella 12.3
 IMPRESE CHE UTILIZZANO LAVORO FLESSIBILE: INCIDENZA ATIPICI E ANDAMENTO FATTURATO
 Valori %

Incidenza atipici	Aumentato	Stabile	Diminuito	TOTALE
Fino a 20%	56,0	54,0	58,1	56,0
20%-50%	42,0	36,5	33,9	37,1
Oltre 50%	2,0	9,5	8,1	6,9
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Considerando i sistemi locali di riferimento, quelli con la maggior presenza di imprese manifatturiere che impiegano atipici sono S. Croce e Firenze, rispettivamente con quote di imprese utilizzatrici del 38,1% e del 35,2%. A S. Croce sull'Arno nelle imprese manifatturiere, tuttavia, maggiore è la quota di dipendenti tipici, dal momento che nel 70% delle imprese che hanno lavoratori flessibili, questi ultimi, in media, arrivano al massimo fino al 20% degli addetti totali. A Rosignano e a Follonica i lavoratori atipici incidono, in prevalenza per ogni impresa, con quote comprese tra il 20% e il 50%; a Firenze e a Borgo San Lorenzo si riscontra la prevalenza di imprese con un livello di incidenza degli atipici che arriva al 20%, anche se con una minore intensità rispetto a S. Croce.

Tabella 12.4
 IMPRESE MANIFATTURIERE CON LAVORATORI ATIPICI PER QUOTA DI INCIDENZA ATIPICI E AREA DI RIFERIMENTO
 Valori %

Incidenza lavoratori atipici	Firenze	Borgo San Lorenzo	Follonica	Rosignano	S. Croce sull'Arno	TOTALE
Fino a 20%	50,0	52,2	40,0	31,6	70,1	56,0
20%-50%	38,7	39,1	60,0	57,9	26,9	37,1
Oltre 50%	11,3	8,7	0,0	10,5	3,0	6,9
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Riguardo alle tipologie contrattuali, circa il 96% delle imprese impiega lavoro dipendente a tempo indeterminato; tra le forme flessibili quella maggiormente utilizzata è il *part-time* a tempo indeterminato (29% delle imprese), seguita dall'apprendistato (25,4%), dal tempo determinato (22,9%) e dalle collaborazioni (14,7%). Scarso è l'impiego del contratto di formazione e lavoro (5,4%), anche rispetto ad un'altra forma di lavoro flessibile e più recente come l'interinale (8,6%), dove, tra l'altro, si riscontra anche il maggior livello di utilizzo rispetto agli altri settori studiati.

Come nella maggior parte dei casi censiti anche per le imprese del manifatturiero l'utilizzo del *part-time* risulta legato alla necessità di andare incontro alle esigenze del personale (67,5%); per l'apprendistato e per il tempo determinato le motivazioni risultano collegate alla necessità di avere personale in prova, anche se per il primo

emerge un'altra motivazione che riguarda la possibilità di formare personale con competenze specifiche, mentre per il tempo determinato prevale l'esigenza di far fronte a picchi di domanda; l'utilizzo di collaborazioni dipende sostanzialmente dalla necessità di competenze specifiche in funzione di esigenze contingenti. Inoltre nel manifatturiero, come nell'edilizia e nei servizi professionali si rileva la presenza di contratti di associazione in partecipazione (1,8%).

Tabella 12.5
MODALITÀ DI LAVORO NEL MANIFATTURIERO AL 31 DICEMBRE 2003
% imprese utilizzatrici e % addetti

	% Imprese	% Addetti
Tempo indeterminato	95,7	70,8
Imprenditori	96,4	17,0
Stage	0,4	0,0
<i>Part-time</i> indeterminato	29,0	3,2
<i>Part-time</i> determinato	2,2	0,1
<i>Part-time</i> CFL	0,4	0,02
<i>Part-time</i> apprendisti	1,1	0,10
CFL	5,4	1,0
Apprendisti	25,4	3,7
Tempo determinato	12,9	3,8
Interinale	8,6	1,4
Co.Co.Co.	14,7	2,1
Associazione in partecipazione	1,8	0,2

Nel manifatturiero la frequenza di trasformazione dei contratti flessibili in forme di lavoro standard a tempo indeterminato ha un certo orientamento positivo, in quanto il 39,4% ha risposto di aver trasformato “spesso” i rapporti atipici in lavoro stabile, negli ultimi tre anni. Tuttavia nel 36,7% dei casi le trasformazioni in contratti a tempo indeterminato *full time* non sono “mai” avvenute, si tratta in ogni caso di una quota non indifferente anche se inferiore di 3 punti percentuali, rispetto ai casi in cui si ha un esito positivo. Prevalentemente le trasformazioni si sono avute “spesso” in imprese che hanno un'incidenza di atipici compresa tra l'1% e il 20%. Da ciò si deduce che esiste una quota di imprese con un livello medio di atipici superiore al 20%, che tende a non trasformare mai i contratti flessibili in lavoro stabile e che quindi utilizza “strutturalmente” il lavoro atipico, mantenendo elevato il livello del *turn over* dei lavoratori atipici.

Considerando le forme di lavoro i contratti che vengono trasformati “spesso” sono quelli a causa mista, in particolare l'apprendistato (55,5%), seguito dal CFL (36,7%) ed anche il tempo determinato (27,4%). Oltre all'associazione in partecipazione, che non viene mai trasformata, le collaborazioni e il lavoro interinale rappresentano le modalità di lavoro atipico in cui la scelta “mai” ha fatto registrare la maggior frequenza di

risposta e rispettivamente nel 65,3% e nel 63,3% dei casi.

Tabella 12.6
FREQUENZA DI TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI IN LAVORO DIPENDENTE STANDARD A TEMPO INDETERMINATO NEL MANIFATTURIERO
Valori %

	Spesso	Raramente	Mai	TOTALE
CFL	36,7	9,2	54,1	100,0
Apprendistato	55,5	13,6	30,9	100,0
Tempo determinato	27,4	64,4	8,2	100,0
Interinale	8,2	28,6	63,3	100,0
Co.co.co.	14,3	20,4	65,3	100,0
As.Pa.	0,0	0,0	100,0	100,0
Media ponderata*	39,4	23,9	36,7	100,0

* I coefficienti di ponderazione tengono conto del peso percentuale delle imprese utilizzatrici per ciascuna tipologia contrattuale

Nei prossimi tre anni le imprese del manifatturiero che prevedono di aumentare il lavoro flessibile sono il 9%; i contratti che le imprese prevedono di utilizzare maggiormente sono rappresentati dal *part-time* (35,4%), dai contratti a causa mista (33,7%) e dal tempo determinato (30,7%)⁸⁰.

Tabella 12.7
FORME DI FLESSIBILITÀ UTILIZZATE NEGLI ULTIMI TRE ANNI E PREVISTE PER I PROSSIMI TRE NEL MANIFATTURIERO
Valori %

Forma di flessibilità	Ultimi 3 anni	Prossimi 3 anni
<i>Part-time</i>	43,8	35,4
Causa mista	49,6	33,7
Tempo determinato	43,2	30,7
Interinale	26,6	22,0
Co.Co.Co.	19,4	12,2
Associazione in partecipazione	2,9	0,0

12.3

L'edilizia

Nel settore delle costruzioni le imprese intervistate sono corrispondenti al 12,4% del totale. Al suo interno gli addetti complessivi rilevati sono il 10% circa del totale, mentre i lavoratori atipici sono il 15,3% degli addetti del settore (si tratta del minor peso settoriale, insieme al manifatturiero) e il 7,7% degli atipici totali occupati nelle imprese

⁸⁰ Il totale, ottenuto sommando le percentuali di previsione di utilizzo dei vari contratti atipici, non fornisce come risultato 100, in quanto la domanda viene riferita ad ogni singolo contratto alla fine del gruppo di domande che lo riguardano.

del campione. Le imprese del comparto edile con lavoratori atipici sono circa il 70% di quelle del settore, con circa 3 atipici per impresa in media, rispetto ai 9,5 dipendenti tipici mediamente presenti.

Circa i due terzi delle imprese del settore intervistate hanno come riferimento principale della loro attività l'ambito locale; come per il manifatturiero prevale l'orientamento al conto proprio (62,4%), mentre le imprese che operano anche come contoterziste sono il 36,5% e quelle che appaltano all'esterno completamente o parzialmente il lavoro sono il 34,1%. Negli ultimi tre anni il fatturato è rimasto sostanzialmente stabile (51,2%) ed è risultato in aumento per il 38,1% delle imprese; in futuro il 27,1% prevede un incremento di fatturato, anche se per più di due terzi (67,1%) è prevista una stabilità di questa variabile economica. Il 72% delle imprese che hanno beneficiato di un aumento di fatturato impiegano, nel periodo di riferimento, lavoratori atipici, così come il 74% di quelle che hanno stimato un aumento.

Per il 17,9% delle imprese vi è stato un aumento dell'occupazione complessiva negli ultimi tre anni, per il 14,2% una diminuzione e per il 67,9% è rimasta stabile; in futuro le imprese prevedono un andamento stabile dell'occupazione, anche se il 10,6% un aumento e il 3,5% una diminuzione.

Le imprese di questo settore che impiegano lavoratori atipici si caratterizzano per avere come mercato principale di riferimento o l'ambito locale (71,2%) o l'ambito regionale (75%); il conto proprio costituisce il modello prevalente di gestione dell'attività (58,3%), il contoterzismo ha un livello di diffusione non molto elevato (38,3%), così come il ricorrere all'affidamento esterno delle lavorazioni (31,7%). Nel 55% circa delle imprese intervistate gli atipici incidono al massimo fino al 20%; nel 36,7% dei casi gli atipici incidono per una quota compresa tra il 20% e il 50% e nell'8,3% dei casi, il peso di questi lavoratori all'interno delle imprese supera il 50%.

Riguardo alla relazione tra andamento del fatturato e incidenza lavoratori atipici, per il settore in questione emerge un legame non proprio positivo. Infatti il 66,7% delle imprese che hanno diminuito il fatturato, si caratterizzano per un peso interno di lavoratori con contratto atipico compreso tra il 20% e il 50%; invece le imprese che hanno avuto un incremento di fatturato e sempre con un'incidenza di atipici rientrante nella classe 20%-50% sono pari al 43,5%. Tuttavia le imprese con il fatturato in aumento hanno un'incidenza media di lavoratori "strettamente atipici" dell'8%, così come per quelle con il fatturato in diminuzione l'incidenza media degli atipici sugli addetti totali è sempre dell'8%; ciò sicuramente se da un lato non avalla totalmente la

presenza di una relazione negativa tra incidenza di lavoratori atipici e andamento del fatturato per il settore, dall'altro mostra la mancanza di una chiara relazione positiva tra le due variabili considerate.

Tabella 12.8
PRINCIPALI DATI DI RIEPILOGO SULLE IMPRESE DELL'EDILIZIA CENSITE

	Imprese		Addetti	
	Va	%	Va	%
Totali intervistate (% su totale settori)	86	12,4	1.129	9,6
Imprese con dipendenti tipici	81	94,2	768	9,9
Media tipici per impresa	-	-	9,5	-
Imprese con atipici	-	-	173	7,7
Media atipici per impresa	-	-	2,9	-
Mercato				
Mercato prevalente	Totale imprese		Locale	
	Imprese con atipici		Locale/Regionale	
Conto proprio	Totale imprese		Si: 62,4%	
	Imprese con atipici		Si: 58,4%	
Conto terzi	Totale imprese		Si: 36,5%	
	Imprese con atipici		Si: 38,3%	
Decentramento produz.	Totale imprese		Si: 34,1%	
	Imprese con atipici		Si: 31,7%	

Tabella 12.9
IMPRESE CHE UTILIZZANO LAVORO FLESSIBILE: INCIDENZA ATIPICI E ANDAMENTO FATTURATO
Valori %

Incidenza atipici	Aumentato	Stabile	Diminuito	TOTALE
Fino a 20%	56,5	57,6	33,3	55,9
20%-50%	43,5	27,3	66,7	35,6
Oltre 50%	0,0	15,2	0,0	8,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Firenze costituisce il sistema locale in cui si registra una rilevante presenza di imprese che utilizzano lavoro atipico, pari al 63% del totale imprese del settore costruzioni intervistate; seguono quindi S. Croce sull'Arno (15%) e Borgo San Lorenzo (11,7%). Questi ultimi due sistemi locali si caratterizzano anche per la maggior incidenza di lavoratori atipici all'interno delle imprese del comparto censite; in particolare a S. Croce sull'Arno nel 55,6% delle imprese è rilevabile un livello di incidenza di atipici compreso tra il 20% e il 50% e a Borgo San Lorenzo ciò lo si riscontra nel 71,4% delle imprese censite.

Il *part-time* a tempo indeterminato continua ad essere, come del resto in tutti gli altri settori, la modalità di lavoro cui fa ricorso il maggior numero di imprese delle costruzioni (31,4%); tuttavia si tratta pur sempre di una tipologia di rapporto di lavoro che può essere considerata come "parzialmente atipica". Rivolgendo l'attenzione ai

contratti atipici in senso stretto prevale il ricorso all'apprendistato (26,7%), seguito dal tempo determinato (15,1%) e dal formazione e lavoro (12,8%). Occorre precisare che riguardo al lavoro parasubordinato, in questo comparto, si è rilevato da un lato il più basso livello percentuale di impiego delle collaborazioni (9,3%) e dall'altro il maggior livello di utilizzo del contratto di associazione in partecipazione (3,5%) rispetto agli altri comparti indagati. Molto scarso è anche il ricorso al lavoro interinale (2,3%).

Tabella 12.10
IMPRESE DELL'EDILIZIA CON LAVORATORI ATIPICI PER QUOTA DI INCIDENZA ATIPICI E AREA DI RIFERIMENTO
Valori %

	Firenze	Borgo San Lorenzo	Follonica	Rosignano	S. Croce sull'Arno	TOTALE
Fino a 20%	63,2	28,6	66,7	33,3	44,4	55,9
20%-50%	26,3	71,4	33,3	33,3	55,6	35,6
Oltre 50%	10,5	0,0	0,0	33,3	0,0	8,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Circa le motivazioni di utilizzo legate ai contratti atipici non c'è molto di differente rispetto all'andamento medio generale (cfr. anche manifatturiero); il *part-time* è legato alle esigenze del personale, i contratti a causa mista a necessità di prova e selezione, le assunzioni a tempo determinato dipendono in maniera paritaria sia dalle oscillazioni della domanda che dalla necessità di provare il personale. L'associazione in partecipazione risulta dipendere dalla difficoltà di assumere a tempo indeterminato e dalla possibilità di disporre di competenze specifiche funzionali alle necessità contingenti, come anche per le collaborazioni.

Tabella 12.11
MODALITÀ DI LAVORO NELL'EDILIZIA AL 31 DICEMBRE 2003: % IMPRESE UTILIZZATRICI E % ADDETTI

	% Imprese	% Addetti
Tempo indeterminato	94,2	71,2
Imprenditori	96,5	16,7
Stage	0,0	0,0
<i>Part-time</i> indeterminato	31,4	3,2
<i>Part-time</i> determinato	5,8	0,2
<i>Part-time</i> CFL	0,0	0,0
<i>Part-time</i> apprendisti	0,0	0,0
CFL	12,8	1,3
Apprendisti	26,7	3,6
Tempo determinato	15,1	4,3
Interinale	2,3	0,9
Co.Co.Co.	9,3	1,2
Associazione in partecipazione	3,5	0,8

I contratti di lavoro atipici vengono trasformati "spesso" in rapporti di lavoro standard a tempo indeterminato con una frequenza pari al 47,6% dei casi; le

trasformazioni sono “rare” nel 24,2% delle imprese intervistate e non avvengono “mai” nel 28,2%. Tuttavia il comparto costruzioni, insieme al commercio (dove vengono trasformati “spesso” nel 48,3% dei casi), si caratterizza per il miglior andamento settoriale per quanto riguarda la tendenza a trasformare “spesso” le modalità di lavoro strettamente atipiche in contratti a tempo indeterminato. Considerando le modalità contrattuali, i contratti a causa mista sono quelli che in prevalenza vengono trasformati “spesso” (47,7% per i CFL e 59,1% per l’apprendistato), il tempo determinato e l’interinale sono convertiti nella maggior parte dei casi “raramente” (58,6% e 50%); le collaborazioni non vengono “mai” trasformate nel 72,7% dei casi e l’associazione in partecipazione nel 100%. I contratti sono stati trasformati “spesso” con riferimento sia ad imprese che hanno un peso di atipici che arriva al 20% (48,5%) e sia ad imprese con un peso di atipici compreso fra il 20% e il 50% sugli addetti totali (45,3%).

Tabella 12.12
FREQUENZA DI TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI IN LAVORO DIPENDENTE STANDARD A TEMPO INDETERMINATO NELL'EDILIZIA
Valori %

	Spesso	Raramente	Mai	TOTALE
CFL	47,7	11,4	40,9	100,0
Apprendistato	59,1	18,2	22,7	100,0
Tempo determinato	27,6	58,6	13,8	100,0
Interinale	25,0	50,0	25,0	100,0
Co.co.co.	9,1	18,2	72,7	100,0
As.Pa.	0,0	0,0	100,0	100,0
Media ponderata*	47,6	24,2	28,2	100,0

* I coefficienti di ponderazione tengono conto del peso percentuale delle imprese utilizzatrici per ciascuna tipologia contrattuale

L’8,4% delle imprese intervistate, operanti nell’edilizia, prevede di aumentare il grado di ricorso a contratti atipici nei prossimi tre anni. Le imprese intervistate hanno intenzione di ricorrere principalmente a contratti a causa mista (54,1%), al tempo determinato (38,8%), al *part-time* (32,9%) e, unico tra i settori indagati, all’associazione in partecipazione (25%).

Tabella 12.13
FORME DI FLESSIBILITÀ UTILIZZATE NEGLI ULTIMI TRE ANNI E PREVISTE PER I PROSSIMI TRE NELL'EDILIZIA
Valori %

Forma di flessibilità	Ultimi 3 anni	Prossimi 3 anni
<i>Part-time</i>	35,3	32,9
Causa mista	62,3	54,1
Tempo determinato	48,2	38,8
Interinale	5,9	9,4
Co.Co.Co.	12,9	10,6
Associazione in partecipazione	4,7	25,0

12.4

Il commercio

Il secondo gruppo d'impresе più nutrito, dopo il manifatturiero, è costituito dalle unità locali appartenenti al commercio (ingrosso e dettaglio), per un totale di 153 imprese intervistate (22,2% delle 695), il 62,7% delle quali risulta avere lavoratori occupati con contratti di lavoro atipici. In questo macrosettore i contratti di lavoro flessibile hanno attecchito meno che negli altri esaminati, dal momento che la quota di imprese utilizzatrici è al di sotto del valore medio (circa 67%) ed è la più bassa rispetto alle quote evidenziate dagli altri settori.

Il 16% degli addetti rilevati nel comparto, risulta occupato con contratti di lavoro atipici; ciascuna impresa del settore occupa in media 4,3 addetti atipici e 12 dipendenti tipici.

Le imprese commerciali operano in prevalenza a livello locale (51,3%); il fatturato è sostanzialmente rimasto stabile negli ultimi tre anni, in quanto così ha risposto il 61,3% delle imprese censite ed è risultato essere in aumento per il 16,7% di esse; un'elevata quota di queste ultime (76%) impiega lavoratori atipici, rispetto alle imprese del settore che hanno registrato un fatturato stabile o in diminuzione (circa il 60%). Un'ampia percentuale delle imprese ha stimato un fatturato stabile per i prossimi tre anni (74%), mentre l'aumento è stato previsto dal 18,7%.

Tabella 12.14
PRINCIPALI DATI DI RIEPILOGO SULLE IMPRESE DEL COMMERCIO CENSITE

	Imprese		Addetti	
	Va	%	Va	%
Totali intervistate (% su totale settori)	153	22,0	2.569	21,8
Imprese con dipendenti tipici	141	21,8	1.696	21,8
Media tipici per impresa	-	-	12	-
Imprese con atipici	96	20,7	412	18,4
Media atipici per impresa	-	-	4,3	-

Negli ultimi tre anni l'occupazione, in linea generale, è rimasta stabile nel 78,7% delle imprese, mentre è risultata in aumento nel 12,7% e in diminuzione nell'8,6%; per il futuro le previsioni sono sempre orientate alla stabilità occupazionale (nel 90% delle imprese); la crescita è prevista dal 5,3%.

Circa il 30% delle imprese censite del settore, con lavoratori atipici, risulta avere all'interno dell'organizzazione una quota di atipici compresa fra il 20% e il 50%, mentre circa il 63% ha un'incidenza interna di atipici inferiore al 20%; il 7,4% delle imprese

utilizzatrici, ha più del 50% della forza lavoro interna composta da lavoratori atipici. Questi dati confermano il minor orientamento ad occupare lavoratori con contratti di lavoro flessibili, caratterizzante questo settore.

Considerando le sole imprese che utilizzano lavoratori atipici, per il 20,3% di queste il fatturato negli ultimi tre anni è aumentato, per il 58,5% è rimasto stabile e per il 21,3% è risultato in diminuzione. In queste ultime gli occupati atipici in senso stretto sono in media il 10%, ma nelle imprese del comparto, in cui il fatturato è aumentato, la quota media è leggermente inferiore e pari al 7%.

Tabella 12.15
IMPRESE CHE UTILIZZANO LAVORO FLESSIBILE: INCIDENZA ATIPICI E ANDAMENTO FATTURATO
Valori %

Incidenza atipici	Aumentato	Stabile	Diminuito	TOTALE
Fino a 20%	63,2	61,8	65,0	62,8
20%-50%	31,6	29,1	30,0	29,8
Oltre 50%	5,3	9,1	5,0	7,4
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Le imprese commerciali intervistate, si concentrano su Firenze (80%); in tutti i sistemi locali mediamente, nelle imprese che utilizzano lavoro atipico, l'incidenza dei lavoratori atipici arriva fino ad un massimo del 20%. Da rilevare che a Firenze il 33,8% delle imprese con atipici ha una quota di lavoratori flessibili tra il 20% e il 50%, mentre a S. Croce sull'Arno le imprese che rientrano in questa fascia sono il 25%. Da rilevare che Borgo San Lorenzo il 33,3% delle "imprese utilizzatrici" ha una quota di incidenza di atipici che supera il 50%.

Tabella 12.16
IMPRESE DEL COMMERCIO CON LAVORATORI ATIPICI PER QUOTA DI INCIDENZA ATIPICI E AREA DI RIFERIMENTO
Valori %

	Firenze	Borgo San Lorenzo	Follonica	Rosignano	S. Croce sull'Arno	TOTALE
Fino a 20%	61,0	66,7	100,0	80,0	62,5	62,8
20%-50%	33,8	0,0	0,0	0,0	25,0	29,8
Oltre 50%	5,2	33,3	0,0	20,0	12,5	7,4
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Il commercio rappresenta l'unico ambito macrosettoriale in cui non ha la preminenza il *part-time* a tempo indeterminato, perché emerge che la modalità di lavoro atipico maggiormente utilizzata dalle imprese censite è l'ormai "vecchio" contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Quest'ultimo è utilizzato dal 23,5% delle imprese, seguito dal *part-time* a tempo indeterminato (22,2%), dall'apprendistato

(20,3%) e dal tempo determinato (14,4%). Non molto diffuso l'impiego del contratto di formazione e lavoro (5,9%) e del lavoro interinale (4,6%); tuttavia il commercio è il secondo comparto utilizzatore, dopo l'edilizia, del contratto di associazione in partecipazione (2%).

Tabella 12.17
MODALITÀ DI LAVORO NEL COMMERCIO AL 31 DICEMBRE 2003: % IMPRESE UTILIZZATRICI E % ADDETTI

	% Imprese	% Addetti
Tempo indeterminato	94,8	69,2
Imprenditori	92,2	18,1
Stage	0,7	0,0
<i>Part-time</i> indeterminato	22,2	3,3
<i>Part-time</i> determinato	4,6	0,7
<i>Part-time</i> CFL	0,0	0,0
<i>Part-time</i> apprendisti	0,0	0,0
CFL	5,9	2,1
Apprendisti	20,3	2,2
Tempo determinato	14,4	5,4
Interinale	4,6	0,4
Co.Co.Co.	23,5	2,5
Associazione in partecipazione	2,0	0,1

Le assunzioni con contratto di co.co.co. sono legate a una serie di motivazioni principali che si ripartiscono tra: poter disporre di competenze specifiche necessarie alle esigenze emergenti (36,9%); usufruire di un periodo di prova prima dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato (19,5%); far fronte ai picchi temporanei di domanda (17,4%). Il *part-time* è sostanzialmente legato alle esigenze del personale (72,5%); il tempo determinato è utilizzato sia come periodo di prova (33,3%) che per gli incrementi non previsti di domanda (32,5%).

Il commercio costituisce il macrosettore in cui si sono registrati i migliori livelli delle frequenze di trasformazione rispetto agli altri studiati; in generale i contratti atipici vengono trasformati "spesso" in lavoro standard a tempo indeterminato nel 48,3% dei casi, "raramente" nel 19% e "mai" nel 32,8%. Un terzo delle imprese del settore che trasforma spesso i contratti flessibili ha un'incidenza di lavoratori atipici compresa fra il 20% e il 50%. I contratti che vengono trasformati spesso sono quelli a causa mista (apprendistato 71,7% e CFL 55%), seguiti dal lavoro interinale (50%) e dal tempo determinato (34,4%); le collaborazioni vengono trasformate "spesso" nel 23,8% dei casi e mai in circa il 60%.

Tabella 12.18
 FREQUENZA DI TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI IN LAVORO DIPENDENTE STANDARD A
 TEMPO INDETERMINATO NEL COMMERCIO
 Valori %

	Spesso	Raramente	Mai	TOTALE
CFL	55,0	3,3	41,7	100,0
Apprendistato	71,7	8,3	20,0	100,0
Tempo determinato	34,4	65,6	0,0	100,0
Interinale	50,0	11,1	38,9	100,0
Co.co.co.	23,8	16,7	59,5	100,0
As.Pa.	0,0	0,0	100,0	100,0
Media ponderata *	48,3	19,0	32,8	100,0

* I coefficienti di ponderazione tengono conto del peso percentuale delle imprese utilizzatrici per ciascuna tipologia contrattuale

La quota delle imprese commerciali che prevedono di utilizzare contratti atipici nei prossimi tre anni è del 3,4%; in prevalenza queste imprese intendono utilizzare contratti a causa mista (41,7%), a tempo determinato (33,1%), *part-time* (33,8%) e di collaborazione nella nuova veste di lavoro a progetto (23,2%)⁸¹.

Tabella 12.19
 FORME DI FLESSIBILITÀ UTILIZZATE NEGLI ULTIMI TRE ANNI E PREVISTE PER I PROSSIMI TRE NEL
 COMMERCIO
 Valori %

Forma di flessibilità	Ultimi 3 anni	Prossimi 3 anni
<i>Part-time</i>	45,0	33,8
Causa mista	47,0	41,7
Tempo determinato	31,8	33,1
Interinale	13,9	10,7
Co.Co.Co.	30,5	23,2
Associazione in partecipazione	2	0,0

12.5

Il Turismo

Le attività turistiche si caratterizzano per un livello di utilizzo di contratti atipici che risulta in linea con la media generale, dal momento che le imprese utilizzatrici sono il 66,2% su un totale di 71 interviste realizzate (10,2% del campione). Gli atipici occupati nelle imprese censite sono 187, pari al 20,7% degli occupati totali del settore e al 6,4% degli atipici totali, per una media di 3,5 per impresa, rispetto ai 6,4 dipendenti medi e ad un livello di dimensioni medie pari a 9,7 addetti per impresa.

⁸¹ A nostro parere l'impiego del lavoro a progetto dovrebbe generare qualche problema nell'elaborazione del progetto o del programma di lavoro.

Il mercato di riferimento principale è quello locale, come dichiarato dal 57,1% degli intervistati; ciò dipende dal fatto che tra le imprese del settore intervistate non troviamo solo le strutture ricettive, ma anche i bar e i ristoranti, che risentono maggiormente dell'afflusso di clientela locale. Relativamente agli altri ambiti di operatività prevale l'orientamento verso l'estero (17,1%), seguito dall'ambito regionale (14,3%) e da quello nazionale (11,4%); in tutte nelle imprese del settore turistico, orientate in prevalenza verso il mercato nazionale e quello estero, sono presenti lavoratori atipici.

Tabella 12.20
PRINCIPALI DATI DI RIEPILOGO SULLE IMPRESE DEL TURISMO CENSITE

	Imprese		Addetti	
	Va	%	Va	%
Totali intervistate (% su totale settori)	71	10,2	687	5,8
Imprese con dipendenti tipici	62	9,6	397	5,1
Media tipici per impresa	-	-	6,4	-
Imprese con atipici	47	10,2	142	6,4
Media atipici per impresa	-	-	3,0	-

L'andamento del fatturato negli ultimi tre anni caratterizza il settore per le peggiori *performance* rispetto agli altri, se consideriamo che è risultato aumentato solo per il 7,1%, mentre è rimasto stabile per il 48,6% ed è diminuito per il 44,3%. Tra le poche imprese che hanno fatto registrare un aumento di fatturato l'80% impiega lavoratori atipici e l'incidenza media di questi lavoratori nell'ambito delle strutture aziendali, che usano atipici, supera il 20%. Le imprese con il fatturato in diminuzione che utilizzano atipici sono invece una quota minore e pari al 74,2%. Per i successivi tre anni la direzione è quella di una tendenza alla stabilità (68,6%), anche se meno di un quarto delle imprese prevedono una diminuzione (18,6%) e poco più del 10% un aumento.

Le imprese del settore che, negli ultimi tre anni, hanno aumentato l'occupazione sono al di sotto della media (16,7%) e pari al 2,8%, mentre quelle che hanno subito una diminuzione sono il 14,3%; per il futuro le previsioni sono incanalate in una traiettoria di stabilità occupazionale (94,3%).

Tabella 12.21
IMPRESE CHE UTILIZZANO LAVORO FLESSIBILE: INCIDENZA ATIPICI E ANDAMENTO FATTURATO
Valori %

Incidenza atipici	Aumentato	Stabile	Diminuito	TOTALE
Fino a 20%	0,0	42,1	47,8	41,3
20%-50%	75,0	47,4	34,8	43,5
Oltre 50%	25,0	10,5	17,4	15,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Riguardo alla localizzazione, nel campione non sono presenti imprese del settore ubicate a S. Croce sull'Arno; quasi tutte le imprese turistiche intervistate sono localizzate a Firenze (89,4%), dove nel 40,5% delle imprese, che utilizzano modalità di lavoro atipiche, gli occupati atipici incidono per una quota compresa tra il 20% e il 50%. Un'alta incidenza media di atipici è riscontrabile anche nelle poche imprese utilizzatrici intervistate che si trovano nei sistemi di Follonica e di Rosignano. Minore è l'incidenza di atipici nell'unica impresa censita che è ubicata a Borgo San Lorenzo.

Tabella 12.22
IMPRESE DEL TURISMO CON LAVORATORI ATIPICI PER QUOTA DI INCIDENZA ATIPICI E AREA DI RIFERIMENTO
Valori %

	Firenze	Borgo San Lorenzo	Follonica	Rosignano	S. Croce sull'Arno	TOTALE
Fino a 20%	42,9	100,0	33,3	0,0	-	41,3
20%-50%	40,5	0,0	66,7	100,0	-	43,5
Oltre 50%	16,7	0,0	0,0	0,0	-	15,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La modalità di lavoro che le imprese utilizzano maggiormente è il *part-time* a tempo indeterminato, impiegato dal 45% delle imprese del comparto turistico; insieme ai servizi professionali (45%) e ai servizi alla persona (55,6%) il turismo è uno dei comparti dove maggiore è il peso di questa modalità di lavoro. L'utilizzo dei contratti a durata definita incide in misura minore che negli altri comparti; in particolare quelli maggiormente utilizzati sono l'apprendistato (15,5%), il tempo determinato (14,1%) e le collaborazioni (11,3%); i contratti di formazione e lavoro sono utilizzati da meno del 10% delle imprese e l'impiego del lavoro interinale non supera il 5%.

Tabella 12.23
MODALITÀ DI LAVORO NEL TURISMO AL 31 DICEMBRE 2003: % IMPRESE UTILIZZATRICI E % ADDETTI

	% Imprese	% Addetti
Tempo indeterminato	94,4	65,9
Imprenditori	98,6	22,3
Stage	0,0	0,0
<i>Part-time</i> indeterminato	45,1	8,9
<i>Part-time</i> determinato	4,2	0,4
<i>Part-time</i> CFL	2,8	0,3
<i>Part-time</i> apprendisti	1,4	0,1
CFL	8,5	1,2
Apprendisti	15,5	1,9
Tempo determinato	14,1	6,3
Interinale	4,2	0,6
Co.Co.Co.	11,3	1,9
Associazione in partecipazione	0,0	0,0

L'utilizzo del *part-time* non è connesso solo alle esigenze del personale (44,5%), ma anche alla necessità di dover arginare i picchi di domanda (35,7%), riferendosi alla possibilità di poter utilizzare il *part-time* in una forma maggiormente intensiva (verticale e/o misto). L'apprendistato e il CFL vengono utilizzati prevalentemente al fine di formare personale con specifiche competenze (47,8%) e come periodo di prova (38,1%); il ricorso al tempo determinato risulta dipendere maggiormente dall'esigenza di dover far fronte ai picchi produttivi (46,1%) piuttosto che dalla possibilità di avere un periodo di prova per i neoassunti in vista di una eventuale stabilizzazione (25,6%).

La media generale delle trasformazioni a tempo indeterminato con modalità di risposta "spesso" è del 40,2%; nel 27,2% dei casi sono avvenute "raramente" e nel 32,5% non sono "mai" avvenute. Il 51,7% dei contratti che sono stati trasformati "spesso" hanno riguardato imprese con un'incidenza interna di atipici compresa fra il 20% e il 50%. I contratti trasformati con maggior frequenza sono quelli a causa mista (apprendistato 52,4% e CFL 38,1%) e il tempo determinato (38,1%); maggiormente difficoltosa è la trasformazione in lavoro a tempo indeterminato delle collaborazioni e del lavoro interinale, in quanto non avviene "mai" rispettivamente nel 75% e nel 60% dei casi.

Tabella 12.24
FREQUENZA DI TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI IN LAVORO DIPENDENTE STANDARD A TEMPO INDETERMINATO NEL TURISMO
Valori %

	Spesso	Raramente	Mai	TOTALE
CFL	38,1	9,5	52,4	100,0
Apprendistato	52,4	14,3	33,3	100,0
Tempo determinato	38,1	57,1	4,8	100,0
Interinale	20,0	20,0	60,0	100,0
Co.co.co.	12,5	12,5	75,0	100,0
As.Pa.	0,0	0,0	0,0	100,0
Media ponderata*	40,2	27,2	32,5	100,0

* I coefficienti di ponderazione tengono conto del peso percentuale delle imprese utilizzatrici per ciascuna tipologia contrattuale

Tabella 12.25
FORME DI FLESSIBILITÀ UTILIZZATE NEGLI ULTIMI TRE ANNI E PREVISTE PER I PROSSIMI TRE NEL TURISMO
Valori %

Forma di flessibilità	Ultimi 3 anni	Prossimi 3 anni
<i>Part-time</i>	64,3	61,4
Causa mista	32,9	37,1
Tempo determinato	55,7	58,6
Interinale	7,1	7,3
Co.Co.Co.	12,9	11,4
Associazione in partecipazione	0	0

Poco più del 4,3%, delle imprese operanti nel turismo, prevede di aumentare nei prossimi tre anni i contratti di lavoro atipici. L'intenzione è quella di utilizzare sempre il *part-time* (61,4%), il tempo determinato (58,6%) e i contratti a causa mista (37,1%).

12.6

I servizi alle imprese

Nei servizi professionali alle imprese vi opera l'11,5% delle imprese intervistate, l'80% delle quali risulta impiegare almeno una modalità di lavoro atipico; tale valore rappresenta la percentuale più alta registrata tra i vari settori, cui fanno seguito i servizi alla persona, con il 78% circa di imprese utilizzatrici. Anche l'incidenza degli addetti con contratto atipico su quelli totali occupati nei servizi professionali, è la più alta tra i vari settori studiati (25,3%). Le imprese di questo comparto si caratterizzano per le maggiori dimensioni medie, con 34,6 addetti per impresa, e per il maggior numero di atipici in media per unità censita, pari a 11,2.

L'ambito di attività principale delle imprese di questo settore propende per il locale (38,8%) anche se un quarto delle imprese opera a livello regionale e un altro quarto a livello nazionale, mentre poco più del 10% ha come mercato di riferimento principale quello estero (11,3%). Per la maggior parte delle imprese del settore, negli ultimi tre anni, il fatturato è rimasto stabile (51,3%), anche se c'è da segnalare che per il 32,5% è aumentato ed è diminuito per il 16,3%. Le previsioni per il futuro andamento di questa variabile si mantengono sullo stesso tenore del passato, anche se aumentano le imprese con fatturato stabile (66,3%) e si riduce al 3,8% la quota delle imprese che prevedono una diminuzione.

Tabella 12.26
PRINCIPALI DATI DI RIEPILOGO SULLE IMPRESE DEI SERVIZI ALLE IMPRESE CENSITE

	Imprese		Addetti	
	Va	%	Va	%
Totali intervistate (% su totale settori)	80	11,5	2.771	23,5
Imprese con dipendenti tipici	78	12,0	1.822	23,4
Media tipici per impresa	-	-	23,4	-
Imprese con atipici	64	13,8	716	32,0
Media atipici per impresa	-	-	11,2	-

L'andamento occupazionale complessivo del settore è risultato essere simile a quello del fatturato, visto che l'occupazione è aumentata nel 27,5% delle imprese, è rimasta

stabile nel 63,7% ed è diminuita nell'8,7%; per i prossimi tre anni è prevista una stabilità occupazionale nell'85% delle imprese e un aumento nel restante 15%.

L'alta propensione all'utilizzo di lavoratori atipici, che riguarda le imprese dei servizi professionali, emerge anche dal fatto che il 50% delle imprese del comparto intervistate, risulta avere una quota di lavoratori atipici, all'interno della struttura organizzativa, superiore al 20%; le imprese che hanno un'incidenza di atipici superiore alla metà degli occupati sono il 15,6%. La maggior parte delle imprese che hanno aumentato il fatturato hanno un'incidenza interna di lavoratori atipici inferiore al 20% (54,5%), mentre i due terzi di quelle che hanno subito una diminuzione risultano avere un livello di lavoratori atipici tra il 20% e il 50%. In particolare l'incidenza media dei lavoratori "strettamente tipici" nelle imprese con il fatturato in aumento è del 13%.

Tabella 12.27
IMPRESE CHE UTILIZZANO LAVORO FLESSIBILE: INCIDENZA ATIPICI E ANDAMENTO FATTURATO
Valori %

Incidenza atipici	Aumentato	Stabile	Diminuito	TOTALE
Fino a 20%	54,5	51,5	33,3	50,0
20%-50%	36,4	24,2	66,7	34,4
Oltre 50%	9,1	24,2	0,0	15,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

A livello territoriale il sistema locale fiorentino risulta accentrare un'ampia quota delle imprese di questo settore (73,4%), più della metà delle quali ha un peso interno di lavoratori atipici superiore al 20%.

Tabella 12.28
IMPRESE DEI SERVIZI ALLE IMPRESE CON LAVORATORI ATIPICI PER QUOTA DI INCIDENZA ATIPICI E AREA DI RIFERIMENTO
Valori %

	Firenze	Borgo San Lorenzo	Follonica	Rosignano	S. Croce sull'Arno	TOTALE
Fino a 20%	48,9	66,7	0,0	33,3	66,7	50,0
20%-50%	36,2	0,0	100,0	33,3	22,2	34,4
Oltre 50%	14,9	33,3	0,0	33,3	11,1	15,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Il lavoro *part-time* a tempo indeterminato è sempre la forma di impiego flessibile maggiormente diffusa, essendo utilizzato dal 45% delle imprese censite. Tuttavia la seconda forma contrattuale atipica prevalentemente utilizzata è il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, con il 38,8% di imprese utilizzatrici, rappresentando ciò un elemento caratterizzante in generale le aziende del terziario (cfr. manifatturiero e servizi alla persona). Il livello di impiego dell'apprendistato si attesta al

21,3% e del tempo determinato al 15%; minore è la diffusione del CFL (7,5%) e del lavoro interinale (5%); per quest'ultimo comunque si rileva la maggior quota di imprese utilizzatrici, dopo il comparto manifatturiero.

Tabella 12.29
MODALITÀ DI LAVORO NEI SERVIZI ALLE IMPRESE AL 31 DICEMBRE 2003: % IMPRESE UTILIZZATRICI E % ADDETTI

	% Imprese	% Addetti
Tempo indeterminato	97,5	80,8
Imprenditori	87,5	8,4
Stage	1,3	0,0
<i>Part-time</i> indeterminato	45,0	15,1
<i>Part-time</i> determinato	8,8	1,2
<i>Part-time</i> CFL	1,3	0,0
<i>Part-time</i> apprendisti	1,3	0,04
CFL	7,5	0,3
Apprendisti	21,3	0,9
Tempo determinato	15,0	4,9
Interinale	5,0	0,1
Co.Co.Co.	38,8	4,4
Associazione in partecipazione	1,3	0,0

Riguardo alle motivazioni relative all'utilizzo dei vari contratti atipici, non c'è niente da dire di differente rispetto a quanto fino ad ora rilevato, ovvero il *part-time* è collegato principalmente alle esigenze del personale, i contratti a causa mista sono usati per motivi di prova e selezione, il tempo determinato e l'interinale sono relativi agli incrementi di domanda, le collaborazioni riguardano la necessità di avere personale per specifiche necessità.

A fronte di un forte orientamento mostrato dal settore verso l'impiego di contratti atipici, non risulta una corrispondente tendenza alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro in quanto i contratti atipici vengono trasformati in lavoro a tempo indeterminato, con frequenza "spesso" nel 25,9% dei casi e "mai" nel 36,4%. Rispetto agli altri settori, si tratta della percentuale più bassa di trasformazione con frequenza "spesso" e della più alta con frequenza "mai" (in quest'ultimo caso insieme al manifatturiero). I contratti che vengono trasformati "spesso" sono l'apprendistato (63,3%), il CFL (43,3%) e l'interinale (42,9%). Il tempo determinato viene trasformato "raramente" nel 65,4% dei casi e le collaborazioni, nonostante vengano utilizzate in maniera notevole, sono trasformate "spesso" solo nel 2,8% delle situazioni e prevalentemente non sono "mai" convertite in lavoro standard a tempo indeterminato (52,8%).

Tabella 12.30

FREQUENZA DI TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI IN LAVORO DIPENDENTE STANDARD A TEMPO INDETERMINATO NEI SERVIZI ALLE IMPRESE
Valori %

	Spesso	Raramente	Mai	TOTALE
CFL	43,3	10,0	46,7	100,0
Apprendistato	63,3	16,7	20,0	100,0
Tempo determinato	34,6	65,4	0,0	100,0
Interinale	42,9	28,6	28,6	100,0
Co.co.co.	2,8	44,4	52,8	100,0
As.Pa.	0,0	0,0	100,0	100,0
Media ponderata *	25,9	37,7	36,4	100,0

* I coefficienti di ponderazione tengono conto del peso percentuale delle imprese utilizzatrici per ciascuna tipologia contrattuale

Il 16,7% delle imprese operanti nei servizi professionali dovrebbe aumentare l'occupazione flessibile nei prossimi tre anni; i contratti cui ricorreranno prevalentemente le imprese intervistate sono rappresentati, nell'ordine, dal lavoro *part-time* (60,8%), dal lavoro a tempo determinato (42,5%) e dalle collaborazioni (42,5%).

Tabella 12.31

FORME DI FLESSIBILITÀ UTILIZZATE NEGLI ULTIMI TRE ANNI E PREVISTE PER I PROSSIMI TRE NEI SERVIZI ALLE IMPRESE
Valori %

Forma di flessibilità	Ultimi 3 anni	Prossimi 3 anni
<i>Part-time</i>	57,5	60,8
Causa mista	40	36,2
Tempo determinato	42,5	42,5
Interinale	18,7	22,8
Co.Co.Co.	47,5	42,5
Associazione in partecipazione	1,2	0,0

12.7

I servizi alla persona

Le imprese censite che rientrano nei servizi alla persona sono il 2,6% del campione, una frazione non molto elevata, ma significativa per quanto concerne la propensione all'impiego di lavoratori atipici. Le imprese utilizzatrici del settore sono il 77,8%, andando a collocarsi, insieme ai servizi professionali, tra i settori con i livelli di utilizzo più elevati, con una media di 10 lavoratori atipici per impresa. L'incidenza dei lavoratori con contratti atipici sul totale occupati, è la più alta registrata tra i vari comparti, pari al 31,3% ed ampiamente superiore alla media (19%).

Il mercato di riferimento principale è in prevalenza di livello locale (61,1%) o al

massimo si estende all'ambito regionale (38,9%). Negli ultimi tre anni il fatturato è rimasto sostanzialmente stabile (66,7% delle imprese); comunque è diminuito nel 22,2% delle imprese ed è aumentato solo nell'11,1%. Per i prossimi tre anni le imprese del settore intervistate hanno previsto una tendenziale stabilità del fatturato (72,2%), anche se aumenta la quota di quelle che hanno in previsione un suo incremento (dall'11,1% al 22,2%) e si riduce il gruppo di imprese che hanno espresso previsioni maggiormente pessimistiche (dal 22,2% al 5,6%).

Tabella 12.32
PRINCIPALI DATI DI RIEPILOGO SULLE IMPRESE DEI SERVIZI ALLA PERSONA CENSITE

	Imprese		Addetti	
	Va	%	Va	%
Totali intervistate (% su totale settori)	18	2,6	447	3,8
Imprese con dipendenti tipici	16	2,5	267	3,4
Media tipici per impresa	-	-	16,7	-
Imprese con atipici	14	3,0	140	6,3
Media atipici per impresa	-	-	10,0	-

Poco più del 70% delle imprese dei servizi alla persona, ha mantenuto stabile l'occupazione, nell'ultimo triennio, mentre una quota di poco superiore al 20% ha aumentato lo stock totale di occupati. Per i successivi tre anni le previsioni si caratterizzano per un forte orientamento alla stabilità occupazionale visto che così ha risposto il 94,4% delle imprese censite.

Un ulteriore dato che evidenzia l'alta propensione ad impiegare lavoratori atipici, da parte delle imprese di questo comparto, emerge dall'incidenza degli occupati atipici all'interno delle strutture organizzative. A fronte di una quota media di atipici rilevata nel settore e pari al 31,3%, più dell'80% delle imprese censite si caratterizza per un'incidenza di lavoratori atipici superiore al 20%; la percentuale di imprese che ha un'incidenza, nella struttura interna, di lavoratori atipici superiore al 50%, è del 28,6% risultando così abbastanza elevata rispetto agli altri settori. Inoltre tutte le imprese che hanno aumentato superiore al 20%; in particolare i lavoratori "strettamente atipici" nelle imprese con il fatturato in aumento hanno un'incidenza media del 26%, mentre in quelle con il fatturato in diminuzione il loro peso medio è del 12%.

A livello territoriale il campione di imprese intervistate, operanti in questo comparto è risultato localizzato nei sistemi locali di Firenze (71,4%), Rosignano (21,4%) e S. Croce sull'Arno (7,1%). Tuttavia è a Firenze che troviamo le imprese con una maggior quota di atipici, considerando che in tutte l'incidenza media è superiore al 20% e che supera il 50% nel 20% delle imprese intervistate.

Tabella 12.33
 IMPRESE CHE UTILIZZANO LAVORO FLESSIBILE: INCIDENZA ATIPICI E ANDAMENTO FATTURATO
 Valori %

Incidenza atipici	Aumentato	Stabile	Diminuito	TOTALE
Fino a 20%	0,0	20,0	0,0	14,3
20%-50%	50,0	60,0	50,0	57,1
Oltre 50%	50,0	20,0	50,0	28,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 12.34
 IMPRESE DEI SERVIZI ALLA PERSONA CON LAVORATORI ATIPICI PER QUOTA DI INCIDENZA ATIPICI E AREA DI RIFERIMENTO
 Valori %

	Firenze	Borgo San Lorenzo	Follonica	Rosignano	S. Croce sull'Arno	TOTALE
Fino a 20%	10,0	-	-	33,3	100,0	14,3
20%-50%	70,0	-	-	33,3	0,0	57,1
Oltre 50%	20,0	-	-	33,3	0,0	28,6
Totale	100,0	-	-	100,0	100,0	100,0

Molto elevato è l'utilizzo di lavoro *part-time* a tempo indeterminato, come è testimoniato dal 55,6% delle imprese utilizzatrici. Per l'apprendistato si rileva il maggior livello d'impiego rispetto a tutti gli altri settori, con il 44,4% di imprese utilizzatrici, cui fanno seguito le collaborazioni e il tempo determinato, con un grado di utilizzo rispettivamente del 22,2% e del 16,7%. Scarso è il livello di utilizzo del CFL (5,6%), mentre il lavoro interinale in questo comparto non viene impiegato.

Tabella 12.35
 MODALITÀ DI LAVORO NEI SERVIZI ALLA PERSONA AL 31 DICEMBRE 2003: % IMPRESE UTILIZZATRICI E % ADDETTI

	% Imprese	% Addetti
Tempo indeterminato	94,4	78,3
Imprenditori	83,3	9,2
Stage	5,6	0,4
<i>Part-time</i> indeterminato	55,6	18,8
<i>Part-time</i> determinato	5,6	0,2
<i>Part-time</i> CFL	0,0	0,0
<i>Part-time</i> apprendisti	0,0	0,0
CFL	5,6	0,2
Apprendisti	44,4	4,3
Tempo determinato	16,7	5,8
Interinale	0,0	0,0
Co.Co.Co.	22,2	1,8
Associazione in partecipazione	0,0	0,0

In termini motivazionali il *part-time* dipende sostanzialmente sia dalle esigenze del personale che dai picchi di domanda, i contratti a causa mista rispondono al bisogno di formare addetti con competenze specifiche, le collaborazioni sono connesse alla necessità di competenze specifiche per le necessità contingenti e il tempo determinato riguarda i picchi di domanda.

Considerando le trasformazioni la tendenza alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro non risulta elevata, nonostante la notevole propensione verso i rapporti di lavoro atipici che caratterizza queste imprese, avendo fatto registrare una frequenza di risposta “spesso” del 38,6%. I rapporti di lavoro con un maggior valore della modalità di risposta spesso sono l’apprendistato (50%), il CFL (37,5%); il tempo determinato viene trasformato raramente (100%), così come anche le collaborazioni (60%).

Tabella 12.36
FREQUENZA DI TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI IN LAVORO DIPENDENTE STANDARD A TEMPO INDETERMINATO NEI SERVIZI ALLA PERSONA
Valori %

	Spesso	Raramente	Mai	TOTALE
CFL	37,5	0,0	62,5	100,0
Apprendistato	50,0	25,0	25,0	100,0
Tempo determinato	0,0	100,0	0,0	100,0
Interinale	0,0	0,0	0,0	100,0
Co.co.co.	20,0	60,0	20,0	100,0
As.Pa.	0,0	0,0	0,0	100,0
Media ponderata *	38,6	36,6	24,8	100,0

* I coefficienti di ponderazione tengono conto del peso percentuale delle imprese utilizzatrici per ciascuna tipologia contrattuale

Le imprese del settore che hanno in previsione un incremento di occupazione flessibile, nei prossimi tre anni, sono l’11%; in particolare prevedono di utilizzare il lavoro *part-time* (76,5%), i contratti a causa mista (44,4%) e le collaborazioni (38,9%).

Tabella 12.37
FORME DI FLESSIBILITÀ UTILIZZATE NEGLI ULTIMI TRE ANNI E PREVISTE PER I PROSSIMI TRE NEI SERVIZI ALLA PERSONA
Valori %

Forma di flessibilità	Ultimi 3 anni	Prossimi 3 anni
<i>Part-time</i>	72,2	76,4
Causa mista	44,4	44,4
Tempo determinato	33,3	27,8
Interinale	0	5,6
Co.Co.Co.	27,8	38,9
Associazione in partecipazione	0	0

12.8

Una breve sintesi sul livello di presenza dei lavoratori atipici nei macrosettori studiati

Per sintetizzare il discorso sui macrosettori considerati abbiamo scelto una forma di rappresentazione grafico - analitica tramite triangolo equilatero, la quale, consente di

classificare le imprese in funzione della percentuale di incidenza sulla struttura organizzativa aziendale di tre forme principali di lavoro: atipico, dipendente e autonomo.

La rappresentazione tramite triangolo equilatero viene utilizzata per rappresentare su un piano tre indicatori additivi e si può utilizzare solo quando la somma dei valori dei tre indicatori per ciascun caso è pari all'intero. Il piano è delimitato da tre assi posizionati in modo tale da formare un triangolo equilatero, rispetto al quale:

- ciascun lato si riferisce a un *item*;
- l'altezza relativa a ciascun lato rappresenta la scala di misurazione dell'*item* che corrisponde a quel lato;
- ciascun punto riportato sul diagramma rappresenta un caso.

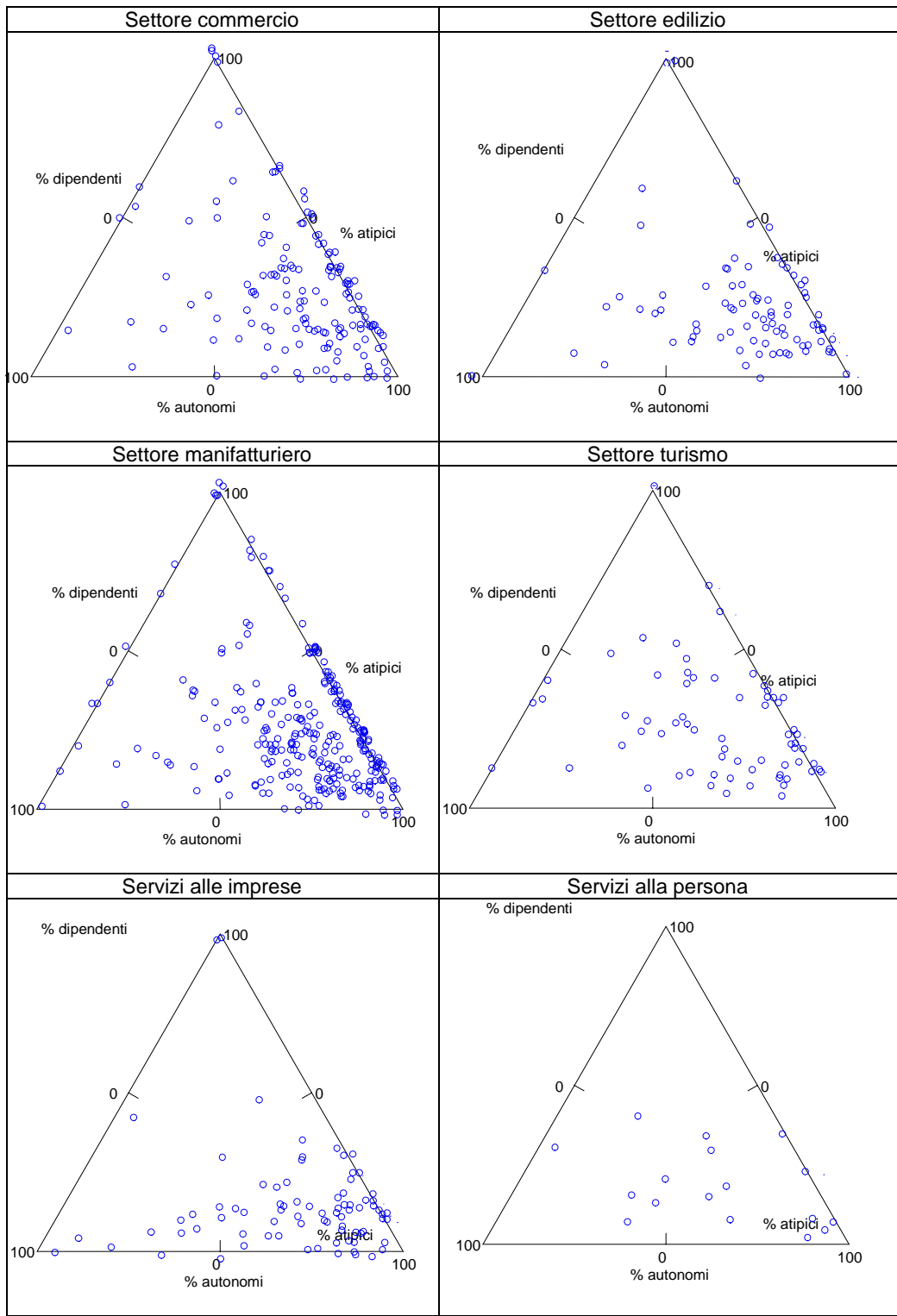
Questa rappresentazione grafica consente di individuare e descrivere delle tipologie, non è, quindi, consigliabile quando l'obiettivo principale sia la descrizione dell'andamento quantitativo di un fenomeno.

Nel triangolo si individuano tre aree che dal punto di vista interpretativo descrivono tre diverse tipologie:

- a. l'area in alto si caratterizza per alta proporzione dell'*item* *x* (autonomi) e bassa proporzione degli *item* *y* (atipici) e *z* (dipendenti);
- b. l'area in basso a sinistra si caratterizza per alta proporzione dell'*item* *y* (atipici), bassa proporzione degli *item* *x* (autonomi) e *z* (dipendenti);
- c. l'area in basso a destra si caratterizza per alta proporzione dell'*item* *z* (dipendenti), bassa proporzione degli *item* *x* (autonomi) e *y* (atipici).

Notiamo che sostanzialmente un po' in tutti i settori si riscontra una maggior concentrazione di punti in basso a destra; tuttavia è il manifatturiero a caratterizzarsi per una proporzione più elevata di lavoratori tradizionali, insieme anche al commercio e all'edilizia. Una maggiore dispersione e una certa concentrazione di punti nell'area in basso a sinistra, in funzione di una certa presenza di lavoratori atipici è riscontrabile nei servizi alle imprese, ma anche nel settore edilizio e un poco nel commercio; nei servizi alla persona questo orientamento risulta molto debole. Il commercio è l'unico macrosettore in cui si riscontra una certa incidenza di autonomi, corrispondente ad una presenza di punti nell'area in alto.

Grafico 12.38
 RAPPRESENTAZIONE DELLE TIPOLOGIE D'IMPRESA IN FUNZIONE DELLA PERCENTUALE DELLE MODALITÀ
 CONTRATTUALI UTILIZZATE (ATIPICI, DIPENDENTI E AUTONOMI)



12.9

Identikit territoriale del lavoro non standard nelle imprese

In questo paragrafo si delinearanno, per ogni singolo sistema locale esaminato, dei sintetici identikit relativi all'uso del lavoro non standard presso le imprese; i dati verranno analizzati essenzialmente per contrasto con le medie regionali.

12.9.1 Firenze

Il sistema fiorentino è spiccatamente terziario, con una certa specializzazione in tutti i settori terziari; mediamente appare un sistema locale fatto di imprese un po' più presenti sui mercati esteri, ma meno attraversato da fenomeni di decentramento e terzismo rispetto agli altri sistemi (proprio per la minore presenza di imprese manifatturiere e edili, che esternalizzano maggiormente le proprie attività).

Tabella 12.39
SETTORI MAGGIORMENTE PRESENTI
% aziende

	Firenze	5 sistemi locali
Commercio	30,8	22,0
Manifatturiero	23,6	40,1
Edilizia	11,9	12,4
Servizi alle imprese	14,1	11,5
Turismo	15,0	10,2

Tabella 12.40
DIMENSIONE DEL MERCATO PREVALENTE
Valori %

	Firenze	5 sistemi locali
Locale-regionale	70,2	69,2
Nazionale-estera	29,8	30,8

Tabella 12.41
RAPPORTI DI DECENTRAMENTO
Valori %

	Firenze	5 sistemi locali
Produzioni in conto terzi	22,9	32,0
Affidamento a terzi	22,5	27,7

L'utilizzazione del lavoro atipico è leggermente maggiore della media per tutte le forme non standard che sono maggiormente apprezzate dalle imprese terziarie, e viceversa meno intensa per il lavoro interinale e quello a tempo determinato, che sono più tipici dei settori industriali.

Tabella 12.42
UTILIZZAZIONE LAVORO ATIPICO
Valori %

	Firenze	5 sistemi locali
<i>Part-time</i>	51,0	47,5
Contratti causa mista	47,1	47,1
Tempo determinato	42,0	42,7
Lavoro interinale	14,0	17,4
Co.co.co.	26,3	23,6
Associazione in partecipazione	2,4	2,3

La quota di occupazione non standard sul totale degli addetti (19,5%) è abbastanza vicina alla media (19,0%). Il sistema locale fiorentino si distingue per una maggior quota di addetti *part-time* (8,1% contro 6,9%) ed una minore rilevanza degli apprendisti (1,8% invece di 2,6%). L'occupazione non standard nel sistema fiorentino è, per diverse forme contrattuali flessibili, un po' più spesso motivata come "periodo di prova" in vista di assunzioni più stabili, rispetto agli altri quattro sistemi locali considerati.

Tabella 12.43
RIPARTIZIONE % DELL'OCCUPAZIONE

	Firenze	Firenze su tot. atipici	5 sistemi locali	5 sistemi locali su tot. atipici
"Dipendenti tipici" (Tempo indeterminato <i>full time</i>)	66,1		66,0	
Atipici	19,5	100,0	19,0	100,0
- di cui stages retribuiti	0,1	0,3	0,0	0,2
- di cui <i>part-time</i> indeterminato	8,1	41,4	6,9	36,5
- di cui cfl	1,1	5,8	1,1	5,6
- di cui apprendisti	1,8	9,4	2,6	13,7
- di cui tempo determinato	4,9	25,2	4,8	25,5
- di cui interinali	0,6	3,3	0,7	3,9
- di cui co.co.co.	2,6	13,6	2,6	13,6
- di cui associati in partecipazione	0,2	1,0	0,2	0,9
"Tipici autonomi" (soci e titolari)	14,4		15,1	

La composizione di genere segnala alcuni elementi interessanti della situazione fiorentina, come in generale una maggiore quota del lavoro femminile (35,6% invece di 30,7%), estesa a pressoché tutte le categorie di lavoratori, escluso il *part-time* (le donne sono l'86,8% contro l'88,6% della media dei cinque sistemi locali).

Tabella 12.44
OCCUPAZIONE FEMMINILE

	Firenze	5 sistemi locali
% occupazione totale	35,6	30,7
% occupazione dipendente tipica	31,6	26,2
% occupazione atipica	58,4	53,2
% occupazione <i>part-time</i>	86,8	88,6
% occupazione temporanea (atipici escluso <i>part-time</i>)	38,3	32,8

Generalmente sembra esserci una maggiore frequenza di trasformazioni in contratti a tempo indeterminato da parte delle imprese dell'area fiorentina; ad esempio i contratti di formazione e lavoro sono trasformati, spesso o raramente, dal 56,2% delle imprese contro il 52,3% della media dei cinque sistemi locali; i contratti a tempo determinato dal 94,2% delle imprese contro il 91,8%, i contratti di lavoro interinale dal 55,2% delle imprese contro il 47,5%. Fanno eccezione l'apprendistato, 72,4% contro 73,9%, (che anche da altri dati sembra avere una qualificazione di più basso profilo nel capoluogo regionale rispetto agli altri quattro sistemi locali) e le co.co.co., 37,6% contro 41,4%, (che invece da altri segni potremmo ipotizzare come più spostate verso funzioni propriamente professionali).

Tabella 12.45
TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI CONTRATTI DI LAVORO⁸²
Valori %

	Firenze		5 sistemi locali	
	Spesso	Raramente	Spesso	Raramente
Contratti formazione lavoro	46,4	9,8	44,9	7,4
Apprendistato	57,6	14,8	60,6	13,2
Tempo determinato	31,4	62,8	30,9	60,9
Lavoro interinale	36,2	19,0	24,2	23,3
Co.co.co.	11,9	25,7	13,6	27,8

Nel caso fiorentino pare esservi un minore ricorso ad altre e complementari forme di flessibilità (che paiono essere una prerogativa di sistemi distrettuali e non metropolitani): fa ricorso alla flessibilità di orario il 17,4% delle imprese (contro il 18,1%), alla flessibilità funzionale il 12,6% (contro il 14,6%).

Tabella 12.46
ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ PRESENTI
Valori %

	Firenze	5 sistemi locali
Flessibilità funzionale	12,6	14,6
Lavoro di gruppo	7,7	10,4
Orario straordinario	7,7	10,4
Flessibilità di orario	17,4	18,1

Il sistema fiorentino pare più spostato verso l'occupazione flessibile, nelle sue dinamiche occupazionali; mentre l'occupazione tradizionale è diminuita (14,1%) in più aziende di quante non sia aumentata (13,6%), contrariamente al dato regionale (16,4% contro 18%), l'occupazione flessibile vede un aumento nel 15,1% delle imprese (nel 15,9% di quelle dei cinque sistemi locali) ed una diminuzione solo nel 10,6% delle

⁸² Oltre a "spesso" e "raramente", l'altra possibile modalità di risposta è "mai".

imprese (contro il 13,4% della media dei cinque sistemi).

Tabella 12.47
VARIAZIONI % ULTIMI TRE ANNI OCCUPAZIONE AZIENDALE⁸³

	Aumento		Diminuzione	
	Firenze	5 sistemi locali	Firenze	5 sistemi locali
Occupazione tradizionale	13,6	18,0	14,1	16,4
Occupazione flessibile	15,1	15,9	10,6	13,4

Si tenga presente infine che quello fiorentino è il sistema locale con un nettamente maggior livello di regolazione della flessibilità del lavoro; la contrattazione delle varie forme di flessibilità raggiunge quasi il 10% del totale delle aziende contro una media del 6,7%

12.9.2 Mugello

Nel sistema del Mugello (identificato dai comuni che rientrano nell'ambito dei servizi all'impiego di Borgo San Lorenzo), prevalgono nettamente i caratteri industriali, con una maggior presenza di imprese dei settori manifatturiero (56%) ed edile (22%). Si tratta comunque di un'industria distribuita in diversi settori e notevolmente integrata con quella fiorentina. Le imprese sono per buona parte proiettate su mercati esteri-nazionali (36%) e spesso producono per terzi (36,7% contro una media del 32%). Con Follonica e Rosignano è una delle tre aree dove le imprese con aumento di fatturato negli ultimi tre anni sono in numero maggiore delle imprese in cui il fatturato è diminuito.

Tabella 12.48
SETTORI MAGGIORMENTE PRESENTI
% aziende

	Mugello	5 sistemi locali
Manifatturiero	56,0	40,1
Edilizia	22,0	12,4
Servizi alle imprese	8,0	11,5
Commercio	6,0	22,0
Turismo	6,0	10,2

⁸³ Il complemento al 100% delle risposte è formato dalle aziende che hanno indicato una stabilità occupazionale.

Tabella 12.49
DIMENSIONE DEL MERCATO PREVALENTE
Valori %

	Mugello	5 sistemi locali
Locale-regionale	64,0%	69,2%
Nazionale-estera	36,0%	30,8%

Tabella 12.50
RAPPORTI DI DECENTRAMENTO
Valori %

	Mugello	5 sistemi locali
Produzioni in conto terzi	36,7	32,0
Affidamento a terzi	26,0	27,7

L'utilizzazione del lavoro atipico è abbastanza intensa nell'area mugellana⁸⁴: il 64% delle imprese ha (o ha avuto negli ultimi 3 anni) lavoratori *part-time*, il 58% contratti a causa mista, il 44% lavoratori a tempo determinato, tutte cifre superiori, anche sensibilmente, delle corrispondenti medie regionali. Le altre forme, invece, come i co.co.co. o il lavoro interinale o l'associazione in partecipazione sono relativamente meno diffuse. Sul totale degli addetti, i lavoratori non standard delle varie tipologie raggiungono il 19,6% del totale, con una prevalenza di *part-timers* (6% degli addetti), degli apprendisti (5,4%) e dei lavoratori a tempo determinato (5%). Rispetto alla composizione dell'universo del lavoro non standard nei cinque sistemi locali considerati, nel Mugello sono più presenti gli apprendisti (27,6% contro 13,7%) e i co.co.co. (15,2% contro 13,6%), e sono meno presenti i *part-timers* (30,3% invece di 36,5%) e gli interinali (0,7% invece di 3,9%).

Tabella 12.51
UTILIZZAZIONE LAVORO ATIPICO
Valori %

	Mugello	5 sistemi locali
<i>Part-time</i>	64,0	47,5
Contratti causa mista	58,0	47,1
Tempo determinato	44,0	42,7
Lavoro interinale	8,0	17,4
Co.co.co.	18,0	23,6
Associazione in partecipazione	0,0	2,3

⁸⁴ Invece questa area ha la minore percentuale (4% contro una media del 14%) di imprese che si ritengono aggiornate sulle novità della "Legge Biagi" (L. 30/03).

Tabella 12.52
RIPARTIZIONE % DELL'OCCUPAZIONE

	Mugello	Mugello su tot. atipici	5 sistemi locali	5 sistemi locali su tot. atipici
"Dipendenti tipici" (Tempo indeterminato full time)	60,6		66,0	
Atipici	19,6	100,0	19,0	100,0
- di cui stages retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,2
- di cui <i>part-time</i> indeterminato	6,0	30,3	6,9	36,5
- di cui cfl	0,1	0,7	1,1	5,6
- di cui apprendisti	5,4	27,6	2,6	13,7
- di cui tempo determinato	5,0	25,5	4,8	25,5
- di cui interinali	0,1	0,7	0,7	3,9
- di cui co.co.co.	3,0	15,2	2,6	13,6
- di cui associati in partecipazione	0,0	0,0	0,2	0,9
"Tipici autonomi" (soci e titolari)	20,3		15,1	

L'occupazione femminile, più elevata della media (le donne sono il 33,4% degli occupati rilevati contro il 30,7%), lo è soprattutto grazie al contributo delle lavoratrici *part-time* (100% sui *part-timers*) e delle altre forme di lavoro atipico (48,5% donne contro una media del 32,8%). Si conferma così come in una realtà non metropolitana vi sa una situazione di maggiore svantaggio per l'occupazione femminile.

Tabella 12.53
OCCUPAZIONE FEMMINILE

	Mugello	5 sistemi locali
% occupazione totale	33,4	30,7
% occupazione dipendente tipica	24,5	26,2
% occupazione atipica	68,3	53,2
% occupazione <i>part-time</i>	100,0	88,6
% occupazione temporanea (atipici escluso <i>part-time</i>)	48,5	32,8

La trasformazione a tempo indeterminato del contratto temporaneo più diffuso, quello dell'apprendistato, è particolarmente soddisfacente rispetto ai valori medi dei cinque sistemi locali (avviene "spesso" nel 65,5% delle aziende contro il 60,6%, spesso o raramente nel 90% dei casi contro il 74%). Il tempo determinato invece è un po' meno favorito nella frequenza delle trasformazioni, anche se nessuna impresa del Mugello ha dato la risposta "mai" alla trasformazione di questi contratti (contro circa un 8% a livello regionale). Nettamente superiore alla media dei cinque sistemi locali sono anche le trasformazioni dei co.co.co. (spesso nel 22,2% dei casi contro il 13,6% dei cinque sistemi locali). Tutto sommato questi dati paiono rispecchiare un mercato del lavoro che ha avuto un ritmo sostenuto di crescita e consolidamento.

Tabella 12.54
 TRASFORMAZIONE A TEMPO DETERMINATO DEI CONTRATTI DI LAVORO
 Valori %

	Mugello		5 sistemi locali	
	Spesso	Raramente	Spesso	Raramente
Contratti formazione lavoro	24,1	6,9	44,9	7,4
Apprendistato	65,5	27,6	60,6	13,2
Tempo determinato	11,8	88,2	30,9	60,9
Lavoro interinale	25,0	25,0	24,2	23,3
Co.co.co.	22,2	44,4	13,6	27,8

Ad un ricorso abbastanza intenso alle forme flessibili di lavoro (soprattutto quelle più tradizionali) si accompagna un uso intenso anche delle forme alternative di flessibilità, quali la flessibilità delle mansioni (o funzionale), nel 18% dei casi contro il 14,6% a livello nazionale, o la flessibilità di orario (22% contro 18,1%).

Tabella 12.55
 ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ PRESENTI
 Valori %

	Mugello	5 sistemi locali
Flessibilità funzionale	18,0	14,6
Lavoro di gruppo	14,0	10,4
Orario straordinario	14,0	10,4
Flessibilità di orario	22,0	18,1

Rispetto alla media dei sistemi esaminati, quello del Mugello ha una elevata dinamica dell'occupazione tradizionale (che è aumentata in ben il 32% delle imprese, contro una media del 18%), e viceversa una quota di aziende con diminuzione dell'occupazione tipica minore della media. Anche l'occupazione flessibile è cresciuta in una quota di aziende (16,7%) un po' superiore di quella regionale corrispondente (15,9%), ma pare evidente che il contributo alla dinamica occupazionale sia venuto soprattutto dall'occupazione standard.

Tabella 12.56
 VARIAZIONI % ULTIMI TRE ANNI OCCUPAZIONE AZIENDALE⁸⁵

	Aumento		Diminuzione	
	Mugello	5 sistemi locali	Mugello	5 sistemi locali
Occupazione tradizionale	32,0	18,0	12,0	16,4
Occupazione flessibile	16,7	15,9	4,2	13,4

Il Mugello ha una vasta quota di imprese che hanno addetti che hanno frequentato iniziative formative (64% del totale contro una media del 44%), e in questo ambito anche una delle quote maggiori di imprese che hanno formato anche lavoratori non

⁸⁵ Il complemento al 100% delle risposte è formato dalle aziende che hanno indicato una stabilità occupazionale.

standard (56% contro 54%).

12.9.3 Follonica

Il sistema delle “Colline Metallifere” di Follonica⁸⁶ vede una composizione delle imprese più spostata verso il commercio, l’edilizia e il turismo, rispetto alla media. Si tratta di imprese mediamente con una forte “curvatura” verso i mercati locali –regionali (80% rispetto a una media del 69,2%), con livelli abbastanza elevati di fenomeni di integrazione e terzismo (il 45% delle imprese produce in conto terzi, il 35% affida parti della produzione a terzi).

Si tratta dell’area, fra quelle esaminate, dove c’è la maggiore quota di imprese che negli ultimi anni hanno aumentato il fatturato (quasi il 50%).

Tabella 12.57
SETTORI MAGGIORMENTE PRESENTI
% aziende

	Follonica	5 sistemi locali
Manifatturiero	35,0	40,1
Commercio	25,0	22,0
Edilizia	15,0	12,4
Turismo	15,0	10,2
Servizi alle imprese	10,0	11,5

Tabella 12.58
DIMENSIONE DEL MERCATO PREVALENTE
Valori %

	Follonica	5 sistemi locali
Locale-regionale	80,0	69,2
Nazionale-estera	20,0	30,8

Tabella 12.59
RAPPORTI DI DECENTRAMENTO
Valori %

	Follonica	5 sistemi locali
Produzioni in conto terzi	45,0	32,0
Affidamento a terzi	35,0	27,7

Rispetto alle medie dei cinque sistemi, vi sono più imprese che ricorrono a forme di lavoro atipico quali il *part-time* (55% invece di 47,5%) e l’associazione in partecipazione (15% invece di 2,3%). Le forme più tipicamente industriali quali il lavoro interinale o quello a tempo determinato sono invece meno frequenti.

⁸⁶ Si tenga però presente che il campione, per la sua ristrettezza, è in questo caso al limite della non significatività statistica.

La quota complessiva di lavoratori ascrivibili all'atipico (21%) è più elevata della media dei cinque sistemi considerati (19%). In questo caso però il *part-time* non è così rilevante, essendo i relativi lavoratori solo il 21,6% dei lavoratori non standard, contro una media del 36,5%, mentre acquistano particolare rilevanza l'apprendistato (39,2% del totale degli atipici contro il 13,7%) e le collaborazioni coordinate e continuative (29,4% contro 13,6%). Si tratta dell'unico dei sistemi locali considerati in cui i *part-timers* sono in numero inferiore a quello dei co.co.co e degli apprendisti.

Tabella 12.60
UTILIZZAZIONE LAVORO ATIPICO
Valori %

	Follonica	5 sistemi locali
<i>Part-time</i>	55,0	47,5
Contratti causa mista	45,0	47,1
Tempo determinato	30,0	42,7
Co.co.co.	20,0	23,6
Associazione in partecipazione	15,0	2,3
Lavoro interinale	0,0	17,4

Tabella 12.61
RIPARTIZIONE % DELL'OCCUPAZIONE

	Follonica	Follonica su tot. atipici	5 sistemi locali	5 sistemi locali su tot. atipici
"Dipendenti tipici" (Tempo indeterminato full time)	60,5		66,0	
Atipici	21,0	100,0	19,0	100,0
- di cui stages retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,2
- di cui <i>part-time</i> indeterminato	4,5	21,6	6,9	36,5
- di cui cfl	0,0	0,0	1,1	5,6
- di cui apprendisti	8,2	39,2	2,6	13,7
- di cui tempo determinato	0,8	3,9	4,8	25,5
- di cui interinali	0,0	0,0	0,7	3,9
- di cui co.co.co.	6,2	29,4	2,6	13,6
- di cui associati in partecipazione	1,2	5,9	0,2	0,9
"Tipici autonomi" (soci e titolari)	18,5		15,1	

L'occupazione femminile in questo sistema locale è particolarmente ridotta (21,4% dell'occupazione totale), come nell'altro sistema costiero di Rosignano. Le donne costituiscono il 63,6% dell'occupazione *part-time* (e dunque è l'unico sistema locale dove c'è una consistente quota di *part-timers* maschi), ed anche una quota bassa dell'occupazione instabile (17,5% contro una media del 32,8%): sembra così un sistema in cui ci sono condizioni assai sfavorevoli per l'occupazione femminile⁸⁷.

⁸⁷ Una nota importante da considerare riguarda il fatto che i dati sono rilevati al 31.12, e quindi una certa quota di occupazione instabile connessa al turismo estivo (balneare o rurale) non viene rilevata, e si può presumere che questa riguardi più le donne degli uomini.

Tabella 12.62
OCCUPAZIONE FEMMINILE

	Follonica	5 sistemi locali
% occupazione totale	21,4	30,7
% occupazione dipendente tipica	18,4	26,2
% occupazione atipica	27,5	53,2
% occupazione <i>part-time</i>	63,6	88,6
% occupazione temporanea (atipici escluso <i>part-time</i>)	17,5	32,8

Le quote di imprese che trasformano “spesso” a tempo indeterminato i propri lavoratori non standard sono abbastanza elevate, o comunque apparentemente in linea con le medie regionali (questo dato in particolare è però basato su numeri assoluti piuttosto piccoli).

Tabella 12.63
TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI CONTRATTI DI LAVORO
Valori %

	Follonica		5 sistemi locali	
	Spesso	Raramente	Spesso	Raramente
Contratti formazione lavoro	22,2	0,0	44,9	7,4
Apprendistato	66,7	11,1	60,6	13,2
Tempo determinato	33,3	66,7	30,9	60,9
Lavoro interinale	-	-	24,2	23,3
Co.co.co.	25,0	0,0	13,6	27,8

Anche la diffusione di forme di flessibilità “interna “ del lavoro è in linea con la media regionale.

Tabella 12.64
ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ PRESENTI
Valori %

	Follonica	5 sistemi locali
Flessibilità funzionale	15,0	14,6
Lavoro di gruppo	10,0	10,4
Orario straordinario	10,0	10,4
Flessibilità di orario	15,0	18,1

I saldi apparenti dell’occupazione (aziende che hanno aumentato l’occupazione meno aziende che l’hanno diminuita) sono piuttosto positivi; ciò vale però per l’occupazione stabile e tradizionale (30% delle imprese che aumentano contro il 18%, 5% delle imprese che l’hanno diminuita contro il 16%), mentre l’occupazione flessibile sembra avere dinamiche meno significative.

Tabella 12.65
 VARIAZIONI % ULTIMI TRE ANNI OCCUPAZIONE AZIENDALE⁸⁸

	Aumento		Diminuzione	
	Follonica	5 sistemi locali	Follonica	5 sistemi locali
Occupazione tradizionale	30,0	18,0	5,0	16,4
Occupazione flessibile	10,0	15,9	5,0	13,4

L'area di Follonica è quella con minore densità di imprese che hanno addetti con un recente aggiornamento formativo (32% contro una media regionale del 44%).

12.9.4 Rosignano

L'area di Rosignano Marittimo vede una struttura economica abbastanza vicina alla media regionale; tuttavia fra le imprese intervistate quelle appartenenti ai settori turistico e commerciale sono il 19,1% del totale contro il 32,2% medio, mentre sono più rappresentati della media i settori manifatturiero (47,6% invece di 40,1%) e edile (16,7% contro 12,4%). Si tratta di dati relativamente contraddittori con le informazioni di cui disponiamo rispetto ai caratteri del sistema locale, che è considerato "sistema turistico". Il fatto è che da una parte Rosignano è anche fortemente caratterizzata dall'eredità dell'insediamento Solvay (e del suo indotto), dall'altro il settore turistico-commerciale locale appare in gran parte composto da imprese di piccole dimensioni (che non rientrano in quanto tali nel nostro campione⁸⁹).

Il sistema locale è un po' più proiettato sulla dimensione locale dei mercati, nonché sui rapporti di contoterzismo (le relative quote di imprese sono leggermente superiori alle corrispondenti quote regionali). Con Follonica ed il Mugello è una delle tre aree dove le imprese con aumento di fatturato negli ultimi tre anni sono in numero maggiore delle imprese in cui il fatturato è diminuito.

Tabella 12.66
 SETTORI MAGGIORMENTE PRESENTI
 % aziende

	Rosignano	5 sistemi locali
Manifatturiero	47,6	40,1
Edilizia	16,7	12,4
Commercio	14,3	22,0
Servizi alle imprese	9,5	11,5
Turismo	4,8	10,2

⁸⁸ Il complemento al 100% delle risposte è formato dalle aziende che hanno indicato una stabilità occupazionale.

⁸⁹ Allo stesso modo occorre considerare che la Solvay non rientra nel nostro campione, che comprende svariate aziende del suo indotto.

Tabella 12.67
DIMENSIONE DEL MERCATO PREVALENTE
Valori %

	Rosignano	5 sistemi locali
Locale-regionale	73,2	69,2
Nazionale-estera	26,8	30,8

Tabella 12.68
RAPPORTI DI DECENTRAMENTO
Valori %

	Rosignano	5 sistemi locali
Produzioni in conto terzi	35,7	32,0
Affidamento a terzi	30,9	27,7

Quasi tutti i moduli contrattuali atipici, eccettuato il lavoro interinale, sono stati usati da una quota di imprese superiore alla medesima quota regionale: 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 usato il *part-time* (contro il 47,5%), il 52,4% il 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) che nella media dei cinque sistemi locali (2,3%). Solo il lavoro interinale risulta meno utilizzato. Si ha dunque un quadro apparentemente paradossale: in un sistema a maggiore densità di imprese industriali si utilizzano forme contrattuali di solito più diffuse nel terziario, e non una forma tipicamente industriale come il lavoro interinale. In realtà occorre tener conto del fatto che molte imprese industriali locali agiscono come imprese di servizio (terzisti Solvay) o come imprese commerciali (panifici, etc.).

Nel complesso questa è l'area a maggiore incidenza del lavoro atipico sul totale degli addetti (25,9% contro il 19% medio), e l'area con minore incidenza del lavoro autonomo tradizionale (anche se come già si è detto, la quota del lavoro autonomo dovrebbe essere concentrata soprattutto nelle microimprese non toccate dalla nostra indagine). Sono in particolare elevate le quote degli apprendisti (5,2% dell'occupazione totale, contro il 2,6% medio) e dei co.co.co. (3,7% contro 2,6%).

A questi dati corrisponde anche la maggiore densità di imprese che segnalano la conoscenza della L. 30/2003 (24% contro una media del 14%).

Tabella 12.69
UTILIZZAZIONE LAVORO ATIPICO
Valori %

	Rosignano	5 sistemi locali
<i>Part-time</i>	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

Tabella 12.70
RIPARTIZIONE % DELL'OCCUPAZIONE

	Rosignano	Rosignano su tot. atipici	5 sistemi locali	5 sistemi locali 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 <i>part-time</i> 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	

L'occupazione femminile è assolutamente preponderante nel *part-time* (98,9% del totale), ed è assolutamente bassa nel lavoro dipendente standard (9,8%). Anche l'occupazione temporanea è piuttosto bassa (il 20,9% del totale contro una media del 32,8%); sembra risultare una condizione di più chiara marginalità o complementarietà dell'occupazione femminile (che potrebbe avere un più marcato profilo stagionale e non essere rilevata nei nostri dati in quanto concentrata nei mesi estivi).

Tabella 12.71
OCCUPAZIONE FEMMINILE

	Rosignano	5 sistemi locali
% occupazione totale	20,7	30,7
% occupazione dipendente tipica	9,7	26,2
% occupazione atipica	46,0	53,2
% occupazione <i>part-time</i>	98,9	88,6
% occupazione temporanea (atipici escluso <i>part-time</i>)	20,9	32,8

Una delle forme localmente più diffuse, 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 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%). Tutto sommato non emerge, nel complesso una trasformazione a tempo indeterminato particolarmente bassa.

Tabella 12.72
TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI CONTRATTI DI LAVORO
Valori %

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

La presenza di forme flessibilità complementari è trascurabile, se si fa eccezione per la flessibilità di orario (praticata dal 19% delle imprese contro il 18,1% nella media dei cinque sistemi).

Tabella 12.73
ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ PRESENTI
Valori %

	Rosignano	5 sistemi locali
Flessibilità funzionale	9,5	14,6
Lavoro di gruppo	2,4	10,4
Orario straordinario	4,8	10,4
Flessibilità di orario	19,0	18,1

Le quote di imprese che hanno aumentato l'occupazione sono maggiori di quelle corrispondenti a livello dei cinque sistemi, sia per quanto riguarda l'occupazione flessibile (34,1% contro 15,9%), sia per quanto riguarda l'occupazione tradizionale (33,3% contro 18%). Inoltre, nel quadro di una soddisfacente progressione occupazionale, l'occupazione flessibile e quella tradizionale si muovono abbastanza all'unisono.

Tabella 12.74
VARIAZIONI % ULTIMI TRE ANNI OCCUPAZIONE AZIENDALE⁹⁰

	Aumento		Diminuzione	
	Rosignano	5 sistemi locali	Rosignano	5 sistemi locali
Occupazione tradizionale	33,3	18,0	7,1	16,4
Occupazione flessibile	34,1	15,9	7,3	13,4

L'area di Rosignano ha una alta presenza di imprese con addetti che hanno frequentato iniziative formative (57% contro una media di 44%), e fra queste la maggior

⁹⁰ Il complemento al 100% delle risposte è formato dalle aziende che hanno indicato una stabilità occupazionale.

quota di imprese che hanno anche addetti atipici (70%) fra i frequentanti di iniziative formative.

12.9.5 Santa Croce

La tipicità distrettuale del sistema locale di S. Croce è illustrata dall'assoluta prevalenza delle imprese manifatturiere (76,2% di quelle rilevate), in gran prevalenza appartenenti al settore conciario. E' propria del carattere distrettuale del sistema locale anche la tendenza verso una dimensione sovralocale del mercato di sbocco, e l'intensità dei rapporti di decentramento, nettamente superiori alla media (è terzista il 50,9% delle imprese contro una media del 32%, e affida parti della produzione a terzi il 39,5% delle imprese contro una media del 27,7%).

Tabella 12.75
SETTORI MAGGIORMENTE PRESENTI
% aziende

	S. Croce	5 sistemi locali
Manifatturiero	76,2	40,1
Edilizia	9,1	12,4
Servizi alle imprese	6,7	11,5
Commercio	6,1	22,0
Turismo	0,0	10,2

Tabella 12.76
DIMENSIONE DEL MERCATO PREVALENTE
Valori %

	S. Croce	5 sistemi locali
Locale-regionale	65,8	69,2
Nazionale-estera	34,1	30,8

Tabella 12.77
RAPPORTI DI DECENTRAMENTO
Valori %

	S. Croce	5 sistemi locali
Produzioni in conto terzi	50,9	32,0
Affidamento a terzi	39,5	27,7

Coerentemente con la prevalenza dei caratteri industriali, il lavoro non standard è relativamente meno utilizzato che nelle altre zone: hanno avuto *part-timers* solo il 31,7% delle imprese (contro il 47,5%), contratti a causa mista il 39,6% delle imprese contro il 47,1%, co.co.co. il 14% contro il 23,6%. E' invece notevole (33,5% contro il 17,4%) la quota delle imprese che hanno fatto esperienza del lavoro interinale.

Corrispondentemente, gli atipici costituiscono solo il 13,3% degli addetti delle

imprese intervistate (contro il 19% della media dei cinque sistemi locali) e fra di essi prevale (33,9% contro 25,5%) la quota degli addetti a tempo determinato, mentre ridotto è il peso dei *part-timers* (23% degli atipici contro il 36,5%).

Tabella 12.78
UTILIZZAZIONE LAVORO ATIPICO
Valori %

	S. Croce	5 sistemi locali
<i>Part-time</i>	31,7	47,5
Contratti causa mista	39,6	47,1
Tempo determinato	43,3	42,7
Co.co.co.	14,0	23,6
Associazione in partecipazione	0,0	2,3
Lavoro interinale	33,5	17,4

Tabella 12.79
RIPARTIZIONE % DELL'OCCUPAZIONE

	S. Croce	S. Croce su tot. atipici	5 sistemi locali	5 sistemi locali su tot. atipici
"Dipendenti tipici" (Tempo indeterminato full time)	68,7		66,0	
Atipici	13,3	100,0	19,0	100,0
- di cui stages retribuiti	0,0	0,3	0,0	0,2
- di cui <i>part-time</i> indeterminato	3,1	23,0	6,9	36,5
- di cui cfl	0,7	5,6	1,1	5,6
- di cui apprendisti	2,3	17,4	2,6	13,7
- di cui tempo determinato	4,5	33,9	4,8	25,5
- di cui interinali	1,3	9,9	0,7	3,9
- di cui co.co.co.	1,3	9,9	2,6	13,6
- di cui associati in partecipazione	0,0	0,0	0,2	0,9
"Tipici autonomi" (soci e titolari)	18,0		15,1	

L'occupazione femminile, elevata fra i *part-time* 878,6%) ma non quanto nella media dei sistemi locali considerati (88,6%), è modesta sia fra i lavoratori dipendenti standard (18,2%) che fra gli atipici temporanei (18,4%).

Tabella 12.80
OCCUPAZIONE FEMMINILE

	S. Croce	5 sistemi locali
% occupazione totale	19,6	30,7
% occupazione dipendente tipica	18,2	26,2
% occupazione atipica	32,2	53,2
% occupazione <i>part-time</i>	78,6	88,6
% occupazione temporanea (atipici escluso <i>part-time</i>)	18,4	32,8

I livelli di trasformazione a tempo indeterminato sono abbastanza simili alla media, a partire dagli apprendisti (convertiti "spesso" a tempo indeterminato nel 61,5% delle imprese); anche i lavori a tempo determinato, i cfl e i co.co.co. sono convertiti a tempo indeterminato un po' più frequentemente (cioè "spesso" da un maggior numero di

imprese) delle rispettive medie regionali. E' inferiore alla media la conversione dei lavoratori interinali (convertiti spesso dal 10,9% delle imprese contro il 24,2%), il cui uso sembra più aderente allo spirito della normativa relativa rispetto alle altre aree.

Tabella 12.81
TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI CONTRATTI DI LAVORO
Valori %

	S. Croce		5 sistemi locali	
	Spesso	Raramente	Spesso	Raramente
Contratti formazione lavoro	52,3	3,1	44,9	7,4
Apprendistato	61,5	6,1	60,6	13,2
Tempo determinato	37,7	43,4	30,9	60,9
Lavoro interinale	10,9	29,1	24,2	23,3
Co.co.co.	17,4	26,1	13,6	27,8

Ad un relativo minor uso delle forme contrattuali flessibili nel loro complesso corrisponde un più intenso uso di alcune forme di flessibilità interna, a carico dei lavoratori insider, quali la flessibilità funzionale (20,1% delle imprese contro una media del 14,6%) e la flessibilità di orario (19% contro 18,1%) e il lavoro di gruppo (18,3% contro 10,4%), Sembra invece meno (9,1% del totale) le imprese che utilizzano il lavoro straordinario (in realtà il basso livello di risposte affermative potrebbe celare un certo ricorso allo straordinario fuori busta).

Tabella 12.82
ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ PRESENTI
Valori %

	S. Croce	5 sistemi locali
Flessibilità funzionale	20,1	14,6
Lavoro di gruppo	18,3	10,4
Orario straordinario	9,1	10,4
Flessibilità di orario	19,0	18,1

I consuntivi occupazionali, come accade in un'area a forte connotato manifatturiero, non sono nel complesso positivi sia per l'occupazione flessibile che per quella tradizionale. Tuttavia le oscillazioni maggiori paiono essersi verificate per l'occupazione tradizionale e non per quella flessibile, che sembra così avere un ruolo complementare e non centrale come in altre aree. In particolare gli aumenti occupazionali si sono verificati per una quota di imprese maggiore riguardo all'occupazione tradizionale (19,5%) che a quella flessibile (14,1%).

Tabella 12.83
 VARIAZIONI ULTIMI TRE ANNI OCCUPAZIONE AZIENDALE⁹¹

	Aumento		Diminuzione	
	S. Croce	5 sistemi locali	S. Croce	5 sistemi locali
Occupazione tradizionale	19,5%	18,0%	27,4%	16,4%
Occupazione flessibile	14,1%	15,9%	25,8%	13,4%

12.10

Le imprese e il lavoro atipico attraverso le valutazioni di testimoni privilegiati: due ambiti territoriali a confronto

Un gruppo di interviste in profondità a testimoni privilegiati ha consentito un apprezzamento più circostanziato della realtà esaminate. Le interviste consentono l'approfondimento e la ricomposizione di quegli aspetti qualitativi che permettono di comprendere la logica di comportamento delle imprese all'interno del contesto territoriale dato. Nell'esposizione che seguirà faremo riferimento a due contesti territoriali di rilievo per la nostra regione: il Valdarno Inferiore e l'Area Fiorentina.

12.10.1 *Il Valdarno Inferiore*

Nel caso del Valdarno Inferiore (la "zona del cuoio" o distretto conciario di S. Croce emergono con nettezza i motivi della limitata espansione del lavoro non standard in rapporto al lavoro tradizionale, che abbiamo rilevato nell'analisi statistica. Nel caso in esame abbiamo intervistato in particolare un sindacalista, un dirigente di un'associazione di imprese del settore dominante, un imprenditore di una conceria medio-grande a basso impiego di lavoratori flessibili e un imprenditore di una piccola conceria specializzata che invece fa ampio uso di lavoro non standard (costituendo una eccezione nel sistema locale).

Circa la tipologia del lavoro flessibile attivato, secondo il sindacalista, "qui essenzialmente il ricorso più frequente alle tipologie flessibili è quello rivolto al lavoro interinale, determinato essenzialmente dalla variabilità della produzione (...) in riferimento soprattutto al settore conciario. Considerando anche gli altri settori bisogna ricordare anche i contratti a tempo determinato.". Il ricorso al lavoro interinale avviene perché "ora nella prima fase della produzione ci sono attività che durano 2-3 mesi per

⁹¹ Il complemento al 100% delle risposte è formato dalle aziende che hanno indicato una stabilità occupazionale.

cui per lavori caratterizzati da un basso contenuto professionale si tende ad assumere con queste tipologie contrattuali.” Tuttavia “se fosse possibile, per molti (imprenditori) questa non sarebbe una tendenza generale, (ma) è causato più che altro da uno stato attuale di necessità ed incertezza di prospettiva, anche perché con l’interinale non è che si risparmi.” Il dirigente sindacale vede il ricorso al lavoro atipico come un fatto più che altro congiunturale: “in un successivo consolidamento non credo che le imprese vorranno lavorare con la flessibilità della manodopera perché quando ce l’hanno (la manodopera) poi serve, soprattutto per quelle che vogliono portare avanti processi di qualificazione.” In sintesi, “se gli imprenditori potessero scegliere riprenderebbero sempre le stesse persone secondo le necessità”, cioè la flessibilità dell’impiego è posta su un livello non inferiore all’affidabilità delle persone che lo detergono.

Secondo il dirigente di associazione di imprese “il ricorso a contratti di tipo flessibili è occasionale, anche per una rigidità di sistema, che male accetta forme contrattuali diverse. La mentalità è quella della piccola azienda che ha bisogno di riferimenti certi per cui questo non facilita l’utilizzazione di tipologie innovative. (...). Qui in zona si è sempre utilizzata la flessibilità interna tramite l’utilizzo dello straordinario”. In termini più espliciti, secondo il sindacalista: “qui la flessibilità tradizionalmente è data dall’allungamento dell’orario di lavoro, si parte la mattina alle 8 e si va avanti fino alle 7 la sera, quando si lavora 8 ore vuol dire che c’è crisi!”; infatti “c’è sempre stata una grande mobilità di persone che si mettevano sul mercato. Non molto tempo fa gli imprenditori chiedevano la giusta causa al contrario per non perdere le persone”.

La flessibilità numerica sembra disfunzionale per le imprese e per la loro organizzazione consolidata: “per l’imprenditore avere un impiegato la mattina e un altro la sera che fanno la stessa mansione non è una situazione così normale. La necessità di punti di riferimento continua a prevalere.” (...) “Immagino che un lavoratore in azienda che vede un interinale che nel giro di 15 20 giorni se ne andrà è meno disponibile a legare, sia da un punto di vista lavorativo che come rapporti sociali. Ci può anche essere meno disponibilità a dare indicazioni operative. Se si tratta di fasi di lavorazioni delicate qui è semmai l’imprenditore che probabilmente ci pensa prima ed evita di coinvolgere se possibile lavoratori interinali.” (dall’intervista al dirigente di associazione di imprese).

La relazione fra sedimentazione delle esperienze e flessibilità del lavoro è un altro fattore che induce un certo scetticismo nell’uso del lavoro atipico, tenuto conto anche del tipo di lavoro che è di solito richiesto dalla concertia: “chiunque dovesse valutare una

proposta di lavoro di uno che ha lavorato tre mesi da una parte e tre mesi da quell'altra e ha cambiato 10 volte lavoro è inevitabile domandarsi se c'è qualcosa che non va." "Se uno ha lavorato sempre in un'azienda e ha fatto sempre un certo tipo di lavoro, anche se magari è specializzato, ha un bagaglio di esperienza complessivo minore. Diventa pericoloso se cambia ogni 7-8 mesi azienda o se è un interinale che ha avuto decine di esperienze senza aver mai consolidato una posizione lavorativa di lungo periodo; se invece è uno che lavora per periodi più o meno lunghi da una parte e poi cambia diventa un elemento positivo. Dipende dalla durata e dalla ripetitività."

"non è che le agenzie interinali nonostante tutti gli stimoli che hanno, facciano preparazione mirata per rispondere a tutte le esigenze del settore, per cui, se lo fanno, lo fanno in maniera generica e abbastanza ridotta per cui diventa quasi naturale che questi lavoratori vengano usati per mansioni più semplici o ripetitive e non per quelle per cui c'è bisogno d'imparare e approfondire."

Invece, sempre secondo il dirigente di associazione di imprese, le questioni si pongono un po' diversamente per le attività in cui sono presenti gli immigrati: "loro sono figli di una situazione di bisogno di conseguenza sono magari più inclini al sacrificio ed ad adattarsi per guadagnare di più. Inoltre gli immigrati sono abbastanza disponibili a lavorare con l'interinale perché è spesso funzionale soprattutto ai senegalesi che tendono ad assentarsi per lunghi periodi durante i quali tornano a casa"

Secondo il sindacalista "gli extracomunitari sono molto interessati da questo fenomeno perché sono collocati nella prima fase della concia come manodopera non qualificata.": dunque è la collocazione nell'organizzazione del lavoro (e l'esistenza di fasce di manodopera che è meno importante qualificare) che determina la presenza di lavoro non standard.

Anche i giovani italiani subiscono la flessibilità in assenza di opportunità migliori: "Penso che i giovani sarebbero portati a essere più liberi anziché flessibili se avessero gli strumenti per poterlo fare, per poter scegliere. Se prima di avere un posto fisso un ragazzo passa qualche anno con la trafila dei contratti flessibili si trova in una situazione strana: non è né carne né pesce perché non può progettare il futuro perché non sa se lo confermano e rischia di buttare via qualche anno della propria vita se si ritrova senza lavoro e non ha imparato a fare delle cose che gli possono servire in futuro, trovandosi a essere considerato già vecchio per il mondo del lavoro" con alcune eccezioni significative: "sono disposti a essere flessibili quando hanno una professionalità e possono mettersi effettivamente sul mercato potendosi garantire delle scelte di vita

autonoma. Accetto il lavoro precario se questo ripaga in termini di formazione e crescita professionale.”

Una apertura maggiore al lavoro flessibile, secondo il dirigente di associazione d'impresa, è possibile per il futuro: “La tendenza sarà di crescere di dimensione, questo renderà più praticabile e necessario il ricorso a forme di flessibilità che possano assecondare l'esigenza di strutture con dimensioni diverse”

Le interviste alle imprese arricchiscono il quadro delineato. Entrambe le aziende intervistate hanno una organizzazione del lavoro relativamente polivalente: tutti i lavoratori sono indirizzati su mansioni specifiche, ma, all'occorrenza, con facilità, ruotano fra le mansioni interne al loro reparto, e se necessario anche al di fuori di esso; si tratta del resto di una condizione tipica dell'organizzazione del lavoro distrettuale⁹². A partire da questo dato comune, però, le strategie verso il lavoro atipico si divaricano.

Una delle due imprese ha, su circa venti dipendenti, un apprendista e un co.co.co; l'altra ha 45 dipendenti stabili, più un nucleo di dimensioni variabili che arriva nei momenti di punta a trenta unità: interinali e a tempo indeterminato, con qualche co.co.co. Significativo è anche il fatto che, in questo caso, i lavoratori apprendisti e in cfl sembrano essere tali solo transitoriamente, trattandosi di mansioni con valenza strategica (“rifinitori, chimici; gente insomma che ha un minimo di preparazione scolastica”). Quest'ultimo caso è interessante proprio per la sua anomalia rispetto alla situazione media del distretto industriale: infatti la presenza di tutti questi lavoratori non standard si connette alla presenza (contrariamente a quanto di solito accade nelle concerie similari), di una organizzazione aziendale integrata per fasi e non specializzata in alcune di esse: l'uso della flessibilità che proviene dal decentramento esterno è, contrariamente a quanto avviene nelle altre concerie, sporadico.

Le preferenze rispetto alle forme contrattuali atipiche sono anch'esse assolutamente divaricate: l'azienda con pochi “atipici” preferisce i contratti a causa mista⁹³, l'altra preferisce gli interinali.

Tuttavia l'azienda con molti atipici ha del tutto chiaro che queste forme lavorative sono appetibili essenzialmente per alcune categorie particolari di lavoratori, in primo luogo gli extracomunitari: “Nei nostri settori la manodopera si trova con sempre più difficoltà perché il lavoro non è così appetibile per cui si è fatto sempre più ricorso a

⁹² Cfr. F. Bortolotti, *La regolazione del lavoro in Toscana: fra tradizione e innovazione*, Quaderni Ires Toscana, n. 33, 2002, p. 51-65.

⁹³ “...”

manodopera estera, che affronta con altro spirito la precarietà e il lavoro non garantito e discontinuo perché a volte fa comodo anche a loro, perché magari lavorano 5 6 mesi e poi tornano nel loro paese portando i soldi alle famiglie. Oggi il lavoro dipendente sarà sempre meno disponibile anche per gli italiani, purtroppo bisogna rendersene conto, magari resteranno italiani i livelli più alti (quadri ecc.)... E' difficile inserirli nell'organigramma, mi sembra che non siano nemmeno interessati ad essere inseriti. Mi sono capitati dei casi che mi chiedevano di assentarsi per uno due tre mesi anziché per le tre settimane di ferie che spettano a tutti per la chiusura dell'azienda e questo non è possibile farlo per un fatto di giustizia verso gli altri, e questo ci mette in difficoltà.”

Bisogna dire che l'altra impresa ha anch'essa fatto ricorso ad extracomunitari, ma non in posizioni “flessibili”: “non c'è differenza con gli italiani (...) non hanno contratti flessibili, hanno fatto lo stesso percorso degli altri”.

Fra le altre forme di flessibilità, nell'azienda con bassa densità di lavoratori non standard usa la flessibilità funzionale, ma non le varie forme di flessibilità di orario o quella salariale; c'è un po' di straordinario, ma nelle parole dell'intervistato “avviene per motivi particolari, non è una regola”; anche per l'impresa con molti lavoratori “non standard” lo straordinario è caro e troppo rigido” siamo disponibili a dare qualche ora in più se ce lo chiedono, ma non ci contiamo molto perché se un operaio se ne vuole andare al suo orario non possiamo impedirglielo”

Una impresa dice “svolgiamo lavorazioni troppo specializzate per inserire lavoratori a tempo determinato o interinali o altri in un contesto così complesso...” e “non posso far fare un lavoro di questo genere per periodi limitati di tempo a persone che non lo conoscono”; l'altra impresa invece, che pare avere un approccio strategico più definito, afferma che il lavoro atipico “aiuta anche per le strategie, se per esempio si vuole spingere su prodotti più specifici o su altre produzioni non definitive che uno poi valuta se sono giuste o meno”.

L'impresa ad alto utilizzo di atipici focalizza chiaramente il lavoro non standard come una possibile alternativa alla integrazione distrettuale inter-impresa: “quando facciamo l'operazione di riviera o la scarnitura e poi la spaccatura, necessitiamo di un mare di personale interno alle macchine ... sono lavori anche un po' delicati e brutti per i quali si chiamano delle squadre di persone che mettono in piedi ditte specializzate. In qualche modo quindi si fa già una specie di contratto a chiamata sotto forma di lavoro autonomo, quindi con un sacco di obblighi di tasse e di contabilità... vengono squadre a tagliare le pelli un tanto a pezzo, poi fanno le fatture che comportano un sacco di

problemi e aumentano i costi ... se queste forme potessero entrare in azienda in altro modo, nell'ambito del lavoro dipendente, sarebbe sicuramente un vantaggio per tutti”

L'impresa con pochi atipici afferma che neanche la funzione di prova è ricoperta utilmente dal lavoro atipico: “basta e avanza il periodo di prova di tre mesi che c'è nel contratto a tempo indeterminato”; in questo caso anche l'altra impresa dà un parere analogo (“già nei contratti di secondo livello hanno periodi di prova interminabili... basterebbero quelli”); in tutte e due le imprese comunque ci sono stati casi di passaggio da lavoratore atipico a lavoratore standard.

12.10.2 *L'Area Fiorentina*

Riguardo all'Area Fiorentina abbiamo contestualizzato territorialmente la nostra analisi qualitativa riferendosi al quadrante centrale e al quadrante Mugello; il primo è a vocazione fortemente terziaria, mentre nel secondo l'ago della bilancia pende a favore dei settori industriali (manifatturiero e costruzioni), come abbiamo visto anche dai dati campionari precedentemente commentati. Per le nostre finalità sono stati intervistati: tre sindacalisti, due dirigenti di associazione di imprese (uno per il Mugello ed uno per Firenze), un imprenditore artigiano operante nella pelletteria (Mugello) e un'impresa di rilievo nel panorama della grande distribuzione (Firenze).

Nei vari settori di attività (in particolare terziario e meccanica), secondo le parole di uno dei sindacalisti intervistati, “...l'utilizzo del contratto atipico è normale come conseguenza della variabilità della produzione, ma oltre un certo tetto massimo la situazione diviene patologica”. Ciò significa che la tendenza di fondo è quella di assumere maggiormente i lavoratori con contratti a termine, talvolta anche oltre le reali esigenze, rappresentando così una modalità per risparmiare sui costi di licenziamento (e quindi sul costo del lavoro) semplicemente non confermando il lavoratore alla scadenza del rapporto di lavoro. Il riferimento è ai contratti a tempo determinato, all'apprendistato e al CFL; l'interinale viene sostanzialmente impiegato per brevi periodi da aziende medio – grandi e in riferimento a mansioni operative a carattere manuale.

È stato evidenziato come nell'area fiorentina non vi sia un utilizzo sistematico di certe forme di lavoro flessibile rispetto ad altre, essendovi un impiego delle forme di lavoro atipico sostanzialmente a “macchia di leopardo”. Vi sono alcuni settori maggiormente flessibili come per esempio l'edilizia in cui si ha una situazione “paradossale” caratterizzata dalla prevalenza di contratti a tempo indeterminato, i quali tuttavia “prevedono il termine del rapporto di lavoro con la fine della lavorazione e la chiusura del cantiere”.

L'impiego del lavoro atipico non ha assunto carattere strutturale, secondo la valutazione unanime di tutti gli intervistati; tuttavia si sta riscontrando un certo orientamento all'utilizzo di flessibilità esterna piuttosto che di flessibilità interna (riferendosi a quella in entrata) da parte delle imprese medio – grandi dell'Area Fiorentina, operanti sia in settori industriali come la meccanica, che in settori del

terziario come i servizi finanziari (banche) o turistici (alberghi). Il riferimento è all'esternalizzazione di servizi richiedenti sia professionalità di livello elevato, come l'informatica, che professionalità di basso o medio livello come per esempio le pulizie o le attività di manutenzione dei macchinari. In quest'ultimo caso, per esempio, si viene a creare "un indotto di persone che si muovono negli stessi edifici dell'azienda che appalta il servizio, senza avere con essa alcun legame diretto". All'interno di alcune aziende vengono a crearsi situazioni in cui vi è "un nucleo fisso di lavoratori dipendenti e una galassia di dipendenti di aziende in appalto che sono soggetti contrattualmente più deboli". Si tratta di relazioni contrattuali che si instaurano tra imprese in cui la l'impresa che affida l'appalto (solitamente di grandi dimensioni) esercita un maggior potere di influenza, scaricando il rischio di variabilità quali – quantitativa delle commesse sulle imprese che forniscono il servizio, le quali a loro volta non hanno capacità di previsione a medio lungo termine e sono "costrette" ad impiegare lavoratori a termine; quindi anche l'onere, se così si può dire, di un maggior impiego di contratti atipici viene scaricato sulle imprese fornitrici. Tale orientamento si sta diffondendo in misura maggiore nell'Area Fiorentina (in particolare nel quadrante centrale) e non riguarda solo l'eccesso di domanda ma soprattutto attività interamente affidate all'esterno, come è il caso di interi reparti informatici gestiti da altre aziende. Altri esempi in tal senso sono rappresentati anche dalla Pubblica Amministrazione e dal settore edile: nella prima si può pensare per esempio alla gestione dei servizi di portierato da parte di cooperative appaltatrici; nel secondo caso vi è una forte tendenza da parte delle aziende di costruzioni a chiedere ai propri dipendenti di aprire attività autonome, al fine di ridurre il costo del lavoro dipendente, garantendo un flusso continuo di commesse.

Un aspetto che differenzia il Mugello dal quadrante centrale dell'Area Fiorentina è rappresentato dal minore impatto che ha avuto in quest'area la flessibilità del lavoro. Sia l'imprenditore che il dirigente di associazione intervistati hanno sottolineato una forte tendenza ad assumere a tempo indeterminato da parte delle imprese della meccanica. Nelle imprese della pelletteria (altro settore di rilievo per l'area in questione) c'è un maggiore orientamento ad assumere con contratti a termine, finalizzati all'inserimento in organico, rappresentando in tal modo un vero e proprio periodo di prova. Molto diffusi risultano essere l'apprendistato, così come anche il "vecchio" CFL, che solitamente sfociano in un contratto a tempo indeterminato. Il lavoro interinale viene impiegato in maniera piuttosto sporadica, così come anche le collaborazioni.

Da rilevare che la tendenza alla esternalizzazione delle attività si riscontra anche per le imprese operanti in Mugello e in particolare nell'edilizia, in cui come abbiamo già detto, le imprese tendono a incentivare i propri dipendenti a diventare lavoratori autonomi, ai quali appaltare commesse di lavoro.

Le difficili prospettive economiche e la percezione della situazione di crisi e dell'elevato clima di incertezza, da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro, portano anche i sindacati a non eliminare a priori l'impiego del lavoro atipico in sede di contrattazione, anche se vi è una situazione piuttosto critica se si considerano le possibilità di trasformazione in rapporto standard. Riguardo a quest'ultimo punto secondo i sindacati "fino a qualche anno fa il passaggio da un rapporto limitato nel tempo a quello a tempo indeterminato era quasi la regola"; allo stato attuale la

situazione è differente e la tendenza ad usare contratti flessibili risponde alla “necessità di governare un momento di difficoltà” piuttosto che ad incrementare le occasioni di inserimento. In tale situazione è insito il rischio di “indebolire le capacità produttive e di mortificare le capacità della manodopera”.

Nel rapporto con le altre forme di flessibilità è possibile notare come l’orario straordinario possa costituire un limite alle assunzioni di persone a termine, che teoricamente potrebbero andare a coprire le ore di straordinario fatte da più dipendenti. Tuttavia vi è una sostanziale incompatibilità di fondo tra contratti atipici e flessibilità d’orario, in quanto l’impiego del lavoro a termine, più oneroso, non serve certo a risparmiare ore di straordinario. Lo straordinario è anche uno strumento che consente al lavoratore di “aumentare il proprio stipendio e di legarsi quasi affettivamente all’azienda, la quale si garantisce la prestazione di un dipendente ormai formato”.

Riguardo ai giovani e mercato del lavoro emerge, secondo i sindacalisti, “una piena consapevolezza di entrare in un ambiente [il mercato del lavoro] molto precario”, in cui la finalità primaria è quella di guadagnare quanto più possibile nel posto di lavoro in cui sono impiegati a termine, vista l’incertezza che caratterizza il futuro. Da parte dei giovani vi è comunque una maggiore accettazione del lavoro atipico nella misura in cui “non diventa il lavoro della vita”. Inoltre è avvertita nei giovani una certa mancanza di sensibilità nei confronti del ruolo e delle potenzialità delle associazioni sindacali, tanto che “contrattano individualmente la propria posizione lavorativa” e tendono a rivolgersi ai sindacati non tanto per cercare un aiuto nel contrattare l’impiego trovato, ma piuttosto per tutelare il posto di lavoro in presenza di crisi aziendali.

Per le donne l’elevato grado di ricorso al lavoro *part – time* tende a limitare fortemente le possibilità di carriera e di crescita professionale, trasformandosi talvolta in una sorta di contratto *full time* mascherato, come evidenziano i sindacati.

Il rapporto tra immigrati e lavoro flessibile è duplice: da un lato rappresentano soggetti deboli, esposti ad eventuali abusi, dal momento che il loro obiettivo è quello di “portare a casa uno stipendio”, dall’altro lato è vero che per certi settori e per certe mansioni stanno cominciando a diventare abbastanza rilevanti, come per esempio la crescente incidenza nell’ambito dell’edilizia. In questo settore il livello di professionalità dei lavoratori extracomunitari è molto buono, così come anche le capacità di apprendimento, tanto che spesso riescono a “mettersi in proprio”. È anche vero che il lavoratore extracomunitario si presta maggiormente ad essere assunto a termine, visto che spesso il suo interesse principale è quello di guadagnare per poi tornare al paese di origine e che ha bisogno di lunghi periodi di ferie, inconciliabili con le esigenze dei datori di lavoro. Comunque sia le associazioni di imprenditori che i sindacati hanno evidenziato una certa disponibilità da parte dei datori di lavoro nel rispettare le esigenze religiose e culturali di determinate etnie.

Occorre rilevare che uno dei due dirigenti di associazione di imprese intervistati, il quale lavora nel comparto cooperativo, ha sottolineato lo scarso rilievo del lavoro atipico nell’ambito del mondo della cooperazione, in particolare nelle cooperative di produzione e lavoro. Sicuramente la crescente pervasività assunta dai rapporti di lavoro

atipici ha “intaccato” anche la cooperazione e il concetto di “socio lavoratore”⁹⁴, ma in misura più mediata. Prevalentemente i contratti atipici vengono impiegati come strumento di prova, rappresentando una fase di passaggio per far approdare il neoassunto al lavoro subordinato a tempo indeterminato e alla condizione di socio, acquisendo così lo status di socio lavoratore. Ci sono comunque anche situazioni, come per esempio le cooperative edilizie, in cui la variabilità delle commesse legate all’andamento del mercato degli appalti determina l’assunzione, accanto ad un nucleo stabile di lavoratori dipendenti, di lavoratori a termine per far fronte ai picchi di domanda momentanei o a situazioni specifiche (per esempio l’apertura di un cantiere in un altro paese o in un’altra città); esistono anche i casi particolari delle cooperative di consumo in cui la condizione di dipendente è totalmente svincolata da quella di socio. In generale nel comparto cooperativo il minore impatto dei rapporti di lavoro atipici (soprattutto collaborazioni e lavoro interinale) è connaturato alle esigenze di “riproduzione del corpo sociale” e al rispetto del principio mutualistico, che rappresenta il fondamento della cooperazione e secondo il quale l’impresa cooperativa deve essere in grado di fornire “beni o servizi od occasioni di lavoro direttamente ai membri dell’organizzazione a condizioni più vantaggiose di quelle che si otterrebbero sul mercato” (Relazione al Codice Civile)⁹⁵.

Molti hanno sottolineato come sia ancora presto per poter esprimere una valutazione sugli attuali orientamenti del legislatore in tema di mercato del lavoro, anche non vi è unanimità sull’opportunità della recente riforma del mercato del lavoro. Secondo alcuni sindacalisti intervistati la legge 30 ha introdotto fattispecie negoziali non tanto sbagliate, ma in eccesso rispetto alle reali esigenze del mercato del lavoro, in quanto gli strumenti utili erano già disponibili; in base alla nuova normativa il mercato del lavoro sarà sempre più spostato lungo la direttrice di un “riconoscimento della flessibilità come regola e come normalità”. Il maggior rischio è rappresentato dalla possibilità che si venga a creare una forte dualizzazione nel mercato del lavoro, in cui accanto ad un rilevante numero di lavoratori *insiders* protetti dal contratto standard si vada aggiungere una “massa sempre più numerosa” di lavoratori *outsiders* assunti con contratti flessibili, caratterizzati da minori tutele e da maggiore precarietà. Inoltre anche gli imprenditori (imprese e dirigenti di associazione) hanno sottolineato che la contrattazione tenderà a spostarsi sempre di più verso il livello individuale anche nelle grandi imprese, visto che nelle piccole esiste già da tempo. L’imprenditore artigiano ha giudicato la legge n. 30

⁹⁴ Con l’entrata in vigore della legge n. 142/2001 è profondamente cambiata la regolamentazione giuridica del socio lavoratore, che in precedenza sconfinava nel bacino dell’atipicità; in particolare all’articolo 1, comma 3, la nuova normativa ammette per il singolo socio la costituzione di un ulteriore rapporto rappresentato da quello di lavoro, oltre al rapporto associativo. Il rapporto di lavoro può essere subordinato (a tempo determinato o indeterminato), autonomo o di qualsiasi altra forma, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; dalla instaurazione di tali rapporti derivano effetti di natura fiscale e previdenziale, nonché ogni altro effetto giuridico previsto dalla legge.

⁹⁵ In particolare “lo scopo mutualistico si traduce in una particolare modalità di organizzazione e di svolgimento dell’impresa finalizzata a creare benefici in favore dei soci, i quali sono quindi i destinatari elettivi (ma non esclusivi) dei beni e dei servizi prodotti dalla cooperativa, nonché della domanda di lavoro e di materie prime”; cfr. IRPET, *Le imprese cooperative nel sistema economico della Toscana*, Regione Toscana – Osservatorio Regionale Toscano della Cooperazione (ORTC), Firenze, 2002. Per maggiori approfondimenti su cooperazione e rapporto di lavoro atipico cfr. Bortolotti F., Batazzi M., *L’evoluzione della struttura dell’occupazione nel sistema cooperativo toscano*, Regione Toscana – Osservatorio Regionale Toscano della Cooperazione (ORTC), Firenze, 2003.

poco adatta alle esigenze delle PMI, perché “fondamentalmente c’è bisogno di personale che sia fidelizzato che condivida con l’imprenditore le conoscenze contestuali. Una maggiore flessibilità può essere utile se finalizzata all’inserimento o se serve ad avere ulteriori addetti per sopperire a momentanee esigenze di aumento di attività”.

Riguardo alle due imprese intervistate sono rappresentative delle aree di riferimento. L’impresa ubicata in Mugello è di piccole dimensioni e a carattere artigianale, operante in qualità di contoterzista nell’ambito della pelletteria, realizzando cinture e prodotti di piccola pelletteria per noti marchi toscani. L’impresa occupa complessivamente dieci addetti, compresi i due titolari; in termini di rapporti di lavoro atipici vi sono due dipendenti a termine e tre *part – time* a tempo indeterminato. Occorre precisare i contratti a termine verranno entrambi trasformati a tempo indeterminato e che i *part-time* riguardano donne e sono tutti volontari, legati a specifiche esigenze delle dipendenti.

L’impresa localizzata nel quadrante centrale dell’Area Fiorentina è di grandi dimensioni ed operante, tramite numerose unità locali, nell’ambito della grande distribuzione di beni di consumo. Su un totale di circa 4.000 addetti l’11,5% sono a tempo determinato, il 2% interinali e l’1,4% collaboratori, il resto sono dipendenti standard; i *part-timers* sono circa il 34% degli addetti.

Interessante è la descrizione della modalità di approccio alla flessibilità che caratterizza la piccola impresa del settore pelletteria; la linea seguita è quella di impiegare il contratto a tempo determinato come modalità di inserimento di un nuovo lavoratore. La preferenza è accordata nei confronti di persone che non siano più giovani in entrata, ma che abbiano maturato già una certa esperienza nel mondo del lavoro. Questo perché permette di acquisire personale maggiormente motivato a continuare il rapporto e maggiormente predisposto ad istituire con l’impresa un rapporto di carattere fiduciario. Non vengono impiegati contratti a causa mista in quanto, sulla base di esperienze passate, i soggetti assunti con questi contratti non hanno mostrato impegno e motivazione, a giudizio dell’imprenditore intervistato. L’impresa ha anche utilizzato lavoratori interinali, ma per periodi limitati (da 15 giorni a 2 mesi) e per mansioni di basso profilo come il confezionamento dei prodotti. Da rilevare che in quest’impresa, come del resto in molte PMI, c’è un buon grado di ricorso alla flessibilità funzionale, con rotazione dei dipendenti tra le varie mansioni, con la finalità di aumentare il loro grado di conoscenza e di competenza lungo il ciclo produttivo. Poco usato il lavoro straordinario, a parte i casi di aumento della domanda o nel caso in cui sia fatta richiesta dai dipendenti. Ciò perché è preferibile “avere tutti i dipendenti all’interno dell’impresa, per controllare meglio l’avanzamento dei lavori”.

La grande impresa della distribuzione adotta come i contratti durata determinata come modalità d’ingresso; i particolare vengono impiegati tanto i contratti a causa mista (apprendistato e CFL), quanto quelli a tempo determinato. Prevalentemente il fabbisogno di personale riguarda gli addetti alle vendite (per esempio gastronomi, panificatori, macellai e capi reparto); le collaborazioni riguardano il personale amministrativo; mentre il lavoro interinale viene principalmente utilizzato o in corrispondenza dei periodi di maggior afflusso di clienti (come le festività natalizie) o

nei periodi estivi, con la finalità di sostituzione del personale in vacanza. Anche i contratti a tempo determinato vengono impiegati con queste finalità.

L'imprenditore artigiano ha evidenziato la difficoltà nel riuscire a sapere con largo anticipo se confermare o meno un lavoratore assunto a termine, a causa della modifica delle prospettive di mercato e delle modalità di gestione del lavoro. Tuttavia per l'imprenditore artigiano intervistato il contratto a termine è finalizzato all'inserimento di "persone qualificate o che siano in grado di qualificarsi rapidamente in virtù di una buona dose di dedizione e di motivazione sul lavoro; il lavoratore che viene confermato a tempo indeterminato deve essere in grado di capire il sistema di relazioni interno all'azienda e percepire bene il mestiere. L'intenzione è quella di fidelizzare il lavoratore tramite il contratto a tempo indeterminato". Ciò si connette strettamente a quelle che sono le caratteristiche intrinseche delle PMI toscane, caratterizzate dalla presenza di procedure interne non codificate, ma dipendenti dalle conoscenze contestuali apprese, di natura tacita ed informale, ed aventi carattere strategico per l'impresa, dal momento che possono essere socializzate solo "mediante processi lunghi e costosi di condivisione del contesto e delle esperienze"⁹⁶.

⁹⁶ Cfr. Becattini G., Rullani E., "Sistema locale e mercato globale", in *Economia e Politica Industriale*, n. 80, 1993.

