COLLANA LAVORO

studi e ricerche

58

Regione Toscana

Lavori Atipici. Rapporto 2004

Franco Bortolotti, Marco Batazzi, Chiara Bonaiuti

EDIZIONI
plus
pisa university press

Progetto realizzato da:
PIN S.c.r.l. – Servizi didattici e scientifici per l'Università di Firenze
Piazza Ciardi, 25 – 59100 Prato
Tel: 0547 6024 • Fax: 0574 602515 • E-mail: adm@pin.unifi.it

Coordinatore del progetto:
Prof. Fabio Pammolli

Il Rapporto è stato affidato dalla Regione Toscana a Ires Toscana e curato da Franco Bortolotti, Marco Batazzi e Chiara Bonaiuti, che hanno steso congiuntamente le conclusioni. Franco Bortolotti ha steso i capp. 1 (eccetto 1.6), 6 e i par. 3.4.1 e 3.5.3. Marco Batazzi ha steso i capitoli 2, 3 (eccetto 3.4.1 e 3.5.3), e il par. 5.1. Chiara Bonaiuti ha steso il cap. 4. Annalisa Norcini ha steso il par. 1.6 Annalisa Tonarelli ha steso il capitolo 5 (eccetto 5.1).
I dati statistici sono stati reperiti e riorganizzati da Marco Batazzi.
Le interviste relative al caso di studio sono state realizzate da Annalisa Tonarelli.
Si ringraziano per la preziosa collaborazione fornita: Marco Bellandi (Università di Firenze); Massimo Grazioli (Settore Lavoro Regione Toscana); Stefano Rosignoli (IRPET); Andrea Valzania (Ires Toscana); Coordinamento Statistico ed Attuariale dell'INPS di Roma.

REGIONE TOSCANA

Giunta Regionale

Direzione Generale
Politiche Formative, Beni e Attività Culturali
Area di Coordinamento
Orientamento, Istruzione, Formazione, Lavoro

Settore Lavoro

ISBN 00-0000-000-0

© 2005 Regione Toscana
Prima edizione: dicembre 2005

RAPPORTO FINALE
16 aprile 2004

Presentazione

Il lavoro di ricerca e di documentazione, in cui si inserisce questa pubblicazione sul lavoro atipico in Toscana, costituisce per l'Assessorato un impegno costante, teso ad acquisire quella conoscenza aggiornata e dettagliata dei contesti e dei fattori di mutamento della società toscana che è indispensabile per operare le decisioni e le scelte delle politiche regionali.
Il fenomeno del crescente ricorso alle forme contrattuali di lavoro atipico, flessibile e precario, in particolare, merita di essere monitorato con continuità per comprenderne le innumerevoli modalità e per programmare in Toscana efficaci azioni di stabilizzazione dell'occupazione.
Per i lavoratori, una precarizzazione del lavoro, che va oltre il normale uso di forme di flessibilità contrattuali, produce uno stato di incertezza sul futuro, che colpisce particolarmente le nuove generazioni e rischia di cristallizzare due diversi livelli di diritti e di tutele nel mercato del lavoro.
Dal lato dell'impresa il livello crescente di flessibilità, quando è associato ad un aumento di posti di lavoro non specializzati, segnala frequentemente un deficit di investimento in risorse umane e pone la questione del grado di innovatività delle produzioni, che è sicuramente uno dei punti di maggiore criticità per il sistema imprenditorialie toscano.
Sebbene nelle condizioni attuali non sia possibile attendersi un ritorno generalizzato alle assunzioni in un posto di lavoro stabile dopo un periodo relativamente breve di inserimento, il crescente rischio di ampliamento delle forme di precariato e di marginalizzazione delle forze di lavoro più deboli richiede nuovi approcci ed azioni specifiche.

Con il nuovo Piano di indirizzo 2006-2010, in corso di elaborazione, sono introdotte ipotesi di sostegno alla trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato o alla trasformazione in lavoro autonomo, nonché forme di sostegno e di maggiori diritti, quali l'accesso al credito, per la vasta area dei collaboratori e dei professionisti atipici.
Con le scelte attivate dall'Assessorato per il bilancio 2006, sono previste specifiche risorse per la costituzione di Fondi per l'Occupazione, finalizzati alla stabilizzazione sia dell'occupazione femminile che dei lavoratori in mobilità.
Il lavoro di ricerca che presentiamo si è chiuso nel 2004, con l'analisi dei dati del 2003, al termine di un periodo in cui il 2000 è stato l'anno di picco dell'uso del lavoro atipico. Il periodo più vicino a noi, a partire dal 2004, segna un nuovo incremento dell'occupazione a termine, in coincidenza con una fase di rallentamento della congiuntura economica e con l'introduzione delle nuove normative introdotte dal legislatore nazionale. Il dato nazionale riferito al 2005 mostra che, per la prima volta, le assunzioni a tempo determinato hanno superato quelle a tempo indeterminato.
In tale situazione è auspicabile che si arrivi presto ad una revisione delle norme nazionali, introducendo forti incentivi alla stabilizzazione e alla lotta a forme di precarizzazione selvaggia del rapporto di lavoro.

Questo rapporto, in linea con i tre precedenti, dà alcune cifre sulla entità e sulle diverse caratteristiche del lavoro atipico, che presenta una grande eterogeneità, e cerca di delineare le tendenze di lungo periodo in Toscana nel raffronto con il contesto nazionale ed europeo.

Gianfranco Simoncini
Assessore all'Istruzione, alla Formazione,
e al Lavoro
della Regione Toscana

1.
Prospettive di analisi sul lavoro atipico in Europa

I dati e le riflessioni riguardanti il lavoro atipico in Toscana meritano di essere inquadrati nel contesto europeo. Come si sa quest'ultimo è caratterizzato da una ampia eterogeneità normativa e regolativa, ed anche da una notevole variabilità dei dati. Tuttavia vi sono chiare analogie nelle interpretazioni e nelle prescrizioni, che si riflettono in un dibattito su ruolo e funzioni del lavoro atipico che ormai travalica i confini nazionali, e vi sono anche tendenze comuni nei dati, che possono aiutare una riflessione meno provinciale sulle nuove caratteristiche del lavoro.

Diverse indagini e ricerche hanno riguardato l'analisi delle nuove forme di impiego a livello europeo, attraverso studi comparativi. Ci limitiamo a segnalare tre fra i lavori più interessanti al riguardo: il rapporto "Il futuro del lavoro" curato da Alain Supiot; la ricerca LOCLEVCONC curata da Ida Regalia sulla concertazione delle nuove forme di lavoro e di impiego; la ricerca ESOPE sulla precarietà del lavoro. Vi sono poi alcuni filoni di ricerca e progettazione di interventi che hanno un impianto tanto analitico quanto prescrittivi, quello dei "*transitional labour market*" e quello della "*flexecurity*", di cui segnaleremo alcune posizioni, e cominciano a svilupparsi ricerche comparative sul ruolo e i percorsi delle varie forme di lavoro atipico.

1.1 Lo statuto dei lavori

Il giuslavorista francese Alain Supiot ha coordinato un gruppo di lavoro europeo, che ha prodotto uno specifico rapporto di ricerca [1], tradotto recentemente anche in italiano [2].

[1] A. Supiot, *Au délà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1998.

[2] A. Supiot, *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci, 2003

In questo lavoro si nota come una alcuni fenomeni socio-economici (il peggioramento delle condizioni di lavoro dovuto alla crisi del rapporto fra dipendenza economica e sicurezza, l'ambivalenza dell'incremento dell'autonomia del lavoro post-fordista, etc.) corrispondono a fenomeni abbastanza simili nei vari apparati giuslavoristici europei: la più incerta riconoscibilità della subordinazione al momento in cui si affievolisce la rilevanza della prescrizione dei modi di effettuare le prescrizioni, l'emergere di un'area della dipendenza economica svincolata dalla posizione del contratto di lavoro dipendente, la non coincidenza della figura dell'impresa contraente del rapporto di lavoro con il suo utilizzatore effettivo (es. nell'interinale). Il diritto del lavoro non riesce più ad assicurare il legame sociale, a tutelare lo *status* del lavoratore *tout court* e anzi vede una possibile contraddizione fra i residui lavoratori salariati e resto del lavoro economicamente dipendente.

Il lavoro di Supiot, che ha un forte radicamento nella disciplina giuslavorista, identifica una categoria residuale di contratti di lavoro che esula sia dal lavoro subordinato tradizionale che da quello imprenditoriale individuando l'esigenza di un "diritto comune del lavoro", eventualmente articolato fra lavoro subordinato tradizionale e lavoro parasubordinato economicamente dipendente, al fine di assicurare le condizioni della coesione sociale poste in forse dalla divisione persistente fra "lavoratori subordinati ben protetti" e "persone che lavorano con altri tipi di contratti". La ascesa del lavoro economicamente dipendente parasubordinato è fatta risalire non tanto ad un cambiamento di rapporti di forza fra capitale e lavoro, ma al cambiamento della relazione di lavoro, mirata sempre più "su segni piuttosto che su cose", richiedenti nuove forme di coordinazione. Nuove forme di sicurezza potrebbero essere assicurate a un nuovo statuto professionale delle persone, che re-istituzionalizzi il rapporto di lavoro permettendo agli attori collettivi di determinare le regole del lavoro.

La riformulazione unitaria dei sistemi di sicurezza sociale ("diritti di prelievo sociale"), la considerazione delle esigenze temporali del lavoratore, l'evoluzione delle forme di rappresentanza sindacale, sono elementi di una proposta che vuole evidenziare nuovi percorsi che includano le nuove forme di lavoro in una piena cittadinanza sociale.

Il nuovo statuto del lavoro non deve riguardare, allora, il solo lavoratore salariato, ma deve in qualche modo rimanere unico, senza dar luogo alla proliferazione di statuti del lavoro non salariato (che accompagnano i fenomeni di dualismo). Il nuovo "sta-

tuto professionale delle persone" include le diverse forme di lavoro, incluse quelle non mercantili e la formazione; il diritto del lavoro dovrebbe recuperare la sua originaria "vocazione", non solo di tutela ma anche di promozione delle opportunità di impiego.

1.2 La *governance* territoriale del lavoro atipico

L'indagine coordinata da Regalia [3] potrebbe essere intesa come complementare al lavoro di Supiot (che propone di utilizzare la risorsa costituita dalla vitalità dell'istituto della contrattazione come fattore di coesione sociale), esplorando la dimensione locale. Viene focalizzato in particolare il lavoro economicamente dipendente (LED), che non ha, o non ha del tutto, le caratteristiche tradizionali della subordinazione del lavoro standard, ma che richiede forme di effettiva integrazione con il sistema di impresa.

Posto che esistono fondamentalmente due direzioni di marcia per tutelare i lavoratori economicamente dipendenti, quella tedesca, che mira a estendere ai LED le tutele del lavoro dipendente (mantenendone una identità distinta) e quella francese, che riconduce i LED nell'ambito del lavoro dipendente, non riconoscendone la specificità, la ricerca non da comunque indicazioni prescrittive di politiche nazionali, ma si propone di raccogliere le migliori esperienze di regolazione, o comunque di raccogliere indicazioni da quelle che sono state sviluppate, in termini di *flexicurity*. In assenza di un quadro normativo europeo sufficientemente solido, si vanno affermando processi di regolazione locale che sembrano obbedire ad una logica di funzionalità all'articolazione reale della problematica della flessibilità, pur all'interno non solo di contesti istituzionali diversi, ma anche di differenti logiche operative (promuovere le sviluppo occupazionale, offrire impieghi flessibili, ridurre l'insicurezza delle forme contrattuali non-standard, "reinternalizzare" il lavoro atipico su base territoriale se non di impresa, ridefinire le condizioni di

[3] I. Regalia, ed., *New Rules for New Forms of Employment and Work: Experiments in Social Innovation at the Local level in Europe*, London, Routledge, in via di pubblicazione. Cfr. anche I. Regalia, *Politiche di protezione del lavoro. Esperienze a livello territoriale in Europa*, in "Stato e Mercato", 2, 2002 e I. Regalia, *Lavoro autonomo economicamente dipendente/ lavoro parasubordinato. Una ricognizione su tutele e rappresentanza in Europa*, intervento al convegno Ires Lombardia, "Rappresentanza e tutela sociale dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti, Milano, ottobre 2003.

impiego dei lavoratori atipici) e impianti negoziali (patti territoriali, iniziative multilaterali concertate, accordi bilaterali istituzioni-imprese, contrattazione collettiva innovativa).

L'analisi dei casi in cinque paesi europei (Italia, Francia, Gran Bretagna, Spagna, Germania) mostra che "quanto più si cercano soluzioni *ad hoc*, per superare ostacoli e/o cogliere in via sperimentale opportunità nuove, tanto più diventa necessaria una gestione delle iniziative basata sul consenso" (Regalia, 2002, p. 265), che però, se può essere innovativa rispetto al quadro esistente, è anche intrinsecamente "fragile", a meno che esistano incentivi esterni al sistema locale dato.

1.3 Precarietà e flessibilità

La ricerca ESOPE (*European Study of Precarious Employment*) [4] è mirata alla conoscenza dei rischi sociali della precarietà dell'impiego in cinque paesi (Germania, Spagna, Francia, Italia, Gran Bretagna); se l'ottica principale è quella della precarietà, obiettivo di questa ricerca è anche comprenderne la genesi, i fattori che la promuovono, l'intreccio con la qualità del lavoro, ed anche l'intreccio con le caratteristiche contrattuali. Fra i risultati della ricerca emerge l'eterogeneità delle misure stesse (oltre che delle forme) disponibili della precarietà e della flessibilità (ad esempio i dati sui contratti a durata definita quantificati da Eurostat sono definiti, a motivo di questa eterogeneità, "di utilità limitata"), la concentrazione della precarietà nei paesi "latini" [5], l'influenza del contesto istituzionale sulla entità e forme della precarietà. La ricerca segnala per l'Italia, ma non necessariamente per gli altri paesi europei, la diffusa identificazione fra "precarietà" e contratti temporanei, in particolare co.co.co. Nel complesso, comunque, la ricerca non indica relazioni definitive fra l'allargamento della precarietà e politiche

---

[4] Esope Project, a cura di M. Laparra, *Managing labour market relatede risk in Europe: Policy implications*, Universidad Publica de Navarra, 12/02/2004, Cfr. anche *La précarité de l'emploi en Europe*, in Centre d'études de l'emploi, "Quatre Pages", n. 53.

[5] Per motivi diversi sia in Germania che in Gran Bretagna il tema del "lavoro precario" non è stato focalizzato: in Germania per la marginalità numerica delle persone coinvolte in lavori precari in presenza di una forte strutturazione del mercato del lavoro, in Gran Bretagna per la non rilevanza della nozione di precarietà in un mercato del lavoro in cui il dato preoccupante è piuttosto costituito dai *dead-end jobs*.

della flessibilità del mercato del lavoro intese a facilitare l'inserimento lavorativo attraverso contratti instabili [6].

1.4 L'approccio prescrittivo: i *Transitional Labour Markets*

L'approccio dei "*transitional labour markets*" è stato formulato a metà degli anni '90 da un gruppo di economisti del lavoro [7], con l'idea non soltanto di raggiungere un buon equilibrio fra flessibilità e sicurezza, ma addirittura di realizzare il pieno impiego attraverso un ripensamento delle politiche del lavoro e l'invenzione di un nuovo contratto sociale sul lavoro [8]. Più in particolare si dettaglia l'analisi al fine di isolare i diversi stati di "transizione critica" che si incontrano nel corso della vita, ottimizzando la gestione dei rischi che si incontrano in ciascuno di essi. Le transizioni sono incorporate come eventi normali, ma da gestire al meglio, e possono essere da scuola a lavoro, la perdita di impiego, la transizione da un datore di lavoro all'altro, o fra lavoro dipendente e autonomo, fra lavoro di cura e lavoro retribuito, fra lavoro e pensionamento, fra tempo pieno e *part time*, etc.): "*(TLM) are defined as institutionalised arrangements which allow or support the change of the employment status or the combination of labour market work with other socially (and to some extent even economically) useful activities*" (Schmid, 1998, p. 1). La gestione dei TLM implica politiche del lavoro basate sulla fornitura di servizi sofisticati e personalizzati e lo sviluppo di intese sulla mobilità locali-settoriali, che comprendano anche attori quali regioni, comuni, *network* del terzo settore, etc. (Gautié, Gazier, 2003, p. 9).

L'esplicitazione dell'approccio TLM in quanto strategia operativa comprenderebbe dunque [9] la combinazione della riduzione dell'orario di lavoro con la formazione permanente, l'uso di

---

[6] N. Dull, *Is precarious employment shaping European labour markets?,* paper prepared for the 15th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aix-en-Provence, June 26-28, 2003.

[7] Schmid (G.), 1995, *Is full employment still possible? Transitional Labour Markets as a new strategy of Labour Market Policy*, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 16, pp. 429-56; Schmid (G.), Gazier B., (eds.), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Edwar Elgar, 2002.

[8] Schmid (G.), 2002, *Transitional Labour Markets and the European social model: towards a new employment compact*, in Schmid - Gazier, *op. cit.*, pp. 393-435.

[9] G. Schmid, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy,* Discussion Paper FS I 98-206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1998.

sussidi al reddito dei gruppi svantaggiati ed *entitlements* legali o contrattuali verso l'occupazione transizionale. I mercati del lavoro di transizione servirebbero come cuscinetto congiunturale (anticiclico) dell'occupazione.

Rimangono comunque irrisolti alcuni nodi, quali quello della ripartizione del costo del finanziamento delle diverse fonti di reddito che dovrebbero comporsi nei mercati di transizione, o dei soggetti (agenzie) che si rendono disponibili per questa opera di integrazione.

Uno dei limiti dell'approccio dei TLM è inoltre forse quello di focalizzare le *performances* dei mercati del lavoro nazionali esclusivamente a partire dall'arsenale di politiche e strumenti a loro disposizione, trascurando alcune determinanti strutturali della disoccupazione (quali quelle che determinano gli elevati tassi di disoccupazione nel Mezzogiorno italiano, e spagnolo, o nell'Est tedesco).

Gautié e Gazier invece, in un recente contributo [10], si concentrano sulle "transizioni critiche", quelle che indirizzano a situazioni di svantaggio cumulativo e povertà, e più in generale sulla "ri-mercificazione" del lavoro insita nel post-fordismo, e vedono l'ipotesi dei TLM come mezzo per garantire, nelle nuove condizioni di mercato, quelle tutele che un tempo erano garantite dai "mercati interni del lavoro" delle imprese fordiste.

1.5 L'approccio prescrittivo: la *Flexicurity*

Il concetto di *flexicurity* è stato coniato rispetto al contesto olandese [11], volendo supportare il collegamento non solo scientifico ma anche in termini di *policy making*, fra aree quali la flessibilizzazione e deregolazione del mercato del lavoro e la sicurezza sociale. La *flexicurity* [12] è stata vista dapprima come il *trade off* fra flessibilità del mercato del lavoro e incremento della sicurezza per i lavoratori, che definisce le condizioni (legali,

[10] Gautié J., Gazier B., *Equipping Markets for People: Transitional Labour Markets as the Central Part of a New Social Model*, 2003 SASE Conference, Aix-en-Provence, 18.6.2003.

[11] È anche ampiamente usato per descrivere un altro caso di successo delle politiche del lavoro in un piccolo paese europeo, quello danese, che coniuga elevati standard di protezione sociale con alti tassi di rotazione sul mercato del lavoro e con bassa protezione legislativa dell'impiego (K. Madsen, *Security and Flexibility: Friends or Foes? Some Observations from the Case of Denmark 2002*)

[12] Wilthagen T., *Flexecurity: a new paradigm for Labour Market Policy Reform*, Discussion Paper FSI 98-202, 1998.

sociali, forse psicologiche) sotto le quali il mercato del lavoro può effettivamente divenire un TLM (*"triggering, fostering and safeguarding transitions between employment and other distinct social systems"*). La *flexicurity* sarebbe in questa visione una strategia per l'implementazione del TLM.

Nei Paesi Bassi, all'inizio del 1999 una specifica normativa è stata intitolata alla "flessibilità e sicurezza" [13], e destinata alla regolazione della transizione fra una forma contrattuale di lavoro e l'altra, principalmente avvicinando le condizioni di lavoratori "fissi" e "flessibili", e rendendo più semplice il passaggio fra le due condizioni. In particolare sono stabilite alcune condizioni di conversione dei contratti temporanei in contratti "permanenti" (o, per i temporanei di lungo periodo, diritti aggiuntivi in termini di formazione o di sussidi).

Tuttavia secondo alcuni studiosi [14] il miglioramento della posizione dei lavoratori flessibili nel mercato del lavoro olandese è dovuto soprattutto alla situazione congiunturale e non sono state effettivamente implementate nuove misure di sicurezza sociale come dovrebbe essere implicito nella *flexicurity*.

L'approccio della *flexicurity* significa tenere contemporaneamente in considerazione gli aspetti di flessibilità e di sicurezza del mercato del lavoro. Si tratta dell'individuazione di un equilibrio fra efficienza economica e coesione sociale, ma anche del modo per appianare il più possibile l'attrito fra queste due dimensioni.

Si tratta, se non di una espressione letterale, di concetti che ritroviamo anche nell'ultimo rapporto dell'Unione sull'occupazione [15], dove ci si concentra sulla ricerca di una *"appropriate balance"* fra flessibilità e sicurezza, utilizzando questo come metro per l'analisi delle politiche del lavoro nell'Unione. Fra le altre ricerche, la *flexicurity* è anche oggetto di un rapporto congiunto della Fondazione Ebert e della Fondazione Anglo-Tedesca per lo Studio della Società Industriale [16], che ne esaminano gli aspetti connessi alle relazioni industriali.

---

[13] Beltzer R., *Flexibility and security bill adopted by First Chamber of Parliament*, "EIROnline", 28-5-1998.

[14] Van Oorschot W., *Dutch "flexicurity" policy: Flexibility and security for Dutch workers?,* 4th International Research Conference on Sociale Security, Antwerp, 5-7.5.2003.

[15] European Commission, *Employment in Europe 2003, Recent Trends and Prospects*, Bruxelles, 2003; European Commission, *Employment in Europe 2004, Recent Trends and Prospects*, Bruxelles, 2004.

[16] Anglo-German Foundation for the Study of the Industrial Society, Friederich-Ebert-Stiftung, *Flexicurity: employability and Security in a Flexible Global Labour Market*, Conference Report, London 2002.

A fronte di questi punti di riferimenti sta una eterogeneità territoriale estrema, ampliata con l'allargamento della Unione Europea, e di difficile ricomposizione.

1.6 L'uscita dal lavoro a termine

Una serie di saggi realizzati nell'ambito di un convegno promosso della Commissione Europea sul tema del lavoro a termine [17] hanno messo in evidenza importanti aspetti relativi all'utilizzo in ambito europeo di contratti lavorativi flessibili ed alle conseguenze che essi comportano nel mercato del lavoro. La domanda di fondo a cui l'analisi vuole dare una risposta è quella se i lavori a termine siano degli scalini di accesso a contratti di lavoro a tempo indeterminato oppure siano privi di prospettive.

Innanzi tutto si è cercato di individuare i motivi del ricorso al lavoro a termine. Un contratto di lavoro che per natura è limitato nel tempo presenta il vantaggio, nella prospettiva del datore di lavoro, di essere flessibile alle esigenze produttive di un'azienda, oltre ad avere minori costi di licenziamento. Dall'analisi emerge che il principale elemento che spinge al ricorso al lavoro atipico è che i contratti a termine sono utilizzati come un meccanismo di selezione del personale da impiegare per posizioni di lavoro fisso (Varejao, 2003).

L'esistenza di regole stringenti nella protezione dei lavoratori a tempo indeterminato, quindi alti costi di licenziamento, è correlata ad un aumento di contratti a termine. Laddove si pone una maggiore rigidità nella stipulazione di contratti flessibili si notano livelli più bassi di lavoro fisso. Esiste, quindi, un effetto sostituzione fra lavoro fisso e lavoro flessibile (Nunziata, Staffolani, 2004). L'effetto di un incremento di lavoratori con contratti flessibili sull'occupazione totale può essere sia positivo che negativo. Questo risultato è comprensibile se si considera che le aziende possono trasformare i contratti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato. In quegli stati dove il costo di licenziamento per dipendenti con contratto permanente è alto, sarà minore la quota di trasformazioni da contratti temporanei in impieghi fissi. Fra le nazioni che impongono minori vincoli protettivi all'occupazione troviamo, dopo gli stati Uniti a livello mondiale, la Gran Bretagna, la Svizzera ed i paesi del nord Eu-

[17] *Temporary employment in Europe: determinants, trends and perspectives*, European Commission Brussels, 12/13 Febbraio 2004.

ropa (Belgio, Danimarca e Irlanda). L'Italia risulta al terzultimo posto. La quota di lavori a termine sul totale dell'occupazione in Italia ammonta al 7,5% ed in Europa raramente supera il 10% (Cahuc, Postel-Vinay, 2001). È stato stimato che in Gran Bretagna, relativamente al lavoro interinale, un aumento della severità nella protezione dei lavori fissi (dagli standard inglesi a quelli italiani) verrebbe associato ad un aumento dell'88% del lavoro interinale (Nunziata, Staffolani, 2003).

Per quanto riguarda l'ingresso nel mondo del lavoro e la variabilità del fenomeno rispetto al genere, in Europa per gli uomini la possibilità di ottenere un posto di lavoro fisso aumenta (in media) durante i primi due anni di contratto a termine e diminuisce dopo il terzo anno. Le donne invece in Europa quanto più tempo trascorrono con un contratto temporaneo quanto più hanno la possibilità di essere assunte. Questo ci suggerisce che questo genere di contratti porta a conseguenze diverse che si tratti di uomini o di donne (D'Addio, Rosholm, 2004). Le donne con famiglia hanno un'alta probabilità di esclusione dal mondo del lavoro. Dobbiamo però considerare che alcune caratteristiche dei lavoratori che possono porre delle difficoltà ad un ingresso stabile nel mondo del lavoro, come appunto l'essere donna con figli, essere portatore di handicap, straniero o anziano non presentano importanti effetti negativi sulla possibilità di essere assunti con contratti a termine. Una donna disoccupata, ad esempio, risulta beneficiare dell'esistenza di contratti flessibili mediamente più di quanto possa un uomo (Hagen, 2003).

Un altro aspetto di criticità che nasce dall'introduzione di contratti flessibili è che questi hanno originato un sistema dualistico nel mercato del lavoro nel quale i lavoratori e termine risultano discriminati rispetto ai colleghi. In particolare, relativamente agli interinali che in Europa si contano in 2,8 milioni di persone occupate corrispondenti al 2,1% della forza lavoro, i dati affermano che, anche a parità di mansioni, le condizioni di lavoro e le retribuzioni sono peggiori in confronto ai lavoratori assunti con contratti fissi; inoltre anche la possibilità di formarsi professionalmente risulta inferiore. L'introduzione, in alcuni stati, del principio di non discriminazione fra tipologie di contratti formativi differenti ha ridotto le differenze nelle retribuzioni, ma non nella formazione professionale in azienda. Questa considerazione riguarda in particolar modo la Spagna dove circa un terzo degli occupati lavora con contratto flessibile (Petrongolo, 2003). Si rende così evidente l'adozione e livello

europeo di regole unitarie che prevengano la disomogeneità di trattamento fra i dipendenti (Nienhuser, Matiaske, 2003).

Se la questione posta inizialmente era quella di capire se i contratti a termine siano o meno dei mezzi di accesso ad un rapporto stabile nel mondo del lavoro, possiamo concludere che occupare una posizione di lavoro flessibile aumenta le possibilità di ottenere in futuro un'assunzione, sia a breve che a lungo termine e diminuisce le probabilità di ritrovarsi escluso dal mercato del lavoro (Hagen, 2003). Questo dimostra l'ipotesi iniziale per la quale i contratti atipici rappresentano un gradino verso l'assunzione, anche se dovremmo considerare che, se i datori di lavoro non avessero la possibilità di stipulare contratti a termine, finirebbero per assumere dipendenti in modo permanente. Questo fenomeno, chiamato in letteratura "effetto pesomorto", non può però essere approfondito in un approccio microeconometrico utilizzato nei saggi analizzati.

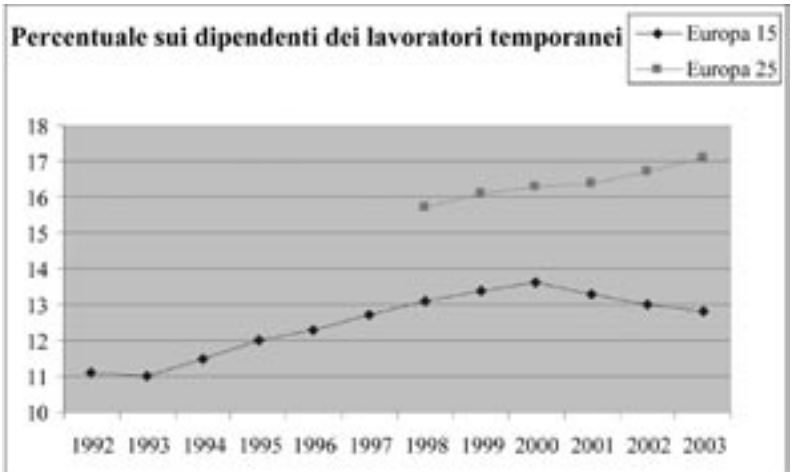
1.7 I dati europei

La tendenza già rilevata nei dati relativi all'occupazione in Europa al 2001 è risultata confermata anche per il 2002 e per il 2003: *il lavoro a tempo indeterminato tende a crescere più del lavoro a durata definita*. Questo non è più vero se consideriamo i paesi nuovi entrati (l'Europa a 25), che però stanno subendo delle trasformazioni rilevanti della propria struttura economica. Se ci limitiamo ai 15, del resto più confrontabili con le evoluzioni del contesto italiano e toscano, ed anche componenti effettivi dell'Unione europea nel periodo considerato, le cose cambiano.

In generale si [18] registra una situazione di sostanziale stasi occupazionale nel periodo più recente, con una elevata variabilità, fra i vari paesi, nel modo (le relazioni contrattuali) con cui questo risultato è raggiunto. In generale il *part time* ha avuto una crescita più intensa del lavoro a tempo pieno (+2,4% contro +1,9% nel 2001; +1,5% invece di +0,5% nel 2002, +2,4% invece di –0,2% nel 2003), laddove i lavoratori con contratti a tempo indeterminato sono cresciuti (+2,1% nel 2001, +1,3% nel 2002 e +0,5% nel 2003) più dei contratti a tempo "non indeterminato" (+0,4% nel 2001, –1,6% nel 2002 e –1,3% nel 2003).

[18] European Commission, *Employment in Europe 2003. Recent Trends and Prospects*, Bruxelles, 2003; European Commission, *A New Partnership for Cohesion. Third Report on Economic and Social Cohesion*, Bruxelles, 2004.

Grafico 1.1. Incidenza del lavoro atipico in Europa.



I contratti a tempo non indeterminato (o a durata definita, o temporanei) riguardano al 2003 il 12,8% del totale dell'occupazione dipendente (l'11,9% per gli uomini e il 13,9% per le donne), con un valore massimo di oltre il 30% in Spagna. La loro quota era dell'11% del 1993, e, con una crescita dello 0,5% annuo fino al 1995, un rallentamento della crescita fino a 0,3-0,4 punti percentuali fra il 1996 e il 1999, ed una crescita smorzata di 0,2% l'anno successivo, sono arrivati ad incidere fino al 13,6% del 2000 sull'occupazione complessiva. In seguito l'incidenza è diminuita, al 13,3% nel 2001 e al 13% nel 2002.

Nel medio periodo (1997-2002), il lavoro a durata definita è servito a creare circa il 20% dei posti di lavoro dipendente aggiuntivi (2,6 milioni su 12,3 in totale). Spagna (700mila), Francia (520mila) e Portogallo (420mila) sono i paesi dove si sono creati più posti di lavoro temporanei. L'Italia ha visto, rispetto al 1997, una crescita di circa 380mila lavoratori temporanei [19]. Rispetto al totale europeo, l'Italia ha contribuito al 15% della crescita netta dei lavoratori temporanei maschi e al 14% della crescita delle donne "temporanee".

Complessivamente i lavoratori *part time* costituiscono il 18,6% del totale; arrivano sino al 45% nei Paesi Bassi. I contratti

[19] In quattro paesi, Austria, Danimarca, Irlanda e Gran Bretagna, il totale dei lavoratori temporanei è diminuito in questi cinque anni.

a durata definita riguardano il 12,8% del totale dello *stock* dei lavoratori dipendenti europei.

Per quanto riguarda il *part time*, esso contiene un terzo delle occupate europee (il 74% nei Paesi Bassi), ma solo il 6,7% degli uomini (cifra che sale a oltre il 20% nei Paesi Bassi).

Considerando le tendenze di medio periodo (1997-2002), a livello comunitario si sono creati 12 milioni di posti di lavoro, per due terzi *full time* e per un terzo *part time*. Dei circa 4 milioni di posti di lavoro aggiuntivi che derivano dal *part time*, la quota maggiore è stata creata in Germania (1,31 milioni, a scapito però del valore assoluto dell'occupazione *full time*) e nei Paesi Bassi (831mila). L'Italia si colloca al terzo posto, per creazione netta di posti di lavoro *part time* nei cinque anni, con +457mila unità. Rispetto al totale europeo, in Italia è stato creato l'8% dei lavori *part time* maschili aggiuntivi, e il 13% di quelli femminili [20].

La "qualità" del lavoro atipico può essere verificata a partire dai suoi eventuali effetti salariali: per lo stesso tipo di lavoro, i lavoratori con la stessa qualifica nella stessa unità di tempo ricevono il 10% in meno se "temporanei", ma il 2% in più se *part timers*. Sembrerebbe quindi che il *part time* non sia particolarmente svantaggioso, come invece accade per il lavoro a durata definita. La probabilità annua di uscire dall'impiego temporaneo per trovare un lavoro "permanente" è stata, nel periodo 1995-2000, del 33% circa a livello europeo; parallelamente la probabilità di entrare, nel corso di un anno, nella disoccupazione, da parte dei temporanei è stata del 13%. La condizione dei lavoratori temporanei italiani, rispetto a questi "tassi di transizione", è stata leggermente migliore della media europea, anche se inferiore a quella degli austriaci, dei britannici, dei belgi, degli olandesi, degli irlandesi e dei danesi. Nettamente più sfavorevoli invece sono stati i tassi di transizione in Francia, Spagna e Finlandia. Tuttavia, in quasi tutti i paesi, i tassi di transizione sono migliorati fra la metà e la fine degli anni Novanta.

Nei 10 paesi candidati all'ingresso nell'Unione, il peso del *part time* è stazionario intorno all'8%; il lavoro a durata definita è invece rapidamente cresciuto dal 5,8% del 1997 all'11,2% del 2002 [21]. Occorre tenere conto del fatto che questi paesi hanno affrontato, per raggiungere un certo equilibrio nei parametri di

[20] La creazione complessiva di occupazione in Italia (1,7 milioni), sebbene abbastanza soddisfacente, è stata inferiore a quella verificatasi in Spagna (3 milioni) e Francia (1,9 milioni). La Gran Bretagna ha aggiunto 1,55 milioni di occupati a quelli del 1997 e la Germania circa 900.000 (meno dei Paesi Bassi).

[21] Questi dati sono determinati in particolare dal maggior paese dei nuovi membri, la Polonia, che nel periodo 1997-2003 ha perso 1,5 milioni di posti di

Maastricht e poter entrare nell'Unione Europea, una severa ristrutturazione che, nei cinque anni in questione, ha fatto perdere loro 1,5 milioni di posti di lavoro in generale.

1.8 I dati delle regioni d'Europa

Passando al livello regionale, prendendo a riferimento i dati Eurostat 2002, l'immagine a scala europea della diffusione del lavoro non standard è piuttosto chiara.

Se utilizziamo il dato dei lavoratori a tempo determinato (in percentuale sul totale dei lavoratori dipendenti), suddividendo le regioni europee fra quelle con un dato superiore e quelle con un dato inferiore alla media, osserviamo che, con poche eccezioni, tutta la fascia centrale, Toscana inclusa, si colloca nell'area con lavoro atipico inferiore alla media europea (13%). In particolare tutta l'Austria. Il Belgio, il Lussemburgo, la Danimarca, la Gran Bretagna, l'Irlanda, la parte occidentale della Germania si collocano fra quelle con basso impiego del lavoro atipico. Ad esse si aggiungono le due più importanti regioni della Grecia (Attica) e della Francia (Ile de France). Appartengono, invece, all'area di alta incidenza del lavoro atipico "temporaneo", Spagna, Portogallo, Svezia, Finlandia, Paesi Bassi, l'ex Germania Est, quasi tutta la Francia e la Grecia (salvo le due capitali), la maggior parte dell'Italia Meridionale (escluso Abruzzo, Molise e Campania).

Grafico 1.2. Incidenza regionale del lavoro atipico.

Fra le dieci regioni con maggiore incidenza del lavoro atipico temporaneo, nove sono spagnole (appartenenti alla parte

lavoro, ma ha visto un aumento della quota dei posti di lavoro temporanei dal 4,8% al 19,4% (11,7% nel 2001, 15,4% nel 2002).

meridionale della Spagna o a regioni più svantaggiate della costa atlantica), più l'Alentejo portoghese (regione di agricoltura bracciantile povera).

Tabella 1.1. *Dieci regioni europee con maggiore incidenza di atipici temporanei sul lavoro dipendente.*

Andalucia	E	45,8
Canarias	E	39,7
Murcia	E	39,1
Extremadura	E	37,9
Comunidad Valenciana	E	36,8
Castilla-la Mancha	E	35,1
Alentejo	P	34,7
Galicia	E	34,5
Ceuta	E	30,1
Pais Vasco	E	29,8

Le dieci regioni con minore incidenza del lavoro atipico sono collocate quasi tutte in Gran Bretagna (prevalentemente nella parte centromeridionale), oltre al Lussemburgo e al margine Est dell'Austria (Burgenland).

Tabella 1.2. *Dieci regioni europee con minore incidenza di atipici temporanei sul lavoro dipendente.*

East Wales (UK)	5,2
Greater Manchester (UK)	5,1
Derbyshire Nottinghamshire (UK)	5
Herefordshire (UK)	5
Shropshire (UK)	4,7
Essex (UK)	4,7
Burgenland (AU)	4,5
Merseyside (UK)	4,4
Luxembourg (LX)	4,3
Lincolnshire (UK)	4,1

La mappa relativa alla variazione di incidenza (2000-2002), regione per regione, del lavoro a tempo determinato sul totale del lavoro dipendente non è particolarmente significativa. Se una maggioranza delle regioni europee ha una quota stabile (variazioni di non più del +/- 1%), vi sono molte regioni con una variazione negativa pari o superiore all'1%, che però non

disegnano un insieme coerente: la Scozia e il nord dell'Inghilterra, l'ex Germania est, la Danimarca, buona parte della Grecia, alcune regioni del Meridione italiano, la fascia mediterranea da Barcellona a Marsiglia e il corridoio che da quest'ultima porta fino al Belgio attraverso la Francia Orientale, alcune regioni atlantiche della Francia e Spagna, alcune regioni della Germania meridionale.

Grafico 1.3. Variazione regionale del lavoro atipico.

Analogamente le regioni che hanno subito un incremento (> 1%) della componente atipica del lavoro dipendente sono abbastanza disparate: presenti in una decina di paesi comunitari, ma senza chiare aggregazioni territoriali, comprendono alcune regioni che hanno un ruolo trainante (Zuid Holland nei Paesi Bassi, Lisbona, l'Emilia Romagna), ma altre regioni trainanti si collocano al contrario fra quelle che hanno visto una diminuzione del lavoro a tempo determinato (dalla Catalogna a Stoccarda, dal Rhone Alpes alle regioni di Monaco, Berlino, Atene, Bruxelles o Copenhagen).

Si può osservare, al più, che la ripresa ha un po' sgonfiato la bolla del lavoro a tempo determinato in alcune regioni ad elevata disoccupazione (dalla Campania alla ex Germania Orientale ad alcune regioni spagnole), ma la maggior parte delle regioni ad alta disoccupazione (dalla Sicilia alla Andalusia, dal Nord-Pas de Calais all'Estremadura) si caratterizzano per una quota abbastanza costante di lavoratori a tempo determinato.

Considerando la componente *part time* del lavoro atipico [22], abbiamo una immagine un po' diversa; le regioni più economicamente forti in questo caso hanno un uso elevato di *part timers*, anche se vi sono evidenti discriminanti storico-culturali nella scomposizione fra regioni con alta o con bassa quota di *part timers* (sopra o sotto il valore medio europeo del 18,1%). Le prime

[22] In questo caso l'indicatore utilizzato è la quota dei lavoratori *part time* rispetto al *totale* dei lavoratori occupati (non solo dipendenti).

coincidono infatti sostanzialmente con l'Europa settentrionale di tradizione religiosa protestante: Germania, Gran Bretagna, Danimarca, Belgio, Svezia, Paesi Bassi, Austria (con le importanti eccezioni della Carinzia, del Burgenland e di Vienna), con l'aggiunta di parte delle regioni della Francia meridionale (non quelle più svantaggiate: Rhone Alpes, Alvernia, Midi, Linguadoca), della Bretagna e di una regione portoghese (Centro). Per contro l'Europa meridionale, mediterranea e atlantica ha un basso tasso di *part timers*: Italia, Spagna, Grecia, Irlanda, Lussemburgo, gran parte delle Francia e del Portogallo, con l'aggiunta della ex Germania est (escluso Berlino), delle tre ricordate regioni austriache e della Finlandia.

Grafico 1.4. Incidenza *del part time.*

I valori "estremi" della presenza dei *part timers* sono molto caratterizzati a livello nazionale: le dieci regioni con maggiore incidenza del *part time* sono tutte olandesi (con una percentuale di oltre il 42%); le dieci regioni con minore quota di *part timers* sono tutte greche (con l'eccezione de La Rioja e della Cantabria in Spagna) con un valore massimo del 5,1%.

Occorre tenere conto del carattere di parziale atipicità del lavoro *part time*: in effetti spesso il *part time* è a tempo indeterminato (e compare in quanto tale nelle statistiche relative), e comporta la fruizione di una tutela sociale quasi pari a quella del lavoro standard (quasi, se non altro nella misura in cui la limitazione dell'orario dà diritti pensionistici, pro tanto, ridotti). È allora interessante considerare il carattere di volontarietà o meno del *part time*; si tratta di una valutazione soggettiva, che non misura il grado oggettivo di copertura da parte delle tutele proprie del lavoro standard, ma che dà una misura rilevante del

grado di "atipicità" percepita da parte del *part time*r. In effetti il *part time* sembra essere quasi tutto volontario (almeno per l'80%), nelle statistiche, in Danimarca, Gran Bretagna, Austria, Germania Ovest, Portogallo, Belgio, Paesi Bassi, nel Triveneto e in quasi tutta la Spagna; al contrario il *part time* è largamente involontario (per oltre il 40%) in Germania orientale, nell'Italia meridionale e nella Finlandia settentrionale, nella maggior parte della Grecia. Una situazione intermedia è riscontrata in Francia, in Svezia, nella maggior parte della Finlandia, nella maggior parte dell'Italia centrosettentrionale, in alcune regioni spagnole e nella Grecia insulare.

Una stima, imperfetta per via di alcune sovrapposizioni statistiche, ma comunque efficace del lavoro atipico è allora data dalla somma delle quote del lavoro a tempo determinato (ponderato sul peso del lavoro dipendente) e del lavoro *part time* involontario.

Un simile indicatore mostra quote variabili dal 4,8% del Lussemburgo a quasi il 40% dell'Andalusia spagnola. Abbiamo, su questa base, costituito sei raggruppamenti di regioni caratterizzati da valori crescenti dell'indicatore del lavoro atipico caratterizzato come sopra:

– regioni a basso lavoro atipico (evidenziate in scuro, meno del 7,5% del totale degli addetti), principalmente collocate nell'Inghilterra centro-meridionale, nell'Austria orientale e nella fascia adriatica (Veneto, Marche, Abruzzo, Lombardia), oltre che in parte della Grecia;
– regioni a medio-basso lavoro atipico (in grigio scuro, fra il 7,5% e il 10%), che includono il Belgio, il nord dell'Inghilterra, la Scozia, la maggior parte dell'Austria, alcune regioni tedesche, diverse regioni italiane (Molise, Lazio, Toscana, Emilia, Piemonte, Liguria, Trentino, Friuli) ed alcune regioni greche;
– regioni a media presenza di lavoro atipico (caratterizzate da una campitura in righe trasversali, fra il 10% e il 15% del totale), che includono la maggior parte della Germania occidentale, la Danimarca, diverse capitali europee (Stoccolma, Helsinki, Parigi, Londra), i Paesi Bassi, alcune regioni del Portogallo, della Grecia, dell'Italia (Val d'Aosta, Umbria, Sardegna, Puglia, Basilicata, Campania);
– regioni a medio-alto lavoro atipico (evidenziate da una campitura a pallini, dal 15% al 20% del totale degli occupati) che comprendono quasi tutte le regioni francesi, la Svezia meridionale, alcune regioni spagnole (fra cui l'Aragona e Madrid), la Calabria;

– regioni ad elevata presenza del lavoro atipico (colorate in grigio chiaro, dal 20% al 25% di incidenza sul totale degli occupati), fra le quali Lisbona, la Catalogna e altre regioni spagnole settentrionali, la Sicilia, buona parte della Svezia e della Finlandia settentrionali, il Nord-Pas de Calais in Francia, e la maggior parte dell'ex Germania est;

– regioni a presenza di lavoro atipico molto elevata (oltre il 25%, lasciate in bianco): il Meclemburgo in Germania, l'estremo nord finlandese, l'Alentejo portoghese e una decina di regioni spagnole, prevalentemente del meridione.

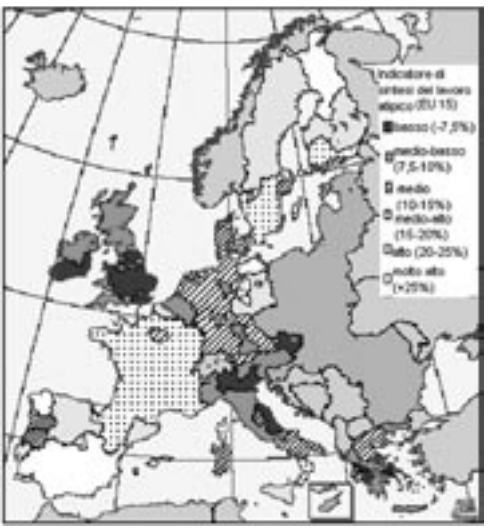


Grafico 1.5. Indicatore di sintesi del lavoro atipico per regione.

Nel complesso, quindi, una bassa presenza di lavoro atipico sembrerebbe dovuta all'intrecciarsi di vari fattori quali: un mercato del lavoro con basse tutele del lavoro a tempo indeterminato (per cui viene meno l'incentivo "di costo" all'uso del lavoro atipico); una condizione di carenza demografica di offerta di lavoro (per cui l'offerta di lavoro è messa in grado dalle circostanze di "scegliere" il lavoro a tempo indeterminato); una relativa concentrazione di lavoro ad alto contenuto di informazione (per cui è domandato/offerto lavoro qualificato che "spunta" migliori condizioni di impiego).

2.

Il mercato del lavoro in Italia e in Toscana: la riforma in atto e le principali tendenze

2.1 Il mercato del lavoro e le esigenze di flessibilità

Il decreto legislativo n. 276/2003, volto all'attuazione della legge n. 30/2003, riguarda due aree principali di regolamentazione del mercato del lavoro: la disciplina delle attività pubbliche e private per l'impiego; la definizione e l'introduzione di nuove tipologie contrattuali.

Senza voler entrare eccessivamente nel vivo della descrizione delle principali novità introdotte in tema di rapporti di lavoro, in questo paragrafo e nel successivo intendiamo enucleare una serie di riflessioni sulle implicazioni di carattere economico, legate ad una ulteriore "iniezione" di flessibilità sul mercato del lavoro.

La legge 30/2003 e il relativo decreto di attuazione hanno determinato una parcellizzazione di figure giuridiche, portando ad una certa differenziazione nei diritti e nelle retribuzioni; in particolare l'art. 4 della legge 30, ha generato un "arcipelago di figure contrattuali", che rappresentano fattispecie negoziali accomunate dalle seguenti caratteristiche di base: durata limitata nel tempo; carattere occasionale (o "occasionalità") della prestazione di lavoro [1].

È stato sottolineato che il contratto standard a tempo indeterminato risulterebbe giudiridicamente "svuotato" e manterrebbe

[1] L'articolo 4 della legge n. 30/2003 riguarda la delega al Governo relativamente all'adozione di uno o più decreti legislativi finalizzati a disciplinare, dettandone i principi e criteri direttivi, sfociati nel d. lgs. 276/2003, le seguenti tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata, il lavoro temporaneo, il lavoro coordinato e continuativo, il lavoro occasionale, il lavoro accessorio e a prestazioni ripartite

solo una "rilevanza statistica", se consideriamo in quest'ultimo caso, che i lavoratori con questo tipo di rapporto in Italia sono mediamente il 90% dello *stock* degli occupati dipendenti totali (Istat-RTFL). Comunque vi è da precisare che con l'entrata in vigore della riforma in questione, il lavoro a tempo indeterminato non rappresenta più una figura contrattuale dominante [2].

In particolare si può dire che vi è stata una sorta di inversione dell'orientamento del legislatore del lavoro italiano nei confronti delle misure volte ad incentivare la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato; con la legge Biagi vi è stato un allontanamento dalle misure finalizzate alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Secondo alcuni commentatori la pervasività delle forme di lavoro, introdotte in base alle nuove norme, rischierebbe di causare una progressiva espropriazione della capacità delle parti sociali, costituzionalmente sancita (in particolare le organizzazioni sindacali), di negoziare la disciplina dei rapporti di lavoro. Si parla di possibilità di "espropriazione sostanziale della funzione stessa sindacale della contrattazione collettiva", determinata dal processo legislativo in atto [3].

I "rischi e i pericoli" connessi al provvedimento in questione riguardano: destrutturazione dei diritti e delle garanzie; frantumazione dell'unità produttiva; dispersione dell'unità di direzione; disarticolazione delle sinergie aziendali. In altre parole sembrerebbe esservi una tendenza alla riduzione dell'autonomia delle parti sociali, limitando la sfera di applicazione e di efficacia della contrattazione collettiva, aumentando invece notevolmente la contrattazione aziendale [4]. Uno degli aspetti non esenti da critiche e che potrebbe generare problemi è rappresentato dal fatto che la legge 30 sembra spostare molto l'accento verso il livello della contrattazione individuale, peraltro già informalmente applicata all'interno delle piccole imprese; tuttavia po-

---

[2] Cfr. Montuschi L., *Il contratto a termine: istruzioni per l'uso*, in "Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali", 98, XXV, 2003; Chieco P., *Somministrazione, comando e appalto. Le nuove forme di prestazioni di lavoro a favore del terzo*, WP n. 26, CDSDLE "Massimo D'Antona", Università di Catania, 2004.

[3] Cfr. Montuschi, *op. cit.*, 2003; Soda A., *La rappresentanza nel mondo del lavoro e i tentativi di revisione*, in "Il Ponte", 4, LX, 2004; Lamelas M. - Rodano G., *Regolazione e mercato del lavoro: un appraisal della "legge Biagi"*, Paper presentato al XIX Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, Facoltà di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia, Modena, 23 e 24 settembre, 2004.

[4] Cfr. Soda, *op. cit.*, 2004.

trebbe risultare inadeguato e generare situazioni conflittuali in contesti aziendali maggiormente dimensionati.

Sostanzialmente il processo legislativo, tuttora in atto, ha aumentato le tipologie contrattuali tramite le quali costituire rapporti di lavoro. In termini macroeconomici di impatto sull'occupazione complessiva, gli effetti non sono costituiti dalla semplice somma dei dati relativi ad ogni forma contrattuale modificata o introdotta; in realtà riteniamo che potrebbe essere fuorviante considerare che una nuova tipologia contrattuale sia in grado di accrescere il livello dell'occupazione, determinando ulteriore occupazione aggiuntiva, riferendosi semplicemente agli occupati coinvolti dalla stessa. Per esempio dire che in Toscana vi siano nel 2003 circa 70.000 collaboratori puri [5], non implica che senza questa modalità di lavoro vi sarebbe un *gap* occupazionale di 70.000 lavoratori. Molti dei soggetti coinvolti sarebbero ugualmente impiegati nelle imprese a svolgere lo stesso lavoro, magari con tipologie contrattuali peggiori, ma anche migliori.

Dall'altro lato è anche vero che l'introduzione di nuove forme contrattuali determinerà lo spiazzamento e la sostituzione di precedenti modalità di rapporto di lavoro, portando a posti di lavoro aggiuntivi. Questi posti di lavoro in più, generati dalle nuove forme di lavoro, a loro volta portano ad un probabile deterioramento delle condizioni contrattuali per quei lavoratori che sarebbero stati occupati indipendentemente dall'esistenza dei nuovi lavori flessibili [6].

La creazione di posti di lavoro aggiuntivi è comunque possibile, se consideriamo che una maggiore flessibilità in entrata può aver determinato l'emersione di una serie di opzioni contrattuali, che incidono sulle forme di lavoro, precedentemente illecite o fortemente limitate dalla normativa. Quindi l'ulteriore introduzione di nuove modalità contrattuali può andare a generare e a rendere così profittevoli, per il lato della domanda di lavoro, nuove opportunità di lavoro altrimenti inesistenti o che in precedenza trovavano limitazioni nella normativa.

La riforma strutturale del mercato del lavoro, incentrata sulla legge 30 e il relativo d. lgs. n. 276/2003, ha come obiettivo di

---

[5] Per i quali il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (divenuto lavoro a progetto) è la fonte principale di reddito, avendo con il committente un rapporto sostanzialmente di esclusività.

[6] Cfr. Sestito P., *Il mercato del lavoro in Italia. Com'è. Come sta cambiando*, Editori Laterza, Bari, 2002.

fondo quello di giungere ad un elevato livello di liberalizzazione, applicandovi un'ottica concorrenziale. In un simile contesto di riforma la crescita occupazionale dovrebbe essere guidata dalla "mano invisibile" del mercato, in quanto l'accento tende ad essere maggiormente spostato su una forte tendenza alla deregolamentazione.

A tal proposito Blanchard e Giavazzi (2003) hanno mostrato come nel breve termine l'effetto di una deregolamentazione del mercato del lavoro si riflette su una diminuzione dei salari, mentre nel lungo periodo dovrebbe lasciarli invariati, con un effetto nel complesso negativo per gli occupati. In generale i lavoratori tendono ad opporsi ad un incremento di deregolamentazione del mercato del lavoro, non avendo molto da guadagnarci; questo sia perché i salari reali tendono a diminuire e sia perché la probabilità di rimanere disoccupati aumenta. Quest'ultimo elemento critico vale sostanzialmente per il lungo periodo, in cui l'ingresso di nuove imprese, tende ad influire negativamente sui livelli occupazionali di quelle preesistenti, anche se l'effetto può apparire ambiguo, dal momento che la disoccupazione a livello aggregato tende a diminuire.

Tra breve e lungo termine si genera una sorta di "*trade-off* intertemporale" in cui il fattore di collegamento è rappresentato da una redistribuzione delle rendite tra lavoratori e imprese a vantaggio di queste ultime. Secondo il modello sviluppato da Blanchard e Giavazzi la deregolamentazione del mercato del lavoro può essere facilitata ed esplicitata in termini più positivi, a partire da una liberalizzazione del mercato dei prodotti, la quale dovrebbe portare ad una diminuzione del prezzo dei beni, che a sua volta determina un'influenza positiva sull'aumento dei salari reali; inoltre la riduzione delle barriere all'entrata influisce sul diminuzione del tasso di disoccupazione [7].

Conclusioni simili provengono anche da uno studio di Kugler e Pica (2003), i quali hanno svolto un'analisi sui dati tratti dall'archivio INPS per il periodo 1986 -1995, al fine di stimare

[7] Cfr. Blanchard O. - Giavazzi F., *Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets*, in "The Quarterly Journal of Economics", 118, 3, 2003; in particolare la liberalizzazione del mercato dei prodotti, tramite la riduzione delle rendite totali, può influire sulla diminuzione dell'incentivo per i lavoratori di appropriarsi di rendite che sono diventate di minore entità, facilitando così una deregolamentazione del mercato del lavoro. Su questa tematica cfr anche Kugler A. - Pica G., *The Effects of Employment Protection and Product Market Regulations on the Italian Labor Market*, Laboratorio Revelli, Torino, 2003.

l'effetto della legge n. 56 del 1987 e della legge n. 108 del 1990. La prima ha riguardato la riorganizzazione del collocamento, ma è anche stato introdotto un primo significativo ampliamento dell'applicazione dei contratti a termine; con la legge n. 108 sono state introdotte maggiori restrizioni ai licenziamenti dei lavoratori a tempo indeterminato. Da questa analisi è risultato che, affinché una maggiore liberalizzazione del mercato del lavoro possa generare effetti in termini di creazione di nuovi posti di lavoro, è necessario per un paese cercare di ridurre le limitazioni amministrative e normative che creano barriere allo sviluppo dell'imprenditorialità [8].

Su tale tematica già l'economista Robert Solow (1994) aveva espresso il proprio pensiero affermando che: *"[...] i tentativi di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, per avvicinarlo alla concorrenza perfetta, possono essere sbagliati. E possono esserlo in due modi: in primo luogo, perché potrebbero doversi confrontare con una forte resistenza, e perciò divenire impraticabili; e, in secondo luogo, perché potrebbero non essere nell'interesse dei lavoratori, che sono disposti a fare qualche sacrificio per evitare che la propria vita sia determinata da una concorrenza atomistica"* [9].

Spostando l'attenzione sul rapporto tra salariato e impresa molti studiosi denunciano come l'impiego di contratti di lavoro flessibili abbia determinato un cambiamento sostanziale della "convenzione implicita" che da decenni ha regolato il mercato del lavoro. Riproponendo un discorso che può ormai sembrare banale e scontato, è opportuno sottolineare che prima, quando ancora non esisteva il lavoro a progetto, il lavoro era "realmente un progetto", ma nel senso che rappresentava una prospettiva di carriera a lungo termine per il neoassunto, tale da farlo crescere professionalmente all'interno della stessa impresa. Al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro il lavoratore era disposto ad accettare una minore retribuzione, avendo come contropartita la quasi "garanzia" di rimanere a tempo indeterminato nel posto di lavoro e di aumentare la remunerazione nel corso del tempo. In altre parole i lavoratori erano disposti all'inizio di carriera a ricevere un salario inferiore alla produttività del loro lavoro, al fine di poter averne uno più alto verso il termine, avendo come orizzonte il graduale miglioramento del tenore di vita; i minori salari pagati all'inizio della carriera consentivano alle imprese di

[8] Cfr. Kugler - Pica, *op. cit.*, 2003.
[9] Cfr. Solow R., *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, 1994.

disporre di margini per l'investimento in formazione, sia formale che informale [10].

Si trattava di una convenzione che, sebbene privilegiasse il criterio dell'anzianità, consentiva la costruzione di rapporti di lavoro basati su motivazione, incentivo e lealtà. Allo stato attuale per la maggior parte dei nuovi ingressi sul mercato del lavoro non è più così; dal lato dell'offerta i neoentranti sanno che in una prima fase della carriera lavorativa, tendenzialmente, potranno essere assunti o con una delle varie forme contrattuali aventi durata temporale definita o, nella "peggiore" delle ipotesi con un rapporto di lavoro a progetto.

I contratti a causa mista dovrebbero essere quelli che consentono maggiori opportunità di crescita lavorativa, anche se mediamente il loro livello di incidenza sulle assunzioni totali con contratti a durata determinata non è elevato; per esempio tra il 1994 e il 2002 in Toscana, il peso delle assunzioni con contratti a causa mista, su quelle annuali totali con contratti aventi durata temporale definita, è stato in media pari a circa un 25%, con un livello tendenzialmente decrescente nell'arco del periodo.

Nel corso del tempo, parallelamente all'avvento di una sempre maggiore flessibilità, il legame fra lavoratore e impresa diventa sempre più debole; per i neoassunti si accorcia l'orizzonte temporale di riferimento e non vi è sicurezza circa la durata del periodo di permanenza all'interno di una determinata struttura aziendale. Di conseguenza gli assunti con contratti flessibili cercano le opportunità di inserimento che possono offrire la remunerazione più elevata e/o maggiori possibilità di permanenza a tempo indeterminato, non essendo "soddisfatti" di fermarsi al primo impiego, tale da offrire loro un livello salariale medio e limitate "speranze" di conferma.

Dal lato della domanda di lavoro, per le imprese il periodo di apprendimento del neoassunto a termine rappresenta un costo la cui copertura è sempre più aleatoria e quindi tenderà ad essere più breve che in passato, tendendo così a cercare personale con qualifiche più elevate, in grado di essere produttivo in minor tempo. Ciò si riverbera su una minore propensione da parte delle imprese ad investire in formazione sui neoassunti, non essendovi la "certezza" circa la loro permanenza e a selezionare personale maggiormente qualificato.

---

[10] Cfr. Milgrom P. - Roberts J., *Economia, organizzazione e management*, Il Mulino, Bologna, 1994; Accornero A., *Era il secolo del lavoro,* Il Mulino, Bologna, 1997; Fitoussi J.P., *Il dibattito proibito. Moneta, Europa, povertà,* Il Mulino, Bologna, 1997; Gallino L., *Se tre milioni vi sembran pochi,* Einaudi, Torino, 1998; Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, Roma 2001; Mari G. (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Bruno Mondadori, Milano, 2004.

Da questo processo che abbiamo tentato di schematizzare ne deriva un'influenza negativa sulla sfera motivazionale del lavoratore che non ha solide ragioni per essere leale e sentirsi legato ad una determinata impresa, dando così luogo ad un atteggiamento maggiormente individualista. Ciò non influisce neanche positivamente sul livello di competenze specifiche, che difficilmente potranno consolidarsi se i lavoratori passano da un settore ad un altro e da un'impresa ad un'altra.

Andando oltre questa visione eccessivamente negativa, possiamo certo affermare che i nuovi lavori hanno una valenza maggiormente positiva laddove consentono un arricchimento professionale ed umano del lavoratore, permettendo la costruzione di un "capitale" sociale e professionale, tale da metterlo nelle condizioni di raggiungere l'agognato impiego stabile.

2.2 Regimi di protezione dell'impiego e flessibilità

Il concetto di protezione dell'impiego ha carattere multidimensionale e riguarda tutte quelle garanzie attuate, come tutela dei diritti dei lavoratori dipendenti nei confronti dell'imprenditore, attraverso la legislazione, la giurisprudenza i sistemi contrattuali e di relazioni industriali. Nella maggior parte dei paesi industrializzati i regimi di protezione dell'impiego (RPI) pongono nei confronti di un generico datore di lavoro vincoli e limitazioni alla possibilità di porre fine ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e introducono limitazioni all'opzione di ricorrere a forme di lavoro atipiche; in sostanza rappresentano un insieme eterogeneo di interventi legislativi volti a regolare l'interruzione dei rapporti di lavoro [11].

[11] La letteratura sui regimi di protezione dell'impiego (RPI) è piuttosto ampia e i contributi cardine risalgono ai primi anni novanta con i lavori di Lazear (1990) e di Bentolila e Bertola (1990); nel primo studio l'autore considerando un periodo quasi trentennale (dal 1956 al 1984) per 22 paesi evidenzia una certa tendenza alla neutralità dei RPI, definendo questi ultimi come trasferimento al lavoratore (indennità di licenziamento, liquidazione). Bentolila e Bertola, sviluppando un modello di domanda di lavoro con incertezza e salari fissi, hanno mostrato che la presenza di costi di licenziamento influisce sulla propensione delle imprese a dimettere il personale piuttosto che ad assumerlo, tuttavia in presenza di *shock* negativi (come il primo *shock* petrolifero del 1973) i costi di licenziamento portano le imprese a non ridurre i propri lavoratori; Da ciò ne deriva che la presenza di RPI tende a generare effetti sostanzialmente ambigui sul livello dell'occupazione aggregata. Cfr. Lazear E.P., *Job Security Provisions and Employment*, in "The Quarterly Journal of Econo-

Il processo di riforma dei RPI attualmente portato avanti, a livello europeo e nazionale, ha come tratto comune l'introduzione della cosiddetta "flessibilità al margine". Ci riferiamo al fatto che le riforme in atto, come l'introduzione della legge 30 in Italia, sono finalizzate a rendere maggiormente flessibili i lavoratori *outsiders*, i quali agiscono da "cuscinetto" che si espande e si contrae a fronte di *shock* della domanda di lavoro, tendendo tuttavia a mantenere inalterato, se non addirittura quasi a rafforzare, il potere contrattuale dei lavoratori *insiders*. In tal modo si va a segmentare il mercato del lavoro in cui i contratti di lavoro "flessibili" coesistono accanto a quelli standard a tempo indeterminato, generando una situazione di "dualità" [12].

Boeri e Garibaldi (2003) fanno notare come, nell'ultimo decennio, la crescita dei lavori atipici è stata maggiore proprio in quei paesi in cui le barriere al licenziamento dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato sono maggiori. Ciò ha determinato maggiori probabilità per i giovani in entrata nel mercato del lavoro e i disoccupati (gli *outsiders*) di essere assunti, anche se con contratto a termine e in una situazione di maggiore precarietà. Mentre per coloro che lavorano con un contratto standard a tempo indeterminato non vi è stato alcun cambiamento sostanziale [13]; tuttavia la presenza di una crescente quota di *outsider* all'interno delle imprese tende ad indebolire la posizione dell'*insider*.

Vi sono numerose ricerche che dimostrano l'incompatibilità di fondo che sussiste tra i regimi di protezione dell'impiego e l'introduzione di strumenti di flessibilità nel mercato del lavoro. Il tema centrale consiste nel cercare di vedere se RPI eccessivamente rigidi hanno influito sul mantenimento degli elevati livelli di disoccupazione che hanno caratterizzato molti paesi OECD. Tuttavia le analisi empiriche non hanno fornito chiarimenti precisi riguardo a questa questione, non essendovi una

mics", 105, 3, 1990 ; Bentolila S. - Bertola G., *Firing Costs and Labor Demand: How Bad is Eurosclerosis?*, in "Review of Economic Studies", 57, 3, 1990. Cfr. anche Addison J.T. - Texeira P., *The Economics of Employment Protection*, IZA Discussion Paper, n. 381, ottobre 2001.

[12] Cfr. Bentolila S. - Dolado J., *Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain,* in "Economic Policy", 18, 1994; Garibaldi P., "I regimi di protezione dell'impiego", in Brucchi L. (a cura di), *Manuale di economia del lavoro,* Il Mulino, 2001; Boeri T. - Garibaldi P., *Regimi di protezione dell'impiego: implicazioni teoriche e indicazioni dalle riforme in atto in Italia*, in "Sociologia del lavoro", 90, 2003.

[13] Boeri - Garibaldi, *op. cit.,* 2003.

robusta evidenza empirica sul nesso causale tra RPI e livelli di disoccupazione [14].

In questa sede il nostro fine non è tanto quello di disquisire sulle varie implicazioni teoriche legate ai RPI, ma è quello di mostrare quanto emerge dalla "misurazione" del livello di protezione dell'impiego effettuata negli ultimi rapporti OECD sull'occupazione per i vari paesi membri. Per le nostre finalità ci interessa mostrare come la misura del grado di protezione del lavoro consenta di avere una sorta di valutazione sintetica del grado di flessibilità di un paese; essendo la materia delicata ed in continua evoluzione, per ulteriori approfondimenti rimandiamo alla letteratura citata in questo paragrafo.

L'analisi dei RPI sviluppata dall'OECD si fonda sulla metodologia proposta da Grubb e Wells (1993), volta ad utilizzare un ampio numero di indicatori per attribuire punteggi e fare le graduatorie dei vari paesi OECD; successivamente la metodologia è stata sviluppata negli OECD *Job Study*. In particolare negli studi OECD è stata presentata una modalità di misurazione quantitativa dei RPI basata sul metodo delle "gerarchie delle gerarchie". In base a talee metodologia viene attribuito a ciascun paese un numero, compreso tra 0 (per i paesi più flessibili) e 6 (per i paesi più rigidi), in funzione del livello di rigidità dei vari sistemi di protezione. Per ciascun paese ogni RPI viene definito da una serie di componenti della tutela del lavoro, trasformati a loro volta in numeri, la media dei quali fornisce una quantificazione sintetica del grado di rigidità [15].

L'indicatore elaborato dall'OECD si caratterizza per tre macrocomponenti principali:

- il grado di protezione di cui beneficiano i singoli lavoratori occupati con regolari contratti di lavoro standard a tempo indeterminato;
- il grado di protezione nei confronti dei licenziamenti collettivi, i quali possono avere un costo sociale elevato;
- il grado di regolamentazione riguardante le varie tipologie di contratto a termine e le agenzie di lavoro interinale.

La natura multidimensionale della protezione dell'impiego

[14] Cfr. Bertola G., "Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets", in Ashenfelter O. - Card D., *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, North Holland, Amsterdam, 1999; OECD, *Employment Outlook*, Parigi, 1999.

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

rende non semplice la costruzione del relativo indicatore, il quale non è esente da limitazioni, rappresentate in sintesi da:

- la difficoltà nel poter disporre degli indicatori per un'ampia serie storica, a causa dell'ampia messe di fonti da considerare che rende difficile l'aggiornamento rapido e preciso degli indicatori;
- l'analisi viene circoscritta ad aspetti simili tra paesi, portando a non considerare gli aspetti specifici di ogni paese;
- l'elevata difficoltà nel riuscire a derivare una misura sul grado di applicazione delle varie normative in ciascun paese;
- gli indicatori possono risultare influenzati dalle scelte soggettive degli autori, in quanto i dati vengono convertiti nella scala che va da 0 a 6 in base ad un algoritmo stabilito dagli stessi ricercatori.

Un livello elevato di protezione dell'impiego stabilisce delle rigidità sia nelle assunzioni che nei licenziamenti. Nell'ultimo decennio possiamo dire che le politiche del lavoro in Italia sono state attuate seguendo la direttrice della diminuzione delle rigidità nel mercato del lavoro, salvaguardando contestualmente i diritti del lavoratore ed avendo come scopo precipuo quello di ridurre la disoccupazione [16].

Se consideriamo la costruzione dell'indicatore con riferimento all'Italia, alcuni studiosi hanno evidenziato come il valore effettivo dell'indice generale di protezione dovrebbe essere leggermente superiore a 2, già a partire dalla fine degli anni Ottanta (invece è di poco inferiore a 4; cfr. Tab. 2.2.). Questo per due motivi fondamentali. In primo luogo nel definire l'indicatore di protezione dell'impiego per l'Italia è stata effettuata un'errata sopravvalutazione dei costi di licenziamento, a seguito dell'inserimento del trattamento di fine rapporto, che piuttosto rappresenta salario differito, spettante al lavoratore indipendentemente dai motivi della cessazione del rapporto. In secondo luogo deve essere opportunamente ponderata la questione relativa ai licenziamenti collettivi, in quanto la capacità che hanno le imprese italiane di gestire il personale in esubero è gradualmente aumentata soprattutto nel corso degli ultimi dieci anni, in seguito agli allentamenti concessi dalla normativa, tanto che questo istituto è diventato uno strumento di flessibilità in uscita

[16] Leombruni R. - Malpede C., "Aspetti istituzionali del mercato del lavoro italiano", in Contini B. (a cura di), *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2002.

al pari degli altri, al fine di consentire alle imprese di dimensionare la manodopera [17].

Inoltre, come sappiamo nel mercato del lavoro italiano, secondo quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, i licenziamenti si possono verificare in presenza di "giusta causa" per le imprese con più di 15 dipendenti. Si tratta di una soglia dimensionale critica nella definizione del regime di protezione dell'impiego. Tuttavia nel definire l'indicatore per l'Italia viene fatto riferimento alla normativa che riguarda i datori di lavoro con più di 15 dipendenti. Come hanno già rilevato Del Conte et al. (2003) si tratta di una "omissione rilevante", se consideriamo le caratteristiche del sistema imprenditoriale italiano.

Secondo i dati Istat del censimento 2001, facendo un ragionamento che può apparire grossolano, ma tuttavia calzante, in Italia le imprese private (escludendo quindi il settore pubblico) aventi fino a 15 addetti, concentrano il 58,3% degli addetti e il 37,4% dei dipendenti; le imprese toscane rientranti nella medesima fascia dimensionale concentrano il 65,1% degli addetti e il 44,6% dei lavoratori dipendenti. Si tratta di cifre che tendono a ridurre la reale portata dell'ormai "comodo" luogo comune riguardante la rigidità del mercato del lavoro italiano. Quindi i dati OECD, esposti nel paragrafo seguente, devono essere letti tenendo ben presenti queste cautele, che a nostro parere non sono affatto irrilevanti.

2.2.1 La misurazione dei regimi di protezione dell'impiego nei paesi OECD

In base alle elaborazioni effettuate dai ricercatori OECD per tutti i paesi emerge, negli ultimi 15 anni, un generale "allentamento" delle norme che regolano la protezione dell'impiego, determinando una sorta di "processo di convergenza" verso una generale riduzione dei RPI. Se consideriamo la graduatoria dei vari paesi rispetto all'indice generale di rigidità dell'impiego, non è che sia cambiato molto rispetto alla fine degli anni ottanta: i paesi anglosassoni (Stati Uniti, Canada, Australia, Gran Bretagna e Irlanda) rimangono i paesi più flessibili, mentre un maggior livello di rigidità nella protezione dell'impiego rimane una

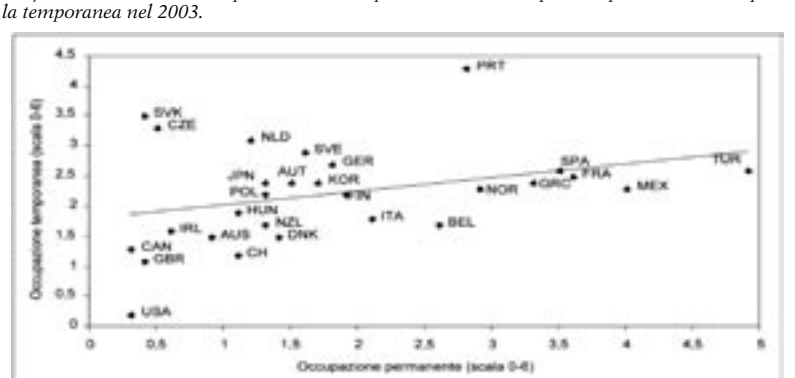
[17] Cfr. Del Conte M. - Devillanova C. - Liebman S. - Morelli S., *Misurabilità dei regimi di protezione dell'impiego*, WP n. 96, Università Bocconi, Centre for Research on the Public Sector, Milano, novembre 2003; Biagioli M. - Reyneri E. - Seravalli G., *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, in "Stato e Mercato", 71, 2004.

caratteristica dei paesi europei centrali e mediterranei (Francia, Italia, Spagna e Germania). Il grado complessivo di protezione in Italia si è ridotto avvicinandosi a quello medio, mentre in Francia è leggermente aumentato.

A partire dalla fine degli anni Ottanta la generale riduzione del grado di protezione dell'impiego è risultata sostanzialmente dipendente da una maggiore focalizzazione sulla deregolamentazione in quei paesi in cui era emerso un livello complessivo di rigidità elevato (per esempio Italia e Germania). Nella maggior parte dei casi, tra i quali vi rientra anche l'Italia, la riduzione del livello di protezione è interamente dipesa dai cambiamenti nella regolamentazione dei contratti aventi durata temporale definita. A partire dalla seconda metà degli anni Novanta, in quasi due terzi dei 28 paesi membri esaminati, sono state attuate riforme con il fine di semplificare l'impiego dei contratti temporanei (compresa l'introduzione del lavoro interinale). In particolare l'incidenza dei contratti temporanei è cresciuta maggiormente in quei paesi, come Italia, Olanda, Francia e Portogallo, in cui la legislazione sui contratti a termine è stata significativamente "allentata".

Si tratta quasi sempre di situazioni di "riforma parziale", ovvero non seguite da una contestuale modifica della regolamentazione dell'impiego permanente; solo in quattro paesi i progetti di riforma attuati sono stati maggiormente completi, coprendo sia l'impiego permanente che temporaneo (Portogallo, Spagna, Repubblica Slovacca e Nuova Zelanda).

Grafico 2.1. Paesi OECD rispetto al livello di protezione dell'occupazione permanente e di quella temporanea nel 2003.



Fonte: OECD, 2004.

Ragionando con modelli che studiano gli effetti dei RPI sul mercato del lavoro ipotizzando salari flessibili e viceversa salari rigidi emerge che nel lungo periodo l'occupazione media tende ad essere la stessa tanto in un paese rigido, quanto in uno flessibile. In tal senso i dati OECD evidenziano che la relazione tra tasso di disoccupazione medio e RPI non sembra essere statisticamente significativa, non essendovi evidenza circa l'esistenza di un nesso causale [18].

Tuttavia volgendo l'attenzione alla connessione tra indice di protezione dell'impiego e composizione della disoccupazione vi sono alcune osservazioni, che vanno presentate con la dovuta cautela. La relazione esistente tra occupazione dei lavoratori adulti e livello di protezione dell'impiego è positiva; mentre risulta negativo il nesso tra RPI e i livelli dell'occupazione femminile e giovanile. Ciò vuol dire che nei paesi maggiormente rigidi aumentano le probabilità di disoccupazione per i giovani e per le donne. Riguardo ai lavoratori a bassa qualifica, la probabilità di essere esposti al rischio di disoccupazione tende ad essere elevata per quelli occupati in lavori a bassa produttività con contratti a termine [19].

Un'ulteriore e importante implicazione legata alla protezione dell'impiego, riguarda il rapporto esistente tra RPI e mobilità tra occupazione e disoccupazione, studiato in base all'analisi della relazione che sussiste rispetto ai flussi in uscita e in entrata nel bacino della disoccupazione. I paesi con i livelli più elevati dell'indice di protezione dell'impiego hanno sia flussi in uscita che in entrata dalla disoccupazione più bassi rispetto a paesi maggiormente flessibili. Da ciò ne deriva che in nazioni con mercati del lavoro maggiormente rigidi tende a ridursi il rischio della perdita del posto di lavoro (basso livello dei flussi verso la disoccupazione), ma come rovescio della medaglia possiamo inferire una maggiore difficoltà ad uscire dalla con-

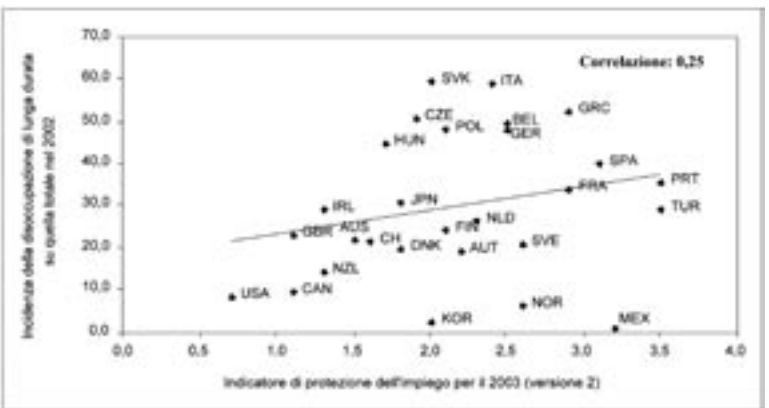
---

[18] Cfr. Belot M. - van Ours J., *Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of Their Labour Market Reforms?,* IZA, Discussion Paper, n. 147, 2000; Baker D. - Glyn A. - Howell D. - Schmitt J., *Labor Market Institutions and Unemployment: a Critical Assessment of the Cross-Country Evidence*, CEPA Working Paper, n. 17, 2002.

[19] Cfr. Scarpetta S., *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: a Cross-Country Study*", in "OECD Economic Studies", 26, Parigi, 1996; Nickell S., *Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America*, in "Journal of Economic Perspectives", 11, 3, 1997; Heckman J. - Pages C., *The cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin America Labour Markets*, NBER Working Paper, n. 7773, 2000; OECD, *op. cit.*, 1999 e 2004.

dizione di disoccupato (basso livello dei flussi in uscita dalla disoccupazione) [20]. Se ne deduce quindi che livelli più elevati di protezione dell'impiego tendono a prolungare il periodo medio di durata della disoccupazione; a questo proposito è possibile verificare empiricamente l'esistenza di una correlazione positiva tra il livello di protezione dell'impiego e la quota di disoccupati di lunga durata (alla ricerca di un lavoro da più di un anno) sui disoccupati totali (graf. 2.2.) [21].

Grafico 2.2. Relazione tra il livello di protezione dell'impiego e la disoccupazione di lunga durata nei paesi OECD.



Fonte: OECD, 2004.

[20] Nell'ultimo rapporto OECD (2004) tuttavia è stato mostrato come la correlazione negativa tra tassi di uscita dalla disoccupazione e livello dei RPI non sia statisticamente significativa; per esempio in alcuni paesi dell'Europa del centro-nord (Norvegia, Svezia, Danimarca ed Austria) sono stati rilevati tassi di uscita dalla disoccupazione elevati, contestualmente a livelli dei RPI moderatamente elevati.

[21] Cfr. Scarpetta, *op. cit.*, 1996; Garibaldi P., *Job Flow Dynamics and Firing Restrictions*, in "European Economic Review," 42, 1998; OECD, *op. cit.*, 1999 e 2004; Blanchard O. - Portugal P., *What Hides Behind an Unemployment Rate. Comparing Portuguese and US Unemployment*, in American Economic Review, 91, 1, 2001.

Comunque anche nell'ultimo *Employment Outlook* pubblicato dall'OECD (2004) viene sottolineato che riforme "parziali" del mercato del lavoro, rivolte principalmente a facilitare l'impiego dei contratti a durata definita, rischiano solo di aggravare la separazione tra *insiders* protetti e *outsiders* meno tutelati e a rischio disoccupazione, dando luogo a situazioni di "dualità". In base a tali osservazioni viene espressa la raccomandazione di adottare un approccio "bilanciato" nel corso del processo di riforma del mercato del lavoro, rispetto alla tutela dei lavoratori *insider* e di quelli *outsider*.

Un uso eccessivo della "flessibilità a margine" per certe categorie di lavoratori, come giovani, donne e soggetti aventi bassa qualifica, porta ad una riduzione delle probabilità di ottenere un impiego permanente, rischiando di farli rimanere "intrappolati" in circoli viziosi rappresentati dal palindromo "lavoro temporaneo – disoccupazione – lavoro temporaneo". Il graduale aumento del "dualismo" dei mercati del lavoro europei (compreso quello italiano) determina un aumento del *turnover* occupazionale e della corrispondente quota dei lavoratori temporanei interessati, generando rapporti di lavoro i cui costi e rischi vengono sostanzialmente scaricati sui lavoratori e sulla collettività.

Tabella 2.1. *Indicatore*

	Occupazione regolare			Occupazione temporanea			Licenziamenti collettivi	
	Fine anni '80	Fine anni '90	2003	Fine anni '80	Fine anni '90	2003	Fine anni '90	2003
Australia	1	1,5	1,5	0,9	0,9	0,9	2,9	2,9
Austria	2,9	2,9	2,4	1,5	1,5	1,5	3,3	3,3
Belgio	1,7	1,7	1,7	4,6	2,6	2,6	4,1	4,1
Canada	1,3	1,3	1,3	0,3	0,3	0,3	2,9	2,9
Danimarca	1,5	1,5	1,5	3,1	1,4	1,4	3,9	3,9
Finlandia	2,8	2,3	2,2	1,9	1,9	1,9	2,6	2,6
Francia	2,3	2,3	2,5	3,1	3,6	3,6	2,1	2,1
Germania	2,6	2,7	2,7	3,8	2,3	1,8	3,5	3,8
Giappone	2,4	2,4	2,4	1,8	1,6	1,3	1,5	1,5
Gran Bretagna	0,9	0,9	1,1	0,3	0,3	0,4	2,9	2,9
Grecia	2,5	2,3	2,4	4,8	4,8	3,3	3,3	3,3
Irlanda	1,6	1,6	1,6	0,3	0,3	0,6	2,4	2,4
Italia	1,8	1,8	1,8	5,4	3,6	2,1	4,9	4,9
Korea	-	2,4	2,4	-	1,7	1,7	1,9	1,9
Messico	-	2,3	2,3	-	4	4	3,8	3,8
Norvegia	2,3	2,3	2,3	3,5	3,1	2,9	2,9	2,9
Nuova Zelanda	-	1,4	1,7	-	0,4	1,3	0,4	0,4
Olanda	3,1	3,1	3,1	2,4	1,2	1,2	3	3
Polonia	-	2,2	2,2	-	0,8	1,3	4,1	4,1
Portogallo	4,8	4,3	4,3	3,4	3	2,8	3,6	3,6
Repubblica Ceca	-	3,3	3,3	-	0,5	0,5	2,1	2,1
Repubblica Slovacca	-	3,6	3,5	-	1,1	0,4	3,3	2,5
Spagna	3,9	2,6	2,6	3,8	3,3	3,5	3,1	3,1
Stati Uniti	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	2,9	2,9
Svezia	2,9	2,9	2,9	4,1	1,6	1,6	4,5	4,5
Svizzera	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1	3,9	3,9
Turchia	-	2,6	2,6	-	4,9	4,9	1,6	2,4
Ungheria	-	1,9	1,9	-	0,6	1,1	2,9	2,9

Fonte: OECD, 2004

Tabella 2.2. *Indicatore generale del grado di protezione dell'impiego in 28 paesi OECD.*

	Indicatore generale RPI versione 1[a]			Indicatore generale RPI versione 2[b]	
	Fine anni '80	Fine anni '90	2003	Fine anni '90	2003
Australia	0,9	1,2	1,2	1,5	1,5
Austria	2,2	2,2	1,9	2,4	2,2
Belgio	3,2	2,2	2,2	2,5	2,5
Canada	0,8	0,8	0,8	1,1	1,1
Danimarca	2,3	1,4	1,4	1,8	1,8
Finlandia	2,3	2,1	2	2,2	2,1
Francia	2,7	3	3	2,8	2,9
Germania	3,2	2,5	2,2	2,6	2,5
Giappone	2,1	2	1,8	1,9	1,8
Gran Bretagna	0,6	0,6	0,7	1	1,1
Grecia	3,6	3,5	2,8	3,5	2,9
Irlanda	0,9	0,9	1,1	1,2	1,3
Italia	3,6	2,7	1,9	3,1	2,4
Korea	-	2	2	2	2
Messico	-	3,1	3,1	3,2	3,2
Norvegia	2,9	2,7	2,6	2,7	2,6
Nuova Zelanda	-	0,9	1,5	0,8	1,3
Olanda	2,7	2,1	2,1	2,3	2,3
Polonia	-	1,5	1,7	1,9	2,1
Portogallo	4,1	3,7	3,5	3,7	3,5
Repubblica Ceca	-	1,9	1,9	1,9	1,9
Repubblica Slovacca	-	2,4	1,9	2,5	2
Spagna	3,8	2,9	3,1	3	3,1
Stati Uniti	0,2	0,2	0,2	0,7	0,7
Svezia	3,5	2,2	2,2	2,6	2,6
Svizzera	1,1	1,1	1,1	1,6	1,6
Turchia	-	3,8	3,7	3,4	3,5
Ungheria	-	1,3	1,5	1,5	1,7

a) Media ponderata degli indicatori per contratti regolari e contratti temporanei;
b) Media ponderata degli indicatori per contratti regolari, contratti temporanei e licenziamenti collettivi.
Fonte: OECD, 2004.

2.3 Flessibilità in entrata o lavoro atipico? Un tentativo volto ad individuare l'orientamento attuale

Varie sono le modalità in cui può essere declinato il concetto di flessibilità e passarle tutte in rassegna rappresenterebbe una duplicazione di quanto già fatto in un precedente rapporto (Bortolotti, Bonaiuti, 2001). Comunque interessante è la definizione di Supiot (2003), che la concepisce come "una risposta collettivamente efficiente ai rischi e alle incertezze dell'economia". Tuttavia fornire questa "risposta" in maniera efficiente non è facile, ma implica la necessità di mettere gli individui in una condizione tale da poter sviluppare le proprie capacità e competenze, rafforzando la loro posizione sul mercato del lavoro anche in presenza di un *turnover* elevato dovuto al massiccio impiego di rapporti di lavoro precari.

Attualmente il "rischio", nei rapporti di lavoro atipici, è sostanzialmente "scaricato" sull'offerta di lavoro (i lavoratori) e sulla collettività ed in misura minore sulle imprese (cfr. par. 2.2); tale asimmetria, ampliata con le nuove forme di lavoro introdotte dalla legge Biagi, non tiene conto della funzione assicurativa dei contratti e dei salari. In realtà, come argomenta Supiot, il rischio dovrebbe essere ripartito in modo più distribuito, tra imprese, lavoratori e collettività, al fine di alleggerire le disparità a sfavore di questi due ultimi attori [22].

Quanto sopra riportato si riconnette al fatto che negli ultimi anni l'orientamento del dibattito sul mercato del lavoro è passato dalla protezione del lavoratore al sostegno delle imprese; in questo periodo gli obiettivi di riferimento sono divenuti la regolamentazione del costo del lavoro e la flessibilità, congetturando un loro influsso positivo sugli andamenti occupazionali (cfr. parr. 2.1 e 2.2).

Nel lavoro tradizionale a tempo indeterminato lo schema tende ad essere opposto, nel senso che a seguito di una maggiore protezione dell'impiego e di maggiori limitazioni ai licenziamenti, il peso del rischio dipendente da *shock* e fluttuazioni economiche viene spostato maggiormente sull'impresa.

Il lavoro atipico è ormai diventato una componente permanente dell'economia e del mercato del lavoro nazionale; il fulcro della questione non è solo capire quanto potrà crescere ulteriormente e se diverrà sistematico il suo utilizzo da parte delle imprese, ma soprattutto sarà comprendere la necessità di "tutelarlo" e

[22] Cfr. Supiot A. (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Carocci Editore, Roma, 2003.

di indirizzarlo alla creazione di posti di lavoro "veri" e "migliori". I "nuovi lavori" dovrebbero rappresentare una tappa di passaggio nell'ambito della carriera lavorativa, costituendo un arricchimento professionale finalizzato ad approdare a lavori stabili.

Al fine di giungere ad una flessibilità realmente sostenibile un aspetto di primaria importanza è rappresentato dalla necessità di creare, mantenere e sviluppare le competenze lavorative, le quali si alimentano con l'esercizio e l'esperienza. Tuttavia non si identificano necessariamente con un elevato titolo di studio, ma si sviluppano a condizione che ne venga fatto uso; a tal fine è opportuno che anche per i lavoratori flessibili si aprano, all'interno delle imprese, possibilità di apprendimento e di mobilità.

Nei precedenti rapporti per il Servizio Lavoro della Regione Toscana abbiamo accordato la preferenza al concetto di lavoro atipico rispetto a quello di flessibilità, in quanto a nostro parere sembra essere più comprensivo e contestualmente preciso. Il lavoro atipico è per noi da intendersi come [23]:

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

Un sinonimo molto utilizzato di lavoro atipico è costituito da quell'accezione della flessibilità numerica che prende il nome di flessibilità in entrata, la quale riguarda la possibilità che hanno le imprese di variare il numero di occupati, secondo la variabilità della domanda espressa dal mercato tramite l'acquisizione di nuovo personale ricorrendo a contratti di lavoro aventi durata temporale definita. Si tratta pur sempre di una definizione che non va a ricomprendere il lavoro a tempo parziale, qualora si intersechi con il tempo indeterminato, rientrando tale modalità di lavoro in quella che viene chiamata flessibilità temporale.

Considerando che la questione terminologica non è banale, ben si comprendono i motivi per i quali abbiamo preferito im-

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

piegare il concetto di lavoro atipico rispetto a quello di flessibilità. Tuttavia, in considerazione del largo utilizzo che ne viene fatto nei vari studi e per adeguarci , nel corso del presente lavoro utilizzeremo i due concetti lavoro atipico e flessibilità in maniera "quasi" alternativa, tenendo ben presenti le puntualizzazioni qui fatte. Il termine flessibilità, all'interno del nostro contesto analitico, è da riferirsi sostanzialmente alla flessibilità in entrata e a una parte di quella temporale (ovvero il *part time*); quindi cercheremo di utilizzarlo in un senso "bidimensionale" piuttosto che "multidimensionale", come in realtà sarebbe il significato che assume il concetto di flessibilità del lavoro. Comunque la flessibilità del mercato del lavoro può essere declinata secondo varie accezioni, in funzione degli aspetti che ci interessa evidenziare e secondo un'ottica modulare [24].

Gallino (2001), ponendosi dalla parte dei lavoratori, definisce come "flessibili" tutte quelle situazioni lavorative che richiedono ai lavoratori di "adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza" in funzione dell'organizzazione in cui svolgono l'attività lavorativa. La condizione di "lavoratore flessibile" è di solito associata allo *status* di precario, comportando in tal modo una perdita della libertà di scelta di vita e di lavoro. Sarebbe in ogni caso alquanto semplicistico confinare le attività del lavoro flessibile unicamente nell'ambito dello standard rappresentato dal lavoro precario.

Sostanzialmente la flessibilità ha riguardato le modalità di assunzione del personale (flessibilità in entrata) piuttosto che le modalità di dismissione (flessibilità in uscita). Ciò è reso evidente dall'aumento della mole dei contratti di lavoro aventi durata temporale determinata, i quali riducono in maniera implicita i costi di licenziamento, attraverso la possibilità offerta alle imprese di non trasformare, alla scadenza, il contratto in lavoro standard a tempo indeterminato, influendo in tal modo sull'aumento dei livelli occupazionali. Sappiamo che ciò migliora le possibilità di accedere al mondo del lavoro da parte dei disoccupati, ma rischia anche di cristallizzare la loro posizione nel "limbo" dell'atipicità, rendendo difficoltoso l'ottenimento di un

[24] Non vogliamo qui dilungarci sulle varie possibilità di classificare il concetto di flessibilità; sicuramente interessante è quella presentata da Cerruti (2000), il quale distingue tra: flessibilità numerica; flessibilità funzionale; flessibilità temporale; flessibilità del costo del lavoro o salariale; flessibilità normativa; flessibilità geografica. Cfr. Anche Reyneri E., *Sociologia del lavoro*, Il Mulino, 2002; Gallino L., *Se tre milioni vi sembran pochi*, Giulio Einaudi Editore, Torino, 1998.

posto di lavoro non precario. A questo si collegano effetti negativi sulla produttività la quale può essere negativamente influenzata dal proliferare dei contratti flessibili.

In tal senso Blancahrd e Landier (2002) declinano la precedente considerazione con un modello, riferito alla situazione francese, in cui le imprese inizialmente assumono i lavoratori in posti di lavoro a termine, a bassa produttività, per poi decidere se confermarli e promuoverli in posizioni che creano maggior valore. Gli autori mostrano come lo spostamento della struttura organizzativa delle imprese verso posti di lavoro a termine e a bassa produttività può riflettersi su un minor livello di produttività e un maggior livello di disoccupazione. Tali effetti deleteri sulla produttività possono divenire pervasivi, quando l'estensione del precariato varca certe soglie limite [25].

Il modello sviluppato da Blanchard e Landier evidenzia come un eccesso di *turnover* occupazionale determinato dalla "coesistenza forzata" dei contratti a termine, insieme ai contratti a tempo indeterminato incide negativamente sui guadagni di efficienza che di norma dovrebbero essere legati all'utilizzo di contratti flessibili. L'elevato *turnover* dipendente da un uso eccessivo di contratti a termine, va a determinare una riduzione dei livelli di produttività associati soprattutto ai contratti a termine per i soggetti in entrata sul mercato del lavoro, peggiorando soprattutto le condizioni di vita dei soggetti più giovani.

Occorre precisare che l'analisi di regressione condotta sui salari, da Blanchard e Landier, prendendo come riferimento il periodo 1983-2000 in Francia, ha evidenziato un aumento, nel corso del tempo della sproporzione della remunerazione dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato. Nel 2000 i salari pagati ai lavoratori a termine erano il 22,5% in meno rispetto a quelli corrisposti ai lavoratori a tempo indeterminato, mentre nel 1983 tale *gap* era del 12%. L'evidenza empirica porta alla conclusione finale che i bassi costi di gestione, ma soprattutto di licenziamento, associati ai contratti a durata determinata possono indurre le imprese a programmare attività lavorative di *routine*, a bassa produttività, da coprire impiegando lavoratori a termine.

Quindi l'impatto di una maggiore flessibilità in entrata, come prima approssimazione, è senz'altro quantitativo, generando un

[25] Cfr. Blanchard O. - Landier A. *The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France*, in "The Economic Journal", 112, 480, 2002.

"effetto lievitazione" sulle statistiche del lavoro. Tuttavia il rovescio della medaglia evidenzia comunque che c'è il rischio di un consolidamento della precarizzazione, con uno spostamento su posti di lavoro a basso valore aggiunto.

2.4 Il mercato del lavoro e la crescita continua degli occupati

2.4.1 La situazione del mercato del lavoro nazionale

Nel corso del 2003 l'occupazione complessiva in Italia si è caratterizzata per un andamento piuttosto contenuto, aumentando dell'1%, in leggera flessione rispetto all'anno precedente (+1,5%), se consideriamo le medie annuali Istat; ciò corrisponde ad un aumento di 225mila unità, giungendo così a quota 22 milioni di occupati. Si è anche avuta una diminuzione della crescita dei contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato con un +1,2% rispetto all'incremento del 2%, fatto registrare nel 2002; contestualmente gli occupati dipendenti aventi contratti con durata temporale definita, si caratterizzano per una variazione positiva della stessa entità (+1,2%).

In retrospettiva notiamo come in Italia il ciclo occupazionale dal 1995 in poi ha beneficiato di un incremento continuo ogni anno, giungendo così nel 2003 all'ottavo anno di crescita ininterrotta dell'occupazione, dopo la crisi del triennio 1992-1995, in cui si verificò la caduta più grave ed intensa del periodo successivo alla seconda guerra mondiale. Tra il 1995 e il 2003 complessivamente l'occupazione è cresciuta del 10,1% ad un tasso di crescita medio annuo dell'1,2%, corrispondente a circa 287 mila occupati in più ogni anno. In ogni caso la creazione di posti di lavoro a partire dal 2001 ha seguito negli ultimi due anni un ritmo tendenzialmente decelerato.

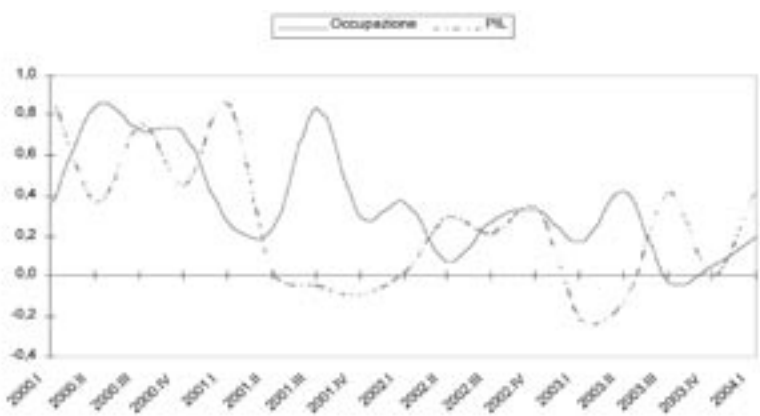
Se parallelamente osserviamo l'andamento del PIL vediamo che nell'arco temporale 1995-2003, è cresciuto in media dell'1,5% l'anno, leggermente al di sopra del tasso medio di crescita dell'occupazione per lo stesso periodo. Tuttavia nonostante nell'ultimo triennio il tasso di crescita medio annuo dell'occupazione continua a decelerare, rispetto agli anni precedenti, si è verificato un ampio sorpasso di quello del PIL, che ultimamente è risultato piuttosto stagnante, con un aumento in termini reali nell'ultimo anno dello 0,3%.

In tale situazione alcuni recenti studi parlano di incremento del "contenuto occupazionale" della crescita, riferendosi ad un forte aumento della reattività strutturale del ciclo dell'occupazione a quello del prodotto. La misurazione della reattività delle va-

riazioni dell'occupazione rispetto alle variazioni del PIL, espressa in termini di coefficienti di elasticità, mostra come quest'ultima sia aumentata notevolmente nel corso del periodo 1995-2003, con un livello medio pari a 0,8. Ciò significa che mediamente lo *stock* di occupati è aumentato di 0,8 punti percentuali in conseguenza di un aumento di un punto percentuale del PIL. Si tratta di un dato di un certo peso se consideriamo che l'Istat, riferendosi al precedente periodo di espansione dell'occupazione, compreso tra il 1985 e il 1991, ha calcolato un minor rapporto di elasticità tra occupazione e PIL (corrispondente allo 0,4%) [26].

Il maggior ritmo di crescita dell'occupazione rispetto al PIL è maggiormente evidente se osserviamo i dati trimestrali, in cui si nota come nel 2003 il livello raggiunto dalla media annuale dell'occupazione è prevalentemente imputabile al tasso di crescita che si è avuto nei primi due trimestri dell'anno, riferendoci ai tassi di crescita destagionalizzati trimestrali. Occorre comunque notare che dai dati trimestrali sull'occupazione possiamo osservare un progressivo rallentamento a partire dal terzo trimestre 2001, in cui da un aumento medio pari a circa un +0,7% si passa ad un aumento medio, per ogni trimestre, di un +0,2%.

Grafico 2.3. Tassi di variazione del PIL reale (a prezzi 1995) e dell'occupazione in Italia; dati trimestrali destagionalizzati.



Fonte: Istat RTFL e contabilità nazionale.

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

Riferendoci ai tre "classici" indicatori del mercato del lavoro, ovvero il tasso di attività, il tasso di occupazione e il tasso di disoccupazione, risulta la seguente situazione nel 2003: il tasso di attività è giunto al livello del 49,1%, guadagnando 0,2 punti rispetto al precedente anno e 2 a partire dal 1996; il tasso di occupazione, considerando la popolazione con età superiore ai 15 anni, è al 44,8% con un aumento di 0,4 punti rispetto al 2002 e di 3,1 se confrontato con il 1996; il tasso di disoccupazione è sceso di circa 3 punti in otto anni e di 0,3 nell'ultimo arrivando a quota 8,7%.

In ogni caso, considerando la distribuzione geografica della crescita occupazionale, permane sempre un certo divario tra Centro-Nord e regioni del Sud; considerato che, tra il 1995 e il 2003, la variazione complessiva degli occupati nelle regioni del meridione è stata inferiore di un punto rispetto alla media nazionale (+8,9% rispetto a +10,1%) ed è stata notevolmente al di sotto nell'ultimo anno (+0,2%). Nell'arco temporale di riferimento il tasso di disoccupazione al Sud è calato quasi come al Nord, ma il divario continua ad essere elevato, in quanto se la media per le regioni settentrionali nel 2003 è del 3,8%, ampiamente al di sotto della media europea (8%), per quelle meridionali è sempre molto elevato e pari al 17,7%.

Tabella 2.3. *Dinamica dell'occupazione, del PIL e dei principali indicatori del mercato del lavoro in Italia; valori %.*

Anni	V% Occupazione	V% PIL (pr. 1995)	Elasticità Occ/PIL	Tasso di attività	Tasso di occup.	Tasso di disocc.
1996	0,5	1,1	0,5	47,1	41,7	11,6
1997	0,4	2,0	0,2	47,2	41,7	11,7
1998	1,1	1,8	0,6	47,7	41,8	12,3
1999	1,3	1,7	0,8	47,9	42,4	11,4
2000	1,9	3,0	0,6	48,2	43,1	1,1
2001	2,1	1,8	1,2	48,5	43,8	9,5
2002	1,5	0,4	4,1	48,8	44,4	9,0
2003	1,0	0,3	4,0	49,1	44,8	8,7
Media	1,2	1,5	0,8	48,0	43,0	9,4

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

2.4.2 …e in Toscana?

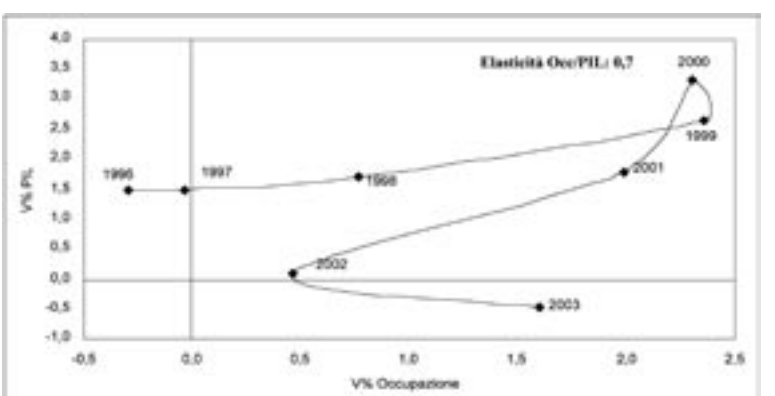
Nell'ultimo anno l'occupazione aggiuntiva creata in Toscana è stata di 23 mila unità, con un ritmo di crescita superiore a quello nazionale (+1,6%) ed attestandosi ad un valore di poco inferiore ad 1,5 milioni di unità. Ampliando il periodo di osservazione e

riferendoci all'orizzonte temporale 1995-2003, la crescita complessiva è stata del 9,4%. Dopo un andamento incerto nel 1995 e nel 1996, a partire dal 1997 e nonostante la congiuntura negli ultimi anni sia stata piuttosto difficile, è iniziato il ciclo espansivo dell'occupazione regionale, aumentando in modo graduale con un livello medio dell'incremento annuo pari all'1,1%.

Il 2003 ha segnato per l'economia toscana il secondo anno consecutivo di stagnazione del PIL, con un andamento dell'indicatore espresso in termini reali al di sotto del livello nazionale, essendo diminuito dello 0,4%. Tale situazione è fondamentalmente ascrivibile al decremento della domanda esterna e ad un peggioramento dei relativi saldi commerciali; la componente della domanda interna rappresentata dalla spesa per consumi delle famiglie fa registrare un lieve incremento (+1%), mentre diminuiscono leggermente gli investimenti fissi lordi (-0,5%) [27].

Come per l'Italia, anche in Toscana si riscontra un livello della crescita dell'occupazione superiore a quello del PIL reale per gli ultimi tre anni, con un ampliamento del divario nel 2003 ed un livello del coefficiente di elasticità, calcolato per il periodo 1995-2003, pari a 0,7 (quasi coincidente con quello rilevato in sede nazionale).

Grafico 2.4. Variazioni annuali del PIL reale (a prezzi 1995) e dell'occupazione in Toscana.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat e Irpet.

[27] Cfr. IRPET, *La situazione economica della Toscana. Consuntivo anno 2003. Previsioni 2004-2005*, Firenze, giugno 2004 (a).

Riferendosi al periodo 2001-2003 in base all'osservazione di alcuni indicatori caratteristici del mercato del lavoro emerge che: il tasso di occupazione (riferito alla popolazione con più di 15 anni) ha acquisito un punto percentuale, giungendo così a quota 47,8%, seguito di pari passo dal tasso di attività che si attesta intorno al 50%; il tasso di disoccupazione diminuisce di 1,3 punti fermandosi ad un livello del 4,7%, ma rimanendo quasi immobile se lo si confronta con il 2002; le non forze di lavoro in età lavorativa sono diminuite del 2,7%.

L'aumento del tasso di occupazione e la contestuale diminuzione dei soggetti, in età lavorativa, classificati nell'ambito delle non forze di lavoro potrebbe voler dire che le forme di lavoro flessibile nel mercato del lavoro toscano determinerebbero una domanda di lavoro crescente anche in fasi congiunturali problematiche, riferendosi sia al lavoro dipendente che a quello parasubordinato. Quindi i soggetti in età lavorativa che in precedenza erano fuori dal mercato del lavoro, possono sentirsi maggiormente stimolati dall'eventuale possibilità di trovare una sistemazione lavorativa precaria, che tuttavia possa essere, ove possibile, adeguata alle loro aspirazioni.

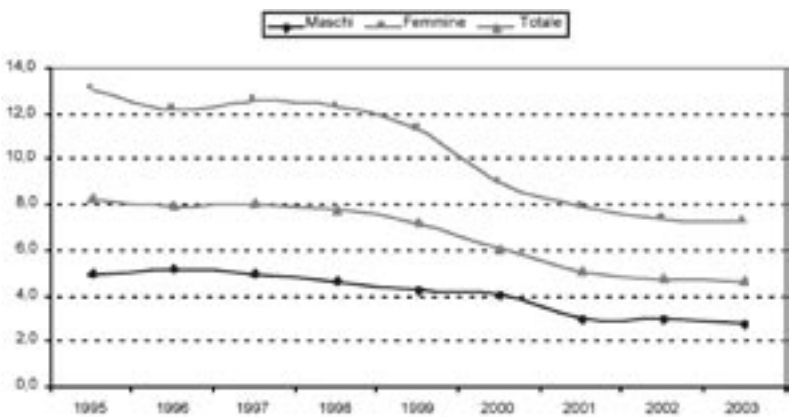
Tabella 2.4. *Il mercato del lavoro in Toscana nel 2003: dati di sintesi.*

	V. % 2001-2003	Livello nel 2003 (migliaia)
Popolazione	0,2	3528,4
Forze di lavoro	1,7	1556,3
Occupati	2,1	1483,2
Persone in cerca di Occupazione	-6,4	73,1
-di cui Disoccupati	-8,7	35,0
-di cui Persone in cerca di 1° Occupazione	4,4	18,6
-di cui Altre Persone in cerca di Occupazione	-11,3	19,5
Non forze di lavoro	-1,0	1963,9
In età lavorativa	-2,7	808,1
In età non lavorativa	0,3	1155,8
-di cui Persone 0-14 anni	0,3	411,9
-di cui Persone 65 anni e più	0,2	743,0
Tasso Attività	0,9	50,2
Tasso Occupazione	1	47,8
Tasso Disoccupazione	-0,4	4,7

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

Il calo del tasso di disoccupazione è stato considerevole se consideriamo che coprendo un arco temporale di otto anni (1995-2003), emerge che si è caratterizzato per un'accelerazione maggiore di quello nazionale, perdendo nel complesso 3,6 punti percentuali, passando dall'8,3% al 4,7%. L'IRPET in uno degli ultimi rapporti sull'economia toscana ha evidenziato come ciò sia sostanzialmente imputabile ai seguenti fattori [28]: crescita economica (riferendosi alla media complessiva si ha un tasso di crescita medio dell'1,5%), cui fa da contrappeso la dinamica negativa della produttività del lavoro; l'aumento del livello di utilizzo dei contratti atipici; l'aumento del tasso di attività e di quello di occupazione; l'effetto demografico. Inoltre considerando i generi il contributo alla diminuzione del tasso di disoccupazione è quasi interamente dipeso dal calo della componente femminile, che passa dal 13,1% al 7,3%, mentre quello maschile scende dal 5% al 2,8%.

Grafico 2.5. Andamento del tasso di disoccupazione in Toscana; periodo 1995-2003.



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

2.5 I contributi e le determinanti della crescita dell'occupazione

Dopo aver discusso riguardo alle dimensioni complessive della crescita dell'occupazione, tanto a livello nazionale quanto regionale, passeremo a studiarne la sua composizione interna riferendoci prevalentemente ai rapporti di lavoro atipici.

[28] Cfr. IRPET, *La situazione economica della Toscana. Consuntivo anno 2002. Previsioni 2003-2004*, Firenze, giugno 2003.

A partire dal 1995 in Toscana il contributo complessivo alla crescita occupazionale, apportato dagli occupati temporanei è stato del +3% e quello proveniente dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato è stato del +4,8%. Rispetto a quanto risulta per l'Italia, si rileva un minore divario tra contributo derivante dall'occupazione temporanea e quello fornito dall'occupazione stabile (rispettivamente +2,7% e +6,5%).

L'evoluzione dell'occupazione dipendente a termine in Toscana non sempre ha seguito il corrispondente andamento che ha riguardato l'Italia, caratterizzandosi così per variazioni più o meno accentuate. Il contributo alla crescita occupazionale è stato superiore a quello del lavoro standard nel triennio 1995-1998 e nel 1998-2000; si tratta di due periodi che risentono molto del primo impulso e della "spinta" nei confronti degli impieghi flessibili causata dal legge n. 196 del 1997.

Nel triennio 2000-2002 in Toscana il contributo del tempo determinato diviene flebilmente negativo (-0,3%) ed anche in Italia, sebbene positivo, è stato sempre molto debole (+0,2%). Ciò dipende dal fatto che nel 2001 si è avuto un decremento del lavoro a termine piuttosto accentuato per la Toscana (-4,1%), che è proseguito, affievolendosi, anche l'anno successivo (-0,8%). Questa situazione non ha comunque rappresentato un'inversione di tendenza, essendosi registrata nel 2003 una crescita dei lavoratori a termine in Toscana (+8,9%) ampiamente superiore al tasso medio annuo nazionale (+1,2%).

Alcuni studi hanno evidenziato come la decelerazione del lavoro a termine, tra il 2000 e il 2002, sia dipesa sostanzialmente da alcuni fattori [29]: carenza di offerta di lavoro qualificato in contesti locali specializzati, in cui le imprese avvertivano l'esigenza di fidelizzare i propri dipendenti, ricorrendo spesso ai contratti a tempo indeterminato; meccanismi d'incentivo che hanno favorito la stabilizzazione dei lavoratori atipici come per esempio l'importante ruolo avuto dal credito d'imposta, in base alla finanziaria 2001; influenza negativa sui contratti a termine causata

[29] Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro,* Roma, n. 1, 2002; CNEL, *op. cit.*, 2003; Batazzi M., "L'anatomia del lavoro atipico dipendente in Toscana", in Bortolotti F. - Bonaiuti C. (a cura di), *I lavori atipici. Regione Toscana rapporto 2002*, Firenze 2003; Cipollone P. - Guelfi A., *Tax Credit Policy and Firms' Behaviour: the Case of Subsidies to Open-End Labour Contracts in Italy,* Banca d'Italia, "Temi di discussione", 471, 2003; Bortolotti F. - Meini M.C., "Il quadro regionale", in IRPET, *La flessibilità del lavoro in Toscana. Rapporto intermedio*, Firenze, marzo 2004 (b).

dalla frenata recessiva iniziata nella seconda metà del 2001, che di conseguenza non sono stati rinnovati; l'impatto degli effetti di composizione in termini settoriali (crescita dell'occupazione nel settore dei servizi privati e decelerazione nell'industria).

La componente autonoma del mercato del lavoro toscano costituisce un peculiare elemento di differenziazione rispetto all'Italia, con un contributo complessivo all'incremento occupazionale, per il periodo di riferimento (1995-2003), pari ad un +1,6%; si tratta di un valore superiore all'analogo rilevato per l'ambito nazionale (+0,9%). Il lavoro dipendente invece si caratterizza per un minore apporto positivo alla crescita se confrontato con quello complessivo nazionale. Il lavoro a tempo parziale mostra un andamento decrescente del contributo a partire dal 2000, mentre l'occupazione a tempo pieno diminuisce il ritmo nell'ultimo anno di riferimento.

Il contributo positivo fornito dal lavoro autonomo alla crescita dell'occupazione toscana è connesso a due fattori principali [30]. In primo luogo dipende dalla presenza di un articolato tessuto di microimprenditorialità (fino a 5 addetti) che si estende su contesti locali caratterizzati da una demografia imprenditoriale piuttosto turbolenta, su un asse temporale di lungo periodo, in cui vi sono mercati del lavoro interni, non alle imprese, ma al sistema territoriale di piccola impresa o al distretto; su questi mercati interni al sistema d'imprese vi sono lavoratori specializzati nelle produzioni tipiche disponibili ad un'elevata flessibilità in termini di reddito, di impiego e di lavoro. Tale flessibilità è funzionale ad una mobilità che segue la direttrice del "percorso dipendente-artigiano-imprenditore" finalizzata ad attuare una sorta di "scambio sociale" implicito nel percorso in questione [31].

In secondo luogo un altro contributo positivo al lavoro autonomo è derivato dall'apporto di un fenomeno che si è evoluto crescendo gradualmente ed in maniera più che proporzionale (secondo i dati sulle iscrizioni), rappresentato dal lavoro parasubordinato (in particolare le vecchie collaborazioni coordinate e continuative), che come abbiamo già precisato viene classificato

---

[30] Cfr. Lombardi M. (a cura di), *Il mercato del lavoro. Regione Toscana rapporto 2003*, Firenze, 2004.

[31] Cfr. Bortolotti F., "Le interpretazioni dello sviluppo locale e dei sistemi territoriali di piccola impresa", in Bortolotti F. - Corò G. - Lugli L. - Tugnoli S., *Sviluppo locale e lavoro*, Ires Toscana Quaderni, 25-26, 1995; Bortolotti F. (a cura di), *La regolazione del lavoro in Toscana: fra tradizione e innovazione*, n. Ires Toscana Quaderni, 33, 2002.

dall'Istat proprio all'interno del lavoro autonomo. Questa osservazione va mediata alla luce del fatto che una parte dei collaboratori nel precedente modello di rilevazione trimestrale Istat, potevano autoclassificarsi tra i lavoratori dipendenti, riferendosi alle situazioni chiamate anche di "dipendenza mascherata" [32].

Tabella 2.5. *Contributi alla variazione % dell'occupazione da parte delle diverse tipologie di lavoro.*

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

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

Un ulteriore aspetto interessante che aiuta a comprendere l'evoluzione dell'occupazione e delle modalità contrattuali atipiche è costituito da una descrizione dei cambiamenti riguardanti la composizione settoriale e la tipologia professionale. In linea generale il quadro delle tendenze macrosettoriali è caratterizzato da un aumento dell'occupazione nei servizi, in particolare quelli privati, da un calo e/o da una decelerazione nell'agricoltura e nell'industria. In Toscana, all'opposto di quanto si rileva in ambito nazionale, nell'arco temporale 1995-2003 il contributo dell'agricoltura è scarso, ma positivo (+0,4%), mentre quello dell'industria in senso stretto, riferendosi quindi ai comparti tipici,

[32] Cfr. Batazzi M., "Un approfondimento: il lavoro parasubordinato", in Bortolotti - Bonaiuti, *op. cit.*, 2003.

è marcatamente negativo (-2,2%), con un calo continuo di occupati; il contributo più elevato deriva dal comparto dei servizi (+9,8%) e c'è anche da segnalare anche la continua crescita delle costruzioni.

Questo andamento riflette l'attuale crisi dei settori più tradizionali per l'economia regionale; in tale contesto i comparti legati alla meccanica sono quelli che hanno attutito maggiormente i contraccolpi delle fasi congiunturali recessive, in termini di valore aggiunto, mentre i settori afferenti al sistema moda hanno subito pesanti riduzioni (pelli e calzature, tessile-abbigliamento) e sono tuttora in fase di riorganizzazione. Il settore delle costruzioni si caratterizza per una dinamica anticiclica, riscontrabile nei momenti di crisi e di incertezza come quello attuale; questo è il motivo fondamentale per cui si dice che il settore è ad "alta volatilità occupazionale", non essendo affatto scontato che i posti di lavoro creati siano stabili e duraturi [33].

Tabella 2.6. *Contributi alla variazione % dell'occupazione in termini di struttura macrosettoriale.*

	ITALIA				
	1995-98	1998-00	2000-02	2002-03	1995-03
Variazione occupazione totale	2,0	3,2	3,6	1,0	10,1
	Contributi alla variazione				
Agricoltura	-0,7	-0,4	-0,1	-0,1	-1,3
Industria in senso stretto	0,1	0,0	0,2	0,1	0,4
Costruzioni	-0,1	0,4	0,6	0,3	1,2
Commercio	0,3	0,5	0,4	0,3	1,6
Altri servizi pubblici e privati	2,6	2,8	2,5	0,4	8,5
	TOSCANA				
	1995-98	1998-00	2000-02	2002-03	1995-03
Variazione occupazione totale	0,5	4,6	2,5	1,6	9,4
	Contributi alla variazione				
Agricoltura	0,2	0,1	0,2	-0,1	0,4
Industria in senso stretto	-0,1	-0,6	-0,9	-0,4	-2,2
Costruzioni	-0,6	0,5	0,8	0,3	1,1
Commercio	-1,0	0,0	1,0	0,4	0,5
Altri servizi pubblici e privati	2,0	4,6	1,5	1,5	9,8

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

Riguardo alla qualifica professionale, a livello nazionale i dati sulle forze di lavoro consentono di studiare la dinamica con un maggior dettaglio a livello disaggregato. L'aumento del ritmo

[33] Cfr. IRPET, *op. cit.,* 2004 (a).

di crescita dell'occupazione è imputabile a un maggior livello di contributo proveniente dalle professioni intermedie (i tecnici e gli amministrativi), dagli addetti alle vendite e dai lavoratori manuali più qualificati (conduttori di impianti e macchinari); in quest'ultimo caso in misura minore ma in ogni caso di rilievo.

A livello regionale, ai fini di un confronto fra più annate, disponiamo di dati relativi a macroraggruppamenti professionali in cui i contributi principali provengono dal ceto impiegatizio, legato alla crescita dei servizi avanzati, di quello imprenditoriale ed anche ad un'influenza positiva degli operai (ipotizzando un maggior peso di quelli qualificati). I lavoratori in proprio hanno apportato un contributo alla crescita sostanzialmente negativo; tale decremento risente dell'influenza del calo degli artigiani, dei piccoli dettaglianti e degli agricoltori e non è certo in contrasto con quanto riportato poco sopra circa l'aumento dei lavoratori autonomi, i quali rientrano maggiormente nel primo gruppo (imprenditori e liberi professionisti).

Tabella 2.7. *Contributi alla variazione % dell'occupazione in termini di struttura professionale.*

	ITALIA				
	1995-98	1998-00	2000-02	2002-03	1995-03
Variazione occupazione totale	2,0	3,2	3,6	1,0	10,1
	Contributi alla variazione				
Dirigenti e imprenditori	0,3	0,1	0,2	0,1	0,7
Professioni intellettuali	0,7	0,4	0,6	0,0	1,8
Professioni tecniche intermedie	1,2	2,3	1,4	0,6	5,8
Professioni esecutive amministrative	1,1	-0,1	0,3	-0,2	1,1
Professioni relative alle vendite	0,0	1,0	0,7	0,5	2,4
Artigiani, operai spec., agricoltori	-1,3	-1,0	0,2	-0,1	-2,3
Conduttori impianti e operatori macchinari	0,0	0,7	-0,2	0,2	0,8
Professioni non qualificate	-0,1	-0,4	0,2	-0,1	-0,4
Forze armate	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3
	TOSCANA				
	1995-98	1998-00	2000-02	2002-03	1995-03
Variazione occupazione totale	0,5	4,6	2,5	1,6	9,4
	Contributi alla variazione				
Imprenditori e liberi professionisti	0,0	2,0	0,6	0,5	3,2
Lavoratori in proprio	-0,8	-0,9	-0,3	-0,2	-2,1
Coadiuvanti	-0,3	0,2	0,4	0,2	0,5
Dirigenti e Impiegati	2,2	1,1	2,1	0,5	6,0
Operai e Assimilati	-0,7	2,1	-0,2	0,6	1,9

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

Volendo sintetizzare l'occupazione risulta sostanzialmente cresciuta in settori e professioni in cui sono richieste competenze non esclusivamente esecutive, che implicano capacità operative autonome e un certo *background* di conoscenza professionale. C'è quindi una certa tendenza da parte della domanda di lavoro a spostarsi verso qualifiche più alte, seguita anche da un aumento dell'occupazione nelle qualifiche medie. Comunque per la Toscana il contributo alla crescita proveniente dal macroraggruppamento dirigenti e impiegati (+6%) è inferiore al corrispondente a livello nazionale (+7,6%), a conferma di una minore predilezione da parte delle imprese toscane ad assumere personale con un profilo professionale più alto (cfr. rapporto IRPET, 2004).

Le osservazioni esposte al precedente capoverso devono tener conto anche di quanto deriva dall'incrocio della composizione della struttura professionale con la modalità di lavoro. A tal proposito i dati sulle forze di lavoro, relativi al IV° trimestre 2003, consentono di incrociare il gruppo professionale con la tipologia di lavoro sia per l'Italia che per la Toscana. Da tale incrocio deriva che in Italia le professioni non qualificate (sia a carattere manuale che impiegatizio) sono quelle che incidono maggiormente sui contratti a termine (21,1%), seguite anche da professioni a media qualifica (tecniche e relative alle vendite). Per la Toscana sul tempo determinato pesano maggiormente le professioni legate alle vendite, in connessione con la crescita della grande distribuzione al dettaglio, così come un certo peso lo hanno anche le professioni un po' più specializzate; le professioni non qualificate pesano sul lavoro a termine per un 10,8%, quota superiore all'incidenza sul lavoro a tempo indeterminato (8,1%).

Tabella 2.8. *Struttura professionale per tipologia di lavoro al IV trimestre 2003.*

Gruppi professionali	ITALIA			
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Autonomi	Totale
Dirigenti e imprenditori	2,0	0,8	7,7	3,4
Professioni intellettuali	6,8	7,9	10,4	7,9
Professioni tecniche intermedie	24,7	18,7	14,4	21,5
Professioni esecutive amministrative	14,7	11,2	1,5	10,9
Professioni relative alle vendite	13,6	16,3	27,3	17,5
Artigiani, operai spec., agricoltori	16,8	15,7	29,7	20,2
Conduttori impianti e operatori macchinari	11,7	7,8	4,0	9,3
Professioni non qualificate	8,1	21,1	5,0	8,2
Forze armate	1,5	0,5	0,0	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Gruppi professionali	**TOSCANA**			
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Autonomi	Totale
Dirigenti e imprenditori	2,0	0,3	6,4	3,2
Professioni intellettuali	6,3	12,1	8,9	7,5
Professioni tecniche intermedie	25,2	16,6	15,5	21,5
Professioni esecutive amministrative	13,8	10,3	2,3	10,0
Professioni relative alle vendite	13,2	24,4	26,8	18,2
Artigiani, operai spec., agricoltori	20,6	18,8	30,7	23,6
Conduttori impianti e operatori macchinari	9,8	6,2	4,4	7,9
Professioni non qualificate	8,1	10,8	5,1	7,3
Forze armate	1,1	0,5	0,0	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat, indagine sulle forze di lavoro, IV° trimestre 2003.

2.5.1 Le determinanti della crescita occupazionale e il ruolo dei rapporti di lavoro atipici

Nel precedente paragrafo abbiamo visto come negli ultimi anni si sia verificato un "aumento del contento occupazionale della crescita", con particolare riferimento al triennio 2001-2003, in cui l'occupazione, su base annua, ha continuato la fase di crescita ad un ritmo doppio rispetto al PIL, che tende a rimanere su livelli stagnanti. Inoltre le forme contrattuali atipiche hanno determinato una sorta di "distruzione" dei posti di lavoro precedentemente regolati da rapporti standard; si pensi che ormai sia in Italia che in Toscana sul lavoro dipendente la quota dei rapporti di lavoro a termine è pari a circa il 10% da ormai quattro anni.

Vari studi ed articoli hanno discusso le ragioni circa questo andamento "anomalo", le quali possono essere riassunte nelle seguenti [34]:

- le riforme relative al mercato del lavoro, culminate nel decreto di attuazione della legge 30, che hanno rinvigorito la flessibilità in entrata aumentando, almeno in teoria, le opportunità di creazione di posti di lavoro;
- la moderazione salariale, che ha posto un freno all'aumento dei salari reali, impattando positivamente sulla domanda di lavoro;
- l'effetto demografico legato all'aumento del peso sullo *stock* complessivo di occupati delle classi più anziane, meno soggette tuttavia a lavorare con contratti a termine;
- il ruolo di alcuni incentivi occupazionali (credito d'imposta) e dell'emersione del lavoro in precedenza sommerso, cui ha contribuito anche la recente regolarizzazione degli immigrati.

Vediamo di approfondire meglio alcuni aspetti di quelli sopra elencati. Il primo punto è stato oggetto di analisi all'inizio del capitolo, cui si rimanda (in particolare parr. 2.1 e 2.2).

La moderazione salariale risale agli accordi di luglio 1993, quando tra governo e parti sociali è stato firmato il protocollo

[34] Cfr. Garibaldi P., *Gli occupati crescono l'economia no. Cosa succede al mercato del lavoro italiano*", in "LaVoce", dicembre 2002, periodico on-line (www.lavoce.info); Garibaldi P., *Il bicchiere mezzo pieno dell'occupazione*, in "LaVoce", marzo 2003, periodico on-line (www.lavoce.info); CNEL, *op. cit.*, 2003; Lombardi, *op. cit.*, 2004; Istat, *op. cit.*, 2004; Banca d'Italia, *Relazione annuale 2003,* Roma, maggio 2004; Istat, *op. cit.*, 2004; IRPET, *op. cit.*, 2004 (a); Lamelas - Rodano, *op. cit.*, 2004.

sulla politica dei redditi e dell'occupazione, con gli intenti principali di contenere l'inflazione e di aumentare l'occupazione. Tra le varie misure è stato stabilito un nesso tra gli obiettivi macroeconomici del governo (PIL, inflazione, spesa, investimenti e occupazione) e la crescita dei salari reali. Sulla base di ciò negli accordi salariali, negoziati dai sindacati, la crescita salariale viene legata al tasso di inflazione programmato, con il fine di porre sotto controllo le spinte inflazioniste sul costo del lavoro [35].

Tuttavia nell'arco di tempo 1993-2003 i salari sono aumentati poco in termini reali, determinando un freno al potere d'acquisto dei lavoratori, così come poco è aumentata la produttività del lavoro (cfr. par. 2.6). Occorre prendere atto del fatto che la contropartita della frenata del ritmo di crescita dei salari è rappresentata da un aumento costante dei livelli occupazionali e da una graduale riduzione del tasso di disoccupazione; questo anche perché proprio la concertazione ha rappresentato un modo favorevole anche allo sviluppo ed alla sperimentazione di nuovi rapporti di lavoro, in termini di maggiore flessibilità, in virtù di relazioni maggiormente cooperative sviluppatesi tra le parti sociali [36].

Il contributo apportato alla crescita dell'occupazione mostra che le ragioni alla base del patto del luglio1993 rimangono ancora valide, ma è anche vero che esso rientra in un'architettura istituzionale concepita in un mondo meno "globalizzato", in cui vi era un minor livello di pressione competitiva internazionale e una minore mobilità (soprattutto a livello di capitali). Dopo dieci anni l'accrescimento repentino dei fattori concorrenziali, in connessione con riforme sul mercato dei beni e dei capitali, ha portato ad una riduzione delle rendite che era possibile ri-

---

[35] Cfr. Boeri T. - Garibaldi P., *Tra salari, conflitti e progetti*, in "LaVoce", gennaio 2004, periodico on-line (www.lavoce.info).

[36] Cfr. Boeri - Garibaldi, *op. cit.*, 2004; Becker S.O., *Employment Pacts in Italy 1992 to 2002*", in CESifo, "DICE Report", 1, 2004. L'accordo del 2003 è derivato in virtù di una solida preparazione del terreno tramite la fase di "Concertazione" iniziata nel 1992; si tratta del *Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*, che insieme al *Patto del lavoro* (1996) e al *Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione* (1998) ha rappresentato il viatico per l'ingresso nell'Unione Monetaria Europea; gli ultimi due hanno rappresentato importanti punti di riferimento per il rispetto dei parametri di Maastricht e l'ultimo in particolare ha introdotto rilevanti elementi di flessibilità nel mercato del lavoro. Cfr. in tal senso Bertola G. - Garibaldi P., "The Structure and the History of Italian Unemployment", in CESifo, *Unemployment in Europe: Reasons and Remedies*, Monaco, dicembre, 2002.

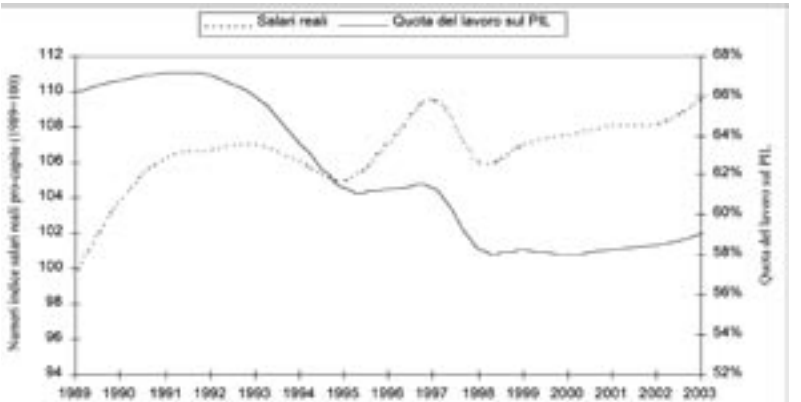
cavare da questi mercati e da distribuire sotto forma di salari e profitti. In tal senso da più parti viene auspicato un maggior decentramento della contrattazione salariale, al fine di risolvere le differenti criticità dei vari contesti locali. Una maggiore "flessibilizzazione" del Patto potrebbe essere finalizzata ad una graduale introduzione di "schemi incentivanti", da influire sulla crescita di medio-lungo periodo, in modo tale da portare ad un contestuale incremento di salari e produttività [37].

Senza voler approfondire e senza voler entrare nei "meandri" del delicato tema della questione salariale, a noi interessa evidenziare l'esistenza di un certo grado di relazione tra aumento della flessibilità in entrata sul mercato del lavoro italiano e la decelerazione dei salari reali e della quota del lavoro sul PIL [38]. Quest'ultimo indicatore costituisce la quota di prodotto di pertinenza del lavoratore e il suo andamento riflette quello della produttività del lavoro e dell'occupazione. In questi ultimi anni la tendenza di fondo della quota distributiva del lavoro è risultata essere nettamente calante. Ciò dipende sostanzialmente dall'aumento continuo dell'occupazione e dalla contestuale decelerazione della produttività del lavoro (cfr. par. 2.6); il concorso di questi due fattori non è l'unico da considerare, in quanto occorre anche tener conto degli effetti di composizione settoriali, considerando che vengono aggregati settori che a loro volta si caratterizzano per differenti rapporti capitale-lavoro e che su tale diminuzione vi hanno influito anche fattori contabili.

[37] Cfr. Dell'Aringa C., *Un patto più flessibile*, in "LaVoce", luglio 2003, periodico on-line (www.lavoce.info); Blanchard O., *The Economic Future of Europe*, MIT Economics Working Paper, N. 04-04, Febbraio 2004; Boeri - Garibaldi, *op. cit.*, 2004; Lamelas - Rodano, *op. cit.*, 2004.

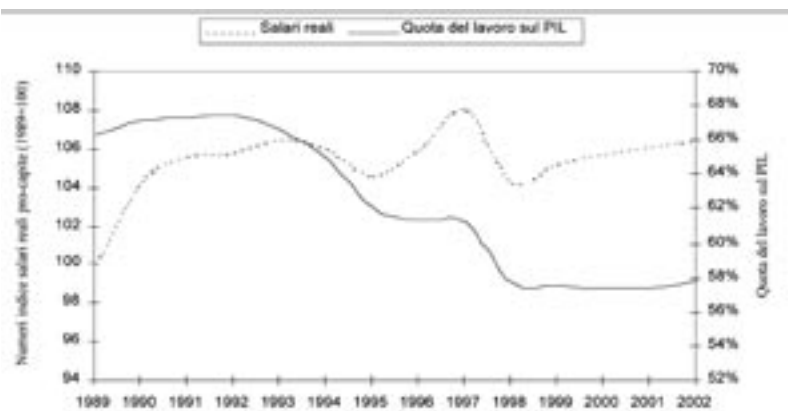
[38] Si tratta di un indicatore ottenuto come rapporto tra il reddito da lavoro per unità di lavoro dipendente e il PIL per unità di lavoro.

Grafico 2.6. Salari reali pro-capite e quota del lavoro sul PIL in Italia.



Fonte: elaborazioni su dati Istat conti nazionali.

Grafico 2.7. Salari reali pro-capite e quota del lavoro sul PIL in Toscana °.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat conti regionali.
° Per la Toscana l'Istat rende disponibili i dati di contabilità nazionale fino al 2002.

Un altro fattore che ha sicuramente influito sull'aumento dell'occupazione è rappresentato dall'effetto delle statistiche demografiche su quelle del lavoro; infatti il dato riguardante l'andamento dell'occupazione su base annua, relativo agli ultimi tre anni, è legato all'andamento della dinamica della popolazione in età attiva (15-64 anni). Disaggregando i dati per fascia di età, tra il 1995 e il 2003, a fianco di un calo della popolazione nella fascia di età 15-24 anni (-19,5 in Italia; -23,5% in Toscana), si rileva anche una diminuzione del corrispondente tasso di disoccupazione, che permane comunque sempre su livelli elevati (27,1% in Italia e 15% in Toscana nel 2003).

Dall'altro lato notevole è stato lo sviluppo occupazionale dei soggetti rientranti nelle fasce 45-54 anni e 55-64; nel periodo di riferimento l'aumento complessivo in Italia è stato rispettivamente del 18,1% (15,2% in Toscana) e del 6,1% (5,2% in Toscana), con tassi medi di crescita annuali tendenzialmente intorno o superiori all'1%. Complessivamente sia in Italia che in Toscana vi è stata una perdita del peso dei giovani tra i 15 e i 24 anni sull'occupazione totale, insieme ad un graduale aumento delle due fasce di età più "mature", che si caratterizzano anche per bassi tassi di disoccupazione; oltre a rilevare anche un alto tasso di occupazione per la fascia di età 45-54 ed una tendenza all'aumento in quella 55-64 anni.

Riguardo alla tipologia di rapporto di lavoro i dati di *stock* relativi al quarto trimestre 2003 denotano, come è lecito attendersi, un maggior peso dei contratti a termine sulle classi più giovani (15-19 e 20-24), con quote intorno al 30% per la Toscana e che non superano il 30% per l'Italia.

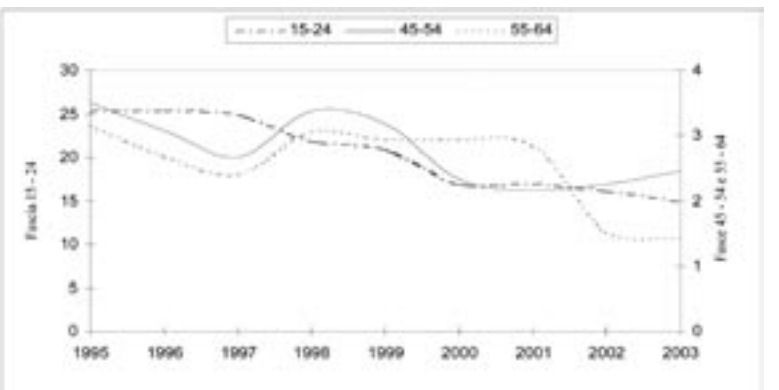
Tabella 2.9. *Variazione % degli occupati per fascia di età in Italia e in Toscana; 1995-2003.*

	ITALIA	
	1995-2003	2001-2003
15-19	-35,4	-14,0
20-24	-15,7	-3,4
25-34	6,4	1,7
35-44	20,1	2,4
45-54	18,1	4,1
55-64	6,1	8,8
65 e oltre	5,6	-0,3
Totale 15-64	10,2	2,6
Totale	10,1	2,5

	TOSCANA	
	1995-2003	2001-2003
15-19	-30,9	-13,1
20-24	-19,4	1,2
25-34	6,0	-0,7
35-44	20,2	0,9
45-54	15,2	3,9
55-64	5,2	9,8
65 e oltre	19,7	18,4
Totale 15-64	9,2	1,8
Totale	9,4	2,1

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Grafico 2.8. Andamento tassi di disoccupazione per fascia di età in Toscana; 1995-2003.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Tabella 2.10 .*Tipologia rapporto di lavoro per classe di età in Italia e in Toscana al quarto trimestre 2003, valori %.*

	ITALIA								
	15-19	20-24	25-34	35-44	45-50	51-55	56-64	65 e oltre	Totale
Tempo indeterminato	45,1	64,1	67,8	67,5	69,8	68,6	52,4	23,3	65,8
Tempo determinato	26,5	21,3	9,7	5,7	4,1	4,0	3,5	1,8	7,3
Autonomi	28,4	14,5	22,5	26,8	26,2	27,4	44,1	74,9	26,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	TOSCANA								
	15-19	20-24	25-34	35-44	45-50	51-55	56-64	65 e oltre	Totale
Tempo indeterminato	40,8	55,4	64,7	63,7	67,7	66,7	44,8	24,7	62,0
Tempo determinato	34,8	28,8	8,9	4,9	3,4	2,5	2,5	0,0	6,9
Autonomi	24,5	15,7	26,4	31,4	28,9	30,8	52,7	75,3	31,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

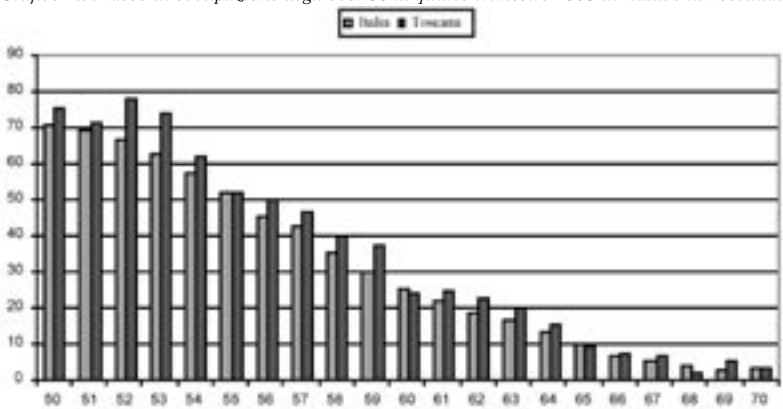
L'aumento dell'incidenza delle classi di età più anziane influisce sull'aumento del tasso di occupazione e contestualmente sulla diminuzione del tasso di disoccupazione. Nel nostro mercato del lavoro i dati evidenziano come la disoccupazione giovanile pesi notevolmente su quella complessiva, quindi, a parità di occupati, una riduzione dei giovani ed un contemporaneo aumento dei soggetti in età "matura" o vicini all'anzianità, caratterizzati da tassi di occupazione elevati, sembra determinare una certa diminuzione del tasso di disoccupazione; tale impatto è certamente legato alla tendenza all'invecchiamento della popolazione italiana.

L'impatto delle classi di età più anziane sul tasso di occupazione è legato anche alla tendenza alla maggiore permanenza di questi soggetti sul mercato del lavoro, come effetto determinato dalle riforme previdenziali che si sono susseguite nel corso degli anni Novanta, le quali hanno portato ad un progressivo innalzamento dei requisiti di età e di contribuzione per accedere alle pensioni (anzianità o vecchiaia) [39]. La Banca d'Italia (2003), in base ai dati Istat, ha stimato come tra il 1994 e il 2003 vi sia stato un notevole decremento dei flussi in uscita, nell'ambito della fascia di età 52-64 anni; nel 1994, in Italia, gli appartenenti a questa classe di età che avevano lasciato il posto di lavoro per pensionamento (anzianità o vecchiaia) erano circa l'8%, mentre nel 2003 sono risultati pari al 4,5%, discendendo in maniera continua a partire dal 1998 [40].

[39] I principali interventi normativi in tal senso sono rappresentati da: d. lgs. n. 503/1992 (Riforma Amato); legge n. 537/1993; legge n. 724/1994; legge n. 335/1995 (Riforma Dini); legge n. 449/1997 (Riforma Prodi).

[40] Cfr. Banca d'Italia, "Bollettino economico", 41, 2003; Banca d'Italia, *op. cit.*, 2004; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro. Nota di aggiornamento,* Roma, n. 2, dicembre 2003.

Grafico 2.9. Tasso di occupazione degli over 50 al quarto trimestre 2003 in Italia e in Toscana.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Riguardo all'ultimo punto delle principali determinanti che hanno concorso alla crescita occupazionale, insieme alla creazione di posti di lavoro atipici, occorre considerare due aspetti di cui un primo relativo al credito d'imposta per le assunzioni a tempo indeterminato ed un secondo riguardante l'emersione del lavoro irregolare, la sanatoria sugli immigrati.

Il credito d'imposta, previsto dalla finanziaria 2001 (l. n. 388/2000), ha rappresentato un valido impulso alla crescita delle assunzioni a tempo indeterminato per i lavoratori adulti [41]. Lo strumento d'incentivo, sebbene fosse usufruibile fino alla fine del 2003, fu sospeso nel luglio 2002 a causa dell'elevato costo per l'erario, essendosi verificato un assorbimento di risorse superiore a quanto preventivato in fase di istruttoria. La finanziaria 2003 ha successivamente riattivato l'incentivo, anche se riducendolo e differenziandolo in funzione dell'età e previa autorizzazione circa la fruizione dello stesso (quindi non più in maniera automatica); inoltre l'orizzonte temporale, durante il quale rimarrà in vigore, è stato esteso fino al 2006.

Secondo le elaborazioni del Ministero del Lavoro nel 2001 le assunzioni agevolate mediante credito d'imposta sono state poco più di 95mila, aumentando notevolmente l'anno succes-

[41] In particolare a favore dei datori di lavoro era previsto un credito di imposta mensile di 413,17 Euro (4.958 l'anno) per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti aventi un'età superiore ai 25 anni e senza un impiego standard nei 24 mesi precedenti e che superino gli occupati a tempo indeterminato rilevati in media tra ottobre 1999 e settembre 2000.

sivo fino a poco oltre le 250mila; per il primo semestre 2003 la stima è di circa 150mila lavoratori. Oltre al credito d'imposta hanno avuto un certo peso anche altri sistemi d'incentivo come gli sgravi per le assunzioni dei disoccupati di lunga durata (circa 380mila soggetti nel 2002), gli sgravi triennali per le assunzioni nel mezzogiorno e le agevolazioni per le assunzioni dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità [42].

La regolarizzazione del sommerso potrebbe in parte spiegare perché, soprattutto a livello nazionale vi sia stato un incremento degli occupati in presenza di una flebile crescita dell'output, collegata ad una debole crescita dei consumi. In tale contesto di regolarizzazione un ruolo di rilievo lo ha avuto la sanatoria sugli immigrati, la quale risale all'autunno 2002. Secondo le stime Caritas in Toscana tale provvedimento ha determinato la presentazione, da parte dei datori di lavoro, di circa 51.000 domande di regolarizzazione, corrispondenti a circa 43.000 lavoratori immigrati. Le domande riguardanti il lavoro in azienda (56,4%) sono maggiori di quelle collegate al lavoro in famiglia (48,7%); circa 41.000 sono state le domande accolte, cui dovrebbero corrispondere a circa 29.000 occupati, secondo quanto stimato dall'IRPET (2004). In base ai dati INPS sui settori d'impiego dei lavoratori immigrati, in Toscana la regolarizzazione ha riguardato principalmente il settore delle costruzioni, seguito dal tessile-abbigliamento e dal metalmeccanico [43].

2.6 Produttività e lavoro atipico

Una delle questioni più dibattute in quest'ultimo periodo, caratterizzata da evidenti criticità e fattori di complessità, è il calo della produttività del lavoro che ha riguardato l'Italia, rispetto agli altri paesi europei e che non ha certo esentato la nostra regione. Questa delicata materia ci interessa soprattutto perché è proprio in questi ultimi tempi che, di pari passo, si è avuta una

[42] Nel corso del 2002 il Ministero del Lavoro ha stimato un totale di circa 940.000 beneficiari di incentivi alle assunzioni, di cui circa 890.000 a tempo indeterminato e poco sopra i 50.000 a termine; cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *op. cit.*, dicembre 2003.

[43] Per i dati riportati riguardo al peso del lavoro degli immigrati sull'aumento dell'occupazione cfr. Bragato S., "La regolarizzazione degli immigrati in Toscana: prime note sugli effetti nel mercato del lavoro", in Giovani F. - Savino T. - Valzania A., *Immigrazione e condizioni di lavoro in Toscana,* in corso di pubblicazione, Regione Toscana – Servizio Lavoro, Firenze, 2004; cfr. anche IRPET, *op. cit.*, 2004.

ulteriore crescita di posti di lavoro atipici. Non si può semplicisticamente correlare la diminuzione della crescita della produttività del lavoro con l'aumento dell'occupazione flessibile, evidenziando come nella maggior parte dei casi tali posti di lavoro aggiuntivi siano associati a mansioni a basso valore aggiunto. L'occupazione flessibile rappresenta certo una delle cause principali, ma deve essere considerata insieme ad altri fattori che hanno sicuramente concorso a tale decelerazione e che andremo ad illustrare nel paragrafo seguente.

In termini basilari la produttività del lavoro è semplicemente il rapporto tra quantità prodotta e lavoro erogato. Ad un livello più preciso si tratta di un indicatore che fornisce la misura del valore aggiunto per ora lavorata. Comunque nel definire la produttività del lavoro possiamo partire da una formulazione elementare della funzione di produzione, ovvero $Y=aN$; in tale formula la produzione è semplicemente proporzionale alla quantità di lavoro impiegata (cioè l'occupazione). Quest'ultima è indicata con N e di solito è misurata in ore di lavoro. Il coefficiente a è un "coefficiente di input" e prende il nome di produttività del lavoro, ovvero corrispondente al rapporto tra produzione e lavoro impiegato (Y/N-quantità prodotta per unità di lavoro impiegata).

Nel nostro caso, riguardo ai dati che presenteremo, prenderemo come indicatore una *proxy* della produttività del lavoro, corrispondente al rapporto tra valore aggiunto ed unità di lavoro.

La questione non semplice è riuscire a spiegare le ragioni della costante flessione della crescita della produttività del lavoro in maniera più accentuata per l'Italia rispetto agli altri paesi europei, nonostante la continua crescita dell'occupazione complessiva ed in particolare di quella atipica. In termini prettamente macroeconomici dobbiamo considerare che di solito la produttività del lavoro muta nel tempo, è tendenzialmente crescente nel corso degli anni, in funzione dell'aumento della specializzazione dei lavoratori e dell'aumento dello *stock* di capitale utilizzato da ciascun lavoratore.

In generale essa varia nelle diverse fasi del ciclo economico, iniziando a diminuire prima dell'inizio di una recessione e tendendo a risalire o all'inizio della ripresa o poco prima della fine della recessione. Sempre secondo la teoria economica l'occupazione nel corso delle fasi di recessione fluttua meno della produzione, in quanto le imprese non sono interessate a ridurre il personale in particolare quello qualificato, mantenendo rapporti duraturi con la forza lavoro.

Le decisioni di assunzione e di dismissione del personale sono strettamente connesse alle aspettative circa la domanda futura; in condizioni di incertezza sul carattere transitorio della caduta di domanda, le imprese soddisferanno le esigenze riguardanti le risorse umane ricorrendo alle varie forme di flessibilità, ove quest'ultima è da intendersi in senso ampio.

Nei paesi europei rientranti nell'area dell'Euro è stata osservata una certa decelerazione della crescita della produttività del lavoro. Nel triennio 2001-2003 la produttività del lavoro è mediamente aumentata di uno 0,3% l'anno nell'ambito dell'area Euro, caratterizzandosi tuttavia per dinamiche differenziate nei principali sistemi economici dell'area. Nel 2003 la produttività del lavoro in Italia ha avuto, come nel 2002, un andamento negativo (-0,4%), in Germania è cresciuta ad un ritmo maggiore di quello italiano e della media dell'area (+1,3%), mentre in Francia e in Spagna è risultata essere vicina alla media dell'area (rispettivamente +0,3% e +0,2%) [44].

Considerando che il costo del lavoro per unità di prodotto cresce secondo l'evoluzione del rapporto tra salari e produttività, il rallentamento della crescita della produttività del lavoro si è trasferito su un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto, in connessione ad un ritmo di crescita decelerato dei salari reali (cfr. par. 2.5.1). Ciò vale per tutti i paesi dell'area Euro e in particolare per l'Italia, riferendosi al costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP) [45] notiamo che questo indicatore risulta aumentato del 4,2% nel 2003. Riguardo alla Toscana per misurare queste variabili disponiamo di dati omogenei e confrontabili che arrivano fino al 2002, ma che mostrano in ogni caso la vistosa attenuazione della crescita della produttività del lavoro e il contestuale aumento del CLUP (rispettivamente –0,5% e +3,3% per l'ultimo anno disponibile); la dinamica decelerativa della produttività del lavoro per la Toscana risulta comunque essere meno accentuata rispetto a quella nazionale a partire dal 1998.

---

[44] Cfr. Banca d'Italia, *op. cit.*, 2004; Banca Centrale Europea, *Andamenti della produttività del lavoro nell'area dell'Euro: tendenze aggregate e andamenti settoriali*, in "Bollettino Mensile", luglio 2004.

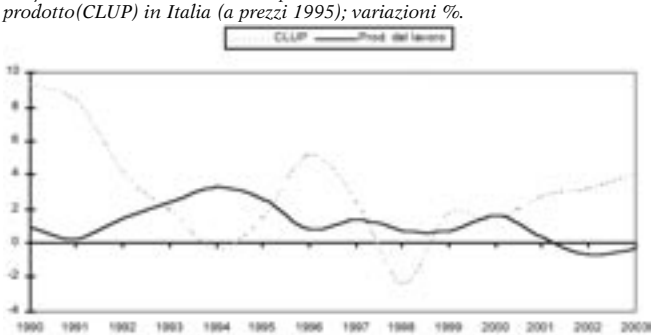
[45] Si tratta di un indicatore espresso come rapporto tra reddito da lavoro dipendente pro-capite e valore aggiunto per occupato.

Tabella 2.11. *Produttività del lavoro e costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP) per l'Italia e i maggiori paesi dell'area Euro; variazioni %.*

Paesi	Costo del lavoro per dipendente		Produttività del lavoro		Valore aggiunto		Costo del lavoro per unità di prodotto	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Germania	1,5	1,6	1,1	1,3	0,4	0,2	0,5	0,3
Francia	2,7	2,7	0,8	0,3	1,5	0,5	1,9	2,4
Italia	2,5	3,8	-0,6	-0,4	0,6	0,1	3,2	4,2
Spagna	3,9	4,2	0,1	0,2	1,6	2,1	3,8	4,0
Euro 4	2,1	2,4	0,3	0,3	0,9	0,5	1,8	2,1

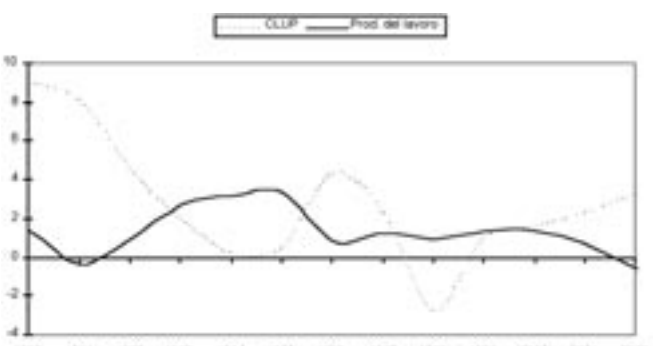
Fonte: Banca d'Italia (2004) su dati Eurostat.

Grafico 2.10. Andamento della produttività del lavoro e del costo del lavoro per unità di prodotto(CLUP) in Italia (a prezzi 1995); variazioni %.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat conti nazionali.

Grafico 2.11. Andamento della produttività del lavoro e del costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP) in Toscana (a prezzi 1995); variazioni %.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat conti regionali.

Quindi da quanto sin qui riportato emerge tutta la complessità della questione e come ciò non rappresenti solo un elemento critico per l'economia italiana, visto che riguarda anche altri paesi europei; occorre comunque notare che in Italia negli ultimi due anni l'andamento negativo è stato più accentuato che negli altri principali paesi dell'area Euro. Valutare le cause è un compito piuttosto arduo ed articolato, in quanto la tendenza alla diminuzione emerge proprio in questi ultimi anni, all'interno di un lasso temporale piuttosto breve. In un'ottica di medio periodo secondo i dati elaborati dalla Banca d'Italia emerge una *performance* media, del tasso di crescita della produttività del lavoro intorno al 2% fino al 1995 e superiore all'1% fino al 2000; quindi tutto sommato non disprezzabile.

Cercheremo di illustrare e di spiegare i principali fattori che hanno influito sul rallentamento della produttività del lavoro, a partire dal ruolo degli investimenti in capitale informatico.

2.6.1 I principali fattori che hanno influito sul calo di produttività: oltre il lavoro atipico

In Italia, così come negli altri paesi europei dell'area Euro e non solo (Regno Unito), la dinamica occupazionale positiva degli ultimi anni, non si è accompagnata ad una contestuale accelerazione della produttività de lavoro e della produttività totale dei fattori come negli Stati Uniti. Molti studi concordano sul fatto che ciò sia sostanzialmente dipeso da un effetto piuttosto modesto della produzione e dell'utilizzo di capitale legato alle tecnologie ICT (*Information and Communication Technologies*). Se negli Stati Uniti questi settori, particolarmente nel periodo 1995-2000, hanno apportato un rilevante contributo alla crescita della produttività del lavoro e di quella aggregata, nelle principali economie europee non si è verificato un analogo apporto.

La tabella di seguito riportata, mostra come, nell'intervallo 1995-2000, il declino o la stazionarietà del tasso di crescita della produttività del lavoro per i paesi europei risultino prevalentemente dipendenti dagli apporti negativi connessi all'accumulazione di capitale *non-ICT* (ovvero che non riguarda le tecnologie informatiche) e alla crescita della produttività totale dei fattori *non-ICT* [46]. Tra i due periodi quinquennali di riferimento ('90-'95

[46] Il tasso di crescita della produttività totale dei fattori costituisce l'incremento del livello di produzione che si può ottenere mantenendo fermo l'impiego di una stessa quantità di fattori di produzione, rappresentando così un miglioramento nei metodi di produzione.

e ’95-2000), la differenza negativa del contributo alla crescita apportato dal capitale *non-ICT* è stata più tenue per l’Inghilterra (-0,11) e più accentuata per Italia (-0,43), Francia (-0,52) e Germania (-0,52). In particolare nei settori del terziario avanzato, che si connotano per una maggior intensità di utilizzo delle tecnologie dell’informazione, il contributo dell’innovazione alla produttività è risultato essere quasi inesistente, con un livello di produttività rimasto pressoché costante nel corso della seconda metà degli anni Novanta [47].

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

Tabella 2.12. *Decomposizione della crescita della produttività del lavoro negli Stati Uniti e in Europa.*

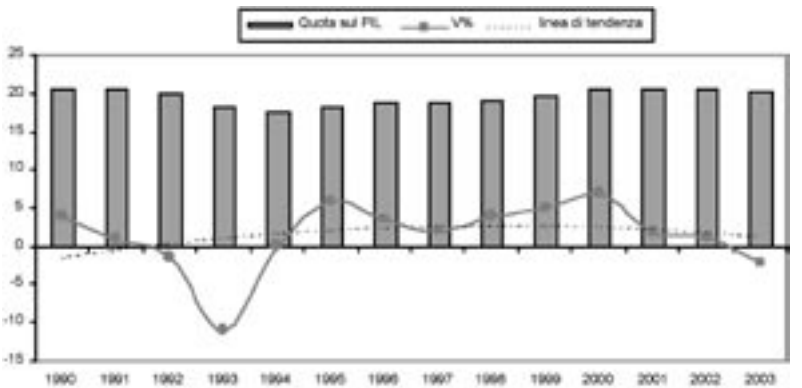
	Crescita del PIL per ora lavorata °			Contributo alla crescita del capitale per ora lavorata						Contributo alla crescita della Produttività totale dei fattori			
				Capitale ICT per ora lavorata			Capitale non ICT per ora lavorata			Totale			
	1990-95	1995-00	Diff. 95-00	1990-95	1995-00	Diff. 95-00	1990-95	1995-00	Diff. 95-00	1990-95	1995-00	Diff. 95-00	Di cui produz. beni IT
USA	1,2	2,21	1,01	0,3	0,61	0,31	0,15	0,2	0,05	0,74	1,39	0,65	0,48
Francia	1,38	1,35	-0,03	0,16	0,24	0,08	0,74	0,22	-0,52	0,48	0,89	0,41	0,21
Germania	2,9	1,8	-1,11	0,27	0,27	0,00	0,88	0,36	-0,52	1,73	1,14	-0,59	0,11
Italia	3,0	1,13	-1,87	0,24	0,3	0,06	0,8	0,37	-0,43	1,96	0,46	-1,5	0,15
Regno Unito	2,7	1,8	-0,9	0,25	0,5	0,25	0,53	0,42	-0,11	1,88	0,84	-1,04	0,2

Fonte: Daveri F., *op. cit.*, 2003.

° In questo caso la produttività del lavoro viene misurata su base oraria, ovvero riferendosi alla relazione tra prodotto interno lordo ed input di lavoro misurato in termini di ore lavorate.

Per spiegare l'andamento decrescente della produttività del lavoro in questi ultimi anni, oltre ad evidenziare i contributi negativi apportati dal capitale *non-ICT*, occorre precisare che vi è stato nell'ultimo decennio una sorta di "blocco" dell'accumulazione di capitale a livello nazionale, rispecchiando in tal modo una minor crescita dell'intensità del capitale [48]. A tal proposito gli investimenti fissi lordi tra il 1990 e il 2003 rappresentano una quota pari a circa il 20% del PIL italiano; inoltre nell'ultimo triennio si rileva un tasso di crescita in costante flessione fino a divenire negativo nel 2003 (-2,1%).

Grafico 2.12. Andamento degli investimenti fissi lordi (a prezzi 1995) in Italia.



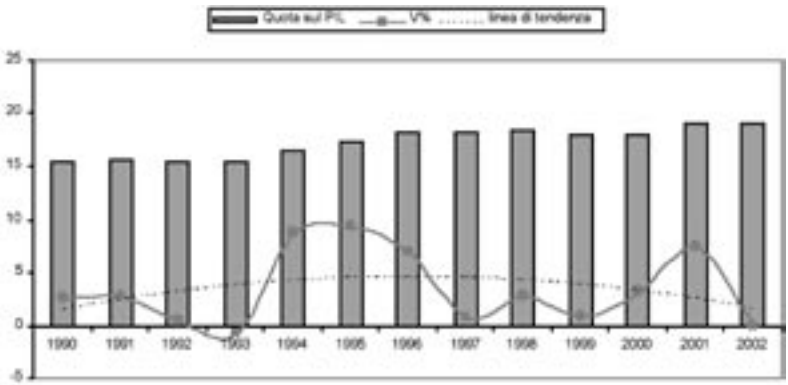
Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat conti nazionali.

Per la Toscana, nel periodo 1990-2002 la quota degli investimenti fissi lordi sul PIL è gradualmente passata dal 15,3% al 19,1%, ritornando alla quota del 1980, anno a partire dal quale gli investimenti fissi lordi avevano iniziato a ridurre la loro incidenza sul PIL, arrivando a toccare il minimo storico del ventennio nel 1986 (14,3%). Comunque in termini di tassi di variazione annuali tra il 1990 e il 2002 si è riscontrato un andamento tendenzialmente decrescente, seppur ad un ritmo minore di quello nazionale e nel 2002 il livello della crescita risulta stagnante (-0,1%); tendenza confermata anche nel 2003, stando ai dati presentati dall'IRPET. In particolare questo Istituto evidenzia come ad una bassa propensione all'investimento si è "accompagnata" una bassa crescita media annua della produttività, con particolare riferimento all'investimento in macchinari e specificando

[48] Cfr. CNEL, *op. cit.*, 2003; Banca Centrale Europea, *op. cit.*, 2004.

come il suo andamento si vada a riflettere sul livello di produttività, in quanto rappresenta "la parte della formazione del capitale che più di tutte incide sulla crescita della produttività di un sistema economico incorporando progresso tecnico" [49].

Grafico 2.13. Andamento degli investimenti fissi lordi (a prezzi 1995) in Toscana.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat conti regionali.

La questione del ruolo dell'accumulazione di capitale rispetto alla diminuzione di produttività non è semplice e non sempre gli studi sono concordi nel considerarla una delle cause che hanno concorso a deprimere la produttività [50]. A nostro parere affinché si possa considerare l'andamento dell'accumulazione di capitale una delle concause che hanno avuto un impatto sulla decelerazione della produttività del lavoro, occorre considerarla in maniera non disgiunta dall'impatto che hanno avuto altri fattori come l'attivazione di un maggior input di lavoro esercitata dai rapporti di lavoro atipici in questi ultimi anni, soprattutto a partire dal 1997. In altre parole si è verificato un rallentamento della sostituzione di capitale a lavoro, se non un'inversione della tendenza, con fenomeni di sostituzione di capitale con lavoro [51].

---

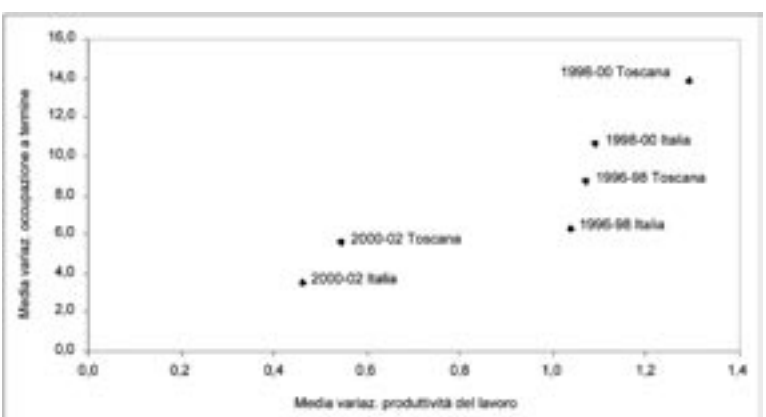
[49] Cfr. IRPET, *op. cit.*, 2004 (a).

[50] Cfr. Faini R., "Fu vero declino? L'Italia negli anni '90", in Toniolo G. - Visco V., *Il declino economico dell'Italia. Cause e rimedi*, Bruno Mondatori, Milano, 2004.

[51] Cfr. CNEL, *op. cit.*, 2003; Baldassarini A., Di Veroli N., "La misura della produttività del lavoro: un approccio differenziato per tipologia di occupazione e di reddito", in AIEL, *XIX Convegno Nazionale di Economia del Lavoro,* Facoltà di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia, Modena 23 e 24 settembre, 2004; IRPET, *op. cit.*, 2004 (a).

Inoltre molte analisi concordano sul fatto che l'aumento dei rapporti di lavoro flessibili è associato all'inserimento di lavoratori in posti di lavoro a bassa produttività e principalmente riguarda le qualifiche basse e quelle medie, generando, insieme agli altri fattori qui considerati e ad un *turnover* occupazionale più sostenuto, effetti di ritorno non positivi sul tasso di crescita della produttività [52]. A tal proposito possiamo notare come sia in Toscana che in Italia tra il 1996 e il 2002 ad un tasso di crescita mediamente decrescente della produttività del lavoro, si accompagni una sostanziale "tenuta" della crescita dei lavoratori a termine. A parte l'elevato livello di crescita medio degli occupati a termine tra il 1998 e il 2000 (+10,7% in media per l'Italia e +13,9% in media per la Toscana), anche tra il 2000 e il 2002 l'aumento medio dei lavoratori a termine è stato significativo, anche se di minore entità, a fronte di una crescita media della produttività del lavoro inferiore all'1% l'anno.

Grafico 2.14. Produttività del lavoro e occupazione a termine in Italia e in Toscana tra il 1996 e il 2002; tassi di variazione medi annui.

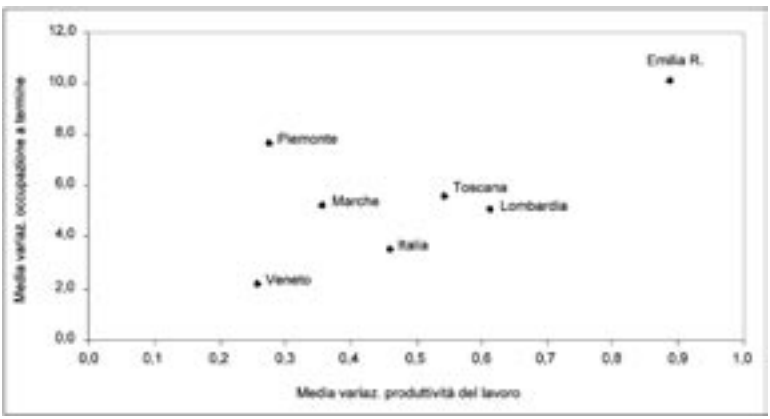


Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat RTFL, conti nazionali e conti regionali.

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

Il quadro risulta rafforzato se prendiamo come riferimento oltre alla Toscana, anche le regioni abitualmente usate come *benchmark* e se consideriamo i tassi di variazione medi annui tra il 2000 e il 2002. Possiamo così notare come ad una crescita della produttività del lavoro mediamente al di sotto dell'1%, corrisponda per quasi tutte le regioni del Centro-Nord considerate (escluso il Veneto) un aumento significativo dell'occupazione a termine.

Grafico 2.15. Produttività del lavoro e occupazione a termine in Toscana e in alcune regioni benchmark tra il 2000 e il 2002; tassi di variazione medi annui.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat RTFL, conti nazionali e conti regionali.

Un altro fattore causale da considerare riguarda il ruolo dei macrosettori di attività, in quanto la dinamica decrescente della produttività del lavoro risulta collegata a: effetti di composizione settoriali, dipendenti dalla crescita occupazionale di comparti che in media si caratterizzano per essere a bassa produttività (come le costruzioni e un'ampia quota delle attività terziarie); una decelerazione della produttività del comparto industriale dovuta alla ristrutturazione e alla riorganizzazione di alcuni settori presenti al suo interno (estrazione di minerali energetici, alimentari, chimica e produzione di mezzi di trasporto) [53].

Abbiamo visto precedentemente il rilevante ruolo che ha avuto nel contribuire alla crescita occupazionale dell'ultimo periodo il comparto dei servizi insieme a quello delle costruzioni, anche se quest'ultimo in misura minore (cfr. par. 2.5); si tratta di due com-

[53] Cfr. Istat, *op. cit.*, 2004.

parti ad alta intensità di lavoro. Il comparto dei servizi, riferendosi soprattutto ai servizi alla persona, a quelli alberghieri ed anche ad una parte di quelli alle imprese, è da sempre stato caratterizzato da un aumento della produttività tendenzialmente lento, con un andamento nel lungo periodo più lento rispetto all'industria [54]. Le attività legate al settore dei servizi tendono ad essere meno sensibili al progresso tecnico ed organizzativo ed abbiamo visto poco sopra come il rallentamento della produttività sia collegato ad un contributo quasi inesistente apportato dal capitale ICT, che ha riguardato in particolar modo i settori del terziario avanzato. In altre parole il terziario nel corso degli anni si è caratterizzato per un'ampia capacità di generare occupazione, parallelamente ad un minore intensità del processo di introduzione di nuove tecnologie atte a generare il cambiamento e a creare valore [55].

Tabella 2.13. *Andamento della produttività del lavoro per macrosettori nel lungo periodo; tassi di variazione medi annui.*

	1950-60	1960-73	1973-78	1978-85	1985-90
	Italia				
Agricoltura	4,57	6,68	2,35	4,36	2,97
Industria	6,0	5,8	3,6	5,0	3,7
Servizi	2,8	4,1	1,0	-0,5	1,9
	Francia				
Agricoltura	5,78	6,23	2,51	7,13	4,93
Industria	5,37	5,51	4,1	2,31	3,21
Servizi	3,35	3,64	1,82	1,84	2,04
	Germania				
Agricoltura	6,31	6,13	5,02	2,84	6,88
Industria	6,43	4,98	3,47	2,58	0,85
Servizi	4,34	3,24	3,76	2,39	1,78
	Regno Unito				
Agricoltura	4,29	6,30	2,65	3,49	2,51
Industria	2,31	3,56	1,11	2,43	3,61
servizi	1,08	2,96	0,15	1,62	1,63

Fonte: Frigero P. (1996) su dati Eurostat e OECD.

[54] Cfr. Baumol W.J., *Productivity Growth Convergence and Welfare: What the Long-Run Data Show*, in "The American Economic Review", 76, 1986; Frigero P., "Produttività, occupazione e sviluppo: caratteristiche dei settori" in Beretta S. - Bianchi P. (a cura di), *Cambiamento delle istituzioni economiche e nuovo sviluppo in Italia e in Europa,* numero speciale della rivista "L'Industria", il Mulino, Bologna, 1996; Esping-Andersen G., *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna, 2000.

[55] Cfr. Banca Centrale Europea, *op. cit.*, 2004

Se osserviamo l'andamento della produttività a livello nazionale, notiamo che negli ultimi anni (2000-2003) i servizi privati hanno mostrato una tendenza maggiormente decrescente, così come anche l'industria che ha avuto una tendenza leggermente peggiore rispetto alle costruzioni. In Toscana invece nel settore industriale la produttività del lavoro, sebbene in flessione, rispetto agli altri due, nel complesso sembra tenere (-0,2% nel 2002 e + 0,3% nel 2003 secondo i dati IRPET) anche se poi al suo interno vi sono dinamiche fortemente contrapposte.

Nel corso del tempo il comparto industriale ha perso addetti ed è stato caratterizzato da ristrutturazioni e riorganizzazioni che hanno influenzato negativamente le sue capacità di creazione di valore. In tal senso dobbiamo necessariamente rammentare il progressivo abbandono, nell'ambito del sistema industriale italiano, di quei settori in cui era stata raggiunta una posizione di primo piano; seguendo il sentiero tracciato, tra gli altri, dal sociologo Gallino (2003) intendiamo riferirci a comparti quali l'aeronautica civile, la chimica e parte del settore elettronico (in particolare l'elettronica di consumo). Sono stati gradualmente abbandonati settori in cui le attività di ricerca e di innovazione hanno un ruolo cardine nella creazione e nella generazione di valore aggiunto, ripiegando nell'enclave rappresentata dai sistemi di piccole e medie imprese (PMI) con elevata specializzazione nei settori tradizionali; il sistema produttivo italiano si è indebolito sempre di più soprattutto nei settori ad alta tecnologia e in quelli in cui contano le dimensioni di scala [56].

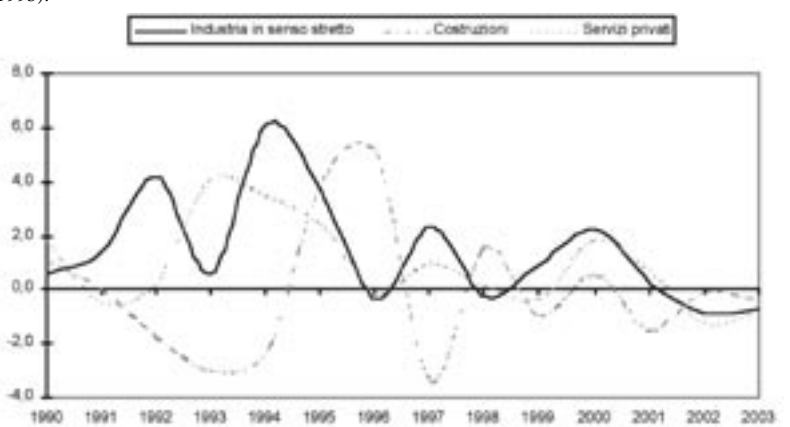
Considerando le PMI, devono essere brevemente richiamati due aspetti che le riguardano. Da un lato è l'universo produttivo delle PMI, le quali sono depositarie di un patrimonio di conoscenze contestuali tramandato da generazioni e di gran rilievo, a rappresentare una fondamentale fonte di vantaggio competitivo per il sistema paese. Dall'altro il problema è che proprio le PMI attualmente stanno sperimentando difficoltà sui mercati esteri e su quello interno, a seguito degli attacchi della concorrenza proveniente dai paesi in via di sviluppo (Est europeo ed estremo oriente).

---

[56] Cfr. Chiarlone S. - Helg R., "Il modello di specializzazione italiano e le economie emergenti dell'estremo oriente", in Paganetto L. - Galli G.P., *La competitività dell'Italia: le imprese,* Il Sole 24 Ore libri, Milano, 2002; Gallino L., *La scomparsa dell'Italia industriale*, Giulio Einaudi Editore, Torino, 2003; De Cecco M., "Il declino della grande impresa", in Toniolo G. - Visco V., *Il declino economico dell'Italia. Cause e rimedi*, Bruno Mondatori, Milano, 2004.

La questione non è tanto collegata alla necessità di convogliare o meno risorse verso i settori in declino, ma nell'aver espresso un giudizio eccessivamente affrettato, in termini negativi, sulle potenzialità di certi settori ad alta tecnologia. Intendiamo riferirci al fatto che nel momento in cui il processo di globalizzazione si è allargato anche ai paesi in via di sviluppo sono emersi alcuni limiti del modello di specializzazione nazionale. Inoltre la netta riduzione del livello di investimento, se non addirittura la totale dismissione, in certi settori industriali, che si sono rivelati importanti per la competizione internazionale ha determinato una perdita di conoscenza tecnica e di capitale umano. Ciò genera una conseguente tendenza alla riduzione del livello di dinamismo economico, che a lungo andare rischia di riverberarsi sulle possibilità di riproduzione delle conoscenze e del capitale umano qualificato e specializzato, con probabili effetti deleteri sulla produttività del lavoro [57].

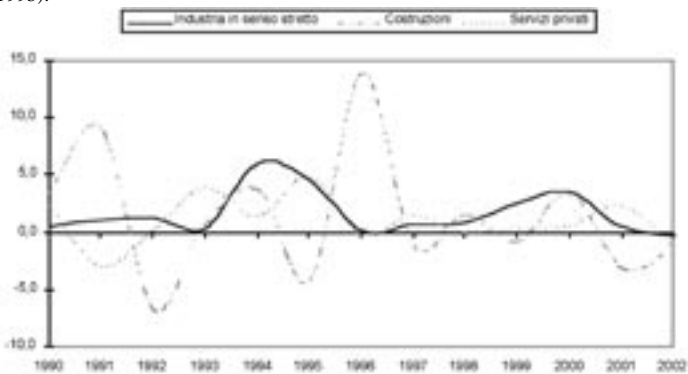
Grafico 2.16. Andamento della produttività del lavoro per macrosettori in Italia (a prezzi 1995).



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat conti nazionali.

[57] Cfr. Fitoussi, *op. cit.*, 1997; Gallino, *op. cit.*, 2003; Banca Centrale Europea, *op. cit.*, 2004; Blanchard, *op. cit.*, 2004; Toniolo - Visco, *op. cit.,* 2004.

Grafico 2.17. Andamento della produttività del lavoro per macrosettori in Toscana (a prezzi 1995).



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat conti regionali.

Tabella 2.14. *Andamento della produttività per macrosettore in Toscana nel 2003.*

Macrosettore	V% 2002-2003	N. indice (1995=100)
Agricoltura e pesca	-5,7	98,3
Industria in senso stretto	0,5	112,5
-manifatturiero	0,0	111,6
Costruzioni	-1,2	113,5
Servizi	-0,6	104,2
Pubblica amministrazione	1,7	107,9
Totale	-0,3	107,1

Fonte: IRPET (2004).

Nel lungo periodo la crescita della produttività del lavoro è uno dei fattori chiave per garantire un miglioramento del benessere collettivo e della qualità della vita; la mancanza di crescita diverrebbe insostenibile, in termini di aumento dei livelli di benessere, ed è preconizzabile una stagnazione del reddito pro-capite. La principale strozzatura a nostro parere, più che essere legata ad una riforma decisa del mercato del lavoro appare dipendere maggiormente da un miglioramento della qualificazione del capitale umano, che rappresenta un importante fattore di stimolo della crescita della produttività [58].

[58] Cfr. Fitoussi, *op. cit.*, 1997; OECD, *The Sources of Economic Growth in OECD Countries,* Parigi, 2003; Banca Centrale Europea, *op. cit.*, 2004; Blanchard, *op. cit.*, 2004.

3.
L'inquadramento e l'evoluzione del lavoro atipico in Toscana

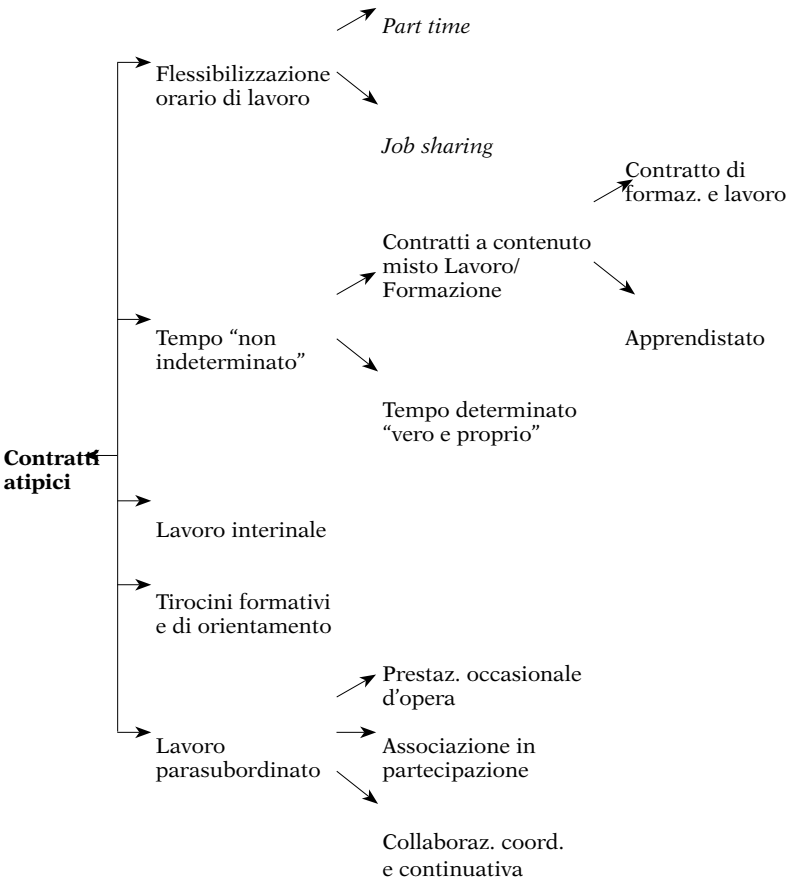
3.1 I dati presentati e il rinnovo futuro degli archivi Istat

Il lavoro atipico è un macrosegmento del mercato del lavoro, che per definizione costituisce una realtà composita ed in evoluzione e con l'entrata in vigore della legge di riforma del mercato del lavoro italiano lo sarà sempre di più. Quando si svolge un lavoro *on desk* analizzando i dati pubblicati dall'Istituto Nazionale di Statistica o quelli amministrativi (INPS, INAIL e Servizi per l'Impiego) il principale azzardo in cui ci si può imbattere è quello di miopia analitica, "facendo di tutta l'erba un fascio". Questa espressione gergale sta a significare che quando si snocciolano cifre assolute e tassi di variazione occorre adottare una certa cautela; esempi negativi in tal senso sono rappresentati dal far corrispondere il lavoro atipico con le sole collaborazioni coordinate e continuative oppure dal presentare esclusivamente i dati sugli iscritti al fondo INPS senza spiegare come interpretarli e che cosa vi sta dietro (cfr. in tal senso il rapporto Ires atipico 2003). È ovvio che nel commentare certe cifre alcune semplificazioni sono plausibili, ma si deve sempre precisare di che cosa si sta parlando senza uscire dal seminato.

Nel presente capitolo illustreremo i dati relativi ai contratti di lavoro atipici, attenendoci ad una classificazione del lavoro atipico presentata da Ires Toscana nei precedenti rapporti elaborati per il Servizio Lavoro della Regione Toscana. Come possiamo vedere dalla figura 3.1, nello schema proposto vi rientrano anche: il lavoro a tempo "non indeterminato", il quale raggruppa i CFL, l'apprendistato e il lavoro a tempo determinato vero e proprio; i tirocini che, sebbene non costituiscano rapporto di

lavoro, possono esservi fatti rientrare dal momento che a seguito della legge n. 196/1997 hanno ricevuto un maggior impulso e sono stati inseriti in un quadro di politiche del lavoro maggiormente organico [1].

Figura 3.1. Schema di riferimento sul lavoro atipico.



Fonte: Bortolotti, Bonaiuti (2003).

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

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

L'Istat ha elaborato una propria classificazione dei rapporti di lavoro atipici, collocandovi anche le nuove tipologie introdotte dalla legge n. 30/2003, facendo riferimento ai seguenti parametri: carattere temporale della prestazione (permanente o temporanea); durata del lavoro (orario pieno o ridotto); maturazione dei diritti previdenziali (intera, ridotta o nulla). Dall'intersezione delle dimensioni di questi parametri vengono individuati 21 rapporti di lavoro diversi dall'impiego tradizionale a tempo indeterminato e pieno, i quali, sulla base della temporaneità e dell'orario di lavoro, possono essere ulteriormente articolati in 48 modalità di lavoro diverse, 34 delle quali sono pienamente atipiche, mentre 14 sono parzialmente atipiche [2].

La fonte principale dei dati da noi utilizzati è l'Istat, con le medie annuali sulle forze di lavoro basate sulla rilevazione trimestrale (RTFL). È l'ultima volta che baseremo il nostro rapporto sui dati raccolti con questa metodologia da parte dell'Istituto Nazionale di Statistica, dal momento che cambierà il metodo di classificazione delle forze di lavoro, a causa di un adeguamento ad una normativa comunitaria [3]; in tal modo l'Istituto passerà dalla rilevazione trimestrale delle forze di lavoro alla rilevazione continua delle forze di lavoro (RCFL), il cui principale obiettivo sarà quello di produrre stime ufficiali degli occupati e di coloro che sono in cerca di occupazione [4].

La modifica fondamentale riguarda due aspetti: il momento in cui effettuare le interviste e una maggiore specificazione delle tipologie di lavoro. Riguardo al primo aspetto fino al primo

---

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

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

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

trimestre 2004 la RTFL veniva svolta in una precisa settimana nel corso di ogni trimestre; la nuova rilevazione sarà pressoché continua e verrà basata su interviste realizzate durante tutte le tredici settimane di un trimestre. Ciò dovrebbe portare ad una migliore precisione del dato, riducendo il peso dei fattori stagionali. Per quanto concerne il secondo aspetto occorre rilevare che nella rilevazione verranno inserite le tipologie di lavoro non standard, precedentemente comprese, ma in forma aggregata e separando semplicemente il *part time* o il lavoro temporaneo. Quest'ultimo comprendeva oltre al lavoro dipendente a termine vero e proprio anche l'interinale, l'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro. Nel nuovo sistema di rilevazione vengono inseriti il lavoro interinale, le collaborazioni coordinate e continuative e le prestazioni occasionali; queste modalità di lavoro parasubordinato vengono accuratamente tenute distinte dal lavoro dipendente e da quello autonomo, mentre si ricorda che in precedenza venivano mantenute all'interno del lavoro autonomo. Vi sarà anche un livello di informazione più approfondito riguardo al lavoro *part time*, in cui si terrà conto delle motivazioni e dei fattori che ne condizionano la scelta.

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

Occorre aggiungere che in questa nuova modalità di rilevazione dei dati sul mercato del lavoro cambia anche la definizione di occupato e di disoccupato. Nella precedente metodologia d'indagine la condizione di occupato era basata sulla autopercezione del soggetto; nella RCFL è occupato chi dichiara di aver svolto almeno un'ora di lavoro nella settimana precedente l'intervista, applicando così un criterio di classificazione oggettivo e del tutto svincolato dall'opinione che l'intervistato ha del proprio *status* lavorativo. Comunque non viene posta nessuna domanda

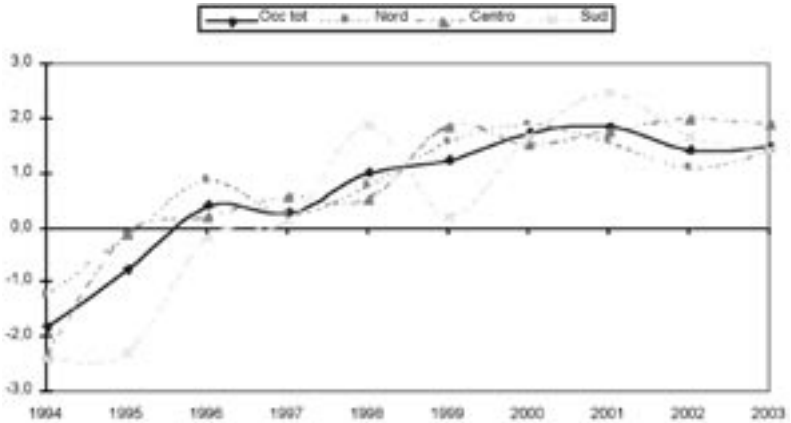
volta ad accertare il livello retributivo e la regolarità del rapporto di lavoro; quindi in linea generale un soggetto che lavora nel sommerso dovrebbe rispondere sì alla domanda fondamentale. Riguardo alla condizione di disoccupato, per essere classificato come tale un soggetto deve essere non-occupato, essere disponibile a lavorare entro le due settimane seguenti l'intervista ed aver svolto almeno un'azione di ricerca di lavoro [5].

A settembre 2004 basandosi su questa nuova metodologia l'Istat ha diffuso le statistiche relative ai primi due trimestri dell'anno ed ha revisionato l'intera serie delle forze di lavoro a partire dal 1992, omogeneizzandola con le nuove procedure. Si tratta, per ora resi noti a livello nazionale e ripartizionale. A titolo di correttezza ci sembra "doveroso" mostrare questi dati, precisando che tuttavia nel corso di trattazione tutte le elaborazioni saranno basate sull'impiego dei dati tratti dalla "vecchia" RTFL.

Stando a questi nuovi dati osserviamo come nel corso del 2003, in base alla media annuale ricostruita, i posti di lavoro creati nell'ambito del mercato del lavoro italiano sono stati circa 328mila con un variazione del +1,5%; dei 328mila posti di lavoro in più il 48% circa è attribuibile alle regioni del Nord del paese, mentre il 25,8% a quelle del Centro e il 26,4% a quelle del Sud. Vedremo più avanti che stando ai precedenti dati della RTFL la variazione sarebbe invece pari ad un +1%. In un arco decennale, secondo la RCFL, la media annua delle variazioni dell'occupazione è stata dello 0,7%; al Nord e al Centro la media delle variazione annue è risultata doppia rispetto al Sud (rispettivamente +0,8%, +0,8%, +0,4%).

[5] Cfr. Garibaldi P., *Black out estivo sui disoccupati*, in www.lavoce.info, giugno, 2004; nell'articolo citato il riferimento al *black out* estivo riguarda il fatto che, per adeguarsi alla nuova metodologia, l'Istat fino alla fine di settembre 2004, non produrrà le statistiche trimestrali sulle forze di lavoro, considerando che l'ultimo comunicato è stato del 30 marzo 2004.

Grafico 3.1. Variazione annuale dell'occupazione in Italia e per ripartizione secondo la nuova rilevazione continua sulle forze di lavoro (RCFL) Istat.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro.

Riferendosi ai dati della RCFL relativi al secondo trimestre 2004, che è l'ultimo disponibile, effettuando un confronto con il corrispondente trimestre del precedente anno, risulta un aumento complessivo dello 0,7%, pari a 163mila occupati in più; sebbene la variazione non sia elevata è sempre un dato che ha un certo livello di significatività, considerando la bassa crescita del PIL (intorno all'1% nel periodo di riferimento). A livello ripartizionale gli occupati sono cresciuti maggiormente al Centro (+3,2%) poco al Nord (+0,3%) e sono risultati essere quasi stagnanti al Sud (-0,2%).

In termini di tipologie di lavoro gli autonomi sono aumentati (+1,1%) più dei dipendenti (+0,6%); nell'ambito di questi ultimi crescono solo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (+,15%), privilegiando quelli con orario pieno di lavoro. In sostanza sembra riscontrarsi una ripresa del lavoro standard ed una "frenata" dei rapporti di lavoro atipici, se consideriamo che i lavoratori *part time* diminuiscono del 2,4% e quelli a termine calano in maniera non indifferente (-5,6%), tanto che perdono peso rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente, passando da un'incidenza del 9,1% ad una quota dell'8,6%. Ovviamente sul dire che c'è stata, nell'ultimo trimestre disponibile, una "frenata" del lavoro atipico è d'obbligo mantenere una certa cautela e guardare che cosa accadrà quando saranno disponibili le elaborazione relative alle medie annuali, realizzate con la

nuova metodologia e tali da permettere confronti più approfonditi anche a livello regionale.

Tabella 3.1. *Occupati per posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologie di orario. II trimestre 2004.*

		V% su II tri. 03		Incidenza %	
Posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario	**Valori assoluti (migliaia di unità)**	**Assolute (migliaia)**	**V%**	**II trim. 03**	**II trim. 04**
Totale	22.438	163	0,7	100	100
-a tempo pieno	19.594	233	1,2	86,9	87,3
-a temp parziale	2.843	-70	-2,4	13,1	12,7
Dipendenti	16.141	91	0,6	72,1	71,9
Permanenti	14.221	204	1,5	63	63,3
-a tempo pieno	12.658	210	1,7	56	56,3
-a temp parziale	1.563	-6	-0,4	7	7
A termine	1.919	-113	-5,6	9,1	8,6
-a tempo pieno	1.472	-112	-7,1	7,1	6,6
-a temp parziale	447	-1	-0,2	2	2
Indipendenti	6.297	71	1,1	27,9	28,1
-a tempo pieno	5.464	135	2,5	23,9	24,4
-a temp parziale	834	-64	-7,1	4	3,7

Fonte: Istat RCFL

Dopo questa breve, ma necessaria, parentesi relativa ai primi dati relativi alla RCFL Istat andiamo avanti con gli aspetti metodologici, per poi entrare nel successivo paragrafo nel vivo dell'approfondimento analitico. All'interno dell'analisi dei dati occorre anche circoscrivere il campo d'indagine partendo dal lavoro a termine; in tale ambito occorre distinguere tra rapporti di subordinazione a tempo determinato e rapporti a fini formativi. Se consideriamo i vecchi contratti di formazione e lavoro (sostituiti da quelli di inserimento) e l'apprendistato, tali modalità di lavoro dovrebbero rappresentare una soluzione per inserire nuove forze di lavoro giovani nell'impresa, al fine di stabilizzarle nell'ambito della struttura aziendale, ma non dovrebbero fornire flessibilità all'impresa, in quanto legate alla prosecuzione del rapporto. Così come vi sono strumenti impiegati a fini formativi, che non costituiscono rapporto di lavoro (*stage*, tirocini e borse lavoro), anche se nella realtà dei fatti possono comportare, come è normale per imparare un mestiere, una parziale attività lavorativa.

Inoltre nell'ambito del tempo determinato troviamo i rapporti di lavoro legati al carattere stagionale di alcune attività, come agricoltura, turismo, trasformazione di prodotti agricoli e alimentari (si pensi per esempio alla produzione di panettoni); in tali situazioni le assunzioni a termine si concentrano in precisi periodi dell'anno e non dovrebbero rispondere ne ad esigenze di "flessibilità" e neanche di selezione per nuovi lavoratori. Quindi, in teoria, restringendo al limite il campo di analisi, dovrebbero essere considerati come rapporti di lavoro flessibili puri il tempo determinato, senza finalità formative e stagionali, e il lavoro interinale [6].

Nel corso dell'esposizione ci riferiremo ad un concetto più ampio di tempo determinato, come nello schema riportato, spaziando dai dati di fonte Istat, per un inquadramento dell'andamento degli *stock* occupazionali, ai dati di fonte INPS, sui parasubordinati e i contratti a causa mista e ai dati di flusso, per una disaggregazione delle assunzioni a termine.

Nella seconda parte del precedente capitolo abbiamo presentato un breve inquadramento dell'attuale situazione del mercato del lavoro italiano, affiancando una parallela analisi del quadro toscano e toccando i vari elementi di criticità che hanno riguardato gli andamenti occupazionali. Questo perché nell'analisi delle varie forme di lavoro atipico vi sono elementi che non possono essere imprescindibilmente disgiunti dall'analisi, ma devono essere considerati e vagliati in quanto la flessibilità deve essere considerata in rapporto all'universo complessivo del mercato del lavoro, piuttosto che alla somma di sue parti. Nel prosieguo di trattazione concentreremo la nostra analisi esclusivamente sui rapporti di lavoro atipici.

3.1.1 I rapporti di lavoro atipici nel censimento 2001

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

[6] Cfr. Reyneri E., *Flessibilità: molti significati, alcune contraddizioni*, in "Sociologia del lavoro" 90, II, 2003.

(esclusione del lavoro stagionale, essendo il censimento relativo al periodo di novembre).

Per le collaborazioni in particolare, inoltre, non è chiaro in che misura esse riguardino anche le "cariche" all'interno delle imprese (consiglieri di amministrazione, etc.) – che probabilmente sono state conteggiate dalle imprese, se non altro per semplicità, ma che non configurano certo rapporti di lavoro atipici quanto nuovi modi di essere di rapporti di lavoro autonomi professionali, o nuovi modi di fruizione dei redditi da capitale. Sono ovviamente possibili duplicazioni (si pensi a membri di più consigli di amministrazione) o sovrapposizioni con altre posizioni lavorative (dipendenti titolari di rapporti di collaborazioni, ad esempio relativi a lezioni nell'ambito di corsi di formazione).

Inoltre è particolarmente difficile definire la durata dei rapporti di collaborazione (su cui si sofferma la legge 30/03, successiva alla data del censimento), quali rapporti di collaborazione sono effettivamente in corso nel momento della rilevazione, se si pensa che in molte collaborazioni non vi è continuità nel tempo ma successione di momenti intermittenti (si pensi ancora al caso delle lezioni a corsi di formazione), e che comunque il trattamento amministrativo delle collaborazioni spesso segue logiche diverse dalla fotografia dello svolgimento temporale effettivo della collaborazione. Per questo motivo il dato censuario Istat è probabilmente ridondante rispetto all'entità effettiva delle collaborazioni.

3.2 Il lavoro *part time*

In Toscana l'ammontare degli occupati con contratto a tempo parziale mostra un andamento differente rispetto a quello nazionale, in quanto fra il 1995 e il 2003 si è caratterizzato per un tasso di incremento medio del 4,4% l'anno, inferiore al dato medio nazionale (5,2%). Negli ultimi anni è possibile notare una scarsa linearità dell'andamento dei lavoratori a tempo parziale. In particolare nel 2000 i *part time*rs sono cresciuti del 10,2%, l'anno successivo sono diminuiti del 2,1%, per poi crescere di circa il 3% nel 2002 e diminuire di nuovo del 3,2% nel 2003; si sono così attestati ad un livello complessivo di 136 mila unità corrispondente ad una quota del 9,2% degli occupati totali, mantenendosi così quasi stabili intorno ad essa fin dal 1999.

La quota di lavoratrici a tempo parziale sui *part time*rs totali rimane elevata e intorno all'80%. Sul calo dei lavoratori a termine toscani del 2003 ha inciso maggiormente la diminuzione

della componente maschile (-10,3%), rispetto a quella femminile (-1,3%).

In termini di tipologie di lavoro, la diminuzione degli occupati *part time* nel 2003 è interamente imputabile al calo lavoratori a tempo parziale autonomi e (-7,3%) e dei dipendenti a tempo indeterminato (-2,8%), mentre i *part time*rs dipendenti con contratto a termine sono aumentati dell'1,6%. La quota di lavoratrici a tempo parziale sui *part time*rs totali rimane elevata e intorno all'80%.

A livello macrosettoriale nella nostra regione i contratti a tempo parziale risultano essere diminuiti con una minore intensità nelle attività legate al terziario (-0,8%), mentre il calo più pesante è rilevabile nell'industria (-14%). Disaggregando fino al singolo settore i dati del quarto trimestre 2003, mostrano una maggior quota di occupati nel commercio (23%), cui fanno seguito l'istruzione e sanità (21,8%) e il manifatturiero (14,4%).

Tabella 3.2. *Ripartizione degli occupati con rapporto part time per settori al IV trimestre 2003; quote %.*

Settori	Italia	Toscana
Agricoltura, caccia e pesca	7,5	5,1
Industria estrattiva	0,1	0,0
Industria manifatturiera	13,5	14,4
Industria dell'energia	0,1	0,0
Costruzioni	3,0	3,6
Commercio	18,5	23,0
Alberghi e ristoranti	7,7	10,5
Trasporti e comunicazioni	3,3	2,5
Attività finanziarie e immobiliari	2,8	4,1
Servizi alle imprese e altre attività professionali	11,5	10,6
Pubblica amministrazione	6,6	4,3
Istruzione, sanità e altri servizi sociali e personali	25,5	21,8
Totale	**100,0**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

La valutazione del grado di involontarietà dell'occupazione a tempo parziale (sul totale occupati *part time*) mostra che per i lavoratori toscani il *part time* rappresenta principalmente una condizione voluta (45,8%), maggiormente avvertita dalle donne. Tuttavia in ambito nazionale l'impiego di questa modalità di lavoro non corrisponde proprio alle aspettative dei lavoratori, evidenziando un grado di involontarietà superiore alla Toscana

(31,5% rispetto a un 24,3%). Così come per le donne il ricorso al *part time* è maggiormente dipendente, molto più che per gli uomini, dalla necessità di conciliare il lavoro con la famiglia, adducendo come motivazione la necessità di far fronte ai "carichi familiari".

Tabella 3.3. *Motivazioni dell'occupazione part time al IV° trimestre 2003; quote %.*

	Italia		
	Maschi	**Femmine**	**Totale**
Non desidera lavoro a tempo pieno	20,7	31,1	28,9
Non ha potuto trovare un lavoro a tempo pieno	45,3	27,8	31,5
Frequenta corsi scolastici o di formazione	4,4	2,5	2,9
Malattia o invalidità	3,4	0,8	1,3
Motivi personali	10,9	11,6	11,5
Carichi familiari	3,0	21,7	17,8
Altro	12,3	4,5	6,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	Toscana		
	Maschi	**Femmine**	**Totale**
Non desidera lavoro a tempo pieno	44,6	46,1	45,8
Non ha potuto trovare un lavoro a tempo pieno	21,1	25,0	24,3
Frequenta corsi scolastici o di formazione	3,1	3,1	3,1
Malattia o invalidità	5,2	0,4	1,2
Motivi personali	12,9	9,8	10,3
Carichi familiari	6,3	12,0	11,1
Altro	6,8	3,6	4,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Passando ai dati relativi alle assunzioni in Toscana, l'ultimo anno disponibile cui possiamo far riferimento, per il livello aggregato regionale è il 2002, anche se per alcune province sarebbero disponibili i dati relativi al 2003 [7].

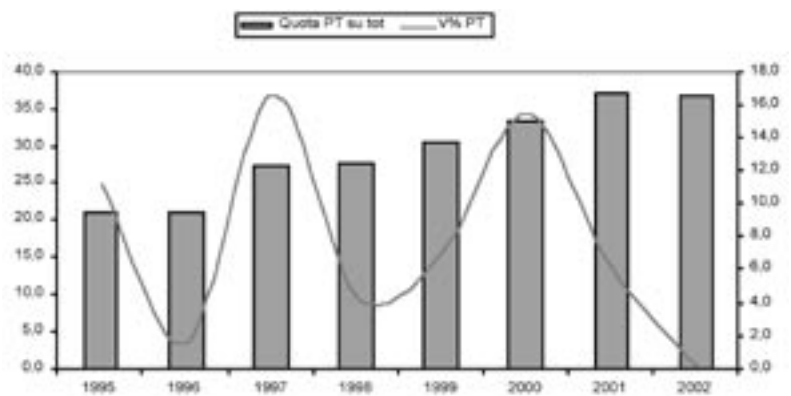
Nel corso del 2002 le assunzioni a tempo parziale hanno subito una forte decelerazione attestandosi, come per l'anno pre-

[7] Ciò è legato al fatto che i dati omogenei e confrontabili sono tratti dalla banca dati della Regione Toscana IDOL; si tratta di un sistema che non tutte le province hanno adottato simultaneamente e quindi per alcune i dati non sono disponibili in quanto si trovano ancora in una fase di passaggio dal precedente sistema (Netlabor) a quello nuovo.

cedente, intorno ad un valore di poco inferiore ai 60mila assunti (16,7% degli assunti totali), con una variazione dello 0,5%; si tratta della variazione più bassa degli ultimi dieci anni. Anche la componente femminile cresce di poco (+1,5%), raggiungendo un totale di 44.433 assunzioni, pari al 74,4% degli assunti totali con contratto *part time*, mentre sul totale donne assunte la quota rimane al 27,4%, come per l'anno precedente.

Relativamente al passaggio dei contratti già in essere nel 2002 da tempo pieno a tempo parziale, alla fine dell'anno di riferimento sono state complessivamente rilevate 4.829 trasformazioni, per un aumento medio regionale dei passaggi del 16,3%, leggermente inferiore a quello identificato nel 2001 (+17,7%). Dal lato opposto i passaggi da tempo parziale a tempo pieno nel 2002 sono diminuiti del 9,6%; diminuisce quindi il saldo dei passaggi a favore delle trasformazioni a tempo pieno passando da 2.516 unità nel 2001 a 1.197 nel 2002.

Grafico 3.2. Andamento delle assunzioni con contratto part time in Toscana; variazione e quota su totale.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Regione Toscana.

3.3 Il tempo "non indeterminato"

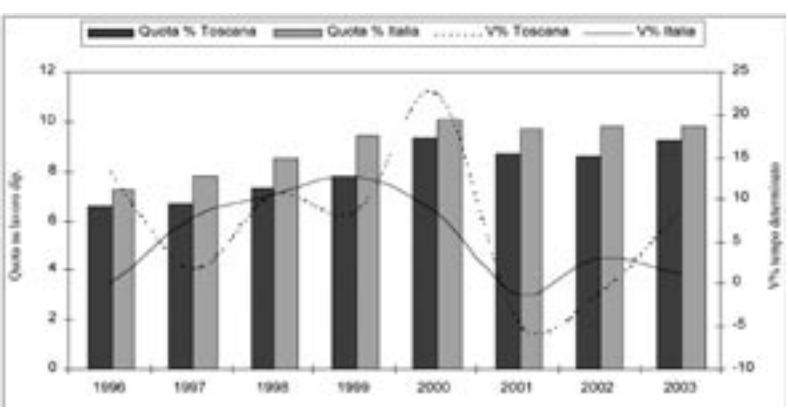
Il tempo "non indeterminato" costituisce un insieme ampio che comprende il lavoro a tempo determinato, i "vecchi" CFL e l'apprendistato; i dati Istat consentono di rappresentare questo insieme in maniera aggregata, mentre i dati di fonte INPS e Servizio Lavoro permettono di entrare nel dettaglio dei singoli in contratti (in particolare CFL e apprendistato).

L'evoluzione complessiva dei contratti a durata definita è già stata esaminata nel precedente paragrafo 2.4. In questa sede aggiungeremo alcuni dettagli relativamente all'andamento, al genere, al settore e ad altre caratteristiche (titolo di studio e motivazioni).

Nel corso del periodo 1995-2003, nonostante negli ultimi anni vi sia stata una congiuntura non molto positiva, l'occupazione è cresciuta complessivamente in Toscana del 9,4%, aumentando gradualmente a partire dal 1997 in maniera costante con un livello medio di incremento annuo pari all'1,1%, come del resto è avvenuto anche in ambito nazionale. Gli occupati a termine sono cresciuti tra il 1995 e il 2003 ad un tasso medio annuo piuttosto sostenuto (+7,6%); nell'ultimo anno di riferimento sono cresciuti dell'8,9%, con un'incidenza del 9,3% sui lavoratori dipendenti totali (quota raggiunta e mantenuta in misura più o meno stabile a partire dal 2000).

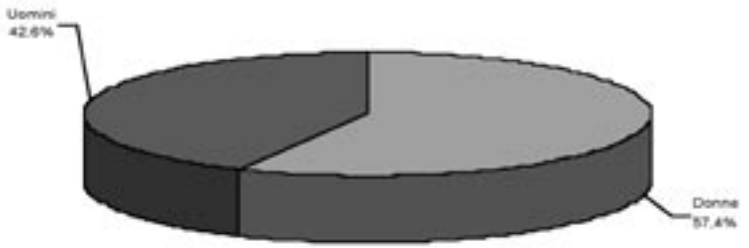
In Toscana le donne hanno contribuito all'aumento dell'occupazione a termine, rilevata nel 2003, in misura superiore agli uomini (+10,5%, rispetto al +6,8%), confermando così un peso nettamente superiore a quello degli uomini sull'occupazione a termine totale (57,4%); si tratta di una quota in continuo aumento negli ultimi anni.

Grafico 3.3. Occupazione dipendente a tempo determinato in Toscana; quote % e variazioni annuali, anni 1996-2003.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Grafico 3.4. Distribuzione per sesso dell'occupazione a termine in Toscana nel 2003.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Riguardo ai macrosettori i lavoratori a tempo "non indeterminato" risultano maggiormente occupati nell'agricoltura (17,1% dei dipendenti) e nelle attività terziarie (10,2% dei dipendenti). Nell'ultimo anno la maggior variazione dell'occupazione a termine ha riguardato il terziario (+2,5%); nell'industria è risultata stabile (+0,2%), mentre nell'agricoltura è apparsa in diminuzione (-4,8%). I dati relativi all'ultimo trimestre 2003 consentono di vedere maggiormente in dettaglio l'articolazione settoriale del lavoro a termine; in base ad essi emerge che i settori in cui l'incidenza è maggiore, sono rappresentati da: istruzione, sanità e servizi alla persona (23,7%); manifatturiero (20,8%); commercio (17,7%); alberghi e ristoranti (10,9%). Da rilevare che per tutti i settori prima elencati, tranne che per il manifatturiero, le quote di incidenza sono superiori alle corrispondenti riguardanti il tempo indeterminato.

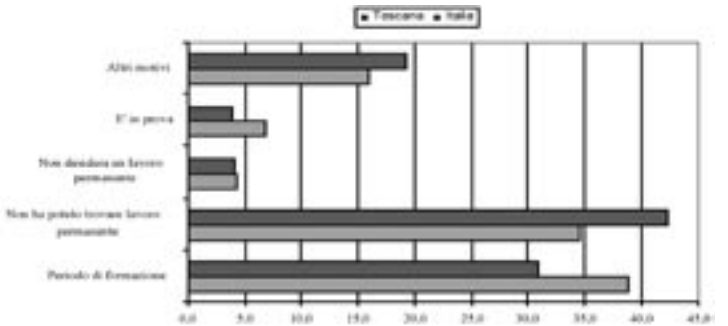
L'analisi delle motivazioni evidenzia che per la Toscana il 38,8% degli occupati temporanei dichiara di essere in formazione e il 34,5% precisa che non ha potuto trovare un impiego permanente; a livello nazionale la situazione si capovolge in quanto sono questi ultimi a rappresentare la quota maggiore (42,2%), apparendo quindi il lavoro a termine come scelta "subita".

Tabella 3.4. *Occupati per tipologia di lavoro e settore al IV° trimestre 2003; valori %.*

	Italia			
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Autonomi	Totale
Agricoltura, caccia e pesca	2,0	12,5	10,3	5,0
Industria estrattiva	0,3	0,1	0,1	0,2
Industria manifatturiera	26,9	17,6	14,6	22,9
Industria dell'energia	0,9	0,6	0,1	0,7
Costruzioni	6,9	7,8	11,3	8,2
Commercio	11,4	10,8	29,2	16,1
Alberghi e ristoranti	3,2	7,1	6,9	4,5
Trasporti e comunicazioni	6,3	3,6	3,3	5,3
Attività finanziarie e immobiliari	3,8	1,8	2,2	3,3
Servizi alle imprese e altre attività professionali	5,8	6,6	11,4	7,3
Pubblica amministrazione	11,6	9,5	0,5	8,5
Istruzione, sanità e altri servizi sociali e personali	20,7	22,0	10,3	18,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
	Toscana			
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Autonomi	Totale
Agricoltura, caccia e pesca	2,2	4,0	7,2	3,9
Industria estrattiva	0,5	0,5	0,1	0,4
Industria manifatturiera	28,4	20,8	17,4	24,5
Industria dell'energia	1,1	1,1	0,1	0,8
Costruzioni	6,2	5,4	10,9	7,6
Commercio	12,2	17,7	27,7	17,4
Alberghi e ristoranti	2,9	10,9	6,9	4,7
Trasporti e comunicazioni	6,7	2,5	3,7	5,5
Attività finanziarie e immobiliari	4,9	2,4	3,0	4,1
Servizi alle imprese e altre attività professionali	5,1	4,6	10,9	6,9
Pubblica amministrazione	9,9	6,4	0,9	6,8
Istruzione, sanità e altri servizi sociali e personali	19,9	23,7	11,2	17,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Grafico 3.5. Motivazione legate all'occupazione temporanea.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

All'interno del tempo "non indeterminato" troviamo i contratti a causa mista, l'andamento dei quali può essere studiato riferendosi ai dati di *stock* INPS, per il periodo 1996-2001. Complessivamente la decelerazione di queste modalità contrattuali in Toscana ha seguito l'andamento nazionale. Riferendosi al periodo 1999-2001 i contratti a causa mista in Toscana sono diminuiti dell'1% circa mentre in Italia del 6,8%. Tale decremento è interamente ascrivibile ai contratti di formazione e lavoro, i quali, sia in Italia che in Toscana, sono diminuiti di un ammontare pari a circa il 30%. Il motivo principale di questo andamento negativo dei CFL è dipendente principalmente dal recepimento della decisione UE dell'11 maggio 1999, volta ad imporre alle imprese italiane vincoli restrittivi all'utilizzo di questi contratti dal punto di vista delle agevolazioni contributive [8].

Tabella 3.5. Variazione % dello stock medio annuo di contratti a causa mista in Italia e in Toscana.

	Italia			Toscana		
Anni	**Apprendistato**	**CFL**	**Tot**	**Apprendistato**	**CFL**	**Tot**
1997	-3,8	4,4	0,8	-1,9	9,5	3,2
1998	24,7	3,3	12,1	23,9	-0,1	12,6
1999	22,9	-8,4	5,9	20,5	-11,9	6,9
2000	9,3	-15,9	-2,5	9,5	-13,2	1,6
2001	3,8	-16,5	-4,4	4,8	-19,7	-2,5
MEDIA	**11,4**	**-6,6**	**2,4**	**11,4**	**-7,1**	**4,4**
1996-99	47,4	-1,3	19,8	46,5	-3,6	24,2
1999-01	13,4	-29,8	-6,8	14,7	-30,3	-0,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS-Ministero del Lavoro.

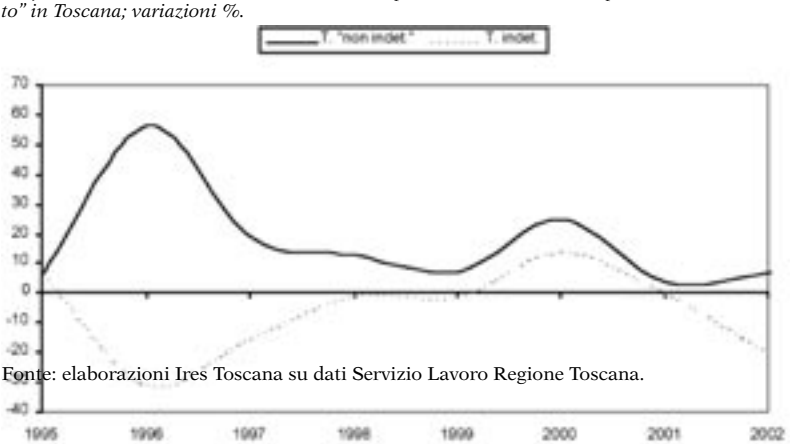
[8] Cfr. Bortolotti - Bonaiuti, *op. cit.*, 2003.

3.3.1 L'analisi del tempo "non indeterminato" in base ai dati di flusso

Spostando l'attenzione sull'analisi dei flussi in ingresso sul mercato del lavoro della Toscana, dopo la vera e propria "esplosione" rilevata per il 2000 (+25,4%) e la decelerazione evidenziata nel 2001 (+3,7%), nel 2002 torna ad aumentare il ritmo di crescita (+7,8%), arrivando ad oltre 287mila avviamenti a tempo "non indeterminato". Le assunzioni a tempo indeterminato diminuiscono vistosamente (-20%) dopo la stagnazione rilevata per l'anno precedente (+0,1%).

Le assunzioni a tempo "non indeterminato", tra il 1996 e il 2002, mostrano una dinamica maggiormente accelerata rispetto all'andamento del corrispondente *stock*, caratterizzandosi per un livello del tasso di variazione medio annuo nettamente superiore (+19,1% rispetto a +7,4%). Questo potrebbe evidenziare una probabile riduzione della durata media del rapporto di lavoro ed una maggiore spinta verso il processo di "flessibilizzazione" del lavoro dipendente, considerando anche la diminuzione rilevata per le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a termine già in essere (-8,7%). Comunque questa situazione potrebbe anche essere ascrivibile ad una fase congiunturale favorevole all'offerta di lavoro, in cui aumenta la disponibilità delle persone a cambiare lavoro.

Grafico 3.6. Andamento delle assunzioni a tempo indeterminato e a tempo "non indeterminato" in Toscana; variazioni %.

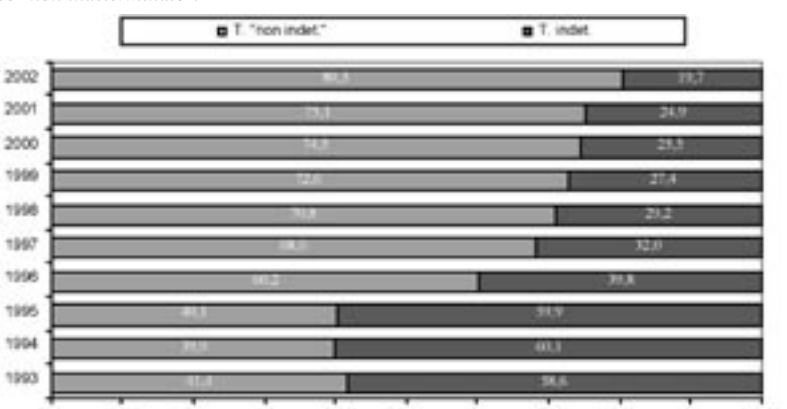


Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Regione Toscana.

L'aumento del rilievo acquisito dalle assunzioni a termine sul mercato del lavoro toscano emerge chiaramente anche dall'evoluzione del loro grado di incidenza sulle assunzioni totali in un arco decennale, compreso tra il 1993 e il 2002, in cui sono passate, in maniera graduale dal 41,4% all'80,3%, erodendo la quota dei contratti a tempo indeterminato. Dai dati di *stock* Istat abbiamo visto come in un certo senso il lavoro a termine si sia "consolidato" intorno ad una quota del 10% sui dipendenti totali. Dal lato delle assunzioni invece possiamo notare come la quota dei contratti a durata temporale determinata sia "vistosamente" accresciuta arrivando ad incidere per un 80,3%, mantenendosi su valori superiori al 70% negli ultimi tre anni.

Il consolidamento, negli ultimi anni, dell'elevata incidenza delle assunzioni con contratti a termine potrebbe suggerirci una certa tendenza alla "strutturalizzazione" di questi contratti, perlomeno come forme d'ingresso sul mercato del lavoro e come modalità di selezione e prova di nuovo personale per l'impresa. Ciò non significa che si sta andando verso una sostituzione di lavoro standard con lavoro flessibile, ma anzi che sussiste una certa complementarità tra le due forme e che c'è una tendenza da parte delle imprese ad utilizzare il lavoro a termine in maniera sistematica con funzione sia anticiclica, soprattutto da parte delle PMI, sia pro-ciclica, con particolare riferimento alle imprese di medio-grandi dimensioni.

Grafico 3.7. Composizione % delle assunzioni in Toscana: rapporto tempo indeterminato/tempo "non indeterminato".



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Regione Toscana.

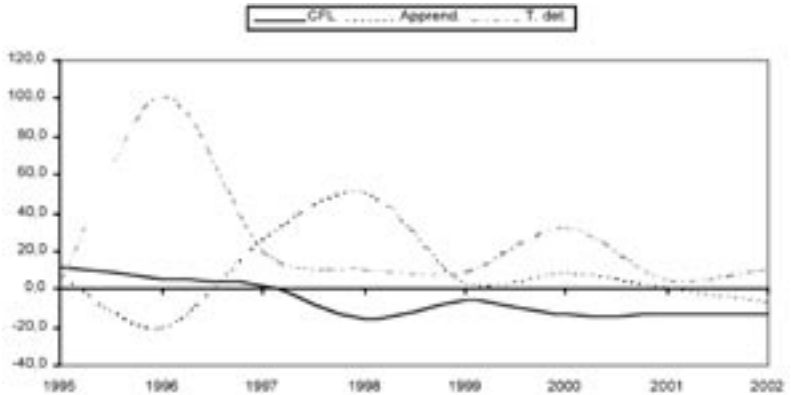
Le assunzioni femminili con contratto di lavoro avente durata temporale definita nel 2002 sono state 134.790, facendo registrare un aumento del 7,6% rispetto al precedente anno, durante il quale era stato piuttosto flebile (+0,3%). Sugli assunti totali a tempo "non indeterminato" la quota delle donne rimane stabile intorno al 47%, mentre sul totale donne assunte aumenta la quota di quelle a termine, risultando pari all'83%.

Disaggregando le assunzioni a tempo "non indeterminato" secondo le sue tre componenti (CFL, apprendistato e lavoro a tempo determinato), possiamo notare come l'evoluzione dinamica nel corso del tempo di questo raggruppamento, derivi da andamenti piuttosto diversificati e talvolta contrapposti da parte di ciascuna di esse. A partire dal 1995 le assunzioni con contratto di formazione e lavoro si caratterizzano per una dinamica fortemente decelerata, decrescendo in maniera progressiva, con un tasso di crescita medio annuo negativo e pari al –4,8%; contestualmente si riscontra una crescita sostenuta dei contratti a tempo determinato (ad un tasso di crescita medio annuo del 24,5%) ed una crescita, su ritmi minori, ma continua dell'apprendistato (ad un tasso di crescita medio annuo dell'8,8%) [9].

In base a tali dinamiche il lavoro a tempo determinato è arrivato nel 2002 ad un'incidenza dell'85,1% sull'aggregato tempo "non indeterminato", guadagnando 24,6 punti percentuali a partire dal 1995, mentre i contratti a causa mista hanno gradualmente perso peso. Attualmente il peso delle assunzioni con contratto di apprendistato è dell'11,8% e quello delle assunzioni con CFL del 3,1%. Le assunzioni femminili prevalgono nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo determinato, essendo in questo caso pari a circa il 48% degli assunti totali con questa tipologia contrattuale nel 2002; considerando le altre due modalità contrattuali la quota delle donne è risultata essere pari al 44,7% degli assunti con contratto di apprendistato e al 36,5% degli assunti con modalità CFL.

[9] Occorre precisare che i dati di flusso relativi al tempo determinato vero e proprio, a partire dal 1998 comprendono anche il numero di assunzioni per missioni di lavoro interinale. Ciò dipende strettamente dall'esistenza di difficoltà amministrative riguardanti la possibilità di scorporare le comunicazioni di assunzione relative al lavoro interinale da quelle relative al tempo determinato vero e proprio.

Grafico 3.8. Assunzioni in Toscana: dinamica dei tassi di variazione delle componenti del tempo "non indeterminato".



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Regione Toscana.

3.3.2 Una stima dei lavoratori atipici dipendenti sulla base dei dati Istat

Sulla base della Rilevazione delle forze di lavoro Istat è possibile analizzare l'andamento ed esprimere una quantificazione dei lavoratori atipici dipendenti; in altre parole intendiamo riferirci ad un aggregato costituito da: *part time*rs a tempo indeterminato; *part time*rs con contratto a durata temporale determinata; dipendenti *full time* a termine.

In Toscana nel periodo 1997-2003 l'aggregato rappresentato dai lavoratori atipici dipendenti è aumentato complessivamente del 51,2%, ad un tasso di crescita medio annuo del 7,3%; l'aumento nell'ultimo anno è stato del 3,3%, giungendo così a poco più di 172mila occupati atipici dipendenti. Di questi circa il 45% sono lavoratori *part time* a tempo indeterminato, il 14,1% sono *part time*rs a termine e il restante 41% sono lavoratori a termine con orario pieno di lavoro.

L'incidenza sull'occupazione dipendente, dell'aggregato atipico, è di circa il 17%, mentre sull'occupazione totale risulta pari all'11,6%. Il lavoro a tempo "non indeterminato" con orario pieno di lavoro si è caratterizzato per la dinamica più sostenuta, con un tasso di crescita medio annuo dell'8,6%, per il periodo considerato.

Riguardo all'ambito nazionale, per il 2003 possiamo contare circa più di 2,5 milioni di lavoratori atipici dipendenti, il 43% dei quali sono occupati *full time* con contratto a termine. Il tasso di crescita medio annuo è stato del 6,8%; si tratta di un ritmo

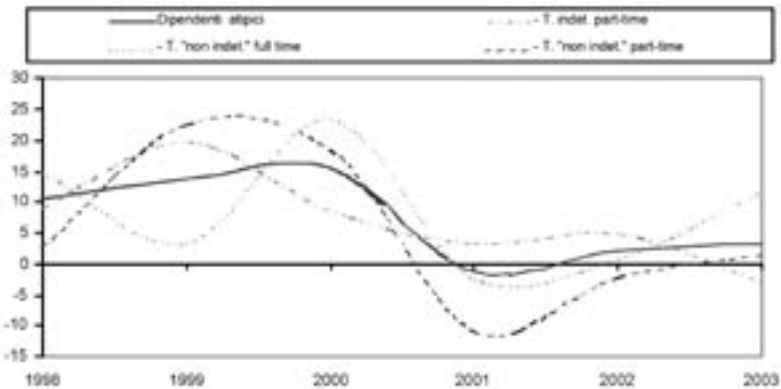
meno sostenuto rispetto a quanto rilevato per la Toscana, ma comunque significativo. Da rilevare che nell'ultimo anno in Toscana il lavoro a tempo indeterminato *part time* è diminuito del 2,8%, mentre in Italia ha fornito il maggior contributo alla crescita dei dipendenti atipici, con un aumento del 2,9%.

Tabella 3.6. *Occupazione tipica ed atipica in Italia e in Toscana nel 2003.*

	Toscana			Italia		
	VA (migliaia)	%	V% 2002-03	VA (migliaia)	%	V% 2002-03
Lavoro dipendente	1.023	100,0	1,6	16.046	100,0	1,2
T. indeterminato *full time*	851	83,2	1,2	13.449	83,8	1,1
Atipico dipendente:	**172**	**16,8**	**3,3**	**2.597**	**16,2**	**1,9**
- T. indet. *part time*	77	7,6	-2,8	1.015	6,3	2,9
- T. "non indet." *full time*	71	6,9	11,6	1.119	7,0	1,4
- T. "non indet." *part time*	24	2,4	1,6	463	2,9	0,9
Lavoro autonomo	460	100,0	1,7	6.008	100,0	0,5
Full time	426	92,4	2,5	5.605	93,3	0,9
Part time	35	7,6	-7,3	403	6,7	-5,2
Totale occupazione	1.483	100,0	1,6	22.054	100,0	1,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Grafico 3.9. Andamento dei dipendenti atipici in Toscana; tassi di variazione annuali.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

3.4 Il lavoro interinale

Il lavoro interinale rappresenta una modalità molto particolare di occupazione a termine, fin dalla sua introduzione nel 1997, ad opera della legge Treu, caratterizzandosi per un notevole sviluppo a partire dal 1998. Allo stato attuale si ha una disponibilità di dati alquanto disomogenei e difficilmente confrontabili tra loro, forniti dalle due associazioni di riferimento per le agenzie di lavoro interinale; ciò dipende dai differenti criteri di registrazione delle missioni utilizzati. Inoltre un'altra difficoltà è legata alla possibilità di estendere le osservazioni a livello territoriale; a tal proposito un'agenzia interinale può avviare al lavoro un lavoratore in una provincia diversa da quella in cui ha sede e in cui risiede il lavoratore [10].

L'attuale fase di riforma del mercato del lavoro ha teso a dilatare il raggio d'azione delle agenzie interinali (o meglio di "somministrazione di lavoro"), come per esempio la possibilità di mediazione di manodopera, contestuale ai centri per l'impiego e alla possibilità di "affittare" i lavoratori anche a tempo indeterminato. Non è semplice allo stato attuale preconizzare quanto le complementarità e le sovrapposizioni che vi potranno essere con altri istituti contrattuali, previsti dal d. lgs. 276/2003, potranno incidere sull'evoluzione quantitativa di questa forma di lavoro. Attualmente, dal lato della

[10] Ragionando in termini estremi un'agenzia della "provincia x (che potrebbe avere sportelli in altra provincia) può avviare un lavoratore della provincia y in una unità locale posta nella provincia w facente parte di un'impresa con sede legale nella provincia z"; cfr. IRPET, *op. cit.,* 2004.

domanda di lavoro, da parte degli utilizzatori, non vi è una situazione stabile e consolidata, in quanto molti imprenditori hanno mostrato un atteggiamento diffidente nei confronti di questa modalità di rapporto di lavoro, soprattutto nelle regioni meridionali.

In base ai dati di fonte ministeriale le società autorizzate alla fornitura di lavoro temporaneo nel 2003 sono 73, andando oltre il raddoppio rispetto al 1998, anno in cui è effettivamente iniziata l'attività; tuttavia nel corso degli ultimi anni il livello di incremento si è molto affievolito, per esempio rispetto al 2002 sono aumentate di 4 unità, con un evidente rallentamento della dinamica negli ultimi anni. A maggio 2003 le 73 filiali risultano articolare la loro attività sul territorio nazionale tramite 2.230 sportelli, il 73,4% dei quali sono localizzati nelle regioni del Nord, seguendo così la principale direttrice geografica caratterizzante la domanda di lavoro.

Tabella 3.7. *Distribuzione delle filiali delle agenzie interinali per regione a luglio 2003.*

Regione	Numero	V. %
Piemonte	262	11,3
Valle d'Aosta	8	0,3
Lombardia	679	29,2
Trentino Alto Adige	28	1,2
Veneto	282	12,1
Friuli Venezia Giulia	69	3,0
Liguria	40	1,7
Emilia Romagna	268	11,5
Totale Nord	1.636	70,3
Toscana	115	4,9
Umbria	19	0,8
Marche	72	3,1
Lazio	143	6,1
Totale Centro	349	15,0
Abruzzo	70	3,0
Molise	8	0,3
Campania	49	2,1
Puglia	49	2,1
Basilicata	11	0,5
Calabria	12	0,5
Sicilia	26	1,1
Sardegna	20	0,9
Totale Sud	245	10,5
Italia	2.230	95,8

Fonte: IRES – CGIL, Ministero del Lavoro.

A livello nazionale i dati Inps elaborati dall'Istat, mostrano che alla fine del terzo trimestre del 2002 i lavoratori mensilmente occupati con rapporto di lavoro interinale sono oltre 148mila, corrispondenti a circa 105mila posizioni lavorative a tempo pieno (*full time* equivalenti) [11]. Riferendosi ai dati medi annuali stimati dall'Istat per la RTFL del 2002 possiamo notare che gli interinali *full time* equivalenti sono circa lo 0,5% degli occupati totali, lo 0,67 degli occupati dipendenti e il 6,7% degli occupati a termine complessivi. Si tratta di un peso sull'occupazione complessiva ancora contenuto, soprattutto considerando l'incidenza media in altri paesi europei, come Inghilterra (3,2%) e Olanda (4,5%) o la quota media europea (1,5%).

Grafico 3.10. Posizioni di lavoro interinale mensili attive e occupati equivalenti.

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Riguardo alle missioni, in base ai dati forniti dalle principali associazioni che rappresentano le agenzie interinali (AILT e Confinterim), in Italia è possibile stimare per il 2003 poco più di un milione di missioni complessivamente attivate, circa 400mila in più rispetto al 2002. Si tratta di un dato interessante che deve comunque essere considerato con cautela, sia perché sono stime aggregate provenienti da due fonti differenti (AILT e Confinterim), sia perché ai fini di una corretta valutazione dell'impatto

[11] Il dato normalizzato viene ottenuto attraverso il rapporto tra il numero di giornate mensile medio per lavoratore e il numero 26 (numero medio di giornate lavorative in un mese); ciò consente di ottenere il numero di unità lavorative con rapporto di lavoro interinale.

sul mercato del lavoro occorre riferirsi ai dati "normalizzati" in termini di lavoratori *full time* equivalenti.

Tabella 3.8. *Missioni di lavoro interinale attivate.*

Numero missioni	AILT	Confinterim	Totale
2001	154.362	470.000	624.362
2002	214.834	502.270	717.104
2003°	239.413	890.000	1.129.413

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati AILT e Confinterim.
° Per il 2003 i dati AILT sono relativi al primo semestre.

A fronte della carenza di dati amministrativi per la nostra regione, come già illustrato nel precedente rapporto [12], esistono interessanti ricerche compiute su base campionaria che consentono di ricomporre il quadro conoscitivo riguardante il lavoro interinale sia a livello nazionale che per la nostra regione. Le indagini sul campo che sono state condotte hanno evidenziato le seguenti caratteristiche di base in tema di rapporti di lavoro interinale [13]:

- prevalenza della componente di genere maschile, rispecchiando così la composizione dell'occupazione complessiva piuttosto che quella degli occupati a termine;
- prevalenza del comparto manifatturiero e delle categorie operaie;
- prevalenza delle classi giovani di età;
- strumento di flessibilità di cui si avvantaggiano prevalentemente le grandi imprese;
- due funzioni principali per le imprese, in quanto da un lato viene utilizzato come strumento di flessibilità "pura", con un alto tasso di rotazione e una durata piuttosto breve delle missioni, ma dall'altro lato è anche impiegato come "contratto

[12] Permangono sempre le difficoltà di omogeneizzazione e di reperimento dei dati sugli avviamenti presso i centri per l'impiego delle province toscane; comunque per ulteriori approfondimenti cfr. Bortolotti - Bonaiuti, *op. cit.*, 2003.

[13] Carmignani F. - Rustichelli E. - Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi sui dati amministrativi,* Serie Monografie Isfol sul mercato del lavoro, n. 5, 2001; Sestito, *op. cit.*, 2002; Nannicini T., *Temporary Workers: How Temporary Are They?,* in AIEL, *XVII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro,* Università di Salerno, 2002; IRES-CGIL, *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, Febbraio 2003; Montanino A. - Sestito P., *Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova*", in "Rivista di Politica Economica", marzo-aprile, 2003.

prova", tale da consentire all'impresa di beneficiare di un significativo periodo per provare il lavoratore.

Una recente ricerca realizzata dall'ISFOL sull'utilizzo di contratti flessibili nei settori afferenti al terziario ha mostrato che il lavoro interinale è la forma contrattuale atipica meno diffusa tra le imprese di questo comparto, in quanto solo l'1,5% di esse vi ricorre; valore percentuale che sale al 4,6%, se consideriamo le aziende che utilizzano il lavoro atipico. Viene maggiormente utilizzato dalle imprese del Nord, mentre al Sud le imprese sono solamente lo 0,7%; i settori del terziario in cui il lavoro interinale ha un maggior peso sono i servizi avanzati (7,3%) e il commercio all'ingrosso (4,3%). Per questa modalità di lavoro il principale vantaggio è rappresentato dal suo impiego per affrontare i picchi produttivi, in quanto è stato indicato dal 23,3% delle imprese che vi ricorrono, in misura minore rappresenta uno strumento di flessibilità organizzativa (10,2%; sostituzione lavoratori assenti e copertura momentanea di competenze non presenti in azienda). Rispetto alle altre modalità contrattuali atipiche, il 47,8% delle imprese che impiegano lavoratori interinali non ritengono che vi siano svantaggi associati ad esso ed il connotato negativo che ha il maggior peso è il costo di utilizzo; questo perché le commissioni pagate alle agenzie interinali determinano un incremento dei costi superiore rispetto all'utilizzo di un contratto diretto a tempo determinato [14].

La forte di incidenza del comparto industriale, in termini di imprese utilizzatrici, risulta anche da una ricerca condotta da Ires – CGIL (2004) sul territorio nazionale, la quale ha evidenziato comunque una maggiore tendenza del lavoro interinale ad articolarsi in maniera graduale anche nell'ambito delle attività terziarie, con la prevalenza del commercio, dei servizi informatici e dei servizi sociali (pari nel complesso a poco più del 20% del campione). Un altro dato interessante che emerge riguarda il fatto che le imprese utilizzatrici non sono solo quelle di grandi dimensioni, ma anche le medie e le piccole, considerato che il 55,6% delle imprese utenti censite ha tra i 15 e i 50 addetti; ciò perché si tratta di uno strumento che consente di "saltare" la fase di ricerca e di selezione, in quanto delegata all'agenzia che "somministra" i lavoratori [15].

---

[14] Cfr. Incagli L. - Rustichelli E., *Il tanto ed il poco del lavoro flessibile*, Isfol serie Strumenti e Ricerche, Franco Angeli, Milano, 2002.

[15] Cfr. Altieri G. - Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004.

L'Istituto Universitario Europeo ha condotto una ricerca sui lavoratori interinali (usando come fonte Manpower) della Toscana e della Sicilia ponendoli a confronto con un campione di soggetti occupati con altra forma di lavoro atipico o disoccupati. L'obiettivo fondamentale di questa ricerca è stato quello di stimare per i lavoratori censiti "l'effetto causale" del lavoro interinale sulla probabilità di riuscire a trovare successivamente un'occupazione stabile. In generale emerge che il lavoro interinale risulta rappresentare un adeguato canale di accesso verso l'occupazione a tempo indeterminato, ma non in misura superiore rispetto ad altre forme di lavoro atipico [16].

3.4.1 I lavoratori interinali in base ai dati censuari

Al censimento 2001 i lavoratori interinali segnalati dalle imprese (dunque, presumibilmente, quelli in missione nel periodo censuario) erano, in Toscana, poco più di 6.000.

Il 43,9% di questi lavoratori sono localizzati in provincia di Firenze, che ha un rapporto percentuale interinali/addetti nettamente superiore alle altre province (0,6% contro la media regionale di 0,4%), e tuttavia abbastanza modesto rispetto alle cifre dell'occupazione nel suo complesso. Le province di Massa (0,2%) e Arezzo (0,3%) sono quelle con minore incidenza dei lavoratori interinali. Conviene comunque ricordare che i dati 2001 si riferiscono sempre ad un periodo di decollo della normativa del lavoro interinale, e dovrebbero essere sensibilmente incrementati nel periodo successivo.

[16] Questa stima viene effettuata confrontando i soggetti intervistati nel primo semestre 2001 (interinali e non), rispetto alla loro condizione a circa un anno e mezzo di distanza (autunno 2002); in particolare per i soggetti assunti con rapporto di lavoro interinale nel 2001, nei successivi 18 mesi la probabilità di lavorare a tempo indeterminato è superiore di circa il 14% rispetto ad una situazione di non avviamento tramite l'interinale. Tuttavia restringendo il confronto con la sola componente atipica (al netto dei disoccupati), l'effetto del lavoro interinale non sembra prevalere, ma risulta statisticamente nullo. Per maggiori approfondimenti cfr. Ichino A. - Mealli F. - Nannicini T., *Il lavoro interinale in Italia,* Istituto Universitario Europeo, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Firenze, Agosto 2003.

Tabella 3.9. *Articolazione dei lavoratori interinali per provincia.*

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

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

La ripartizione settoriale degli addetti del lavoro interinale evidenzia il ruolo che esso ha nell'industria manifatturiera (che ne assorbe il 43%). Il rapporto interinali/addetti si assesta, in questo settore, allo 0,7%, contro una media di tutti i settori dello 0,4%. Altri settori in cui il lavoro interinale ha un impatto relativamente maggiore sono l'agricoltura (0,7%), l'energia e *public utilities* (0,7%), e le banche e assicurazioni (1,1%).

Tabella 3.10. *Articolazione dei lavoratori interinali per macrosettore.*

	Lavoratori interinali	% su totale Toscana	% su totale addetti
A - Agricoltura, Caccia e Silvicoltura	48	0,8	0,7
B - Pesca, Piscicoltura e Servizi Connessi	0	0,0	0,0
C - Estrazione di Minerali	15	0,2	0,5
D - Attività Manifatturiere	2.584	43,0	0,7
E - Produz. Distrib. di Energia, Gas e Acqua	64	1,1	0,7
F - Costruzioni	180	3,0	0,2
G - Commercio; Riparazione di Auto	504	8,4	0,2
H - Alberghi e Ristoranti	340	5,7	0,5
I - Trasporti, Magazzinaggio e Comunicazioni	325	5,4	0,4
J - Intermediazione Monetaria e Finanziaria	498	8,3	1,1
K - Servizi Alle Imprese	470	7,8	0,3
L - Pubblica Amministrazione	132	2,2	0,2
M – Istruzione	312	5,2	0,4
N - Sanita' e Altri Servizi Sociali	243	4,0	0,3
O - Altri Servizi Pubblici, Sociali e Personali	289	4,8	0,5
Totale	**6.004**	**100,0**	**0,4**

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Utili, per comprendere il carattere del ricorso al lavoro interinale, sono i dati occupazionali disaggregati per classi di addetti, che dimostrano la maggiore incidenza del lavoro interinale nelle grandi unità locali, e quelli per tipologia giuridica (che evidenziano la correlazione fra strutturazione imprenditoriale e ricorso al lavoro interinale).

Per quanto riguarda le classi di addetti, infatti, mentre nelle micro-imprese (unità locali fino a 5 addetti) vi è un rapporto interinali/addetti dello 0,3%, nelle unità locali più grandi (oltre 250 addetti) il rapporto si eleva a 0,9%.

Rispetto alle tipologie giuridiche, le società di capitali hanno la presenza più incisiva di interinali (0,8% rispetto al totale degli addetti), insieme alle istituzioni *non profit* (0,7%), mentre questa presenza è minima nelle imprese individuali (0,1%) o cooperative (0,2%) – che, d'altronde, sono forme societarie dedicate alla creazione di occupazione stabile per i lavoratori-imprenditori che ne sono titolari.

Tabella 3.11. *Lavoratori interinali per classi di addetti dell'impresa utilizzatrice.*

	Lavoratori interinali	% su totale Toscana	% su totale addetti
da 1 a 5	1.318	22,0	0,3
da 6 a 15	1.009	16,8	0,4
da 16 a 49	1.402	23,4	0,6
da 50 a 249	1.218	20,3	0,5
da 250 in su	1.057	17,6	0,9
Totale	6.004	100,0	0,4

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Tabella 3.12. *Lavoratori interinali per forma giuridica aggregata dell'impresa utilizzatrice.*

	Lavoratori interinali	% su totale Toscana	% su totale addetti
impr. individuali	361	6,0	0,1
società di persone	706	11,8	0,3
società di capitali	3.995	66,5	0,8
società cooperative	101	1,7	0,2
altre imprese	30	0,5	0,5
istituzioni pubbliche	589	9,8	0,3
istituzioni non profit	222	3,7	0,7
Totale	6.004	100,0	0,4

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

3.5 Il lavoro parasubordinato

Il riferimento principale per l'analisi dei dati sul lavoro parasubordinato è costituito dagli iscritti alla gestione separata INPS. Come già rilevato nei precedenti rapporti per il Servizio Lavoro sappiamo però che gli iscritti corrispondo a coloro per i quali risulta almeno una domanda di iscrizione attiva nel periodo considerato. Si tratta di parasubordinati potenziali, in quanto non sappiamo se hanno effettivamente versato i contributi una volta effettuata l'iscrizione o se si sono cancellati dal fondo, dopo aver cessato l'attività come "collaboratori", visto che non c'è obbligo di cancellazione. La misura dell'effettivo livello raggiunto dai lavoratori parasubordinati è fornita dai contribuenti, ovvero soggetti iscritti alla gestione separata per i quali risultano versati i contributi nel periodo di riferimento. Per questi ultimi, come peraltro rilevato nei precedenti rapporti, i dati si fermano ancora al 1999 e quelli più recenti a nostra disposizione riguardano gli iscritti.

Nel corso dell'esposizione, anche se impropriamente rispetto all'attuale evoluzione normativa, useremo ancora la "vecchia" terminologia, antecedente l'entrata in vigore del decreto di attuazione della legge n. 30/2003, usando quindi la locuzione "collaboratore coordinato e continuativo", al posto di "lavoratore a progetto" o "collaboratore a progetto". La "vecchia" terminologia si adatta al tipo di dati presentati in questo paragrafo.

In questi ultimi tre anni vi è stato un aumento delle aliquote contributive, per i collaboratori in funzione della copertura previdenziale. Nel 2002 erano ancora due, ovvero 10% e 14%; nel 2003, come stabilito dalla finanziaria 2003 (l. 289/2002), sono diventate tre: 10% per coloro già iscritti ad una gestione previdenziale obbligatoria o titolari di pensione di reversibilità; 12,5% per i titolari di pensione diretta, per i quali dal 2004 è divenuto del 15% in base ad un ulteriore incremento previsto, pari al 2,5%; 14% per i collaboratori privi di altra copertura previdenziale obbligatoria.

Nel 2004, in base al Decreto Legge n. 269/2004 (convertito nella legge n. 326/2003), collegato alla finanziaria 2004, le aliquote previdenziali per gli iscritti alla gestione separata sono divenute quattro. In particolare per i titolari di pensione diretta, come già precisato dalla finanziaria 2003, l'aliquota sale al 15%, per gli altri soggetti con copertura previdenziale (sostanzialmente dipendenti e professionisti con altra copertura previdenziale obbligatori) rimane sempre al 10%. Per i collaboratori non aventi altra forma di previdenza obbligatoria, l'aliquota viene equiparata alla gestione pensionistica dei commercianti; in particolare per gli iscritti, che rientrano nel primo scaglione di reddito (avente il limite massimo fissato a Euro 37.883,00) l'aliquota sarà del 17,80% [17], mentre per quelli rientranti nel secondo scaglione aumenterà al 18,80% del compenso lordo. Per gli anni successivi verrà applicato un aumento dello 0,2% ogni anno, fino al raggiungimento del 19% [18].

---

[17] Ai fini della contribuzione degli iscritti alla Gestione Separata il contributo dello 0,09% previsto per i commercianti non deve essere considerato; quindi a fronte di un contributo del 17,80% occorre precisare che la contribuzione per la pensione è pari al 17,30% cui va aggiunto uno 0,50% come aliquota contributiva per il finanziamento dei fondi relativi all'indennità di maternità, all'indennità di malattia e agli assegni per il nucleo familiare.

[18] In tema di aliquote contributive per i lavoratori parasubordinati è intervenuto anche l'INPS, emanando nel corso del 2004 alcune circolari (n. 27, n. 42, n. 45, n. 57, n. 79 e n.103).

Il prelievo contributivo dovrebbe conferire, nel corso del tempo, anche una certa visibilità statistica a forme di rapporto parasubordinato come l'associazione in partecipazione e la prestazione occasionale d'opera, visto che sempre in base al Decreto Legge n. 269/2003 per queste forme di lavoro è stato previsto il versamento contributivo a partire dal primo gennaio 2004. Riguardo all'associazione in partecipazione è stata prevista l'iscrizione obbligatoria ad un'apposita gestione previdenziale istituita presso l'INPS per coloro che offrono prestazioni di lavoro in cambio di compensi qualificati come redditi da lavoro autonomo e che non sono iscritti ad albi professionali; quindi nella disposizione non vi rientrano gli associati di solo capitale.

Riguardo alla prestazione occasionale (il decreto usa il concetto di "attività di lavoro autonomo occasionale") è previsto l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata istituita con legge n. 335/1995, qualora il reddito annuo derivante da tale attività sia superiore ai 5.000 euro. In tal caso occorre riferirsi alle categorie di soggetti esclusi dal campo di applicazione della disciplina dei lavori a progetto ed ai "collaboratori" attivi nella Pubblica Amministrazione [19]; all'interno di quest'ultima continueranno a "sopravvivere" le collaborazioni coordinate e continuative, fino a quando non verrà approvata una regolazione *ad hoc* di pertinenza del Ministro per la Funzione Pubblica.

In entrambe i casi per il versamento dei contributi verranno seguite le modalità e i termini fissati per i "collaboratori" iscritti alla Gestione Separata; nell'associazione in partecipazione cambia la ripartizione dell'onere in quanto per il 55% è a carico dell'associante (imprenditore) e per il 45% a carico dell'iscritto e il contributo previdenziale non sarà comprensivo dell'aliquota di finanziamento per la maternità, la malattia e gli assegni per il nucleo familiare.

La circolare n. 1/2004 emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, spiega che per prestazioni occasionali dovrebbero intendersi delle collaborazioni coordinate e continua-

[19] In particolare dal campo di applicazione della disciplina dei "lavori a progetto" sono state escluse le seguenti categorie (art. 61 co. III, d. lgs. 276/2003): le professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione in specifici Albi, esistenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo; i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni (art. 90 l. n. 289/2002); i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni; i percettori di pensioni di vecchiaia.

tive di "limitata portata", per le quali i limiti rappresentati dalla durata di un mese e del compenso non superiore ai 5.000 Euro devono essere riferiti al "medesimo anno solare, sempre con il medesimo committente". Quindi sembrerebbe che qualora sia ravvisabile un "coordinamento e una continuità delle prestazioni" con l'organizzazione del committente, anche se inferiori ai limiti stabiliti per il lavoro a progetto, dovrebbero essere in ogni caso assoggettabili alla contribuzione previdenziale al fondo speciale INPS [20]. Ciò è confermato anche dalla Circolare INPS n. 9 del 22 gennaio 2004, in cui viene precisato che l'obbligo di versamento per le prestazioni occasionali di durata inferiore al mese e di importo inferiore ai 5.000 Euro sussiste, qualora "non ci si trovi in presenza di un rapporto di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 del Codice civile", chiamato anche attività di lavoro autonomo occasionale.

Stando a tutte queste novità in vigore dal primo gennaio 2004 i futuri dati riguardanti gli iscritti al fondo INPS dovrebbero diventare più "corposi" ed eterogenei, sperando che siano disponibili in forma disaggregata per ciascuna modalità di lavoro parasubordinato qui richiamata.

In termini prettamente quantitativi, i dati più aggiornati ed attualmente disponibili a livello nazionale, regionale e provinciale sono proprio quelli relativi agli iscritti. Se con ciò non è possibile vedere con precisione l'evoluzione dei parasubordinati, in quanto si ha una sovrastima del loro ammontare, in ogni caso il dato degli iscritti alla Gestione Separata consente di evidenziare la consistenza che il fenomeno sta acquistando in questi ultimi anni. Per i contribuenti i dati fruibili sono presenti solo a livello nazionale e regionale e arrivano al massimo fino al 1999, peraltro già commentati e presentati nel precedente rapporto [21].

3.5.1 Il quadro generale sugli iscritti

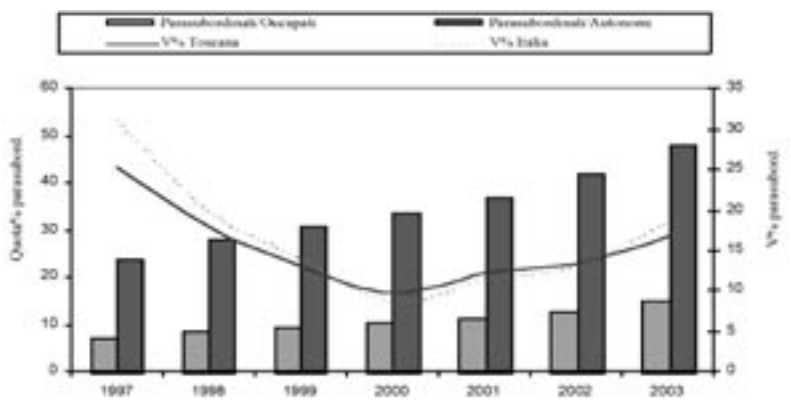
Gli iscritti alla Gestione Separata al 31 dicembre 2003 in Toscana hanno raggiunto un buon livello quantitativo attestandosi ad un valore di poco superiore alle 220mila unità e rappresentando circa l'8% degli oltre 2,8 milioni di iscritti rilevati in ambito nazionale. Nell'ultimo anno in Toscana i parasubordinati "potenziali" sono aumentati del 17% di poco inferiori al tasso di crescita nazionale (+18,6%). A partire dall'anno in cui è divenuto operativo il fondo speciale INPS i collaboratori toscani

[20] Si parla in tal caso di "collaborazioni coordinate e continuative occasionali".
[21] Cfr. Bortolotti - Bonaiuti, *op. cit.* , 2003.

sono cresciuti ad un tasso medio annuo del 15,7%, allineandosi sostanzialmente all'andamento nazionale, in quanto la differenza con quest'ultimo è di un punto percentuale (+18,7% nell'arco 1997-2003).

In ambito nazionale la distribuzione degli iscritti per ripartizione geografica mostra la principale incidenza delle regioni del Nord Italia con il 55,6% degli iscritti; la quota delle regioni del Centro (23,4%) è di poco superiore a quella del Sud del paese (21%). Nel corso del tempo, a partire dal 1996, vi è stata una graduale perdita di peso delle regioni dell'Italia del Nord (dal 62,1% al 55,6%), parallelamente ad un maggior aumento dell'incidenza di quelle del Sud (al 16,2% al 21%). Comunque il maggior contributo alla crescita del fondo INPS è ascrivibile alle regioni del Nord del paese, visto che a fronte di un tasso di crescita annuo del 18,7%, nell'ultimo anno è stato del 10,3%.

Grafico 3.11. Quota lavoratori parasubordinati su occupati e autonomi e andamento della variazione % annuale in Toscana e in Italia.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS e Istat.

Le regioni del Centro-Nord quindi concentrano la maggior quota di lavoratori parasubordinati a livello nazionale; in particolare la Lombardia è la prima per incidenza sul totale nazionale (21,7%) seguita dal Lazio (11,1%), dall'Emilia Romagna (9,7%), dal Veneto (9,0%), dalla Toscana (7,9%), dal Piemonte (7,4%) e dalla Campania (4,9%).

In termini provinciali, è stata ricostruita la graduatoria delle prime 20 province italiane per numero iscritti al fondo INPS rilevati il 31 dicembre 2003. Coerentemente con quanto sopra esposto circa i livelli regionali prevale Milano (10,7%) seguita

da Roma (9,2%), Torino (4,1%), Napoli (2,6%), Bologna (2,5%) e Firenze (2,5%).

Tabella 3.13. *Graduatoria delle prime 20 province in termini di iscritti al fondo INPS al 31 dicembre 2003.*

Provincia	VA	% su tot
Milano	302.635	10,7
Roma	260.652	9,2
Torino	115.238	4,1
Napoli	74.868	2,6
Bologna	70.873	2,5
Firenze	70.216	2,5
Brescia	66.673	2,3
Bergamo	55.084	1,9
Padova	54.377	1,9
Varese	51.357	1,8
Vicenza	49.381	1,7
Genova	46.943	1,7
Verona	46.329	1,6
Modena	44.431	1,6
Bari	43.859	1,5
Venezia	42.249	1,5
Treviso	41.705	1,5
Cagliari	36.771	1,3
Perugia	35.312	1,2
Bolzano	33.802	1,2

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS.

La ripartizione degli iscritti per genere, evidenzia un'evoluzione del fondo che si caratterizza per un graduale accrescimento della quota delle donne iscritte, che sono passate in Toscana da una quota del 35,5% nel 2003 ad una del 43,8% nel 2003. Questa tendenza alla femminilizzazione del fondo è maggiormente marcata a livello nazionale se consideriamo che al 2003 le iscritte sono circa il 47%. In Italia la quota delle iscritte al fondo INPS sta riducendo sempre di più il divario con la quota femminile nei contratti a termine, essendo pari al 51% circa nel 2003; mentre per la Toscana il divario è ancora ampio, essendo il segmento del lavoro a tempo determinato maggiormente femminilizzato, con un'incidenza del 57,4% sul totale occupati a termine.

I collaboratori potenziali si concentrano prevalentemente intorno a fasce di età maggiormente mature, non proprio anziane, ma neanche molto giovani; in particolare gli iscritti al fondo toscani che hanno 30 o più anni sono circa l'80%, così come anche in Italia. La classe modale, intorno alla quale si concentra il maggior numero di frequenze è rappresentata dalla classe 30-39 anni (31,5% degli iscritti). La componente femminile è maggiormente presente nelle fasce giovani, mentre quella maschile nelle fasce avanzate a partire dai 40 anni in su.

Tabella 3.14. *Iscritti per genere e classi di età in Toscana al 31/12/2003; valori %.*

Classe di età	Maschi	Femmine	Totale	Totale % di colonna
Fino a 20	49,8	50,2	100,0	0,4
20-24	43,8	56,2	100,0	5,3
25-29	42,9	57,1	100,0	13,8
30-39	49,0	51,0	100,0	31,5
40-49	58,2	41,8	100,0	21,3
50-59	67,7	32,3	100,0	15,8
60 ed oltre	77,1	22,9	100,0	12,0
Totale	56,2	43,8	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS.

L'età maggiormente matura degli iscritti al fondo INPS può indicare che questa modalità contrattuale non è molto utilizzata come contratto di ingresso sul mercato del lavoro, riguardando così soggetti che possono già aver terminato un primo periodo di esperienza lavorava, come anche pensionati o soggetti che possono aver già un'occupazione principale (i cosiddetti doppiolavoristi). Queste considerazioni trovano riscontro nelle indagini campionarie condotte sia in ambito nazionale che regionale, le quali hanno evidenziato che gli imprenditori non considerano i contratti di collaborazione come strumento di accesso al lavoro a tempo indeterminato, ma come strumento di flessibilità organizzativa che consente di soddisfare l'esigenza di figure professionali specifiche [22].

Da quando è divenuta operativa la Gestione Separata INPS (I° aprile 1996) i parasubordinato potenziali hanno aumentato il loro peso sugli occupati totali sia in Italia che in Toscana. A livello nazionale per il 2003 il peso è del 12,9%, rispetto ad una

[22] Cfr. Accornero - Altieri - Oteri, *op. cit.*, 2001; IRS, *op. cit.*, 2003; Censis - Iref, *op. cit.*, 2003.

quota del 4,8% rilevata nel 1996; in Toscana l'incidenza dei parasubordinati ha guadagnato 7,5 punti arrivando a quota 15%. Maggiormente rilevante il peso sul lavoro autonomo che si è attestato intorno ad una quota intorno al 48% in Toscana e al 47% in Italia, con un guadagno superiore ai venti punti percentuali. Nelle le regioni del Centro-Nord il peso sull'occupazione complessiva, risulta maggiore con particolare riguardo a Lombardia (15,1%), Lazio (15,3%) e Toscana (13%).

3.5.2 Una stima dell'ammontare dei lavoratori parasubordinati in Toscana

Fino a questo punto abbiamo parlato esclusivamente di lavoratori iscritti al fondo speciale INPS e quindi di quelli che potenzialmente potrebbero versare i contributi. Per poter quantificare realmente i collaboratori effettivi in Toscana, e probabilmente interessati dalle nuove norme sul lavoro a progetto, intendiamo proporre un tentativo di stima, riportando al 2003 le posizioni INPS registrate nel 1999 per la nostra regione, basandoci su quanto riportato anche in altri lavori [23].

Il dato di riferimento da cui partire è rappresentato dai 222.872 iscritti alla Gestione Separata presenti al 31 dicembre 2003. Sapendo che il fondo INPS è composto da tre tipologie di iscritti ovvero i collaboratori (90,9%), i professionisti (7,1%) e i collaboratori-professionisti (2,1%), possiamo togliere i professionisti, trattandosi prevalentemente di soggetti orientati alla pluricommittenza e che non si trovano certo in una posizione di "debolezza contrattuale" sul mercato del lavoro. Rimangono di conseguenza 202.142 collaboratori (il 93% del fondo).

I dati riguardanti l'evoluzione quantitativa di coloro che hanno versato i contributi al fondo speciale (i contribuenti) sono disponibili solo per il periodo 1996-1999, durante il quale l'incidenza media dei contribuenti sugli iscritti è stata del 73% in Toscana. Ipotizzando che tale incidenza media nel 2003 rimanga allineata con quella rilevata tra il 1996 e il 1999, si individuano

[23] Cfr. Bortolotti - Bonaiuti, *op. cit.*, 2002 e 2003; CNEL, *op. cit.*, 2003; Accornero A. - Anastasia B., *Precari veri e presunti*, in "LaVoce", marzo 2003, periodico on-line (www.lavoce.info); Bortolotti F. - Batazzi M., *L'inquadramento quantitativo delle collaborazioni nella realtà toscana*, in "IRPET – Idee sulla Toscana", n. 12, dicembre 2003, periodico on-line (www.idee.irpet.it); Batazzi M., "Il lavoro parasubordinato in Toscana: quadro analitico di riferimento ai fini di un sistema mutualistico", in Caneschi F. (a cura di), *New Mutu@. Modello di struttura mutualistica e strumenti di accesso al credito per lavoratori atipici*, Regione Toscana, Edizioni Plus, Pisa, 2004.

151.507 collaboratori; in tale ammontare risultano compresi sia i soggetti con altra copertura previdenziale (aliquote del 10% e del 12,5% nel 2003) sia quelli non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria (aliquota del 14% nel 2003).

Quest'ultimo dato deve essere ulteriormente ripulito dall'incidenza degli amministratori di società, che non rappresentano certo soggetti socialmente deboli, considerando anche che percepiscono un livello di compensi mediamente più elevato rispetto a tutti i contribuenti al fondo INPS [24]. Nel 1999 (ultimo anno per il quale il dato è disponibile) gli amministratori di società in Toscana erano il 54,5% dei soggetti che versavano contributi alla Gestione Separata; quindi scorporando tale quota dai 151.507 collaboratori, otteniamo un valore 69.043 collaboratori totali, che comprende soggetti con aliquota al 10%, al 12,5% e al 14%. Raffinando ulteriormente la stima arriviamo ad individuare 24.651 soggetti aventi già una propria copertura previdenziale (doppiolavoristi e pensionati), i quali incidono sul fondo per circa il 35%; il restante 65% è costituito da collaboratori "puri", con aliquota al 14%, pari a 44.392 unità.

In base a questo procedimento di stima si andrebbe a ridurre notevolmente l'impatto dei "veri" collaboratori sull'occupazione. In particolare rapportando i circa 70.000 collaboratori stimati sugli occupati totali si raggiunge una quota pari al 4,7% e la quota degli oltre 44.000 collaboratori puri scenderebbe al 3%. Si tratta di cifre molto ridimensionate rispetto alla quota del 15%, che si ottiene pesando i 222.872 iscritti sugli occupati totali. Da rilevare che la stima nel 2002 aveva fornito un totale di 58.462 collaboratori (aliquote 10% e 14%); nell'ipotesi di invariabilità di condizioni si sarebbe avuto un aumento delle collaborazioni pari a circa il 18%.

Ovviamente non è nostra intenzione ridurre la rilevanza della questione collaborazioni e il rischio precarizzazione ad esse collegato. La nostra finalità è maggiormente orientata ad alleggerire l'enfasi spesso eccessiva e a ridimensionare l'impatto reale del fenomeno affinché non si generi una sorta di contraddizione fra la "realtà" e l'immagine che emerge dai dati riguardanti le iscrizioni al fondo speciale INPS.

---

[24] Cfr. Batazzi, *op. cit.*, 2004; in questo lavoro è stato evidenziato, basandosi sui dati INPS, che al 1999 gli amministratori toscani percepivano mediamente un reddito di 18.147,49 Euro, rispetto ad un reddito medio di 12.930,17 Euro e ad un livello medio dei compensi, depurato dall'influenza degli amministratori pari a 6.698,62 Euro.

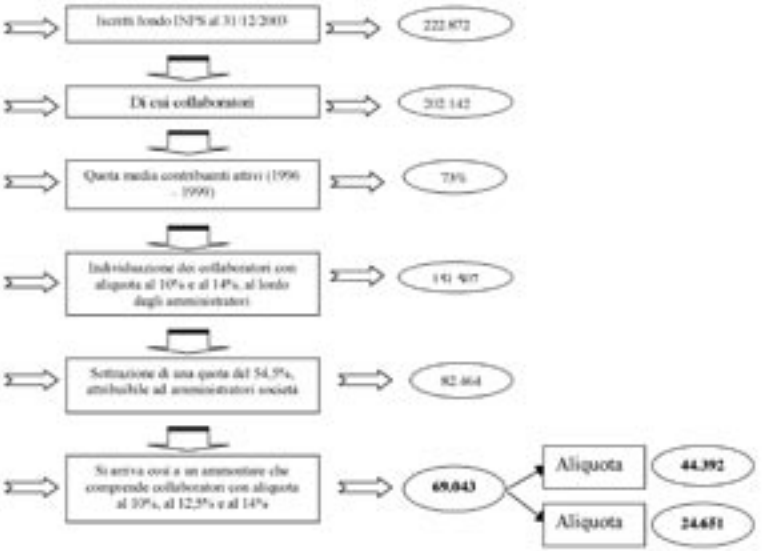
Inoltre si tratta di una stima alquanto approssimativa che ci obbliga a prendere in considerazione alcune cautele:

- non è possibile sapere, sulla base dei dati ufficiali, quale potrebbe essere attualmente la "reale" incidenza dei contribuenti sugli iscritti, considerando che non è affatto scontato che tra il 1999 e il 2003 si sia mantenuta uguale a quella rilevata tra il 1996 e il 1999, potendo essere aumentata o diminuita;
- gli amministratori di società potrebbero essere diminuiti, perché in base al collegato alla finanziaria 2001 l'attività di collaborazione è stata estesa anche alle mansioni manuali ed operative, ma come sappiamo i dati INPS relativi alle professioni dei contribuenti si fermano al 1999 [25];
- la stima è stata effettuata in base ai dati di *stock*, da ciò deriva che sono stati tenuti fuori tutti quei lavoratori che, come gli interinali, hanno attivato rapporti di collaborazione di breve durata, dal momento che in Toscana si ha una certa diffusione dei doppiolavoristi ed anche perché i lavoratori che ogni anno entrano ed escono dal bacino delle collaborazioni ha un certo peso.

Quindi la stima è certo utile, perché ci aiuta a filtrare la realtà e a leggerla in maniera meno enfatica, così come è anche vero che non si possono fornire numeri senza esporre le necessarie cautele da prendere in considerazione nel valutare il livello di attendibilità della stima proposta.

[25] Cfr. Bortolotti - Bonaiuti, *op. cit.*, 2003.

Figura 3.2. Processo di stima dei collaboratori effettivi in Toscana al 31 dicembre 2003.



3.5.3 Le collaborazioni in base ai dati censuari

Il Censimento delle industrie e dei servizi ha individuato in Toscana 62.796 co.co.co. presso le unità locali delle imprese e delle istituzioni. Circa un terzo di questi sono presenti nella provincia di Firenze, il resto è distribuito nelle altre province in modo abbastanza equilibrato. In rapporto al totale degli addetti, i co.co.co. costituiscono il 4,6%, con punte maggiori nelle province di Grosseto (5,4%), Livorno (5,1%), Firenze (5,0%) e Siena (4,9%); le province di Prato e Lucca hanno una incidenza di co.co.co. solo leggermente inferiore alla media regionale, mentre Pisa, Pistoia, Arezzo e Massa-Carrara registrano una incidenza del 4%.

Tabella 3.15. *Articolazione dei co.co.co. per provincia.*

	Lavoratori co.co.co.	% su totale Toscana	% su totale addetti
Arezzo	5029	8,0	4,0
Firenze	20.939	33,3	5,0
Grosseto	3.422	5,4	5,4
Livorno	5.633	9,0	5,1
Lucca	6.125	9,8	4,4

Massa-Carrara	2.393	3,8	3,9
Pisa	5.886	9,4	3,9
Pistoia	3.811	6,1	3,9
Prato	4.728	7,5	4,5
Siena	4.830	7,7	4,9
Totale	62.796	100,0	4,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

A livello settoriale, vi sono due ambiti in cui l'incidenza dei co.co.co. è nettamente superiore: i servizi alla persona sociali e personali (16,8%) e i servizi alle imprese (7,0%). Una incidenza superiore alla media si ha nei settori dell'istruzione (5,2%), del turismo (4,8%), del commercio (4,7%). Nell'industria manifatturiera, negli altri comparti direttamente produttivi, nel settore finanziario, in quello dei trasporti, nella sanità e nella pubblica amministrazione si hanno invece rapporti percentuali co.co.co./ addetti intorno al 3%.

Tabella 3.16. *Articolazione dei co.co.co. per macrosettore.*

	Lavoratori co.co.co.	% Su Totale Toscana	% Su Totale Addetti
A - Agricoltura, Caccia e Silvicoltura	252	0,4	3,6
B - Pesca, Piscicoltura e Servizi Connessi	12	0,0	1,0
C - Estrazione Di Minerali	115	0,2	3,5
D - Attività Manifatturiere	11.616	18,5	3,1
E - Produz. Distrib. di Energia, Gas e Acqua	291	0,5	3,1
F - Costruzioni	2.881	4,6	2,7
G - Commercio; Riparazione Di Auto	11.065	17,6	4,7
H - Alberghi e Ristoranti	3.551	5,7	4,8
I - Trasporti, Magazzinaggio e Comunicazioni	2.171	3,5	2,8
J - Intermediazione Monetaria e Finanziaria	1.699	2,7	3,9
K - Servizi Alle Imprese	10.426	16,6	7,0
L - Pubblica Amministrazione	1.661	2,6	2,9
M – Istruzione	4.125	6,6	5,2
N - Sanità e Altri Servizi Sociali	3.463	5,5	3,7
O - Altri Servizi Pubblici, Sociali e Personali	9.468	15,1	16,8
Totale	62.796	100,0	4,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Quasi due terzi (66%) dei co.co.co. censiti sono occupati dalle imprese non artigiane; fra questi, il 25% sono nel commercio, il 22,8% nei servizi alle imprese e il 19,5% nell'industria manifatturiera. Le imprese artigiane occupano invece il 13,2% dei co.co.co. censiti, per lo più nel settore manifatturiero (31,8%), ma anche nelle costruzioni (20,3%) e nei servizi alla persona (8,5% – prevalentemente parrucchieri). Le istituzioni *non profit* occupano l'11,7% dei co.co.co, prevalentemente nel settore degli altri servizi (62,6% – prevalentemente attività assistenziali, ma anche sportive e culturali), ed anche nella sanità (20,1%) e nell'istruzione (14,1%). Infine le istituzioni pubbliche comprendono l'8,7% del totale dei co.co.co., utilizzandoli nell'istruzione (31,8%), nella pubblica amministrazione (30,7%) e negli altri servizi (16,4%).

Il quadro che emerge è dunque quello di una estesa utilizzazione di questa forma contrattuale, che è andato probabilmente oltre le intenzioni del legislatore, estendendosi di fatto un po' in tutte le attività, assumendo caratteristiche sia di alta che di bassa qualificazione professionale.

3.6 Il lavoro atipico nelle province toscane

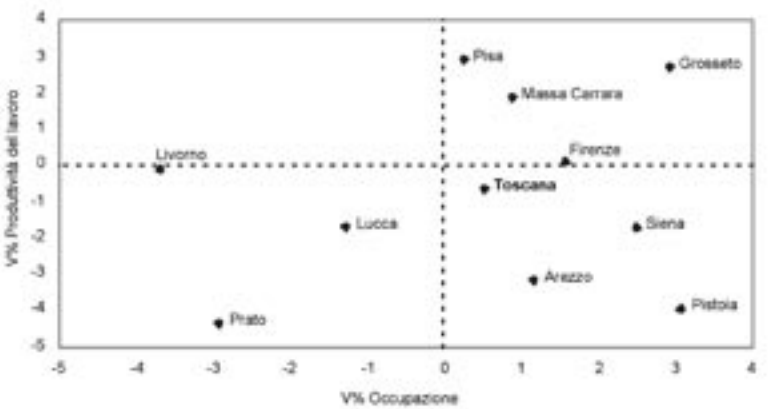
L'esposizione dei dati in questo paragrafo sarà articolata secondo tre "blocchi": nella prima parte illustreremo i dati di *stock* di fonte Istat, nella seconda quelli di flusso del Servizio Lavoro della regione Toscana e nella terza i dati di fonte INPS relativi al lavoro parasubordinato.

Secondo le stime di fonte Istat – RTFL, le province che nel corso del 2003 hanno contribuito maggiormente alla crescita occupazionale complessiva nella nostra regione sono state Firenze (+1,2%), Pisa (+1,1%), Siena (+0,3%) e Prato (+0,1%). Riguardo alle altre occorre dire che hanno fatto tutte registrare bassi contributi alla crescita e tassi di incremento negativi, eccetto Livorno, la quale mostra una situazione di crescita occupazionale stagnante e flebilmente negativa (–0,6%; con un contributo alla crescita del –0,05%).

La produttività del lavoro, riferendosi tuttavia ai dati del 2002, sembra tenere un tasso di crescita al di sopra di quello medio regionale nelle province costiere (ad esclusione di Livorno e di Lucca), mentre quasi tutte quelle della Toscana interna hanno fornito contributi negativi (eccetto Firenze e Grosseto). Nelle province di Lucca e Prato a decrementi occupazionali (rispettivamente –1,3% e –3,7%) si associa un maggior calo della

produttività del lavoro (rispettivamente –1,6% e –4,3%); a Livorno nel 2002 a fronte di un calo occupazionale del 3,7% la produttività del lavoro è risultata essere piuttosto stagnante. e In particolare nelle province che hanno fornito contributi positivi la produttività del lavoro tende sempre a decelerare, rispetto al 2001, ma ad un tasso minore in dipendenza sia di una maggiore eterogeneità dei settori di specializzazione e sia di una contenuta flessione della crescita occupazionale.

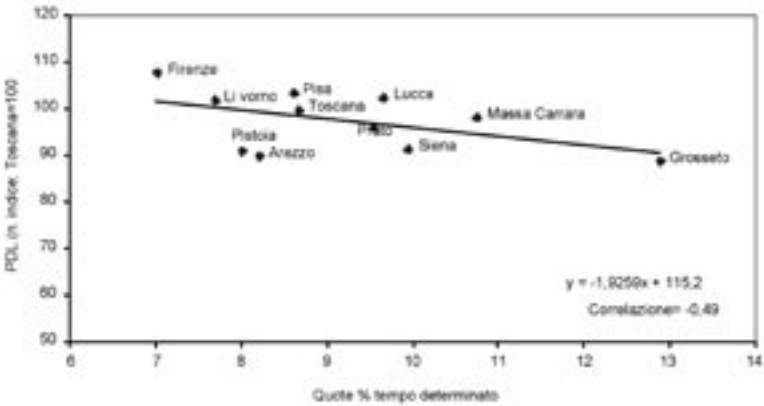
Grafico 3.12. Crescita della produttività del lavoro e dell'occupazione nelle province toscane nel 2002.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Effettuando un confronto tra i livelli della produttività del lavoro, espressa in termini di numeri indice (Toscana = 100), e la quota percentuale di occupati a termine al 2002, notiamo una certa associazione negativa tra le due variabili in questione. Ciò significa che se facciamo una regressione lineare semplice in cui la produttività del lavoro figura come variabile dipendente e l'occupazione a termine come indipendente, il modello di regressione così ottenuto è in grado di spiegare la relazione inversa esistente tra la variabilità dei livelli assunti dalla produttività del lavoro, rispetto alle diverse quote di occupazione a termine. Possiamo dire che esiste quindi una correlazione negativa (con un coefficiente di correlazione lineare uguale a –0,49), in cui per alcune province (Grosseto, Massa Carrara, Prato e Siena) si riscontra, in corrispondenza di una quota di occupati a termine al di sopra di quella media regionale, un livello della produttività del lavoro che tende ad essere inferiore a quello medio regionale.

Grafico 3.13. Livelli della produttività del lavoro e quote % occupazione a termine nelle province toscane al 2002.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Considerando i contributi alla crescita occupazionale in ogni singola provincia, derivanti dalle tre macrotipologie di lavoro (tempo determinato; tempo indeterminato; lavoro autonomo), il lavoro a tempo indeterminato ha prevalentemente apportato contributi positivi nelle province della Toscana interna come Arezzo (+3,6%), Firenze (+2,4%) e Siena (+2,7%) e nella provincia costiera di Pisa (+2,2%). Il lavoro a termine risulta aver fornito contributi maggiori nelle province di Livorno (+1), Prato (+3,2%) e Pisa (+2,1%). Mentre l'occupazione autonoma risulta aver contribuito positivamente a Pisa (+5,7%), Pistoia (+2,1%), Firenze (+1,9%) e Siena (+1%).

Tabella 3.17. *Contributi alla crescita occupazionale per tipologia di lavoro nel 2003.*

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

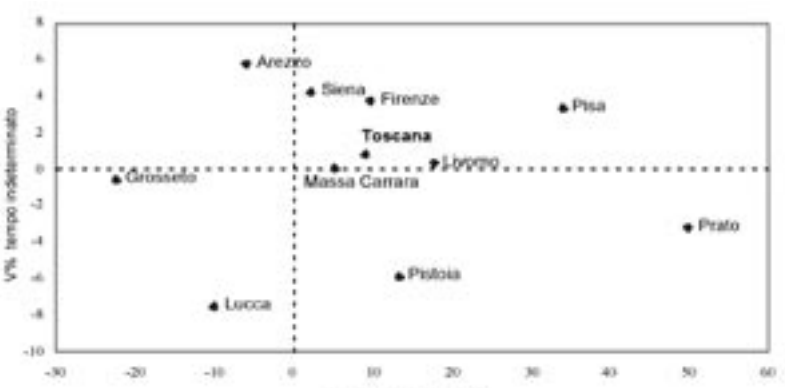
Siena	0,1	2,7	1,0	3,9	0,3
Toscana	0,5	0,5	0,5	1,6	1,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Il lavoro a termine risulta essere cresciuto maggiormente nelle province di Prato (+49,6%), Pisa (+33,8%), Livorno (+17,5%) e Pistoia (+13,1%); viceversa le province costiere di Grosseto e Lucca mostrano tassi di variazione dell'occupazione a termine maggiormente negativi (rispettivamente –22,6% e –10,3%). Il tempo indeterminato risulta essere diminuito a Lucca (-7,5%), Pistoia (-5,8%), Prato (-3,1%) e Grosseto (-0,5%). Il lavoro a tempo determinato risulta pesare maggiormente sull'occupazione dipendente provinciale, con quote superiori alla media regionale (9,3%) a Prato (14%) e nelle province costiere di Massa Carrara (11,2%), Pisa (10,9%) e Grosseto (10,3%). Nelle province della Toscana interna sono stati rilevati livelli di incidenza inferiori e in particolare a Firenze (7,4%) e ad Arezzo (7,3%).

Per il lavoro a tempo parziale, sebbene sia risultato in diminuzione nel 2003, a Prato e ad Arezzo si sono rilevati tassi di crescita maggiormente elevati per quanto riguarda il *part time* dipendente (rispettivamente +8,4% e +7,4%). Nelle province di Livorno e di Siena è stata rilevata la maggior diminuzione del livello di crescita del lavoro a tempo parziale e pari a circa un –16%.

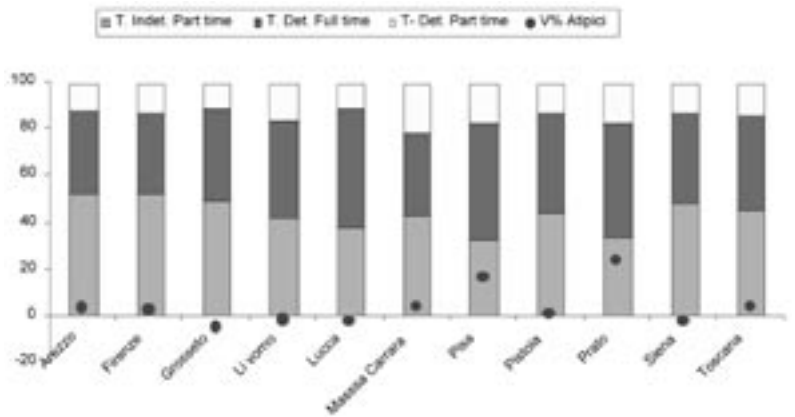
Grafico 3.14. Variazione % degli occupati dipendenti per tipologia contratto e per provincia nel 2003.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Nel 2003 l'aggregato rappresentato dai lavoratori atipici dipendenti (*part time* tempo indeterminato; *part time* tempo determinato; *full time* tempo determinato) è aumentato complessivamente del 3,3%, a livello regionale; le province che hanno mostrato livelli di crescita superiori sono risultate essere Prato (+23,6%), Pisa (+16%) e Massa Carrara (+3,7%). Il raggruppamento atipico dipendente è invece in netta diminuzione in tre province costiere (Livorno, Grosseto, Lucca). Prato, Grosseto, Massa Carrara e Pisa sono le province in cui l'aggregato in questione si è caratterizzato per maggiori quote sull'occupazione dipendente totale, con quote di incidenza comprese tra il 21% e il 19% circa; si ricorda che a livello regionale abbiamo visto che il peso è del 16,8%.

Grafico 3.15. Il lavoro atipico dipendente nelle province Toscane quote % e tassi di variazione nel 2003.



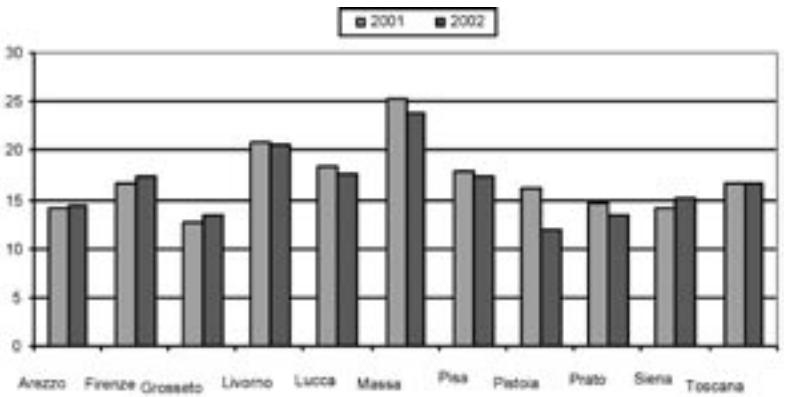
Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

3.6.1 Lo spaccato provinciale emergente dai dati di flusso di fonte Regione Toscana

Passando ai dati di flusso di fonte Regione Toscana, occorre procedere con ordine, a partire dalle assunzioni con contratto *part time*, per il 2002 risulta un il seguente quadro: nelle province di Livorno e Massa Carrara le assunzioni con questa tipologia di lavoro si caratterizzano per la maggior incidenza sul totale degli assunti complessivi a livello provinciale, mantenendosi, come nel 2001, su livelli superiori alla media regionale e rispettivamente pari al 20,8% e al 23,9%. Il tasso di variazione è stato maggiore a Siena con un +11,8% ; anche a Lucca, Arezzo

e Livorno si riscontrano gli incrementi annuali più elevati, con valori compresi all'incirca tra il 6% e il 7%.

Grafico 3.16. Contratti part time in Toscana: quota delle assunzioni per provincia 2001-2002.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro.

Riguardo all'aggregato tempo "non indeterminato" Firenze nel corso del 2002, come per l'anno precedente, è l'unica provincia che ha evidenziato un andamento decrescente (–7,5%) delle assunzioni; Prato, Lucca e Massa Carrara hanno fatto registrare le maggiori variazioni annuali (rispettivamente +40,2%, +17,8% e +11,6%). Occorre rilevare che a Prato la quota di assunzioni a termine, nel corso di un anno è passata dal 59% all'84,3%, superiore al livello medio regionale. Livorno (91,1%) e Pisa (85,6%) sono le due province dove le assunzioni a tempo indeterminato si caratterizzano per il maggior peso percentuale. Riferendosi ai contratti a causa mista le assunzioni con CFL, sono diminuite considerevolmente in tutte le province, in particolare a Massa Carrara (–27%) e a Pisa (–25,2%), mentre a Pistoia e a Prato si rilevano le minori diminuzioni (–5,4% e –10,5%). Le assunzioni con contratto di apprendistato, a fronte di una diminuzione regionale del 6,5%, hanno fatto rilevare tassi di variazione positivi solo a Lucca (+7,5%) e a Massa Carrara (3,5%); in tutte le altre province sono state registrate diminuzioni, tranne che a Grosseto, dove il livello di crescita rimane piuttosto stazionario. Le assunzioni con contratto a tempo determinato vero e proprio, all'opposto risultano essere diminuite solo in provincia di Firenze (-5,8%), mentre sono aumentate in tutte le altre ed in particolare a Prato (+58,5%), a Lucca (+22%) e a Pisa (+20%).

Tabella 3.18. *Assunzioni nelle province toscane: il tempo "non indeterminato" nel 2002.*

Province	T. "non indeterminato"		CFL		Apprendistato		Tempo determinato	
	Quota %	Var.%	Quota %	Var.%	Quota %	Var.%	Quota %	Var.%
Arezzo	76,0	6,5	4,7	-11,1	13,9	-8,1	81,4	10,8
Firenze	71,8	-7,5	5,4	-11,3	11,0	-17,2	83,6	-5,8
Grosseto	83,2	5,8	1,1	-21,6	10,4	0,5	88,5	6,9
Livorno	91,1	8,2	2,9	-14,2	11,0	-5,3	86,1	11,2
Lucca	77,8	17,8	3,1	-10,4	18,0	7,5	78,9	22,0
Massa	74,3	11,6	1,5	-27,0	22,6	3,5	76,0	15,4
Pisa	85,6	15,1	1,9	-25,2	10,2	-8,2	87,9	20,0
Pistoia	80,2	8,8	3,9	-5,4	16,4	-0,3	79,7	11,7
Prato	84,6	40,2	2,5	-10,5	10,2	-24,2	87,3	58,5
Siena	85,5	11,3	1,1	-21,6	6,2	-1,9	92,7	12,9
Toscana	**80,3**	**7,8**	**3,1**	**-13,4**	**11,8**	**-6,5**	**85,1**	**11,2**

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro.

3.6.2 La ripartizione provinciale del lavoro parasubordinato

Per quanto riguarda l'articolazione provinciale del lavoro parasubordinato, come negli anni precedenti anche nel 2003 prevale Firenze, con 70.216 iscritti e con una quota del 31,5% sul totale regionale, perdendo tuttavia 0,6 punti percentuali rispetto all'anno precedente; da notare che il capoluogo regionale è anche la sesta provincia italiana per quanto riguarda l'incidenza degli iscritti alla gestione separata sul totale nazionale. A Firenze fanno seguito Pisa con 24.547 iscritti (11%), Lucca con 22.880 (10,3%) e Livorno con 19.309 iscritti (8,7%).

Tabella 3.19. *Iscritti alla gestione separata al 31/12 nelle province toscane, valori assoluti e % anni 2001-2003.*

	2001		2002		2003	
Provincia	**va**	**va**	**va**	**% su tot**	**va**	**% su tot**
Arezzo	14.651	16.597	16.597	8,7	18.953	8,5
Firenze	53.905	60.800	60.800	32,1	70.216	31,5
Grosseto	7.459	8.874	8.874	4,4	10.477	4,7
Livorno	13.830	16.086	16.086	8,2	19.309	8,7
Lucca	16.708	18.933	18.933	10,0	22.880	10,3
Massa Carrara	7.624	8.527	8.527	4,5	10.066	4,5
Pisa	18.206	21.095	21.095	10,9	24.547	11,0
Prato	12.130	13.347	13.347	7,2	14.961	6,7
Pistoia	12.073	12.989	12.989	7,2	16.368	7,3
Siena	11.109	13.217	13.217	6,6	15.095	6,8
Toscana	**167.695**	**190.465**	**190.465**	**100,0**	**222.872**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS.

Le dinamiche provinciali nel periodo 2000-2003 evidenziano che Grosseto e Livorno hanno beneficiato dei maggiori livelli di incremento, caratterizzandosi per variazioni complessive rispettivamente pari a un +65,9% e ad un +60,8% e con un tassi di crescita medi annui del 18,4% e del 17,2%. Prato, Firenze, Siena ed Arezzo hanno fatto registrare livelli di incremento inferiori a quello complessivo regionale per il periodo considerato e pari ad un +49,3% (variazione media annua del 14,3%. Considerando gli andamenti dell'ultimo anno Pistoia (+26%), Lucca (+20,8%) e Livorno (+20%) rappresentano le tre province che si contraddistinguono per i livelli di incremento più sostenuti rispetto alla media regionale; oltre a queste tre Massa Carrara e Grosseto si mantengono in linea con il tasso di incremento regionale (+17%), Firenze migliora la *performance* rispetto al 2002

(+15,5%) anche se il livello di incremento rimane inferiore alla media regionale; le rimanenti province si mantengono al di sotto del livello medio regionale.

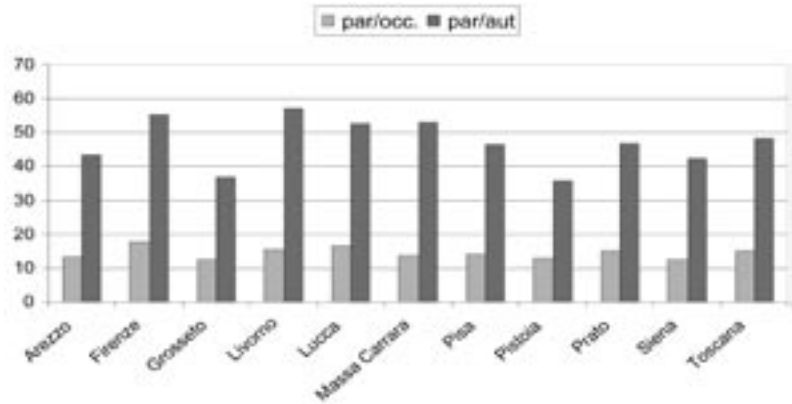
Tabella 3.20. *Iscritti alla gestione separata al 31/12 nelle province toscane, variazioni % anni 2000-2003.*

Provincia	2000-01	2001-02	2002-03	2000-03	V media annua
Arezzo	13,6	13,3	14,2	47,0	13,7
Firenze	10,5	12,8	15,5	44,0	12,9
Grosseto	18,1	19,0	18,1	65,9	18,4
Livorno	15,2	16,3	20,0	60,8	17,2
Lucca	15,7	13,3	20,8	58,4	16,6
Massa Carrara	13,8	11,8	18,0	50,2	14,6
Pisa	13,0	15,9	16,4	52,3	15,1
Prato	10,3	7,1	12,1	36,0	10,8
Pistoia	11,4	10,6	26,0	51,0	15,0
Siena	9,4	19,0	14,2	48,6	14,2
Toscana	12,4	13,6	17,0	49,3	14,3

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS.

Riferendosi al confronto fra iscritti alla gestione separata, occupazione e lavoro autonomo a livello provinciale, abbiamo già osservato come la Toscana nell'arco del periodo 1997-2003 abbia costantemente accresciuto la propria quota di lavoratori parasubordinati rispetto a questi due aggregati, arrivando ad un valore del 15% sugli occupati e del 48,4% sugli autonomi. Considerando gli occupati complessivi nel 2003 Firenze è la provincia con il maggior peso sugli occupati, risultato pari a circa il 18%, seguita da Lucca (16,4%), Prato (15,3%) e da Livorno (15,3%); tutte le altre province hanno mostrato quote leggermente inferiori alla meda regionale. Riferendosi ai lavoratori autonomi, Livorno è la città regionale che prevale con la maggior quota percentuale (57,2%), insieme a Firenze (55,1%) e a Massa Carrara (53%). Per Arezzo, Grosseto, Pisa, Pistoia e Siena si rilevano livelli di incidenza del lavoro autonomo inferiori alla media regionale.

Grafico 3.17. Confronto dei parasubordinati con gli occupati e gli autonomi totali in Toscana a livello provinciale nel 2003; valori %.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS.

3.7 I tirocini

I tirocini possono essere inseriti in un quadro descrittivo riguardante il lavoro atipico dal momento che sebbene non costituiscano un vero e proprio rapporto di lavoro, rappresentano un importante strumento che rientra nell'ambito degli interventi attivi di politica del lavoro tale da rappresentare un rilevante fattore di collegamento tra scuola e lavoro.

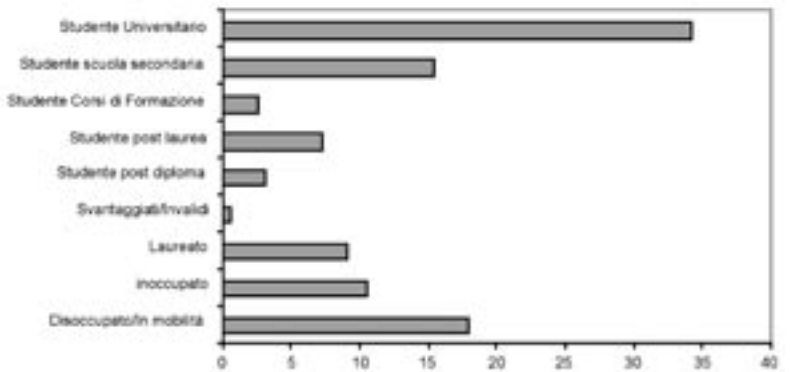
I dati considerati si riferiscono ai tirocini attivate in base a convenzioni trasmesse alla Regione Toscana per il periodo 2001-2002. I tirocini complessivamente attivati nel 2002 sono stati 3.450, 285 dei quali (8,7%) da aziende ospitanti presso altre regioni. La variazione è stata superiore a quella rilevata per il 2001 e pari ad un +46,4%. Le donne costituiscono circa il 64% dei tirocinanti totali.

La distribuzione per fasce di età mostra la prevalenza delle classi più giovani, se consideriamo che circa l'86% dei tirocinanti ha al massimo 30 anni; inoltre le classi di età che concentrano la maggior quota di tirocinanti sono quella che va dai 21 ai 25 anni (39,1%) e quella che va dai 26 ai 30 anni (27,8%). Tuttavia la classe di età che si è caratterizzata per la maggior variazione è quella che va degli *over* 40.

Il profilo medio del tirocinante è rappresentato da giovani che non hanno significative esperienze professionali, come possiamo evincere dal fatto che la maggior parte di essi sono studenti universitari (34,1%), studenti di scuola secondaria (15,4%)

o inoccupati (10,5%). Occorre comunque considerare che vi è una quota del 18% circa costituita da disoccupati o da persone in mobilità; potrebbe quindi trattarsi di soggetti che hanno accumulato già significative esperienze professionali, per i quali il tirocinio può rappresentare un utile strumento di reinserimento sul mercato del lavoro.

Grafico 3.18. Distribuzione dei tirocinanti per status, nel 2002; valori %.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Regione Toscana.

L'orario giornaliero dei tirocinanti tende ad avvicinarsi a quello dei lavoratori dipendenti, visto che circa il 91,2% di essi risulta impegnato secondo un orario tra le 5 e le 8 ore giornaliere. La maggior parte delle attività di tirocinio ha avuto una durata inferiore ai 4 mesi (65,7%), mentre i tirocini con una durata compresa tra i 6 e i 12 mesi sono risultati essere il 2,1%.

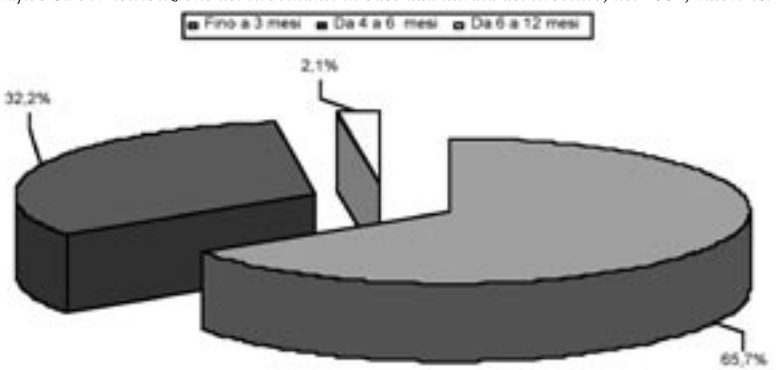
L'articolazione provinciale del dato sui tirocini mostra l'accentramento su Firenze (48,1%) seguita da Pisa (15,5%) e da Pistoia (8,8%). Tuttavia in termini di tassi di variazione le province caratterizzate da andamenti superiori alla media regionale, nell'ultimo anno, sono Arezzo, Grosseto, Livorno, Massa, Pisa e Pistoia.

Le aziende toscane che nel 2002 hanno ospitato tirocinanti sono state in tutto 1.796; si tratta del 32,4% di aziende ospitanti in più, rispetto al precedente anno. Le aziende che hanno ospitato tirocini fuori Toscana sono in tutto 234, che aggiunte alle precedenti fanno un totale di 2.030 "soggetti ospitanti". Si tratta di aziende appartenenti principalmente al comparto terziario (escluso il commercio) e a quello industriale; con particolare

riferimento, in quest'ultimo caso, al tessile-abbigliamento. Le principali aree aziendali di lavoro interessate dai tirocini sono cosituite da amministrazione e contabilità (26,1%), ricerca, sviluppo e progettazione (20,6%) e finanza e controllo (7,5%).

Gli enti toscani che hanno promosso tirocini nel 2002 sono stati in tutto 52, il 32,7% dei quali sono istituti di formazione professionale; comunque l'università, come per gli anni passati, rimane l'ente ha attivato il maggior numero di tirocini, avendone attivati un totale di 1.615.

Grafico 3.19. Distribuzione dei tirocinanti in base alla durata del tirocinio, nel 2002; valori %.



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Servizio Lavoro Regione Toscana.

4.

Flessibilità delle imprese e percorsi dei lavoratori: verso la ricomposizione di un quadro frammentato

4.1 Il contesto

L'andamento del ricorso ai lavori atipici in Italia e più nello specifico in Toscana ha dato luogo a molteplici interpretazioni: la crescita del ricorso al lavoro atipico dal 1994 al 1999, anno in cui si registra un decremento del tasso di crescita, fino alla flessione del biennio 2000-2001, per poi tornare ad un incremento e secondo i dati più recenti (secondo trimestre 2004) ad un nuovo calo. In linea generale si registra una sintonia tra il livello nazionale e quello europeo. Le interpretazioni sulle variabili che hanno inciso sull'andamento del ricorso a lavori flessibili sono numerose e divergono tra loro, considerando elementi di natura strutturale o congiunturale, economica od occupazionale, regionale, locale e nazionale, sistemica o di impresa, così come variano le interpretazioni circa il rapporto prociclico o anticiclico rispetto al PIL, sul rapporto tra vantaggi e *feedbacks* negativi per le imprese, e sul ruolo sostitutivo o aggiuntivo dei lavori flessibili rispetto a quelli standard. Lo snodarsi di interpretazioni diverse tra loro dipende, oltre che dagli approcci disciplinari-giuridico, economico e sociologico, anche dal fatto che, com'è noto, le richieste e l'uso di forme flessibili da parte delle imprese, non possono essere imputate ad un solo fattore, ma a molteplici variabili. Le funzioni dei vari contratti a termine o *part time*, nonché delle forme che si collocano tra l'autonomo e il dipendente, rispondono a varie esigenze: flessibilità numerica *in entrata e in uscita, flessibilità dei costi del lavoro, flessibilità organizzativa, flessibilità degli orari* per citarne alcune, che non possono essere ricondotte ad un'unica variabile. Un contratto a tempo determi-

nato può rispondere ad esigenze di *flessibilità in entrata*, ovvero essere strumento di prova per selezionare il lavoratore prima di un inserimento in azienda in via definitiva, ma può talvolta, non senza forzature, favorire anche forme di *flessibilità in uscita* aggirando le norme sui licenziamenti.

a) Il reclutamento dei lavoratori a termine può *aumentare* nei casi di picchi di domanda, e quindi di *crescita congiunturale* dello specifico mercato in cui si colloca l'impresa;
b) ma può, al contrario, altresì aumentare in situazioni strutturali economiche incerte o negative in cui il prodotto interno lordo fatica a crescere (come è accaduto agli albori del *boom* di questi lavori). In questo caso l'impresa può scegliere uno strumento più leggero dal punto di vista normativo, e soprattutto temporale, al fine di far ricadere prevalentemente sui lavoratori i rischi di una situazione economica strutturalmente incerta [1]. In altre parole in questa seconda accezione, "le occupazioni temporanee crescono in misure consistente, poiché, quando le aspettative sono incerte, le imprese che assumono preferiscono farlo (essendoci questa alternativa) ricorrere a rapporti a tempo determinato" [2]. Quest'ultima relazione inversa tra contesto economico strutturale positivo e stabile e ricorso ai lavori atipico, da considerarsi con un leggero scarto temporale, che fornisce un'interpretazione della flessibilità "come risposta alla crescente incertezza e risposta per adeguare l'aggiustamento economico agli *shock* dell'offerta" [3] risulta, sulla base delle nostre ricerche, sostanzialmente prevalente rispetto alla relazione diretta tra contesto locale di mercato positivo e ricorso ai lavori atipici, peraltro comunque presente anche se maggiormente legata alle vecchie forme di atipico (lavoro stagionale etc.).
c) Ancora, l'uso dei lavori atipici può rispondere a semplici esigenze di *flessibilità salariale*, intesa in termini di riduzione del costo del lavoro: come dimostrano le numerose ricerche a livello internazionale, ad opera del Fondo Monetario Internazionale, a livello europeo della Commissione [4], e naziona-

---

[1] Parallelamente, come è successo in Italia ed in Toscana, le imprese sono disposte ad offrire posti di lavoro a tempo indeterminato quando la situazione economica si mostra stabilmente positiva, le prospettive dell'economia di fanno più solide rafforzando le aspettative di crescita.

[2] Biagioli M. - Reyneri E. - Serravalli G., *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, "Stato e mercato", 71, 2004, p. 287.

[3] OCDE, *La flexibilité du marché du travail,* Parigi, 1986, da Biagioli, *Stato e Mercato, op. cit.*

[4] Si veda *Employment in Europe 2003.*

le [5] che evidenziano una retribuzione mediamente inferiore rispetto a quella del lavoratore standard per le stesse mansioni ed inquadramento. Ancora più marcato è il trattamento dei lavoratori parasubordinati che, nonostante i passi avanti della legislazione, difficilmente possono godere di parametri retribuitivi chiari.

d) Un'altra funzione dei lavori atipici, e in particolare delle collaborazioni coordinate e continuative, nonché dei nuovi lavori a progetto, può rispondere invece ad esigenze che prescindono dall'andamento del mercato, congiunturale e strutturale, ma che esprimono invece un'evoluzione dei modelli organizzativi di impresa: la frammentazione dell'unità di luogo e di tempo, il superamento del modello e dell'organizzazione fordista del lavoro, lo sviluppo dell'impresa a rete, la diffusione delle nuove tecnologie, i nuovi modelli di *management* partecipativo e l'evoluzione della subordinazione, *come teorizzato e sicuramente enfatizzato agli albori della diffusione di questi nuovi lavori* possono richiedere un'organizzazione a rete e orizzontale che preveda maggiore flessibilità ed autonomia organizzativa.

In conclusione, ogni considerazione di carattere generale rischia di presupporre una confusione di base concettuale tra le varie funzioni di flessibilità attribuite ai lavori atipici.

La difficoltà di un'analisi che *distingua* le diverse funzioni di flessibilità e ne esamini il relativo andamento nonché le variabili che le determinano, dipende, oltre che come di seguito illustreremo da una serie di difficoltà nelle indagini dirette rivolte alle imprese, anche dal fatto che *ciascuna* delle diverse forme contrattuali di lavoro atipico *non corrisponde ad una specifica funzione*, ma spesso ne copre diverse, esplicite o implicite, talvolta sovrapposte, contribuendo ad appesantire e rendere più confuso e meno leggibile il complesso intreccio delle forme di lavoro atipico, come di seguito cercheremo di illustrare.

La recente approvazione della legge n. 30 ha contribuito ad un'ulteriore proliferazione e frammentazione dei diversi rapporti di lavoro atipico, senza purtroppo far sì che nuove categorie e forme contrattuali giuridiche corrispondessero alle diverse accezioni di flessibilità. Permane, inoltre, e si approfondisce, una discrasia tra funzioni della flessibilità e tipologie contrattuali ed una proliferazione di queste ultime.

---

[5] IRS, *Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscana*, Regione Toscana Rapporto 2002, Collana lavoro – Studi e ricerche n. 35, 2003.

Al contrario, a nostro avviso, emerge l'esigenza di orientarsi in una direzione opposta rispetto a quella di una maggiore frammentazione, cercando di rendere più aderenti le categorie giuridiche alla realtà socio economica: l'obiettivo dovrebbe essere piuttosto quello di semplificare, circoscrivere ed alleggerire le diverse forme contrattuali atipiche e/o flessibile, con il fine di eliminare sovrapposizioni e appesantimenti, di snellire il panorama dei contratti flessibili e di favorire una corrispondenza tra poche e definite contrattuali e le principali funzioni attribuite dalle imprese a queste forme di flessibilità, come punto di partenza per ordinare la giungla dei nuovi lavori, per una più corretta lettura e una conseguente migliore regolamentazione.

L'esigenza di una ricomposizione dell'universo dei nuovi lavori risulta ancor più evidente, se ci spostiamo in un contesto europeo, in un'ottica di armonizzazione degli strumenti contrattuali flessibili e di omogeneizzazione delle politiche. Come sottolinea il rapporto per la Commissione Europea, curato da Supiot, "la difficoltà maggiore nasce dal fatto che questi modelli nuovi di organizzazione del lavoro sono diversi tra loro, che le loro caratteristiche sono diverse da paese a paese, e che non hanno sostituito le diverse forme che il modello fordista ha creato in tutta Europa".

4. 2 Le imprese

Dall'uscita del nostro primo rapporto sul lavoro atipico, nel lontano 1999, diversi sono stati gli studi che hanno cercato di individuare le funzioni attribuite dalle imprese alla flessibilità. Tra gli altri merita ricordare quello di Accornero [6], seguito da un'indagine empirica dell'ISFOL e, a livello toscano, due preziosi studi rispettivamente dell'IRS (2003) e dell'IRPET (2004), piuttosto recenti i quali differenziano funzioni e tipo di contratto [7].

Non sempre tuttavia i risultati sono coincidenti in quanto gli studi empirici sulle imprese presentano differenze di natura metodologica. Non tutte le indagini hanno distinto le diverse accezioni di flessibilità e i diversi contratti di lavoro atipico utilizzati dalle imprese. Inoltre, com'è noto, molte altre sono le

---

[6] Accornero A. - Altieri G. - Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager,* IRES-CGIL, Ediesse, Roma, 2001.

[7] IRS, *Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscana*, Regione Toscana Rapporto 2002, Collana lavoro – Studi e ricerche n. 35, 2003; IRPET, *La flessibilità del lavoro in Toscana*, Rapporto Intermedio, marzo 2004.

variabili che incidono sulle motivazioni e sugli svantaggi e vantaggi attribuiti dalle imprese alle diverse forme di contratti di lavoro atipico: variabili di sistema nazionale, regionale, locale, dimensione dell'impresa, settore di attività. Inoltre non è sempre determinabile il grado di attendibilità nella risposte sull'uso dei contratti atipici dei dirigenti e responsabili del personale, i quali non sempre ne dichiarano le funzioni implicite, considerata l'estrema elasticità, ai limiti del rispetto della legge, che ha in gran parte contraddistinto il loro ricorso. Infine la stessa definizione di vantaggi e svantaggi, che differisce da studio a studio, rende difficile una comparabilità e il raggiungimento di considerazioni di carattere più generale dai pur numerosi studi sull'attitudine delle imprese rispetto al lavoro atipico.

Senza pretendere quindi di poter tracciare considerazioni di carattere generale, una comparazione dei recenti studi può comunque fornire interessanti spunti di riflessione. Dagli studi empirici effettuati su imprese toscane e lombarde dall'IRS, *la motivazione principale adottata dalle imprese* industriali per il ricorso al lavoro atipico, a prescindere dalle diverse forme contrattuali, è il risparmio dei costi, motivazione quindi che in parte prescinde dalle altre accezioni di flessibilità in entrata e in uscita o di flessibilità organizzativa.

Il principale svantaggio è l'eccessivo *turnover*, la scarsa motivazione, la difficoltà di coordinamento.

Le successive analisi effettuate per tipologia di contratto mettono in luce innanzitutto una *sovrapposizione delle funzioni* attribuite a diversi tipi di contratti. Il contratto a termine viene utilizzato per rispondere *in primis* a picchi produttivi imprevisti, a picchi stagionali, ma svolge anche la funzione di sostituzione di lavoratori o di periodo di prova per entrare nel mondo del lavoro. L'interinale risponde prevalentemente a picchi produttivi imprevisti e stagionali. La collaborazione ancora viene utilizzata nel caso di picchi produttivi imprevisti (soprattutto per le piccole imprese), soddisfa la richiesta di figure specialistiche e, infine offre la possibilità soprattutto per figure deboli, di una riduzione dei costi.

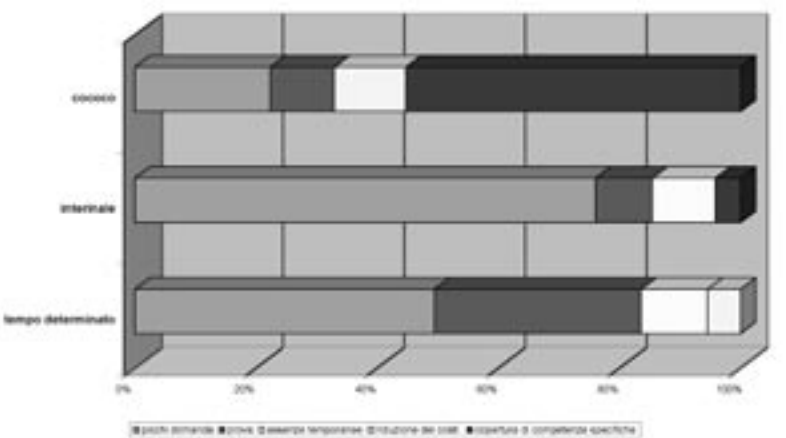
Infine sul versante delle trasformazioni e dei percorsi dei lavoratori atipici, la percentuale di lavoratori assunti risulta più alta per i lavoratori con contratto a termine (57%), leggermente più bassa per gli interinali (36%) e nulla, a detta delle imprese, per i collaboratori coordinati e continuativi (anche se in questo caso è possibile che i dirigenti di azienda tendano a negare l'uso della collaborazione come strumento di prova e di entrata nel mondo del lavoro dipendente standard in quanto ai limiti del dettato legislativo).

Tabella 4.1. *Funzioni e contratti: sovrapposizioni e integrazioni.*

Funzioni	Contratto a termine	Interinale	Collaborazione
Picchi produttivi			
Picchi stagionali			
Sostituzioni			
Periodo di prova			
Figure specialistiche			
Flessibilità salariale			
Qualità prestazione			
Trasformazioni	57%	36%	-

Fonte: rielaborazioni su indagini IRS.

Grafico 4.1. Le funzioni di alcuni contratti di lavoro a termine secondo un campione di imprese toscane.



Fonte: rielaborazioni su interviste IRPET 2004.

Interessanti sono anche le opinioni dei rappresentanti delle imprese toscane circa la frequenza di trasformazione di contratti di lavoro temporanei.

"I contratti di formazione e lavoro sono trasformati spesso nel 43,5% dei casi, raramente nel 7,4% (valori più elevati della frequenza delle trasformazioni sono presenti in edilizia e nel commercio). I contratti di apprendistato sono trasformati "spesso" nel 60,6% dei casi, "raramente" nel 13,2% (valori più elevati nei servizi alle imprese). L'apprendistato è così la forma contrattuale che viene maggiormente convertita "spesso" in lavoro sta-

bile. Tuttavia non è trascurabile la quota del 31% delle imprese che dichiarano di trasformare spesso i contratti a tempo determinato, e soprattutto quella che li trasforma "raramente" (61%). Collaborazioni meno di fatto come strumento di entrata. È piuttosto elevato il numero di imprese che hanno operato trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori interinali (anche considerato che questa è raramente esplicitata come motivazione del ricorso a questa forma contrattuale): "spesso" il 24,2% delle imprese e "raramente" il 23,3%. Fra le imprese utilizzatrici solo il 13,6% ha trasformato "spesso" i co.co.co. in dipendenti a tempo indeterminato, e il 27,8% raramente. Si tratta di valori inferiori ai "coefficienti di trasformazione" delle forme contrattuali atipiche dipendenti, tuttavia non trascurabili. La quota più elevata di imprese che trasformano frequentemente i co.co.co. si ha nel commercio (23,4%)" [8].

Tabella 4.2. *Trasformazioni in lavoro subordinato standard secondo le imprese toscane.*

Assorbimenti	Frequenti	Rari
Cfl	43,5	7,4
Apprendistato	60	13,2
Interinale	24	23
Contratto a termine	31%	61%
Co.co.co	13,6%	27,8

Fonte: rielaborazioni dati IRPET (2004).

4. 3 I lavoratori

4.3.1 Le funzioni della flessibilità per i lavoratori

Quali sono invece le *funzioni* attribuite dai lavoratori al lavoro atipico, in particolare a quello a tempo determinato? Numerosi studi di caso evidenziano come nella stragrande maggioranza dei casi il lavoro a termine viene interpretato come *strumento per entrare nel mondo del lavoro tutelato*. La quasi totalità aspira ad un lavoro dipendente a tempo indeterminato. Nello specifico toscano i risultati delle interviste realizzate dall'IRPET tra la fine del 2003 e gli inizi del 2004 a 1874 lavoratori atipici, ad esempio confermano che in Toscana che per il 63,5% degli intervistati non è stata una scelta ma un'imposizione In particolare tra i lavoratori con contratto a tempo determinato, la percentuale di

[8] IRPET, *La flessibilità del lavoro in Toscana*, Rapporto Intermedio, marzo 2004.

coloro per i quali la tipologia contrattuale è stata imposta salgono al 68,8% degli intervistati.

Vi sono comunque delle eccezioni. Alcuni lavoratori atipici temporanei dichiarano di aver scelto questa forma contrattuale. Tra di essi si annoverano soggetti solitamente più "forti", dotati di capitale sociale e di capacità di contrattazione, i quali mirano a forme più autonome nell'organizzazione del lavoro, che permettano anche la possibilità di incrementare il reddito, in relazione al merito e alla quantità di lavoro ottenuta e svolta, pur cercando, in taluni casi, un minimo di garanzie di continuità, uno zoccolo di reddito di base. Vi sono inoltre, soprattutto tra i parasubordinati, ma non solo, soggetti con altre fonti di reddito da lavoro dipendente o da pensione, o studenti e casalinghe che già godono di un reddito familiare i quali scelgono il lavoro temporaneo. Infine, soprattutto in casi occupazionali stagnanti e negativi, come poteva essere il contesto italiano nel 1993, le iniezioni di flessibilità hanno contribuito a sbloccare, anche se con tempi relativamente lunghi, il mercato del lavoro, e sono stati interpretati da molti lavoratori atipici come una positiva alternativa alla disoccupazione.

Secondo il già citato rapporto IRPET, complessivamente il 14% degli intervistati dichiara di aver scelto il lavoro temporaneo per avere una maggiore autonomia e/o una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro e un ulteriore 8% che dichiara di attribuire al lavoro temporaneo la funzione di integrazione del reddito familiare.

4.3.2 I percorsi dei lavoratori a termine secondo l'ISTAT

Cercheremo qui di seguito di rispondere ad alcune domanda fondamentali relative al contesto toscano. 1) Quali le possibilità di trasformazione e di entrare nel mondo tutelato da parte dei lavoratori atipici a termine? 2) Quale è il profilo del lavoratore temporaneo in Toscana? 3) Quali infine sono, se vi sono, i tratti distintivi del lavoratore atipico a termine che riesce con successo nell'arco di un anno ad entrare nel mondo del lavoro tutelato, e quali invece i tratti di chi resta intrappolato in uno stato di precarietà? È su quest'ultima tipologia, ovviamente, che si dovranno concentrare le misure politiche e normative a livello nazionale e locale.

Le fonti cui faremo riferimento sono le indagini ISTAT sui flussi dei lavoratori. Tali dati presentano tuttavia due ordini di limiti. In primo luogo i dati più recenti a disposizione arrivano sino al biennio 2001/2002, mentre mancano dati relative agli

ultimi anni. Come noto l'Istituto Nazionale di statistica sta procedendo ad una riorganizzazione dei propri dati e metodologie di raccolta in modo da renderlo più aderente ai mutamenti del mondo del lavoro e in armonia con quanto richiesto dall'Unione Europea. Nell'attesa dobbiamo fare ancora riferimento a dati che si riferiscono solo ai contratti a tempo determinato dipendente (e che includono, come noto, il contratto di formazione lavoro, apprendistato, interinale e contratto a termine in senso stretto), ma non comprendono, se non in minima parte, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Inoltre è importante ricordare che l'ultimo triennio di riferimento 2000-2002 è quello che ha visto la prima flessione del ricorso al lavoro atipico, cui probabilmente corrisponde il picco più alto di stabilizzazione, coadiuvato anche dagli incentivi alle assunzioni previsti dalla legge n. n. 388/2000 [9].

L'analisi diacronica dei dati mostra infatti che complessivamente nel quadriennio (aprile 1999 aprile 2002), la probabilità dei lavoratori non standard di ottenere un impiego dipendente *full time* è andata aumentando, con una leggera flessione proprio nell'ultimo anno. Il tasso di assorbimento dei lavoratori atipici è aumentato in concomitanza con la flessione del ricorso al lavoro atipici, con la crescita dei nuovi posti di lavoro standard e con l'introduzione di misure normative volte alla stabilizzazione di lavoratori precari da più di 24 mesi.

Tabella 4.3. *Flussi dei lavoratori in Toscana.*

	Condizione apr. 2002				
Condizione apr2001	**Occ. dip t. indet.**	**Occ. dip. t. det.**	**Autonomo**	**Non occupato**	**Tot.**
Occ. dip t. indet.	90,9	2,3	2,8	4,0	100,0
Occ. dip. t. det.	48,1	35,8	2,8	13,2	100,0
Autonomo	4,4	0,5	88,3	6,9	100,0
Non occupato	2,0	1,3	1,7	95,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat.

Per ciò che concerne i dati sull'ultimo biennio a disposizione, il quadro generale toscano, nel periodo di massimo assorbimento dei lavoratori a termine e di incremento del lavoro a tempo

[9] Si tratta quindi di un biennio particolare che ha visto per la prima volta la riduzione del ricorso al lavoro a termine (vedi il rapporto precedente), oltre agli effetti degli incentivi normativi, di cui, secondo la Banca d'Italia, hanno beneficiato il 37% dei nuovi assunti a tempo indeterminato.

indeterminato, mostra percentuali piuttosto significative e più alte della media italiana. Degli occupati a tempo determinato nel 2001 il 48,1% riesce ad ottenere un impiego a tempo indeterminato, il 35,8% resta in uno stato di occupazione a termine, il 2,8% intraprende un lavoro autonomo, e il 13,2% rifluisce in uno stato di non occupazione. Il rapporto di lavoro a termine si configura quindi come strumento di entrata nel mondo del lavoro tutelato per quasi la metà dei lavoratori con questo contratto. Il rischio di rifluire in uno stato di in occupazione è più alto che per i lavoratori standard anche autonomi, e raggiunge il 13,2%.

Una comparazione con il quadro italiano mostra percentuali notevolmente più basse di lavoratori a termine che nello stesso arco di tempo hanno ottenuto un impiego a tempo indeterminato, mentre una maggioranza del 45,6% resta intrappolata in uno stato di precarietà, il 2,5% intraprende un lavoro autonomo e ben il 16,3%, percentuale più alta rispetto al contesto toscano, rifluisce in uno stato di in occupazione.

Tabella 4.4. *Flussi dei lavoratori in Italia.*

	Condizione apr 2002				
Condizione apr2001	Occ. dip t. indet.	Occ. dip. t. det.	Autonomo	Non occupato	Tot.
Occ. dip t. indet.	91,0	2,6	2,1	4,3	100,0
Occ. dip. t. det.	35,6	45,6	2,5	16,3	100,0
Autonomo	5,0	0,6	87,2	7,1	100,0
Non occupato	2,2	1,5	1,6	94,8	100,0

Fonte Istat

4.3.3 I tratti del lavoratore temporaneo (con contratto a tempo determinato)

La prima domanda cui cercheremo di dare una risposta concerne i tratti distintivi dei lavoratori dipendenti a tempo determinato rispetto ai lavoratori standard. La risposta, calata nel contesto toscano e inserita in un biennio particolarmente positivo per l'occupazione, offre spunti di riflessione originali e che si distanziano da altre analisi di carattere più generale: se da un lato emergono alcuni tratti già rilevati in altre ricerche, in particolare in relazione alla differenziazione di genere e alla giovane età, dall'altro si rilevano alcune peculiarità dei lavoratori a termine toscani, più forti in termini di formazione.

Tabella 4.5. *Formazione e lavoro temporaneo in Toscana.*

Titolo di studio	T. det. Apr 2001	T. indet. Apr. 2001
Laurea, Diploma univ, Dottorato o spec. Post laurea	15,1	9,7
Diploma di maturità	34,9	35
Dipl. di qualif. Prof.	9,4	7,7
Licenza media inf.	30,2	36,1
Licenza elementar	8,5	11,4
Nessun titolo	1,9	0,3
Totale	100	100

Fonte: ISTAT.

È stato possibile quest'anno disegnare un primo profilo dei lavoratori a termine in Toscana. Pur considerando l'esiguità dei numeri, circa il 35% dei temporanei nel 2001 aveva un diploma di scuola media superiore, un altro 30% la licenza media, l'8,5% la licenza elementare e circa il 14% era in possesso di laurea. Un confronto con i dati relativi ai dipendenti a tempo indeterminato, mostra che i lavoratori a termine comprendono, rispetto alla media, una percentuale notevolmente più alta di laureati più o meno simile di diplomati, più bassa di occupati con la licenza media o elementare. A differenza, quindi, di quanto emerso da altre ricerche effettuate su scala nazionale, il lavoratore temporaneo in Toscana risulta mediamente più scolarizzato rispetto al lavoratore a tempo indeterminato, ovvero "più forte" dal punto di vista formativo del lavoratore dipendente standard. Tale accezione potrebbe rispondere ad una concezione classica del diritto del lavoro, secondo cui quest'ultimo offrirebbe maggiori garanzie e tutele, in questo caso in termini di sicurezza e continuità del lavoro, a soggetti più deboli nel mercato del lavoro, mentre i più forti si muovono in un contesto meno regolamentato. D'altro canto, il livello di formazione, e in particolare il possesso di una laurea, non si traduce sempre e necessariamente in un elemento di forza sul mercato del lavoro, considerata la discrasia tra aspirazioni e possibilità concrete.

Il quadro italiano si presenta più articolato e si caratterizza per maggiori elementi di debolezza tra i lavoratori a tempo determinato. Tra i lavoratori a tempo determinato coloro che hanno la sola licenza elementare o media inferiore coprono rispettivamente il 35,2% e l'11,2% rispetto al 34,2% e all'8,4% del totale dei lavoratori subordinati standard a tempo indeterminato. Sensibilmente inferiori sono invece le quote di diplomati

tra i lavoratori a termine 29,8% rispetto alla percentuale dei lavoratori a tempo indeterminato (35,6%). Resta, anche nel caso italiano, la peculiarità dei laureati. Anche su tutto il territorio italiano, anche se in termini meno marcati, la percentuale dei laureati sul totale dei lavoratori a tempo determinato è superiore rispetto a quella sul totale dei lavoratori standard.

Gli altri tratti dell'*identikit* del lavoratore a termine in Toscana sono sostanzialmente simili e in linea con quanto rilevato sull'intero territorio italiano. Dai dati ISTAT emerge chiaramente che il contratto a termine sia utilizzato prevalentemente tra i più giovani e decresca all'aumentare dell'età. Il 35,8% di coloro che avevano un contratto a tempo determinato nel 2001 è costituito da giovani fino a 25 anni, il 32,1% da giovani fino a 34 anni, il 20% da adulti da 35 a 45 anni, e appena l'11% da occupati con più di 45 anni di età. Le percentuali si invertono se analizziamo la distribuzione per classi di età tra gli occupati a tempo indeterminato in Toscana.

Tabella 4.6. *Età e lavoro temporaneo in Toscana.*

Classe di età	T. det. Apr 2001	T. indet. Apr. 2001
Fino a 25	35,8	8,2
Da 26 a 34	32,1	21,5
Da 35 a 45	20,8	35,1
Oltre 45	11,3	35,3
	100,0	100,0

Fonte: ISTAT.

Tabella 4.7. *Genere e lavoro temporaneo in Toscana.*

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Condizione apr. 2001			
Occ. dip t. indet.	55,0	45,0	100
Occ. dip. t. det.	42,5	57,5	100
Autonomo	69,5	30,5	100
Non occupato	38,2	61,8	100
tot	47,3	52,7	100

Fonte: Istat.

Si conferma inoltre una percentuale più alta di donne nelle aree più deboli del mercato del lavoro (occupati a tempo determinato) e non occupati. Le donne sono infatti la maggioranza degli occupati con contratto a tempo determinato (57,5%), mentre gli uomini lo sono tra gli occupati a tempo indeterminato

(55%). Come noto ugualmente impressionante è lo scarto tra i non occupati: 61,8% donne e 38,2% uomini.

4.3.4 Chi riesce ad entrare nel mondo del lavoro tutelato?

Interessanti sono anche gli spunti che provengono dai dati ISTAT sulle caratteristiche principali dei lavoratori a tempo determinato che riescono, nell'arco di un anno, ad entrare nel mondo tutelato del lavoro standard. Le percentuali si riferiscono ad un piccolo campione di dati e sono quindi suscettibili di diversi *caveat* metodologici. La possibilità più alta di essere assunti nell'arco di un anno quali lavoratori a tempo indeterminato ricade sui diplomati (solitamente anche più giovani): quasi il 63% dei diplomati, il 40% di coloro che detengono un diploma di qualifica professionale e ben il 53% dei lavoratori con la sola licenza media riescono nell'arco di un anno ad entrare nel mondo del lavoro tutelato standard. *Stupisce invece l'estrema difficoltà per i laureati a ottenere un impiego stabile: solo il 13,3%, mentre la stragrande maggioranza (73,3%) resta intrappolata in uno stato di precarietà, o sceglie di restare flessibile*. Una comparazione con il quadro italiano conferma, anche se per percentuali minori, la "difficoltà" dei laureati ad ottenere un impiego a tempo indeterminato, o talvolta la scelta di conciliare il lavoro temporaneo con forme di specializzazione *post lauream*.

Tabella 4.8. *Condizione dei lavoratori a tempo determinato ad un anno di distanza per formazione in Toscana.*

% di riga					
T. det. Apr2001		Condizione apr2002			
Titolo di studio	Occ. dip t. indet.	Occ. dip. t. det.	Autonomo	Non occupato	Tot.
Laurea	13,3	73,3	13,3	0,0	100
Diploma di maturità	64,9	24,3	0,0	10,8	100
Dipl. di qualif. Prof.	40,0	30,0	10,0	20,0	100
Licenza media inf.	53,1	37,5	0,0	9,4	100
Licenza elementar	44,4	33,3	0,0	22,2	100
Nessun titolo	0,0	0,0	0,0	100,0	100
Occ. dip. t. det. (totale)	**48,1**	**35,8**	**2,8**	**13,2**	**100,0**

Fonte: ISTAT.

I lavoratori a tempo determinato più giovani hanno maggiori probabilità di essere assunti a tempo indeterminato, percentuale che decresce all'aumentare dell'età. Ben il 60,5% dei giovani

con meno di 25 anni di età sono assunti a tempo indeterminato nell'arco di un anno. Già nella fascia da 26 a 34 anni la percentuale del 47,1% è lievemente inferiore alla media complessiva degli occupati a tempo determinato assunti nell'arco di un anno, ed aumenta la possibilità di rifluire in uno stato di disoccupazione. Nella fascia tra 35 e 45 anni la probabilità di essere assunti scende al 27% rispetto alla media totale del 48,1%, mentre sensibilmente alta è la probabilità di restare intrappolati nella precarietà (ben il 64% dei lavoratori a termine resta a termine anche nell'anno successivo). Quindi nel lungo periodo tra i precari inoccupati ovviamente sale la percentuale di persone più anziane. La relazione negativa tra età e probabilità di essere assunti sembra interrompersi oltre i 45 anni di età. I pochi occupati a termine di questa fascia risultano nella metà dei casi essere assunti a tempo indeterminato e in un terzo dei casi rifluiscono in uno stato di in occupazione [10].

Tabella 4.9. *Condizione dei lavoratori a tempo determinato ad un anno di distanza per classi di età in Toscana.*

% di riga					
T. det. Apr2001		Condizione apr2002			
Classe di età	Occ. dip t. indet.	Occ. dip. t. det.	Autonomo	Non occupato	Tot
Fino a 25	60,5	28,9	2,6	7,9	100
Da 26 a 34	47,1	32,4	5,9	14,7	100
Da 35 a 45	27,3	63,6	0,0	9,1	100
Oltre 45	50,0	16,7	0,0	33,3	100

Fonte: ISTAT.

Ancora, appare evidente che i maschi occupati a tempo determinato hanno maggiori probabilità di ottenere nell'arco di un anno un impiego a tempo indeterminato (55,2%) rispetto alle femmine (42,6%). Le donne rischiano maggiormente di rifluire in uno stato di in occupazione: il 18% delle lavoratrici a termine si trova, dopo un anno, inoccupata, contro il 6,7% dei lavoratori maschi.

[10] Il campione, però, lo ricordiamo è particolarmente poco rappresentativo.

Tabella 4.10. *Condizione dei lavoratori a tempo determinato ad un anno di distanza per classi di età in Toscana.*

MASCHI					
	Condizione apr2002				
Condizione apr2001	Occ. dip t. indet.	Occ. dip. t. det.	Autonomo	Non occupato	Tot
Occ. dip t. det femmine	42,6	36,1	3,3	18,0	100,0
Occ. dip. t. det. Maschi	55,6	35,6	2,2	6,7	100

Fonte: ISTAT.

In sintesi, il sistema del lavoro atipico in Toscana appare maggiormente dinamico che in Italia, e sembra caratterizzarsi per un'utilizzazione più corretta dei contratti di lavoro a termine, soprattutto per quanto riguarda il grado di formazione. I tassi di stabilizzazione, almeno nel biennio considerato sono notevolmente più alti rispetto all'Italia. In Toscana, infatti, la maggioranza dei lavoratori atipici risulta assunta nell'arco di un anno, mentre in Italia la maggioranza resta in uno stato di precarietà. Non risultano inoltre particolarmente penalizzati i lavoratori con una formazione che si ferma alla scuola dell'obbligo e risultano premiati i lavoratori diplomati. Infine, se il bacino dei temporanei è costituito soprattutto da giovani, sono proprio questi che hanno maggiori probabilità di essere assorbiti. Resta invece penalizzata la componente femminile relativamente maggioritaria tra i lavoratori a termine e tra coloro che non riescono nell'arco di un anno ad entrare nel mercato del lavoro, con probabilità di rifluire in uno stato di disoccupazione.

4.4 Ipotesi di ricomposizione del quadro del lavoro temporaneo in Toscana

In questa parte conclusiva vorremmo confrontare le funzioni attribuite al lavoro temporaneo atipico dalle imprese con quelle attribuite dai lavoratori, individuare eventuali scarti e tracciare alcune proposte per avvicinare lavoratori ed imprese.

Tabella 4.11. *Le funzioni della flessibilità per imprese e lavoratori.*

Lavoratori	Indicatore Quantità richiesta dal lavoratore	Indicatore Quantità richiesta dall'impresa	Impresa	Suggerimenti
Strumento di entrata nel mondo del lavoro tutelato	+++	+	Funzione di prova	Tetto massimo, introdurre obblighi formativi
Vediamo se il lavoro piace				
Autonomia organizzativa/	+	++	Flessibilità organizzativa	
meritocrazia reddito (alto livello)				
Scelta volontaria				
			Flessibilità oraria	Integrare con altre forme organizzative interne dei dipendenti o nuove forme leggere e flessibili che garantiscano però continuità del lavoro, pianificazione annuale lavoro dei dipendenti
Flessibilità salari	-	++	Flessibilità salari	Abuso
Alternativa alla disoccupazione in periodi di grave disoccupaz.	+	+++	Condivisione rischi di impresa (flessibilità dei salari e sicurezza del lavoro)	Da usare solo come misura eccezionale e circoscritta
Lavoro stagionale	+	++	Picchi stagionali	Contratti tra più imprese per coprire l'arco di un anno, diritto di prelazione

Come evidenziato, la gran parte dei lavoratori a termine interpreta tale contratto come uno *strumento di entrata nel mondo del lavoro tutelato*, cui aspira. In linea generale tale percentuale si può aggirare attorno al 70% di questi lavoratori. Non tutti, però riescono ad entrare nel mondo del lavoro tutelato. Le percentuali dell'ISTAT relative agli assorbimenti nell'arco di un anno che

si aggirano attorno al 40% costituiscono una sovrastima rispetto all'attuale assetto del mercato del lavoro toscano, sia perché si riferiscono ad un biennio in cui la percentuale di assorbimento ha toccato i picchi più alti, sia perché si riferiscono solo ai temporanei dipendenti, che, com'è noto, offrono maggiori probabilità di assunzione. Più bassa è la percentuale di assunti tra gli interinali e la probabilità dei collaboratori coordinati e continuativi e dei nuovi collaboratori a progetto o degli occasionali di essere assorbiti nell'organico dell'impresa cala drasticamente su percentuali che operando una stima che vuole essere solo indicativa possono aggirarsi attorno al 12-15%. Possiamo quindi ipotizzare, sempre con un intento di spunto di riflessione e non con presunzione scientifica, che circa un 25-30% dei lavoratori a termine sia ad oggi assunto nell'arco di un anno con un contratto a tempo pieno e indeterminato.

Tra coloro che restano in uno stato di precarietà una certa percentuale può essere attribuita a persone che scelgono questo stato di cose, volontariamente (si pensi ad esempio ai collaboratori che hanno già un reddito da lavoro dipendente o da pensione, ovvero a coloro che scelgono una maggiore flessibilità e autonomia nel proprio lavoro), percentuale che si può aggirare attorno ad un 25/30% di tutti i temporanei. Restano circa un 30% dei lavoratori temporanei complessivi le cui funzioni attribuite al lavoro temporaneo non coincidono ovviamente con quelle attribuite dalle imprese [11]. Come evidenziato le imprese attribuiscono al lavoro atipico anche funzioni di *flessibilità salariale, organizzativa, di risposta a picchi di domanda, di condivisione con i lavoratori dei rischi di impresa*, etc.

La domanda è quindi come calibrare tali accezioni di flessibilità senza penalizzare i lavoratori. Tracciamo qui di seguito alcune ipotesi di risposta:

1. *Flessibilità organizzativa*: come noto i cambiamenti organizzativi avvenuti nel settore industriale, la frammentazione dei processi produttivi, il ruolo crescente del terziario, la tendenza a lavorare per obiettivi, la frammentazione delle unità

[11] Se quindi per la suddetta percentuale di lavoratori a termine si può riscontrare un certo grado di coincidenza tra la funzione di prova attribuita dalle imprese ai contratti e l'aspirazione ad entrare nel mondo del lavoro tutelato, pagando lo scotto di un lavoro temporaneo annuale, per il restante 40% si prefigura la possibilità di restare intrappolato nella precarietà o rifluire in uno stato di disoccupazione, poiché le funzioni attribuite dalle imprese non sono solo quelle di prova, ma anche altre accezioni della flessibilità.

di luogo e di tempo, la nascita delle società a rete possono richiedere all'impresa nuove forme organizzativa che conferiscano maggiore autonomia ai propri lavoratori. Le risposte tuttavia non passano esclusivamente attraverso forme di flessibilità numerica e lavoro atipico, ma possono identificarsi anche in nuove forme di organizzazione del lavoro interno, favorendo una maggiore autonomia dei dipendenti, in alcuni elementi di meritocrazia, incentivando la produttività, senza però penalizzare la sicurezza del lavoro. In alternativa o integrazione si possono anche prevedere forme giuridiche più snelle, in chiave organizzativa, per soggetti forti, che tuttavia garantiscano, nell'autonomia e in una certa flessibilità salariale, una continuità del rapporto di lavoro. La flessibilità organizzativa è connessa anche a forme di *flessibilità temporale*: di fronte ad un mercato incerto od oscillante, l'impresa può comunque pianificare forme di flessibilità temporale nel corso dell'anno, senza penalizzare la continuità del lavoro.

2. *Flessibilità dei costi del lavoro e condivisione con i lavoratori dei rischi di impresa*: una delle motivazioni principali addotta dalle imprese per l'uso del lavoro atipico è il minor costo del lavoro (più evidente nelle collaborazioni e nei lavori parasubordinati, senza chiari parametri retribuitivi, e resi più appetibili anche in relazioni agli alti prelievi contributivi che gravano sui dipendenti standard, ma estesa, in alcuni casi, anche a lavori temporanei dipendenti talvolta inquadrati in qualifiche inferiori rispetto ai propri pari standard anche per il minor potere contrattuale). Connessa a tale accezione vi è anche quella di far ricadere sui lavoratori i costi di un mercato incerto, mantenendoli in uno stato di precarietà. Se tale strumento può aver avuto una sua utilità nello sboccare un mercato del lavoro stagnante con alti livelli di disoccupazione, nel lungo periodo contribuisce ad approfondire una frattura tra lavoratori di serie a e di serie b con ripercussioni negative anche sull'individualismo e opportunismo nei rapporti di lavoro nonché sulla produttività contribuendo a prolungare situazioni anomale. A nostro avviso, quindi, tale accezioni di flessibilità, nella forma di strumenti leggeri per il datore di lavoro sia in termini di costi che di continuità dovrebbe essere utilizzata solo per periodi circoscritti e considerata una misura eccezionale e limitata nel tempo a situazioni di grave e continuata crisi occupazionale.
3. *Risposta a picchi di domanda, sostituzione assenti, lavoro stagionale*. Questa forma di flessibilità rispecchia forme e

funzioni tradizionali del lavoro atipico che preesistevano la diffusione dei nuovi lavori. Anche in questo caso, tuttavia, andrebbero studiate misure,tramite, ad esempio, rapporti tra imprese, che permettano una continuità dei lavori per il lavoratore stagionale o che ne limitino l'utilizzo nel tempo, favorendo con incentivi una stabilizzazione.

4. *Strumento di prova*. In questo caso, come evidenziato, si prefigura una parziale coincidenza tra gli interessi dei lavoratori che riescono nell'arco di un anno ad essere stabilizzati e le esigenze dell'impresa. Tuttavia, data la sempre maggiore diffusione del contratto a termine in senso stretto per soddisfare a questa funzione, sarebbe importante reintrodurre obblighi formativi per contratti che rispondano a questa funzione.

In sintesi quindi, innanzitutto sarebbe opportuno orientarsi nell'individuazione di risposte alle esigenze di flessibilità delle imprese, che si concretizzino *anche* in soluzioni diverse dalle varie forme di lavoro atipico temporaneo e che quindi ne limitino il ricorso.

Secondariamente è sarebbe comunque utile individuare *poche forme di contratto* ciascuna corrispondente e aderente alle distinte funzioni attribuite dalle imprese alla flessibilità, in modo da circoscriverle e regolamentarle meglio. Ad esempio, alla funzione di strumento di entrata nel mondo del lavoro dovrebbe corrispondere un unico tipo di contratto che preveda obblighi formativi ed un tetto di utilizzo ed incentivi per le assunzioni dei lavoratori più deboli; alla flessibilità organizzativa potrebbe corrispondere una forma di contratto che offra autonomia, eventualmente anche un'oscillazione su un margine di reddito, ma che offra continuità nella prestazione del lavoro (ad esempio una collaborazione a tempo indeterminato) e che sia rivolta a segmenti specifici, forti, dell'offerta di lavoro; la flessibilità dei costi e la condivisione dei rischi di impresa dovrebbe essere limitata a casi eccezionali di grave e stagnante disoccupazione in cui risultino necessarie iniezioni di flessibilità nella forma di contratti leggeri dal punto di vista dei costi e della continuità, da disattivare una volta riattivato il mercato del lavoro. La funzione di risposta a picchi stagionali, sostituzioni o assenze, dovrebbe prevedere misure che consentano una continuità per il lavoratore stagionale (anche tramite accordi tra imprese), o rivolta a lavoratori con altre fonti di reddito sicure individuali e familiari (indirizzando invece giovani in entrata nel mondo del lavoro o precari verso forme finalizzate alla stabilizzazione).

5.
L'impatto del lavoro atipico nel sistema cooperativo toscano

5.1 Il rapporto di lavoro nelle imprese cooperative

L'impatto del lavoro atipico nel sistema cooperativo toscano, a nostro parere, soprattutto dopo la riforma della figura del socio lavoratore in virtù della legge 142/2001, risulta di un certo interesse, anche perché ciò rappresenta un segmento del mercato del lavoro atipico poco conosciuto. A tal proposito faremo riferimento alle risultanze di una recente indagine campionaria, da poco conclusa, e realizzata da IRES Toscana sull'andamento dell'occupazione nel sistema cooperativo toscano, per conto dell'Osservatorio Regionale sulla Cooperazione. Tale ricerca è stata condotta con il fine di monitorare l'occupazione per il periodo 1996-2002, intervistando 554 cooperative toscane, per un totale di 34.964 addetti censiti, al fine di rilevare non solo l'andamento occupazionale, ma anche le tipologie contrattuali impiegate sia per i lavoratori soci che per i non soci, con particolare riferimento a quelle atipiche. Nell'ambito della suddetta indagine sono stati anche realizzati degli approfondimenti qualitativi condotti su 40 cooperative appartenenti ai vari comparti e giudicate rilevanti dal punto di vista occupazionale ed operativo [1].

Con l'entrata in vigore della legge n. 142/2001 è profondamente cambiata la regolamentazione giuridica del socio lavoratore; in particolare all'articolo 1, comma 3, la nuova normativa ammette la costituzione in capo al singolo socio, oltre al rappor-

[1] Cfr. Bortolotti F. - Batazzi M., *L'evoluzione della struttura dell'occupazione nel sistema cooperativo toscano*, Osservatorio Regionale Toscano sulla Cooperazione – Regione Toscana, Firenze 2003.

to associativo di un ulteriore rapporto di lavoro. Quest'ultimo può essere subordinato, 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.

Per le nostre finalità l'analisi sarà condotta nella prospettiva di considerare il lavoro atipico in cooperativa al fine di vedere le tipologie contrattuali adoperate anche per i lavoratori non soci e considerare i differenziali relativi all'impatto dell'atipico, che emergono confrontando la categoria dei soci lavoratori con i non soci.

Riportare la figura del socio lavoratore nell'ambito di un'indagine sul lavoro atipico non è del tutto disgiunto dalle nostre finalità di base. Infatti prima della legge 142 poteva essere fatto rientrare nello schema concettuale dei rapporti di lavoro atipici, in quanto figura a "metà strada tra l'imprenditore e il dipendente", ma soprattutto perché vi erano problematiche formali e operative legate alla mancanza di una vera e propria regolamentazione generando così un fenomeno di "lacunosità giuridica" che la recente normativa ha cercato di risolvere [2]. Nella precedente situazione l'elemento fondamentale di atipicità era rappresentato dalla incerta qualificazione del rapporto di lavoro. Tuttavia dopo la sistematizzazione operata con la nuova legge, sebbene vi siano indicazioni relative ad una precisa qualificazione del rapporto di lavoro, ciò non ha del tutto spazzato via i caratteri di atipicità, visti in positivo, perché la nuova normativa è protesa al potenziamento dei connotati tipici di "democraticità e di autoimprenditorialità, che si sostanziano nella partecipazione all'organizzazione del lavoro e alla gestione dell'impresa" [3].

5.1.1 Le modalità di lavoro in base all'indagine quantitativa

Nel questionario relativo all'indagine quantitativa il fine precipuo è stato quello di monitorare l'evoluzione dello *stock* occupazionale delle 554 cooperative intervistate tra il 1996 e il 2002. È stata effettuata una ripartizione degli addetti tra le varie modalità di lavoro in modo da tenere in debita considerazione anche

---

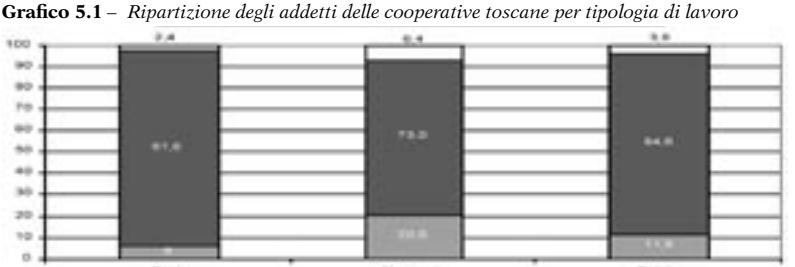
[2] Cfr. Bortolotti F. - Falsini S., *Il lavoro atipico in Toscana,* Regione Toscana Giunta Regionale – ORML, Firenze, 1999; Bortolotti F. - Bonaiuti C., *I lavori atipici. Regione Toscana rapporto 2000*, Edizioni Giunti, Firenze 2001; Bortolotti F. - Bonaiuti C., *I lavori atipici. Regione Toscana rapporto 2001*, Edizioni Giunti, Firenze 2002.

[3] Fiorai B., *Il 'nuovo' lavoro in cooperativa tra subordinazione e autonomia*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 94, XXIV, 2002.

dei cambiamenti apportati dalla legge n. 142/2001. Quindi sostanzialmente è stato fatto riferimento alle seguenti modalità di rapporto di lavoro: soci lavoratori, sia autonomi che dipendenti (dopo l'introduzione della legge n. 142/2001); dipendenti non soci; collaboratori coordinati e continuativi sia soci che non soci. La modalità socio lavoratore autonomo per gli anni che precedono l'entrata in vigore della legge n. 142 non ha alcun significato; mentre per gli anni che precedono l'entrata in vigore la legge 142, quindi fino al 2001 compreso, per i soci il riferimento è al concetto "onnicomprensivo e ambivalente" di socio lavoratore.

In prima istanza al 2002 si rileva una equiripartizione di lavoratori soci e non soci nell'ambito del lavoro dipendente; i dipendenti soci sono il 48,5% dei 34.964 addetti censiti e dipendenti non soci sono pari al 47,8%. La quota di lavoratori autonomi soci è molto flebile, essendo pari ad uno 0,6%. Le collaborazioni nel complesso incidono per un 3,3%; i collaboratori soci sono l'1%. Si può dire che dopo l'introduzione della 142 per i soci lavoratori l'approdo più naturale è rappresentato dal lavoro dipendente, anche se si nota una certa ripresa dell'incidenza delle collaborazioni che passa da uno 0,7% del 1996 ad un 3,2% del 2002. Il lavoro dipendente a tempo determinato nel complesso incide per l'11,5%; tra i soci i lavoratori a tempo determinato sono il 6%, mentre tra i non soci la quota sale al 13,7%. Il lavoro *part time* incide per un 19,5%, risultando prevalente tra i lavoratori non soci. In generale per i soci lavoratori risulterebbe un minor livello dell'impatto delle forme di lavoro atipiche, ciò in connessione con l'applicazione del principio della mutualità, ovvero quello di garantire ai soci occasioni di lavoro, beni e servizi a condizioni migliori, rispetto a quanto offerto dal mercato.

Grafico 5.1 – *Ripartizione degli addetti delle cooperative toscane per tipologia di lavoro*



Fonte: Bortolotti F., Batazzi M., *op. cit.*, 2003.

5.2 Un approfondimento sul lavoro atipico nel settore cooperativo: gli obiettivi

5.2.1 Introduzione

Nelle pagine che seguono proporremo un approfondimento qualitativo sul tema del lavoro atipico condotto all'interno del mondo cooperativo. Nell'operare tale scelta siamo stati mossi dalla curiosità di verificare se, e in che misura, le differenti forme di lavoro non standard a diverso titolo definibili come atipiche – contratti di collaborazione Coordinata e Continuativa, ma anche *part time* e tempo determinato – assumano connotazioni peculiari se ricondotte all'interno di un contesto produttivo particolare come quello delle Cooperative. Dalle ormai numerosissime indagini condotte negli ultimi anni sul tema dell'occupazione flessibile è stato spesso evidenziato come ad essa tenda ad associarsi sempre più una insoddisfacente qualità delle condizioni di vita e di lavoro: mancanza di tutele e di protezione sociale; incapacità di a progettare e a realizzare percorsi di carriera coerenti ed ascendenti; scarsa possibilità di cumulare le competenze; difficoltà a conciliare tempi di lavoro e progetti di vita, ed altro ancora [4]. Per quanto riguarda il mondo delle Cooperative sociali, un mondo estremamente variegato e quindi difficilmente riconducibile ad unità, sappiamo che il rapporto con le nuove forme di lavoro flessibile presenta non pochi aspetti di ambiguità. Se, come mostrano anche i dati elaborati da LegaCoop Toscana (Giusti 2003), almeno nella nostra regione, il ricorso alle Collaborazioni Coordinate e Continuative è abbastanza limitato, è anche vero che in alcune realtà, come quelle che operano in settori di bassa soglia – servizi alla persona, servizi ambientali, etc. – la necessità di contrarre i costi della manodopera spinge ad un ricorso "selvaggio" di forme di lavoro temporaneo o a tempo parziale.

L'ipotesi dalla quale siamo mossi è che in realtà, la struttura cooperativa, quando improntata su criteri di responsabilità sociale, possa rappresentare un contesto nel quale i rischi di precarizzazione, insiti nella maggior parte delle forme di lavoro atipico, trovano una qualche forma di bilanciamento.

A tal fine, nell'ambito dell'indagine, sono state individuate due realtà cooperative del territorio fiorentino che utilizzano strategie diverse, e per certi versi opposte, di risposata alla do-

[4] Per una rassegna dei principali contributi su questo tema si rimanda alla bibliografia in appendice al rapporto.

manda di flessibilità che proviene dal mercato, ma che, in entrambe i casi hanno fatto un investimento forte nell'ambito della responsabilità sociale. Abbiamo scelto La Società Cooperativa Eudania e la Cooperativa Archeologia perché, fermo restando questo denominatore comune, presentano per molti aspetti caratteristiche assai diverse. Nel caso di Eudania siamo di fronte ad una società di notevoli dimensioni (1255 addetti) che si occupa della preparazione e della distribuzione di pasti e che offre, quindi, opportunità lavorative di basso profilo; Archeologia invece è una cooperativa di dimensioni più ridotte (176 occupati) che opera prevalentemente nel settore dell'assistenza archeologica e del restauro e che occupa personale altamente specializzato e qualificato. Ma ciò che più è significativo riguardo a queste due realtà, è che, pur operando entrambe in settori caratterizzati da una forte variabilità della domanda, le risposte fornite a questa richiesta di flessibilità sono per certi versi opposte: nel caso di Eudania è stata adottata una strategia volta a "fluidificare" i rapporti di lavoro ampliando l'occupazione ma riducendo gli orari di lavoro e la durata dei contratti; nel caso di Archeologia, al contrario, viene perseguita una strategia di "strutturazione" dei rapporti di lavoro privilegiando la stipula di contratti a tempo indeterminato e, di pari passo l'ampliamento della base sociale, a fronte ad una richiesta di una disponibilità del lavoratore a muoversi là dove le commesse lo richiedono. Emergono, quindi, all'interno di questi due casi di studio, differenti profili di lavoratore atipico: donne adulte, poco specializzate, titolari di contratti di lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato, con orari di lavoro settimanale anche inferiori alle dieci ore in Eudania, e soggetti dotati di titoli di studio elevati e di specifiche competenze professionali che, dopo un'esperienza più o meno prolungata come soci lavoratori, hanno scelto, per ragioni legate alla difficoltà di rispondere alle richieste di flessibilità provenienti dalla struttura, di uscire dalla cooperativa mantenendo con essa un rapporto di collaborazione esterna, nel caso di Archeologia.

Date queste fondamentali differenze, come vedremo, in entrambe i casi siamo di fronte a situazioni nelle quali il lavoro non standard corrisponde, se non sempre ad una scelta consapevole, all'esigenza di combinare nel modo ritenuto più ottimale, ambito lavorativo e sfera privata.

5.2.2 Breve nota metodologica

L'indagine è stata condotta attraverso colloqui con varie figure dirigenziali delle due Cooperative – Presidente, Responsabile

del personale e Responsabile delle politiche sociali – ed interviste in profondità effettuate con un piccolo campione di lavoratori che, sulla base delle informazioni raccolte, risultavano tipici per quanto riguarda il loro rapporto al lavoro non standard. Dal momento che la tipologia di lavoro flessibile peculiare di questa realtà produttiva è il *part time*, per quanto riguarda la Cooperativa Eudania abbiamo intervistato cinque donne sposate con uno o più figli ed in età compresa tra i quaranta e cinquantacinque: una di queste lavora come segretaria con un contratto *part time* di trenta ore settimanali; due lavorano nei punti cottura con contratti (sia a tempo determinato che indeterminato) di venti ore settimanali ed, infine, due sono impiegate nella refezione scolastica con contratti, anche in questo caso a tempo determinato ed indeterminato, inferiori alle dieci ore settimanali. Per quanto riguarda la Cooperativa Archeologia, la scarsa propensione ad utilizzare forme di lavoro, a diverso titolo definibile come atipico, ci ha posti di fronte alla necessità di scegliere soggetti che hanno con essa rapporti di collaborazione esterna e, nello specifico, un tecnico archeologo di quarantasette anni, separato, senza figli e un architetto di trentun anni anch'essa senza figli. Quella di intervistare soggetti non in organico non è stata tuttavia una scelta residuale ed, anzi si è rilevata di grande interesse in una riflessione sui percorsi di atipicità, sotto certi aspetti volontari, nella misura in cui entrambi gli intervistati sono approdati alla condizione di Collaboratori dopo un'esperienza più o meno prolungata come soci dipendenti della stessa Cooperativa.

5.3 "O *part time* o niente!". Il caso Eudania, ovvero, quando le esigenze produttive incontrano quelle riproduttive

La Società Italiana di Ristorazione Eudania S.c.r.l. è una Società Cooperativa a responsabilità limitata, nata nel 1992 dalla fusione di quattro cooperative: tale fusione ha permesso la realizzazione di una realtà che è diventata la più grande impresa di ristorazione presente in Toscana e tra le più importanti del Centro Italia. Nel marzo del 2004 Eudania, ha ottenuto, unica azienda di ristorazione in Italia, la certificazione sociale SA8000. Si tratta di una realtà di notevoli dimensioni che offre vari servizi di ristorazione: aziendale, scolastica, socio assistenziale, commerciale. Nel 2003 presentava un organico di 1255 dipendenti di cui 437 soci lavoratori. Il settore produttivo all'interno del quale la Cooperativa opera presenta un elevato grado di flessibilità della domanda, lega-

ta sia alla quantità degli appalti di volta in volta in essere, sia alla stagionalità di alcuni di essi, basti pensare alla sospensione estiva delle refezioni scolastiche. Ciò pone la cooperativa di fronte alla necessità di disporre di manodopera flessibile, sia sul piano delle ore lavorate che delle mansioni svolte. La scelta della Cooperativa è stata quella di adottare strumenti di flessibilità interna che consentissero una maggiore fluidità dell'organico piuttosto che ricorrere a misure di flessibilità esterna attraverso il ricorso a strumenti contrattuali quali le Collaborazioni Coordinate e Continuative o il lavoro Interinale. Se ciò appare, dal Bilancio Sociale, come una scelta coerente con la "politica della responsabilità sociale" perseguita dalla Società, va anche detto che il ricorso ai Contratti di Collaborazione difficilmente si dimostrerebbero coerenti con il tipo di mansioni svolte [5] e con un lavoro che non si organizza in base a progetti specifici. Completamente assenti anche quelle forme ibride di rapporto quali l'apprendistato e i contratti di Formazione e Lavoro, probabilmente anche in relazione al tipo di *skills* poco specifici richiesti sia per la preparazione che per la distribuzione dei pasti. A fronte dell'elevatissimo numero di ore di assenze dovute a malattie, infortuni, maternità, scioperi (156.487 nel 2003) oltre che, alla già ricordata, forte variabilità della domanda, ciò che ci si sarebbe potuti aspettare era un ricorso significativo al lavoro interinale; in realtà questo è stato utilizzato, sempre nel 2003, per coprire soltanto lo 0,2% delle ore lavorate. La scelta della Società è stata infatti quella di creare all'interno del proprio organico delle figure jolly capaci di ricoprire, a seconda delle esigenze del momento, differenti ruoli lavorativi. L'unica forma di esternalizzazione adottata da Eudania riguarda il servizio di trasporto dei pasti, in alcuni casi dato in subappalto a ditte individuali di trasporto.

La flessibilità si gioca quindi tutta, nel caso di Eudania, all'interno di quello steccato di garanzie formali e sostanziali previsto da strumenti contrattuali tipici, o , in altre parole, la strada intrapresa è stata quella di usare in modo atipico, e spesso arditamente flessibile, forme di rapporto standard. È il caso del contratto a tempo indeterminato, rivisitato in chiave flessibile, non solo attraverso una parcellizzazione estrema dei tempi di lavoro – come ci ha detto il responsabile delle Politiche Sociali, "se ho bisogno di sei ore lavorate preferisco avere due persone che fanno tre ore, ma anche tre che ne fanno due, piuttosto che una

[5] Nel corso degli ultimi anni sono stati stipulati alcuni Contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa con professionisti nell'ambito della consulenza fiscale e commerciale.

che ne fa sei" – ma anche attraverso l'esplicita previsione, concordata a livello sindacale, di una sospensione estiva del contratto, soprattutto di quelli legati alla refezione scolastica. Accanto a questa variante atipica di contratti tipici, troviamo anche forme più tradizionali, quali il tempo determinato legato alla durata dell'appalto anch'esso con differenti e molteplici varianti rispetto al monte orario previsto. Va detto che, a fronte di una generale puntualità delle informazioni ricavabili sia dalle interviste con i responsabili sia dal Bilancio sociale, risulta difficile capire quanti dei contratti stipulati siano a termine. Un dato indiretto, quello relativo al *turnover* può tuttavia fornirci qualche utile indicazione: nel 2003 sono state registrate 427 assunzioni e 279 cessazioni con un saldo positivo di 148 unità. Numerose considerazioni possono essere fatte in merito a questo dato, sicuramente colpisce la dinamicità dell'azienda – non solo il saldo ha segno ampiamente positivo, ma il numero delle assunzioni è quantitativamente elevato – così come la morfologia del suo organico che subisce significative variazioni, sia in entrata che in uscita, nell'arco dell'anno. Le ragioni di questo elevato *turnover* sono prevalentemente due e riguardano da un lato, ed in modo preponderante, proprio la temporaneità dei contratti effettuati legata alla durata dei singoli appalti, dall'altro al fatto che spesso il lavoro in Eudania viene volontariamente lasciato dal lavoratore alla ricerca di soluzioni lavorative più gratificanti sul piano retributivo, su quello orario, ma anche in relazione ai contenuti delle mansioni o alle scarse possibilità di far carriera. Un aspetto importante da sottolineare riguarda proprio il senso che spesso questo tipo di esperienza lavorativa viene ad assumere per i singoli. Per riprendere un espressione utilizzata nel corso di un convegno internazionale [6], potremmo dire che per alcuni, soprattutto per chi si trova in una fase di ingresso, o di re ingresso sul mercato del lavoro, l'esperienza lavorativa in una realtà produttiva come Eudania, che richiede scarse competenze professionali ed ha criteri di selezione del personale poco rigidi, svolge la funzione di "pista di rullaggio" per coloro che non avendo mai lavorato o avendo da lungo interrotto la propria carriera, scelgono poi di proiettarsi su un mercato del lavoro di fascia superiore. In altre parole lavorare in un centro cottura o nella distribuzione dei pasti, anche per un tempo determinato o con contratto *part time*, consente di ad alcuni, e soprattutto

[6] Ci si riferisce qui al convegno *Femmes et insertion professionelle*, Le Mans, 13-14 maggio 2004.

alle donne, di misurarsi, spesso per la prima volta, con il lavoro extradomestico, sia nei suoi aspetti concreti che simbolici portando ad una inattesa maturazione aspirazioni e progetti occupazionali: "*Appena diplomata mi sono sposata e poi sono arrivati due figli, io credevo proprio che lavorare non avrei mai lavorato, anche se avevo il diploma superiore. Poi si sono create una serie di circostanze, non tanto belle e, comunque i figli erano già grandini, per cui ho fatto domanda e sono venuta qui con un contratto a termine. Ma io quando ho iniziato l'ho fatto più per esigenze economiche, credevo che mi sarei trovata male, e invece no, tanto è che quando il contratto è finito ci speravo proprio che mi richiamassero, e così è stato. A me questa idea di poter dire io c'ho il mio lavoro, come dire, mi fa sentire meglio, anche se il lavoro non è mica chi sa che. Ora però mi piacerebbe fare anche qualcos'altro di un po' più stabile, magari provare anche a rimettermi a studiare, andare all'ufficio del lavoro*".

Nella stessa direzione sembra andare la testimonianza di un'altra donna, con un diploma di maturità che dopo una serie di esperienze lavorative precarie ha trovato lavoro presso uno dei centri cottura della Cooperativa. Nonostante una valutazione positiva delle proprie condizioni di lavoro, questa donna dice: "*cambierei volentieri per avvicinarmi a casa, dovrei e vorrei trovare qualcosa in comune ad esempio, comunque qualcosa di diverso, di migliore, perché dopotutto io qui ci sto bene, e cambiare per andare in un'altra azienda simile anche se più vicina, non converrebbe. O comunque una fabbrica, cosa cambia? No, se cambio è per fare un salto di qualità superiore* [ma si sta muovendo per crearsi un'alternativa?]. *Io qualche idea ce l'ho. In generale, come ho detto sarebbe meglio stare vicino a casa e guadagnare di più, queste sono due cose importanti. Mi piacerebbe provare a prendere la patente BK per guidare i pulmini delle scuole, con i bambini. Mi è venuta in mente questa cos, oppure, per dire, tre anni fa feci un concorso per Vigile Urbano. Studiai e tutto, ero tutta contenta, poi andò male*".

Spesso, come emerge dalla testimonianza riportata, le motivazioni che portano a lasciare il lavoro nella Cooperativa, sono tuttavia ascrivibili ad ambiti estranei a quello lavorativo: esigenze familiari, bisogno di avvicinarsi a casa, venir meno di quelle difficoltà economiche momentanee che potevano aver portato sul mercato lavoratori poco qualificati.

5.3.1 Il part time *ben temperato*

Ritorniamo in modo più puntuale ad analizzare le tipologie

contrattuali più diffuse all'interno della Cooperativa Eudania. Se pensiamo alla diffusione, crescente, ma pur sempre al disotto degli altri paesi europei, colpisce il dato relativo all'utilizzo del *part time*; che si tratti di tempo determinato o indeterminato, il 61,8'% dei dipendenti lavora meno di 30 ore settimanali e per la precisione il 27% ha un contratto che prevede un impegno settimanale compreso tra le 20 e le 29 ore, il 28,7 % lavora tra le 10 e le 19 ore settimanali mentre il 5,4% (pari a 68 unità) lavora addirittura meno di dieci ore settimanali. Viene spontaneo chiedersi il significato che per un soggetto venga ad assumere un'esperienza lavorativa così limitata. Una risposta può essere quella di una delle intervistate, quarantatre anni, sposata, con due figli, che lavora nella refezione di una piccola scuola fiorentina per un'ora e mezzo al giorno. Nel suo caso, questa piccola porzione di lavoro svolto in modo regolare e continuativo *"un piccolo pezzettino di posto fisso"* va a cumularsi con altre attività di carattere più o meno saltuario svolte nell'arco della giornata: qualche ora di pulizie presso privati, *baby sitting*, volantinaggi: *"tutto questo mi consente di arrivare con qualche soldo in più alla fine del mese. Certo non è una meraviglia ma mi basta per contribuire all'andamento della casa e della famiglia. E poi è comodissimo perché tanto mi ritroverei a casa da sola a mangiare, allora tanto vale fare questo così riesco ad essere a casa quando tornano i figli da scuola. […] non si tratta di grandi cifre, poi* ***io??? togliere?*** *c'è l'interruzione quando le scuole sono chiuse, ma siccome poi le ore che faccio sono quasi sempre due, alla fine attraverso la Banca delle Ore, riesco a far sì che il flusso dei soldi sia sempre più o meno costante"*. Uno degli elementi innovativi e caratteristici del modo in cui Eudania ha scelto di affrontare l'esigenza di flessibilità è proprio quello della Banca delle Ore. Questo istituto contrattuale [7] è uno strumento per la gestione della prestazione lavorativa che consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre l'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione. Possono usufruire di tale istituto i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. La Banca delle Ore contribuisce alla flessibilità del lavoro consentendo di monetizzare gli straordinari, e permettendo al lavoratore di cumulare un monte ore di permessi dal quale attingere per fruire di riposi supplementari da collocare temporalmente a sua scelta. Lo scopo ultimo della Banca Ore è quello di gestire la flessibilità individuale dell'orario

[7] Fonte normativa: circolari INPS n. 39 del 17/2/2000 e n. 95 del 16/5/2000.

di lavoro e di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale solo in via residuale.

In Eudania il ricorso alla Banca delle ore consente anche in molti casi di ovviare alla "stagionalità" della domanda rendendo quindi, meno "atipico" il lavoro dei suoi dipendenti.

Il ricorso all'estensione dell'orario di lavoro è estremamente diffusa e ciò sia in ragione del già ricordato elevato tasso di assenteismo (va da sé che con la possibilità di ricorrere alla Banca delle Ore si creano vuoti estemporanei di organico) sia in virtù della variabilità della domanda, anche perché la scarsa specializzazione del lavoro consente una notevole interscambiabilità delle mansioni. Le ore di straordinario vengono accantonate e vengono o recuperate con il riposo, o viene modificato il contratto di lavoro, oppure, per quelli che vanno in sospensione, si accorcia la sospensione (non lavorano ma vengono pagate come lavorassero e quindi utile ai fini previdenziali) Si tratta di una scelta volontaria, è il lavoratore che sceglie meccanismi di gestione interna della flessibilità. In altre parole ciò consente, per esempio a chi si occupa di refezione scolastica, di percepire un reddito anche durante i mesi di chiusura delle scuole, avendo il triplice vantaggio di poter stare dietro ai figli che sono a casa pur continuando a percepire uno stipendio e a maturare benefici pensionistici. Così, il meccanismo viene emblematicamente riassunto da una delle intervistate: "*Mi è capitato di fare più ore, di meno no. Però non passano per straordinari, abbiamo la banca-ore, cioè si accumulano le ore lavorate in più che o vengono pagate oppure si possono prendere come ferie. È comodo, poi uno può richiedere questa soluzione oppure no, liberamente. Io l'ho richiesta perché se ho bisogno di un giorno di permesso ho queste ore da parte che mi posso prendere tranquillamente. Per esempio c'è stato un periodo che ho fatto otto ore quasi tutti i giorni, e quelle ore mi sono poi servite per stare in ferie un bel po'*".

5.3.3 Né scelto né imposto: il part time come soluzione ottimale per tutti

L'utilizzo del *part time* nelle sue differenti modulazioni e comunque accompagnato da questo importante istituto che è la Banca delle Ore, appare quindi come la principale modalità con la quale la cooperativa ha scelto di affrontare l'esigenza di flessibilità. La tradizionale caratterizzazione di genere di questo tipo di contratto, risulta, nel caso di Eudania ancora più marcata che altrove; il contratto *full time* riguarda l'80,8% della forza lavoro maschile ma soltanto il 15,2% di quella femminile, mentre

le donne sono percentualmente più interessate da contratti al disotto delle 30 ore settimanali. Questo dato risulta ancor più significativo qualora si consideri le caratterizzazione di genera della forza lavoro: l'organico della cooperativa è infatti composto per l'88% da donne.

Sappiamo dalla letteratura su questo tema come il *part time*, contratto prevalentemente femminile, possa, a seconda delle situazioni rappresentare uno strumento che opera a vantaggio delle lavoratrice ovvero dell'impresa; in altre parole, quando il *part time* è richiesto dalla lavoratrice esso diventa uno strumento utile alla conciliazione tra lavoro di cura e lavoro per il mercato facilitando così la partecipazione delle donne al lavoro; laddove invece viene imposto dall'azienda esso rappresenta spesso un elemento di discriminazione che relega la componente del lavoro femminile in una condizione di precarietà e di instabilità e di esclusione (Bimbi, 2003). Riteniamo che anche su questo piano la realtà cooperativa sulla quale abbiamo condotto il nostro approfondimento possa rappresentare un'interessante caso in cui i vantaggi reciproci di impresa e lavoratrici tendono a trovare una potenziale armonizzazione.

Stando alle testimonianze raccolte, sia presso i dirigenti che parlando direttamente con le lavatrici, nel caso di Eudania, spesso il lavoro a tempo parziale non è ne scelto né imposto; questo viene proposto a soggetti che già a priori hanno una disponibilità di tempo limitata dai carichi familiari. Ecco, in proposito il punto di vista di alcune delle donne intervistate: "*Io… o* part time*, o niente!*" o ancora "*Rispetto alla mia famiglia il* part time *è il massimo*" "*Io penso che il* part time *per una donna in una situazione come la mia sia l'ideale*".

Quello del tempo ridotto è un contratto che tipicamente viene proposto al momento dell'assunzione, mentre assai rari sono i casi di trasformazione di contratti *full time* in *part time*. Se questo corrisponde ad una precisa strategia aziendale, va tuttavia sottolineato come le caratteristiche socio anagrafiche dei lavoratori in forza alla Cooperativa tendano a prefigurare situazioni nelle quali quello a tempo parziale risulta, almeno stando alle testimonianze raccolte, il tipo di contratto preferibile: "*All'inizio loro mi hanno proposto un contratto a tre ore giornaliere, a me mi stava bene così e ho detto di sì* [Ma avrebbe preferito più ore?]. *Sinceramente era quello che mi avevano proposto, io ho solo accettato, così. Poi dopo un po' di tempo mi hanno proposto di fare sei ore al giorno e io di nuovo gli ho detto di sì, ma vedo che è troppo faticoso, non ce la faccio*".

Abbiamo già detto della netta prevalenza di manodopera femminile ma, se guardiamo alla distribuzione per classi di età, questa impressione sembra trovare ulteriori conferme: i grosso degli addetti si concentra nelle fasce di età tra i trenta e i quaranta (39%) e tra i quaranta ed i cinquanta (34%) a fronte di poco più del 12% che ha un'età inferiore ai vent'anni. Quali sono le ragioni di questa relativa "anzianità" della forza lavoro? Sicuramente un aspetto da tener in considerazione è quello che attiene allo scarso contenuto formativo delle mansioni svolte sia nella preparazione dei pasti che nel trasporto e nella distribuzione, per cui sono, come abbiamo visto totalmente assenti figure, tipicamente giovanili, quali apprendisti e titolari di contratti di Formazione e Lavoro. Per lo stesso motivo risultano assai limitate anche le possibilità di carriera all'interno dell'azienda, se non per le figure di carattere tecnico-amministrativo. D'altronde è molto probabile che giovani in fase di ingresso, magari dotati di un titolo di studio, con l'aspettativa di costruirsi un futuro professionale e di conquistare un'indipendenza economica, siano abbastanza restii ad accettare opportunità di lavoro a tempo così ridotto come quelle prevalentemente offerte dalla Cooperativa.

5.3.4 Il part time *come chiave di accesso o di reingresso nel mercato del lavoro regolare*

L'indagine svolta non ci consente di chiarire se questa polarizzazione della manodopera nelle fasce di età più adulte corrisponda ad una logica aziendale, il dato certo è che siamo di fronte prevalentemente a donne che si trovano in una fase del ciclo di vita nella quale hanno già raggiunto obiettivi quali il matrimonio e la maternità e che si trovano quindi nella cogente necessità di conciliare il lavoro di mercato con quello di cura. Per quanto riguarda invece il percorso lavorativo, come hanno mostrato le pur esigue testimonianze raccolte, l'occupazione nella Cooperativa rappresenta, vuoi la prima occupazione stabile per donne che hanno ritardato l'ingresso nel mondo del lavoro dando priorità alla vita familiare, vuoi il reingresso nel mondo del lavoro successivamente ad un'interruzione legata ancora una volta alla maternità oppure a seguito di un licenziamento. In alcuni casi sembrano essere state proprio le buone opportunità di conciliazione offerte da questo tipo di lavoro ad aver motivato alcune delle intervistate a ritornare sul mercato. È il caso, per esempio di una donna di cinquantun anni, sposata con un figlio adolescente, la quale, è rimasta senza impiego dopo la chiusura

dello studio professionale dove per trent'anni – dai quindici ai quarantacinque – aveva svolto, con contratto *part time*, il lavoro di segretaria: *"Sono stata un anno a casa, ho fatto la casalinga, ho guardato il figliolo, tenevo la casa* [E dopo?]*, dopo un po' è capitata questa occasione* [della Coop. Eudania] *e mi sono detta 'via, proviamo'* [Ma questa occasione le è capitata o lei l'aveva cercata?]*, ma avevo fatto qualche domanda in qua e là ma giusto così… poi una persona di mia conoscenza mi ha detto che qui cercavano […] mah, tanto bisogno non ce n'era, certo un po' di soldi, ma insomma io stavo bene anche a casa,* [e se il contratto a termine non glie lo rinnovassero?] *Non lo so. Forse starei a casa, una volta per tutte"*.

In altre situazioni, è l'esigenza di trovare un lavoro stabile a risultare prioritaria anche se quello dell'orario ridotto è un requisito che viene avvertito tanto importante quanto la regolarità dell'impiego. A tale proposito è interessante conoscere il punto di vista di una lavoratrice di quarant'anni, sposata con due figli piccoli, nata e vissuta al Sud. Nel suo caso il lavoro come addetta cucina a tempo indeterminato arriva dopo una serie di tentativi fallimentari di inserirsi sul mercato del lavoro regolare e una molteplicità di esperienze di lavoro irregolare a seguito delle quali sceglie, insieme al marito di venir a tentare la sorte a Firenze: *"Sono venuta via per il lavoro, naturalmente, perché lì è impossibile lavorare in proprio, è impossibile trovare un lavoro come dipendente… e quindi che si fa? Si va via; ho trovato lavoro qui subito, avevo fatto domanda e mi hanno chiamata subito […] mi fecero subito il contratto; il* part time *me lo proposero loro ma a me andava bene, le dico che se attualmente mi proponessero di fare il tempo pieno, io non accetterei perché ho due bambini, se me lo avessero proposto allora, avrei accettato ma soprattutto per entrare, per prendere il posto, ma mi sarei sacrificata a dire la verità"*.

L'impressione che si ricava dall'indagine è che il *part time*, anche se rappresenta l'unica possibilità offerta dal datore di lavoro, rappresenti uno strumento che le donne intervistate hanno imparato a gestire nella ricerca di un *mismatching* ottimale costi e benefici: *"A tempo indeterminato a sei ore, ma vorrei farne quattro, dalle nove alle una, mentre ora esco alle quattro perché c'è anche un'ora di pausa pranzo, morale a casa sono per le cinque. È buono, non mi lamento, ma preferirei a quattro ore* [Glielo hanno accordato?] *"Si deve ancora parlare, penso di sì, che non ci saranno problemi.* [Non la preoccupa la perdita economica che avrebbe?] *"No, è calcolata"*. Da questo punto di vista l'occu-

pazione presso la Cooperativa Eudania sembra offrire notevoli possibilità di realizzare incroci virtuosi tra esigenze diverse; in parte perché la parte datoriale viene percepita, o almeno così traspare dalla testimonianza sopra citata, come potenzialmente disponibile ad accettare le richieste delle lavoratrici sia per quanto riguarda le modifiche del contratto che rispetto alla gestione degli straordinari, ma soprattutto perché qui viene offerto un lavoro che per la gran parte si concentra nelle ore della mattina quando le madri con figli in età scolare sono più libere: "*No… gli orari erano diversi rispetto a ora ma non sono stati un problema. Un'ora prima, un'ora dopo, secondo le esigenze di quelli che dovevano svolgere il lavoro, ma sempre le solite quattro ore al giorno. Ci sono periodi che c'è più lavoro, altri in cui ce n'è meno, ma sempre la mattina. A volte è capitato di fare qualche straordinario, ma se posso io li rifiuto, preferisco così. O meglio, valuto: se posso restare resto, se non posso vado via*".

Alcune recenti indagini condotte nella Provincia di Firenze sulle donne "intrappolate nella precarietà" (Trifiletti, 2003; Pescarolo, 2004) hanno messo in evidenza come le occupazioni frammentate e poco remunerate che le donne scarsamente qualificate o in età adulta riescono a reperire sul mercato risultino spesso così economicamente svantaggiose da produrre la loro definitiva espulsione dal mondo del lavoro. Il fatto che spesso si riflette infatti troppo poco sul fatto che un lavoro *part time* in orari che mal si accordano con le necessità di cura impone alle donne la necessità di ricorrere a servizi a pagamento che vanno ad incidere sulla redditività del proprio lavoro, fino, in alcuni casi a vanificarla. Da questo punto di vista un lavoro a tempo ridotto che si concentra nelle ore mattutine rappresenta una grande opportunità: "*Sì, mi piacerebbe fare un lavoro diversi, più di soddisfazione anche, ma quello che mi frena sono gli orari. Lavorando in un ufficio dovrei lavorare più ore... ed è questo che mi blocca. Quando mi farò vecchia* [ridendo] *il problema si sarebbe risolto se qui avessi qualche parente… ma io qui sono da sola, non ho la famiglia che mi dà una mano. È questo il problema principale, se ci fosse qui mia madre avrei fatto e cercato di più* [Non ha mai pensato ad una *baby-sitter*?] "*Per tutto il giorno e tutti i giorni? E poi in tasca cosa mi resta, una volta ho anche fatto due conti e alla fine tra spostamenti e* baby sitter *andava a finire che ci avrei quasi rimesso. In questo modo è vero che lavoro poche ore ma lavoro quando i bambini sono a scuola,così non ho spese ho solo guadagno*".

5.3.5 Il significato del lavoro e le prospettive future

L'ipotesi di una trasformazione del contratto da *part time* in *full time*, peraltro procedura poco praticata all'interno della Cooperativa, dove eventualmente si privilegiano limitati incrementi delle ore previste per contratto, non sembra particolarmente ambita, sia stando a quanto riferitoci dal responsabile del personale sia da quanto emerge dalle interviste. D'altronde, se come affermano molte, il *part time* è la forma che meglio si concilia con il lavoro di cura è vero che, una volta cresciuti i figli, molte donne hanno la prospettiva di doversi far carico degli anziani o comunque della gestione del *ménage* familiare: "[Quando suo figlio sarà più grande, continuerà a fare il *part time*?] *Sì, perché… dunque, i problemi sono questi: mio figlio è piccolo, mio padre ha ottant'anni e non si sa mai… non per me va bene il* part time, *anche perché quando torno a casa devo fare praticamente tutto. Se tornassi alle sette, non potrei stare dietro alla casa. O l'uno o l'altro*".

La "comodità" degli orari e la possibilità di conciliare lavoro di cura e presenza sul mercato non solo può portare in alcuni casi, come in quello dell'intervistata citata a rinunciare alla ricerca di un'occupazione più gratificante o più qualificata, ma rischia di far sì che altri aspetti, pure importanti, vengano tenuti in secondo piano. Nel corso delle interviste effettuate è stata rilevata una certa indifferenza rispetto ai contenuti del lavoro svolto, peraltro non particolarmente gratificanti, nonché di una tendenziale inconsapevolezza di quelle che sono le mansioni che per contratto si è chiamati a svolgere: "*All'inizio ho fatto diciamo il jolly, un po' questo un po' quello, ad esempio facevo le pulizie, ora le pulizie non le faccio più. Ho girato un po' di macchine, adesso sono al confezionamento da un bel po' di tempo*". Alla scarsa attenzione rispetto ai contenuti del lavoro svolto sembra legarsi un sostanziale disinteresse nei confronti delle opportunità di crescita professionale e di carriera che esso offre; in altre parole l'esperienza lavorativa di queste donne sembra collocarsi all'interno di una logica meramente strumentale e di breve periodo. A questo proposito va d'altronde sottolineato come la struttura gerarchica della Cooperativa Eudania, così come emerge dal Bilancio Sociale, risulti fortemente discriminata rispetto al genere: se al livello più basso le donne rappresentano il 100% degli occupati, man mano che si sale nella scala gerarchica la presenza femminile diminuisce progressivamente. Non solo, se si vanno a guardare i passaggi di livello effettuati nel corso del 2003 si vede che questi hanno interessato circa il 10% di uomini e donne, ma

mentre la mobilità dei primi si concentra nelle fasce superiori – dal terzo livello in su – quella che ha interessato le seconde riguarda, con una sola eccezione, soltanto le posizioni al disotto del quarto livello.

Riguardo alle prospettive future, un elemento interessante emerso nel corso di un'intervista con una donna ultra cinquantenne che ha sempre svolto lavori *part time*, è quello relativo alle implicazioni che questo tipo di contratto produce rispetto al calcolo dei requisiti per la pensione di anzianità: "*Ecco, la vedo dura! In effetti, mi sono informata… il calcolo delle settimane… alla fine ti viene meno, ti calcolano la pensione su un numero minore di settimane, invece che cinquantadue sono quarantanove, mi sembra… però insomma*". Si tratta tuttavia di una riflessione isolata; normalmente tra le nostre intervistate, anche tra le non più giovanissime, si è potuto riscontrare, rispetto al problema previdenziale, quella tendenza alla rimozione ad un orizzonte temporale dai confini sgranati che, ormai molte indagini (ORML, 2001; Piazza, 2003), hanno rilevato come tipica di molta parte dei lavoratori atipici. Emblematica in tal senso la testimonianza di una donna quarantenne che è arrivata ad Eudania dopo una lunga esperienza di lavoro irregolare: "*Io non sono molto informata sugli aspetti della pensione. Io non ci penso proprio, anche perché le leggi cambiano da un anno all'altro, è difficile starci dietro. So che è cambiato qualcosa ultimamente, e si dice che verrà tolto il TFR. Ci penserò quando sarà il mio momento*".

Che prevalga, almeno nel piccolo campione da noi intervistato, un rapporto strumentale al lavoro lo si deduce anche dallo scarso interesse che queste donne hanno espresso nei confronti delle specificità del sistema cooperativo. In linea generale va ricordato che la Coopertiva Eudania si pone in una situazione quasi al limite rispetto al rapporto tra soci e dipendenti: i primi, infatti non sono che 437 su 1255 pari al 37,8%. Com'è noto, sul piano normativo ciò che importa non è il rapporto tra le persone fisiche quello del costo del lavoro: il 50,26% riguarda i soci e il 49,74% è imputabile ai dipendenti. Se ciò consente ad Eudania di rientrare nei limiti di norma, dal nostro punto di vista ci mostra come tra i soci prevalgono le figure professionali più "costose" e quindi, in base a quanto abbiamo precedentemente illustrato, gli uomini e i lavoratori con i più alti inquadramenti gerarchici. In mancanza di altri dati, possiamo quindi dedurre che poche tra le donne che svolgono mansioni poco qualificate con contratti ridotti sia per durata che per monte ore, scelgono di diventare socie della Cooperativa, alcune, come nel caso

di due delle nostre intervistate, le sole che siamo riuscite a far esprimere sul punto, sembrano scarsamente consapevoli anche solo delle differenze che esistono tra una cooperativa e una qualsiasi altra realtà aziendale. Quella che prevale è una valutazione delle condizioni di lavoro, quindi ancora una volta sembrano guardare ad esso a partire da una logica di tipo meramente strumentale: "*Mah… non saprei* [se ci sono differenze tra una cooperativa ed un'azienda privata], *non ho cambiato molti lavori, non lo posso fare un confronto perché qui siamo tanti e dove ero prima eravamo in tre, non saprei… poi uno si può fare socio oppure no, non è mica obbligatorio, io non lo sono, sono dipendente*". "*Sinceramente un confronto non lo so fare. Le so dire che qui mi trovo bene, non sono socia ma non credo che ci sono differenze, poi loro sono precisi con i pagamenti. Davvero non saprei dire*".

5.4 Lo strano caso della Cooperativa Archeologia

Archeologia è una Società Cooperativa che opera nei settori che riguardano lo scavo e la ricerca archeologica il rilievo ed il restauro monumentale, la didattica e la formazione, la restituzione grafica ed il restauro archeologico, l'editoria, la documentazione dei Beni Artistici e Storici, la progettazione strutturale e territoriale, l'allestimento e la gestione di mostre, musei e convegni, la consulenza specializzata alle imprese. Nonostante sia presente sul territorio fiorentino dal 1981, è soltanto negli ultimi dieci anni che, grazie alla vincita di importanti appalti pubblici, ha iniziato una strategia di espansione che l'ha portata a diventare la più grande realtà produttiva del settore con sedi distaccata anche in altre città italiane. L'organico, che nel 1990 era costituito da 28 dipendenti, si è progressivamente ampliato fino a raggiungere un'occupazione attuale di 176 unità. Di questi, 55 sono operai e 121 tecnici. Il 50% degli occupati è laureato (88% archeologi e 12% architetti) nonostante ciò, anche in virtù dell'elevato *turnover* l'età media degli occupati è intorno ai 35 anni. La presenza femminile, tradizionalmente molto elevata, fa registrare registra una continua crescita e le donne rappresenta orma il 59% della forza lavoro.In proposito è significativo sottolineare come le donne siano maggioritaria anche ai livelli dirigenziali ed all'interno del Consiglio di Amministrazione. Nel caso della Cooperativa Archeologia sembra esistere una sostanziale coincidenza tra occupati e soci anche se ciò è più vero per la componente tecnica che non per quella operaia; sono infatti soci 117 tecnici su 121 e soltanto 15 operai su 55.

5.4.1 Le ragioni di un'ampia base sociale

La presenza di una base sociale così ampia trova la sua ragion d'essere in motivazioni che sono al contempo etiche e di mercato: "*Noi come Cooperativa crediamo molto nella domanda di associazione proferiamo portare le persone all'associazione, sempre tenendo conto del numero complessivo, della domanda e dell'offerta. Non è prevista l'esistenza di soci non dipendenti a tempo sia determinato che indeterminato. Abbiamo dei collaboratori che non sono soci, ma si tratta di una componente minima e per progetti di breve durata, quando il rapporto si consolida chiediamo l'associatura e quindi proponiamo il contratto a tempo indeterminato, le due cose sono legate*". Sicuramente la presenza di un denominatore comune alla maggior parte degli occupati, e cioè lo stesso percorso formativo e lo stesso livello di specializzazione, è un fattore che gioca a favore della logica associativa. In realtà, se le ragioni fossero solo queste non si spiegherebbe come mai, seppur solo in anni recenti (quanti operai da quando soci), si è cercato di incentivare l'associazione anche della componente operaia. Le ragioni di questa scelta vanno quindi ricercate soprattutto nelle caratteristiche del mercato all'interno del quale la cooperativa si muove, un mercato che richiede una capacità di mobilitare in tempi molto brevi personale affidabile ed altamente qualificato disposto spesso a muoversi, dall'oggi al domani, per periodo di tempo, che possono essere anche molto lunghi, ma non definibili a priori: "*Quando inizia uno scavo perché facendo dei lavori hanno trovato qualcosa, non sai mai cosa troverai e quindi quanto potrà durare il cantiere*". Per poter rispondere a questa esigenza di flessibilità estrema del lavoro, la Cooperativa ha ritenuto che la strategia ottimale da percorrere fosse quella di incentivare il ricorso a forme contrattuali rigide, come il contratto a tempo indeterminato *full time* e se questo non vale soltanto per i tecnici archeologi o restauratori, ma anche per gli operai specializzati. Emblematico in proposito quanto ci è stato riferito riguardo alle modalità di reclutamento proprio della componente operaia: "*Il manovale noi lo cerchiamo sul posto dello scavo tramite collocamento e lo prendiamo con un contratto a termine legato alla durata del cantiere e sul posto perché non è conveniente spostarlo, non si vogliono spostare e poi comunque non sono richieste professionalità specifiche che non si trovino ovunque. Gli operai specializzati che danno la disponibilità a girare preferiamo assumerli ed associarli, il manovale no. Persone di comprovata fiducia per noi sono risorse fondamentali perché sui lavoratori, a qualunque livello, dobbiamo poterci con-*

tare. Noi per certi aspetti siamo un'impresa virtuale, non abbiamo operai fermi e quindi spesso sei costretto a spostarli e quindi le persone devono essere disposte a spostarti da un giorno all'altro. Inoltre, non è facile trovare operai bravi sensibili al lavoro in questo settore, quelli con i quali ci siamo trovati bene preferiamo tenerceli cari lavorano da anni e preferiscono anche loro far parte della struttura. Quando uno si trova bene cominciamo a parlarci, a sentire se è disposto a muoversi."

In questa logica la richiesta di associazione, si presenta come una risorsa ulteriore per vincolare i dipendenti alle esigenze produttive perché, come ha efficacemente illustrato un intervistato: "*Siccome io ho sempre pensato che la logica della cooperativa vuole che se tu nei fai parte vivi la cooperativa e certe volte ci sono delle esigenze delle situazioni in cui devi per forza darti disponibile, in ultima analisi è anche nel tuo interesse dal momento che tu sei anche il tuo datore di lavoro*".

5.4.2 La diffusione del lavoro atipico

È evidente come, sulla base di questa strategia, il ricorso a forme di lavoro atipico sia estremamente limitato, sia per quanto riguarda i contratti a termine, che interessano quasi esclusivamente i manovali, che i contratti di collaborazione coordinata stipulati con professionisti del settore, magari chiamati per realizzare un lavoro che richiede competenze così specifiche da non essere presenti all'interno dell'organico. In generale, se esistono contratti a progetto, questi svolgono una funzione sussidiaria e comunque non sostitutiva rispetto al lavoro standard. Per esempio, nel caso venga aperto un cantiere in una nuova città, alcuni contratti di collaborazione possono essere attivati con tecnici locali in modo tale da ridurre i costi legati alle trasferte dei dipendenti. Ma anche in questo caso esistono limiti che rimandano caratteristica della base sociale sopra ricordate, infatti "*Il socio che si sposta costa, quindi si tende a privilegiare il professionista che si trova già sul posto. Detto questo poiché il lavoro ai soci con contratto a tempo indeterminato deve essere assicurato diventa diseconomico anche dover pagare un collaboratore quando non si riesce a trovare qualcosa da far fare al socio*". Un'alta situazione nella quale la Cooperativa può scegliere di stipulare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa è quella nella quale si trovi di fronte ad una persona nuova; in questo caso il rapporto di lavoro atipico diventa un modo per "*provarsi*" reciprocamente: "*prima si preferisce un contratto di prova di un paio di mesi poi se va bene si prolunga fino alla fine del cantiere.*

Capita spesso che poi alla fine del cantiere questi collaboratori se gli è piaciuta la struttura, il modo di lavorare, e soprattutto se sono disposti a muoversi fanno loro domanda di associazione e di assunzione, anzi spesso siamo noi a proporlo, anche perché la continuità delle collaborazioni per noi presuppone un ingresso strutturato nella Cooperativa". Non sempre tuttavia, anche di fronte ad una valutazione positiva dell'esperienza fatta, la stipula di un contratto "tipico" viene vista come un'opportunità vantaggiosa dal lavoratore. Come ci è stato riferito dal Responsabile del Personale, molti di coloro ai quali è stato proposto, soprattutto i più giovani, "*non se la sentono*" di associarsi subito e quindi di diventare dipendenti, in parte perché preferiscono continuare a confrontarsi con un mercato più vasto e differenziato senza legarsi ad un'unica realtà lavorativa, ed in parte perché non sono disposti ad adeguarsi alla mobilità richiesta dalla Cooperativa ai suoi dipendenti. Su questo secondo aspetto, è interessante constatare come sembri spaventare molto più la flessibilità del lavoro, pur se collocata all'interno di un quadro di garanzie formali, piuttosto che la flessibilità dell'impiego imposta dalle forme contrattuali atipiche. D'altronde, come ha ben sintetizzato la responsabile delle Politiche Sociali: "*non è semplice decidere di legarsi ad una struttura quando sei abituato a cercare in più attivo. Il restauratore, per esempio, dice i miei lavoretti ce li ho, mi va benissimo lavorare con voi per un progetto ma non mi conviene spostarmi e perdere i miei agganci e le possibilità di mettere insieme più esperienze e quindi preferiscono rinunciare al lavoro fisso*". A fronte di un'opportunità di lavoro stabile che valorizza le proprie competenze professionali, quella di restare nell'alveo del lavoro atipico si configura quindi come una scelta dotata di una qualche razionalità. In realtà, se, come faremo in seguito, e come è già stato fatto nell'ambito di altre indagini (ORML, 2001), si va a scavare più in profondità sulle motivazioni dei singoli, si scopre che chi sceglie di fare "l'imprenditore di se stesso" si muove spesso all'interno di un contesto di razionalità limitata. Tanto per fare qualche esempio, esempio spesso non ha che qualche idea vaga rispetto al valore delle proprie competenze sul mercato, tende quasi sempre a considerare quello previdenziale come un problema che non lo riguarda, e, più in generale ha difficoltà a proiettarsi nel futuro.

Sarebbe erroneo pensare che siano soltanto i soggetti con un elevato capitale culturale coloro che si trovano a rifiutare una proposta di lavoro stabile; la Cooperativa si trova a far fronte anche alla difficoltà di "tirare dentro" operai specializzati anche

se nel caso di questi ultimi, a fronte di un'iniziale incertezza, sembra prevalere un maggiore senso della realtà: "*Quello che noi offriamo, è un lavoro che non ti consente di fare l'azienda edile vera e propria che magari vengono lavorano 20 ore al giorno, noi sono 40 ore settimanali per contratto, quindi può non convenire. È il fatto del lavoro fisso che però tira molto. Poi sai in questo settore già trovare chi ti mette in regola. Molti che prima avevano detto di no poi spesso sono tornati, gli stipendi sono normali ma noi paghiamo in regola e tutti i mesi*".

A fronte dei vincoli che il lavoro fisso pone rispetto alla possibilità di sperimentarsi come professionisti su un mercato del lavoro più vasto, la Cooperativa offre ai professionisti che operano in questo settore dei vantaggi non trascurabili consentendo di ammortizzare all'instabilità del mercato in questo e, quindi la difficoltà di dare continuità al proprio lavoro. "*Va detto che in questo settore lavorare a tempo indeterminato con continuità non è semplice, non è la norma, un conto è chi ha la ditta propria, chi è autonomo non può lavorare tutto l'anno, attiene al tipo di professione di archeologo o restauratore. I Comuni, i muse, lei Sovrintendenze non offrono lavori continuativi. La Sovrintendenza che deve fare uno scavo lo fa da maggio a novembre, e ancora, uno scavo inizia ma non si sa mai quando finisce*".

5.4.3 Le ragioni di un elevato turnover

Al di là dei casi di chi sceglie di rimanere atipico per potersi muovere a proprio piacere all'interno di un mercato del lavoro più vasto, sicuramente l'elemento che più spaventa i potenziali neo assunti è la disponibilità a muoversi che si garantisce con la firma del contratto. Questo non è soltanto un fattore che disincentiva gli ingressi, ma che spiega anche le ragioni dell'elevato *turnover* della manodopera all'interno della Cooperativa Archeologia. "*Abbiamo una base fissa di una cinquantina di dipendenti, quelli più disponibili a muoversi, sia tecnici che operai. Gli altri, quelli meno disponibile a muoversi dopo un po' sono costretti a licenziarsi*". Nella maggior parte si tratta di donne, che a causa di sopraggiunte esigenze familiari, non sono più in grado di assicurare la mobilità richiesta dal contratto. Per quanto possibile la struttura, ai cui vertici gerarchici, si trovano tutte donne, tende a dar loro la possibilità di lavorare più vicino a casa ma, dal momento che ciò non è sempre possibile molte sono costrette a dimettersi. Se normalmente il lavoro dipendente è quello che assicura alle donne le migliori opportunità di conciliazione lavoro di cura e lavoro di mercato, nel caso della Cooperativa Archeo-

logia sembra verificarsi esattamente il contrario.

Ovviamente, esistono anche altre motivazioni alla base della scelta di alcuni lavoratori – anche se il *turnover* riguarda prevalentemente le donne – di abbandonare la Cooperativa che non sono direttamente riconducibili all'impossibilità di spostarsi quanto alla volontà di trovare lavori considerati più appetibili come l'insegnamento o l'impiego pubblico in generale. Non sono tuttavia molti i casi di lavoratori che si dissociano dalla cooperativa perché hanno trovato un'opportunità più vantaggiosa la maggior parte fa questa scelta perché non riesce ad adeguarsi alle condizioni previste dal contratto. Ecco che in questi casi si riaprono prospettive di percorsi lavorativi atipici, più o meno volontari, che non sono più prodromici all'assunzione, ma che comunque, come nel caso dei due lavoratori intervistati, possono spesso presupporre rapporti di collaborazione anche stabile con la Cooperativa stessa.

5.4.5 Imprenditori di sé stessi o lavoratori marginali? Analisi di due percorsi individuali

Qui di seguito cercheremo di ricostruire, a partire dalle interviste effettuate, i profili di due lavoratori che sono stati dipendenti della Cooperativa Archeologia e che, a causa della difficoltà riscontrate nel conciliare la loro vita privata con le esigenze di mobilità previste dal contratto, hanno scelto di licenziarsi. Nonostante che le motivazioni fossero legate esclusivamente alle condizioni di lavoro imposte, piuttosto che ai contenuti del lavoro svolto, ritrovarsi sul mercato li ha portati a maturare un desiderio di autonomia e autodeterminazione o, per dirla con le loro parole "*a scoprire i vantaggi della libertà in campo professionale*". Si tratta, in entrambe i casi, di professionisti che continuano a mantenere rapporti di collaborazione più meno occasionali con la Cooperativa. In realtà non è tanto in relazione al nostro specifico caso di studio che i loro profili possono risultare significativi, se non per quanto riguarda il percorso che li ha portati ad una condizione di atipicità, quanto per il fatto che essi sembrano incarnare due casi esemplari di quelli che la letteratura ci ha insegnato a definire "imprenditori di se stessi". Pur nelle peculiarità individuali, di questa fattispecie essi sembrano infatti presentare alcuni tratti caratteristici come, per esempio: la volontà di autodeterminarsi associata ed una fatale tendenza a scivolare nella dipendenza sia economica che lavorativa; la concretezza per quanto riguarda le scelte contingenti unita al fatalismo riguardo le prospettive future; la capacità di fare scel-

te coraggiose accanto all'incapacità di assumersi responsabilità adulte; elevate competenze professionali che si collocano in un quadro di scarse conoscenze del mercato nel quale operano.

Nel ricostruirei i loro profili abbiamo scelto di dare molto spazio alle loro testimonianze dirette, spesso più efficaci di qualsiasi commento.

Il profilo degli intervistati

C. è un architetto di 31 anni che, dopo qualche esperienza immediatamente successiva alla laurea in studi di architettura ha trovato, tramite una persona conosciuta nel settore, un lavoro di disegnatrice, con contratto di collaborazione coordinata, presso uno scavo gestito dalla Cooperativa Archeologia. Immediatamente dopo questa esperienza le è stato proposto di fare domanda di associazione e di entrare quindi con contratto a tempo determinato: "*Lì per lì mi sembrò una specie di miracolo, avere il posto fisso, quando c'era gente che faceva la gavetta per anni, e poi poter avere subito un'esperienza diretta sul campo*". Nel corso del primo anno C. fa esperienza di cosa significhi dover stare sempre fuori Firenze a seguire gli scavi e decide che quelle vita non fa per lei e quindi, a fronte di un lavoro che pure le piace, di ottimi rapporti con gli altri soci, delle garanzie del lavoro fisso, sceglie di licenziarsi: "*Quando ho lasciato la cooperativa non sapevo cosa avrei fatto, anche perché stando sempre fuori non ero riuscita a cercarmi niente di alternativo […] Sono stata qualche mese a casa ferma perché non trovavo lavoro, senza fare niente. All'inizio l'ho vissuto bene, due settimane poi ho cominciato a cercare lavoro e non lo trovavo e la cosa mi angosciava Poi ho trovato un cantiere a S. Maria Novella che è durato un anno e poi mi sono trovata di nuovo senza lavoro, stavo cercando e poi siccome sono rimasta in contratto con la Cooperativa per amicizia mi hanno detto che c'era questo cantiere sono andata a parlare e ho avuto il contratto come libero professionista con la partita Iva. Oltre a questo riesco a fare piccole cose fuori dall'orario di cantiere per passa parola, ma piccolissime cose, a nero, da amici. Anche perché lavori come questi non ti capitano mica tutti i giorni*".

Il secondo intervistato, W. è un tecnico archeologo di 47 anni; entrato nell'89 come socio della cooperativa se ne dissocia nel '96 nel tentativo di rimettere insieme i cocci di un matrimonio logorato dalle sue continue e prolungate assenze di lavoro. Per "espiare", ma anche per garantirsi delle entrate, lavora per un anno come manovale in una ditta di ponteggi pur mantenendo alcuni contatti professionali con la Cooperativa per la quale

continua a seguire il settore della didattica nelle scuole. Nel '93 si separa definitivamente e lascia il lavoro; *"inizia così la stagione della notula che va avanti orma da una decina d'anni"*. Pur avendo instaurato altre relazioni di carattere professionale con enti ed istituzioni del territorio, W. continua a mantenere un rapporto privilegiato con la Cooperativa Archeologia per la quale arriva a svolgere in media, cinquanta ore mensili per un compensio medio che oscilla tra i 700 e i 1000 Euro a bimestre: *"quando vengo chiamato la mia disponibilità è totale, dico quando vi servo ci sono per la Cooperativa io ci sono, a messo che non abbia altre cose, ma ci sono quasi sempre, mi chiamano il loro jolly, io so fare tutto, e lì divento responsabile di quel lavoro, lo gestisco io, lo chiudo e basta"*.

Entrambi gli intervistati si sono dichiarati estremamente soddisfatti di aver fatto la scelta di lasciare il lavoro presso la Cooperativa; viene tuttavia spontaneo chiedersi quali ne siano le ragioni, nella misura in cui, da un lato da questa scelta sembrano aver preso vita percorsi professionali tutt'altro che stabili, dall'altro quello che hanno nei confronti della Cooperativa è di fatto un rapporto di dipendenza – nel duplice senso che essa continua a rappresentare l'ambito prevalente delle loro opportunità lavorative, e che rispetto a queste hanno scarsa possibilità di muoversi con autonomia. Una parziale risposta a questo interrogativo ci viene dalle parole dello stesso W.: *"Io ho lasciato per essere più libero nel privato. Poi questo è diventata libertà anche professionale perché io non ho più voluto rientrare in cooperativa anche se me lo hanno chiesto. Lo stesso lavoro che facevo prima ora lo faccio a notula. Solo a Firenze, Sì, oddio no, se mi piace anche fuori. Come logica diversa è che il lavoro lo scelgo io se mi va lo faccio se no"*. Viene tuttavia spontaneo continuare a chiedersi se quella che viene percepita come libertà e capacità di autodeterminarsi rispetto al lavoro, sia poi tale nella realtà dei fatti; la libertà di scegliere quanto e quale lavoro fare, normalmente, è limitata dalle necessità di garantirsi un reddito. È forse questo un aspetto che può aiutarci a chiarire dove stiano le ragioni della soddisfazione espressa dai due intervistati e su quali basi poggi questa che non possiamo che definire, illusione di libertà.

C. vive con il compagno, titolare di un'officina meccanica, in una casa di proprietà, ed entrambi questi fattori, come lei stessa riconosce possono fare sicuramente la differenze tra il percepire o meno come precaria una situazione lavorativa come la sua: *"Il lavoro del mio compagno va bene, si è avviato con una autofficina, poi la sicurezza che c'ho è che se proprio sono messa male*

ecco ci sono i miei, ci sono i suoi non è che tutti i mesi battiamo cassa ma se dovesse essere proprio una situazione critica le spalle ce l'abbiamo coperte"; e ancora "*Poi rimane anche il fatto che ho un compagno accanto che una volta sistemato dovremmo essere tranquilli e quindi non ti dico che potrei lavorare solo per la soddisfazione ma quasi. Un minimo di sicurezza, anche solo mentale devi averlo*". D'altronde, del lavoro, C. come in realtà molti dei lavoratori atipici intervistati nell'ambito delle ricerche che si sono susseguite nel corso degli ultimi anni, sembra – o forse può permettersi di – di qualunque altra cosa è la possibilità di dar e priorità ad altri aspetti piuttosto che quello economico. Prioritaria diventa la valorizzazione del titolo di studio conseguito, la possibilità di fare ciò che piace o, ancora quella di fare esperienze utili ai fini di una carriera: "*E poi come fai se dovessi lavorare proprio solo per una ricompensa economica adeguata ecco io non lavoro più questo è l'unico dato di fatto. Anche quello che faccio, ora come ora non è economicamente ripagante, forse quando andrò in pensione.* [Ma ci andrai mai?] *e che ne so, ma che vuoi poi tutte queste cose qui, anche agli aspetti economici proprio non ci penso, sarò incosciente io ma mi ritengo ancora in quella fase in cui sto facendo esperienza e viene tutto di guadagnato dal lavoro che faccio*". Il fatto è che spesso, anche sotto le influenze delle suggestioni che provengono dal mercato, viene inseguita la possibilità di fare esperienze senza avere ben chiaro in testa a cosa queste possano servire, senza un progetto di carriera sufficientemente chiaro; allora, in questo caso "il fare esperienza" rischia di diventare nient'altro che un alibi. Anche per W. gli aspetti economici del lavoro sembrano non venir conteggiati nella valutazione espressa rispetto alla propria condizione attuale, ma nel suo caso, ed alla sua età, anche l'a possibilità di fare esperienze non sembra tenuta in gran valore. Ciò più sembra contare nel suo caso è questa idea di libertà che gli viene dal poter gestire, almeno in apparenza, i propri tempi di vita a i carichi lavorativi: "*Economicamente te lo puoi permettere? Economicamente me lo posso permettere? No. Va detto che vivo una situazione particolarmente benevola che è capitata che vivo in una casa non mia dove non pago affitto, facendo il casiere ad un amico*".

Certo la situazione privilegiata nella quale si trova rappresenta un elemento non trascurabile, va tuttavia sottolineato come l'abbandono del posto fisso e il passaggio nel mondo degli atipici abbia portato W. a ridefinire completamente i propri stili di vita e a mettere in atto ingegnose strategie di gestione delle risorse: "*Per me le grosse uscite sono date dalla benzina della macchina*

per andare in qua e in là non è che ho grosse spese. Da un punto di vista economico va bene, io mi sento compensato per la precarietà tanto è vero che sono l'unico che chiede di essere pagato ogni due mesi. Perché io gestisco la mia vita, so che ho un tot di ore con la Cooperativa e invece di prendermi una somma che potrebbe essere irrisoria in un mese io mi faccio pagare un monte ore di due mesi [...]. Economicamente sono organizzato così, io mi faccio i miei pacchetti, in base alle ore che faccio per la cooperativa e in base agli altri lavoretti io so che al mese tot mi arriveranno tot soldi e allora mi programmo per quella cifra lì, e poi c'è la carta di credito che funziona, tu prendi i soldi e te li addebita il mese dopo, io ho un'amica in banca, che mi dice non c'è mai niente sul tuo conto ma non vai mai in rosso. Arriva sempre qualche soldo che copre le spese fatte il mese prime. Ma lo fanno in tanti, sono piccoli segreti, dei piccoli aggiustamenti che ti consentono di vivere meglio la precarietà. Ovviamente non devi avere grandi pretese". Come giustamente dice W., in conclusione dell'intervista il lavoro consiste anche nel riuscire a fare tutti questi incastri e, da questo punto di vista ritiene di pagare un prezzo alto a fronte della libertà di scegliere di fare solo ciò che gli piace.

Paradossalmente, la necessità di pianificare le spese si associa ad una impossibilità di pianificarsi la vita professionale. Se per qualsiasi tipo di lavoratore che ha contratti a progetto esiste questa una tendenziale difficoltà a gestire il carico di lavoro, nel caso di coloro che operano in tale settore, la cosa è complicata dal fatto che si inizia a lavorare in un cantiere e non sai mai quanto potrà durare. Ciò rende estremamente difficile organizzarsi il lavoro e pianificarsi la vita, tant'è che, come sostiene C. vivere alla giornata diventa una inevitabile.

La tendenza a vivere in un eterno presente sembra emergere anche da tutte quelle parti delle interviste nelle quali è stato chiesto di illustrare i propri progetti di vita e di lavoro. Questi progetti semplicemente non vengono fatti, o, al più restano su un piano così generico che viene da chiedersi se gli intervistati non abbiano risposto in modo automatico. Vediamo per esempio cosa racconta C. rispetto a quelle che sono le sue aspettative occupazionali: "*Mi aspetto una sicurezza economica, anche se non ho il posto fisso, e non lo cerco veramente come tale, quello che mi aspetto è la sicurezza economica, di lavorare sempre continuativamente, di percepire compensi più elevati per la mia professionalità e anche di avere una posizione di mercato consolidata su questo mercato per cui se sto ferma un anno comunque poi riesco a mantenere i contatti con opportunità di lavoro. Ma non cono-*

sco, a dire il vero, nessuno a cui è successo. Conosco persone che hanno lasciato il lavoro per la famiglia perché poi non avevano realmente bisogno di lavorare, però no, francamente persone che sono riuscite a fare quello che ti ho detto non ne conosco. Certo ci sono i liberi professionisti, quelli affermati di una certa data che sono veramente in piazza e che possono scegliere e che fanno il loro mercato senza problemi, ovviamente anche loro hanno fatto la gavetta. Quindi c'è chi ci è riuscito, bisogna però dire che sono tutti uomini, di donne non me ne viene in mente nessuna". Non ci si può, ovviamente, che augurare che l'intervistata riesca ad ottenere questo risultato che lei stessa ammette precluso soprattutto a chi, come lei, almeno a giudicare dalla scelta di lasciare la Cooperativa, intende investire anche nella vita privata. Ciò che colpisce, in questo brano, è d'altronde lo scollamento tra condizione attuale e aspettative, soprattutto perché sembra mancare un progetto di carriera chiaro. Anche rispetto al lavoro come libero professionista, rispetto al quale afferma di aver maturato una propensione nel corso di questi ultimi anni, sembra prevalere una visone idealizzata, come se si trattasse di cuna condizione che, meglio di altre consente di conciliare la vita familiare con quella lavorativa: "*Il mio obiettivo è di fare il libero professionista che sia per una ditta che sia per un privato, c'è questa idea che mi posso gestire il lavoro, un domani con la famiglia mi posso organizzare come mi pare, se devo portare il bambino a scuola lascio lì il mio lavoro e lo riprendo quando rientro se invece sono in un ufficio devo chiedere il permesso e bisogna vedere se me lo danno*". Mentre tendenzialmente le donne che si pongono in una prospettiva di maternità ritengono auspicabile una stabilizzazione del rapporto di lavoro, soprattutto in virtù della garanzie e delle tutele sociali che al lavoro dipendente sono associate, la nostra intervistata sembra riporre maggiore fiducia nella possibilità di organizzarsi autonomamente.

La relativa mancanza di chiarezza riguardo alla realizzabilità di progetti lavorativi sembra derivare quindi, in parte, anche da una scarsa conoscenza delle opportunità che le varie forme di lavoro possono offrire, non solo, ma anche della possibilità di accedere concretamente a certe forme di occupazione. C. ha fatto una scelta di autonomia rispetto ad un lavoro stabile che, però le richiedeva, almeno inizialmente, un'elevata disponibilità agli spostamenti, tale scelta sembra tuttavia fatta anche sulla base di una convinzione che, il lavoro dipendente come architetto, resti una possibilità concreta che sta solo a lei accettare o meno: "*insomma sono ancora troppo giovane, insomma questa è*

l'aspettativa poi magari tra un mese vado a fare sono in comune, guarda se proprio faccio la fame vado a fare l'architetto al Comune". In un momento nel quale ottenere un posto fisso nella Pubblica Amministrazione è tanto raro quanto vincere un terno al lotto, un'affermazione del genere risulta quanto meno singolare. Viene da chiedersi quanto questo atteggiamento non vada letto come il retaggio di un'epoca, che sembra non esistere più, quella nella quale certe possibilità, come certi diritti, erano così diffusi da venir quasi dati per scontati. Questo vale per l'ipotesi del posto fisso, ma la stessa cosa potremmo dirla per quanto guarda la prospettiva della pensione. Nel caso di W. riguardo a questo aspetto, la mancanza di un fondo previdenziale, corrisponde ancora una volta alla logica un po' *bohémienne* del giorno per giorno: "*Il fondo pensionistico privato l'ho levato perché devo dire che non ho voglia di pensare ad un futuro previdenziale, non me ne importa, la pensione per me sarà forse quella di vecchiaia se ci arriverò, (e se ci sarà ancora) non ho interesse io in questo momento a pensare alla pensione. Ce l'avevo il fondo l'ho liquidato e mi sono comprato una bella macchina d'epoca, quindi in questo momento non ci sto pensando, potrei anche andare in pensione ora. La mia compagna tra cinque anni andrà in pensione e comunque questo mi da una certa tranquillità., Comunque poi io quando sono coperto per quello che è il presente il mio futuro non lo so, non ho voglia di dare soldi alle assicurazioni, non mi va*". Per quanto riguarda C., si ha invece l'impressione che, pur in mancanza di azioni concrete volte a garantirsi una qualche forma di tutela previdenziale, nemmeno lei possiede una polizza privata, i frequenti riferimenti al "*quando andrò in pensione*", fanno presupporre non soltanto una scarsa conoscenza normativa, ma anche l'idea che comunque si tratti di un diritto al quale si accede indipendentemente dalla precarietà del proprio percorso lavorativo.

6.

La regolazione del lavoro atipico in Toscana

Obiettivo di questo capitolo è analizzare se e in che misura le dimensioni locale, regionale, aziendale, hanno un ruolo nella effettiva regolazione delle forme del lavoro atipico in Toscana, in particolare attraverso il sistema delle relazioni industriali e l'esercizio della contrattazione e di politiche concertative.

Una prima parte della nostra esposizione è costituita da una più precisa definizione di regolazione e da alcune osservazioni generali in merito al ruolo, al suo interno, della contrattazione. Dopo aver posto alcuni interrogativi rispetto a forme, attori e stabilità dei processi regolativi del lavoro atipico nello specifico regionale, analizzeremo alcuni casi toscani di regolazione contrattuale o concertata del lavoro atipico. Infine riporteremo i dati di una prima ricognizione effettuata sull'archivio della contrattazione di Ires Toscana.

6.1 Regolazione del lavoro atipico e relazioni industriali

E. Gualmini, affermando che "il mercato del lavoro è definibile come sistema di regolazione strutturato dall'azione congiunta di istituzioni statali e non statali", che oggetto di regolazione è "l'insieme delle attività e delle relazioni che definiscono l'incontro fra domanda e offerta di lavoro", individua come i suoi meccanismi principali derivino "tanto dall'intervento autoritativo dello stato, tramite la formulazione di norme formali, quanto dalla negoziazione tra le grandi organizzazioni degli interessi, finalizzata alla definizione di accordi che possono (ma non devono, necessariamente) essere recepiti dalla legislazione" [1].

[1] Gualmini E., *Le rendite del neo-corporativismo*, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ), 1997, p. 8.

Dal punto di vista economico, regolazione è l'insieme integrato dei meccanismi, economici, sociali, istituzionali e culturali che assicurano la continuità dei processi di accumulazione e sviluppo del sistema economico (Boyer e Saillard, 1995).

All'interno del sistema di relazioni industriali nazionale, la contrattazione aziendale e quella territoriale hanno un ruolo complementare alla regolazione nazionale (che avviene essenzialmente per via legislativa, ma, fino agli anni recenti, anche con un ruolo importante della contrattazione settoriale nazionale), ed in qualche misura, crescente, anche sostitutivo rispetto alle lacune della legislazione nazionale o, soprattutto, per affrontare i problemi di instabilità del lavoro che, per mancanza di consenso tra le parti sociali, erano rimasti irrisolti negli interventi normativi o della contrattazione nazionale/settoriale [2].

Le forme contrattuali atipiche nel tempo introdotte sono state "acclimatate" nel contesto sociale nazionale attraverso una progressiva contrattualizzazione, in alcuni casi esplicitamente prevista dalla stessa legislazione. Questa situazione è stata descritta come "sostanzialmente orientata a consentire margini di flessibilità soddisfacenti per le imprese con solo limitate innovazioni di contenimento dei rischi di precarietà del lavoro coinvolto… [3]".

Tuttavia l'intreccio fra legislazione e contrattazione rimane complesso e articolato, sebbene l'asse della contrattazione venga spostato sugli individui a scapito della contrattazione collettiva.

Per fare un esempio di questa articolazione riportiamo alcuni elementi delle norme che regolano il lavoro *part time*. Il lavoro *part time*, lo ricordiamo, è la meno atipica delle forme di lavoro atipico, in quanto può non avere i caratteri dell'instabilità (se è a tempo indeterminato, ed è questo che ci interessa, in quanto il *part time* a tempo determinato rimanda ad altre forme contrattuali); tuttavia proprio con la L. 30/2003 la "frontiera della flessibilità" del *part time* viene spostata a favore delle esigenze del datore di lavoro, che ha maggiori diritti a rimodulare il sistema di orario mentre il lavoratore ne ha di minori [4]. L'impostazione tradizionale del lavoro *part time* era di scoraggiare la possibilità

---

[2] Frey L. - Croce G. - Pappadà G. - Cavicchia L., "L'occupazione precaria e il ruolo delle politiche del lavoro e della contrattazione collettiva in Italia", in Frey L. - Croce G., *Flessibilità, Precarietà e politiche del lavoro*, "Quaderni di economia del lavoro", 73, 2002, p. 65.

[3] *Ibidem*, p. 66.

[4] Borali M., *Il nuovo part time e il lavoro intermittente*, in "DL on line", 2004 (www.di-elle.it).

di orari aggiuntivi temporanei, riconducendoli all'allungamento dell'orario previsto dal contratto e, al limite, alla trasformazione in orario *full time*. Più recentemente (D.lgs 61/00) era stato reso possibile il lavoro supplementare con consenso del lavoratore interessato; oggi (DLgs 276/03) è possibile evitare tale consenso laddove la prestazione di lavoro supplementare sia "regolamentata dal contratto collettivo". La retribuzione (entità della maggiorazione) del lavoro straordinario è demandata alla contrattazione collettiva, anche se scompare la norma che applicava una maggiorazione del 50% in assenza di contratto collettivo.

A partire dal 2001 era possibile variare la durata e/o la collocazione temporale dell'orario di lavoro attraverso la regolamentazione contrattuale collettiva e il consenso del singolo; oggi datore e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche e flessibili laddove non vi siano contratti collettivi, demandando in generale un ruolo quadro al contratto collettivo nazionale.

Il Dlgs 61/00 prevedeva un preavviso minimo di 10 giorni al lavoratore il cui orario viene modificato dall'impresa, con possibilità per i contratti collettivi di ridurre tale termine a 48 ore, mentre oggi (Dlgs 276/03) la contrattazione collettiva viene indirizzata alle compensazioni mentre il termine di 48 ore è esteso a tutti i lavoratori *part time*.

Analoga struttura ha l'inquadramento del lavoro per le altre forme dell'"atipico subordinato" tradizionale; un quadro più preciso è fornito da Frey et al. (2002, p. 65-9).

In ogni caso il peso dei contratti collettivi di categoria, o aziendali, rimane relativamente rilevante: come si è visto, pur nel quadro della crescente individualizzazione dei rapporti di lavoro, la contrattazione collettiva continua a determinare una parte essenziale dell'inquadramento delle relazioni di lavoro.

Nell'ambito del lavoro atipico in generale, ed in quello parasubordinato in particolare, convergono numerosi tentativi di regolazione consapevole, che però da una parte mantengono una certa intrinseca transitorietà dovuta anche alla instabilità del quadro istituzionale (la frequente introduzione di normative o forme contrattuali diverse, la lentezza dei procedimenti attuativi, che magari risultano superati dalle innovazioni legislative); dall'altra questi tentativi assumono caratteristiche differenti fra i settori, in primo luogo fra quelli dominati dall'attore pubblico e quelli più propriamente privati.

La sedimentazione nel tempo di provvedimenti diversi, le differenti interpretazioni a livello amministrativo, la lentezza

degli attori sociali nell'assorbire le logiche che stanno dietro ai vari provvedimenti, producono un quadro complessivo ricco di incongruenze. Secondo una interpretazione, ma l'opinione è controversa, tutta la progressiva normazione del lavoro parasubordinato che si è osservata negli anni Novanta e poi con la L. 30/2003, tende a forzare i sistemi di garanzia del lavoro dipendente senza costituire per questo un insieme coerente [6]; secondo altri invece proprio il carattere intermedio della forma contrattuale della collaborazione coordinata e continuativa ha rispecchiato il carattere innovativo delle nuove forme di impiego [7].

Senza voler entrare nei termini giuridici della questione, un modo concertativo di regolare le relazioni di lavoro e di coordinare sul territorio il ricorso alle nuove forme di lavoro e di impiego può essere contemporaneamente più accettabile per il lavoro e più efficace per le imprese rispetto a modalità regolative basate sul puro mercato, sulla gerarchia d'impresa, sul ruolo regolamentativo esclusivo dello stato. Tra l'altro una ricerca empirica ha riscontrato, su cinque regioni europee, una netta correlazione tra ampiezza dell'uso delle forme di lavoro atipico e intensità delle relazioni industriali [8]. Si tratta di relazioni industriali decentrate (al livello del posto di lavoro), che concretizzano la generalizzabilità di un certo slittamento verso la "microregolazione" teorizzato da alcuni autori (Regini, 1995), magari con una accezione che pone l'accento sulle specificità territoriali [9]. Il fatto è che se una regolazione rigida è poco adatta alla

---

[5] Certamente è paradossale che un istituto prettamente "imprenditoriale", come l'associazione in partecipazione (un'impresa in cui l'apporto di un socio al rischio di impresa è costituito dalle sue capacità di lavoro) venga ricondotto a forme tipiche del lavoro subordinato (secondo … le retribuzioni devono collegarsi ai "minimi contrattuali" equivalenti e del resto è prevista una contribuzione … su quello che nella logica iniziale avrebbe dovuto essere un reddito "da capitale") .

[6] Cfr. I. Regalia, *Lavoro autonomo economicamente dipendente/ lavoro parasubordinato. Una ricognizione su tutele e rappresentanza in Europa*, ottobre 2003, che comunque sottolinea come il lavoro economicamente dipendente sia distinto dal "finto lavoro autonomo", che non necessita di particolari tutele se non di essere ricondotto al lavoro subordinato standard.

[7] I. Regalia, *Dealing with new forms of Employment and work. A survey of the use and regulation at Local level of non standard forms of Employment in five european regions*, Ires Lombardia, Loclevconc, Working Paper - WP/01/13/EN.

[8] Nell'ambito delle tematiche dello sviluppo locale, il campo delle politiche formative è in generale uno di quelli dove il sindacato è un attore maggiormente presente (e quindi in cui la concertazione è più strutturata). Pichierri A., *La regolazione dei sistemi locali. Attori, strategie, strutture*, Il Mulino, Bologna, 2002, p. 89.

variabilità delle forme di lavoro, l'assenza di processi regolativi, di sedi di mediazione fra lavoro e capitale, ha un potenziale di impatto destabilizzante, e quindi spesso anche il mondo delle imprese ricerca forme decentrate, magari parziali e provvisorie, di regolazione del lavoro atipico.

6.2 Interrogativi sul caso toscano

La Toscana è stata studiata come caso esemplare di uno sviluppo apparentemente affidato all'operare di un mercato ampiamente concorrenziale e non monopolistico, ma in realtà innervato da compromessi istituzionalizzati faticosamente e lentamente costruiti [10].

Se questo quadro appare evidente per le forme tradizionali di lavoro, la cui regolazione ha trovato un originale aggiustamento con uno sviluppo che non ha al suo centro i caratteri del fordismo, quanto quelli della variante distrettuale della specializzazione flessibile, dando origine in particolare a quello che è stata definita la "flessibilità compensata" [11], ci si può legittimamente chiedere cosa è cambiato in un mercato del lavoro il cui assetto è messo sotto pressione dalla progressione delle forme di lavoro atipico, o almeno se l'assetto regolativo rimane lo stesso nelle sue parti più caratterizzate da nuove forme di impiego.

Fenomeni di modernizzazione quali la terziarizzazione dell'occupazione, lo slittamento delle produzioni industriali sulle fasce alte della qualità dei prodotti, la crescita dei servizi alla produzione, appaiono singolarmente intrecciati con la persistenza di una industrializzazione fondata su distretti industriali in cui permane una elevata quota di produzioni artigianali, di lavoratori autonomi, di piccole imprese.

Viceversa, l'emergere di contraddizioni e difficoltà dello sviluppo di piccola impresa, ha spinto gli attori istituzionali e le associazioni di rappresentanza a consolidare gli strumenti di in-

---

[9] Cfr. Leonardi e Nanetti, 1993, Trigilia, 1989.

[10] Cfr. Trigilia C., "Il distretto industriale di Prato", in Regini M. - Sabel C., *Strategie di riaggiustamento industriale,* Il Mulino, Bologna, 1989.

[11] Ad esempio, nel testo dell'*accordo* collettivo aziendale dell'Istituto Nazionale di Documentazione per l'Innovazione e la Ricerca Educativa (INDIRE) di Firenze sottoscritto il 20.6.2003 con NIDIL, CPO e ALAI si legge "riteniamo necessario superare questa situazione che penalizza i lavoratori e non offre neppure al committente un sistema di regole condivise, creando un potenziale notevole di microconflittualità da cui nessuno trae vantaggio…".

tesa e concertazione in molti ambiti delle politiche di sviluppo regionali, facendo intravedere la volontà di traslare le prassi di integrazione informale di una miriade di soggetti (economici, sociali, istituzionali) in canali più stabilizzati, formali e riconoscibili. La legge regionale toscana n. 49/1999 codifica la concertazione come prassi operativa della programmazione regionale, come strumento di raccordo e coordinamento operativo sugli obiettivi e sui contenuti dei programmi. Più in particolare "ha il compito di qualificare gli obiettivi e determinare il contenuto degli strumenti di programmazione regionale nonché di rendere coerenti le azioni della Giunta regionale e dei soggetti istituzionali, economici e sociali interessati, al fine di favorirne la convergenza operativa…"; vengono anche stabiliti gli atti sui quali è necessariamente presente una fase di concertazione presso un "Tavolo di concertazione" che di volta in volta può essere generale o settoriale. I soggetti firmatari ammessi alla concertazione sono, oltre la giunta, una dozzina di associazioni imprenditoriali, i tre sindacati confederali, tre associazioni di enti locali (comuni, province, comunità montane), la commissione pari opportunità e le associazioni ambientaliste.

Comunque la regione ha teso a spostare l'asse di numerose politiche di sviluppo verso il livello locale, riproponendo strumenti simili ai patti territoriali (quanto a logica di mobilitazione di soggetti diversi), detti "patti locali per lo sviluppo". Del resto gli stessi "patti territoriali" hanno avuto un notevole spazio: sono stati approvati e finanziati 14 "patti", 7 "generalisti" e 7 "verdi", comprendenti oltre 1100 progetti, per un totale di 1211 milioni di euro di investimenti. In molti dei patti territoriali di vario tipo si enuncia l'obiettivo della crescita occupazionale tramite lo sviluppo di nuove forme di lavoro e di impiego. Tuttavia la ricaduta nell'ambio della regolazione effettiva delle problematiche del lavoro atipico di questo clima non è diretta. Nei patti territoriali, ad esempio, non sono poi offerte soluzioni operative o modifiche regolative di sorta; né da parte del sindacato, né da parte delle amministrazioni pubbliche è stato espresso interesse per politiche del lavoro che comportassero condizioni di favore per l'applicazione di contratti atipici, deroghe dalla contrattazione nazionale, etc. La difficoltà per le imprese a soddisfare la propria domanda di lavoro a tempo indeterminato ha fatto sì che anche le organizzazioni datoriali non fossero particolarmente pressanti nel senso di un ampliamento dei margini di discrezionalità nell'uso della flessibilità del lavoro. Non si è dunque sviluppata una concertazione locale (subregionale) che abbia riguardato il lavoro atipico, se si fa eccezione delle

misure attuative degli accordi regionali sulla formazione, la cui attuazione è demandata alle province che, in base alla concertazione locale in seno alle "commissioni tripartite", li hanno attuati "a macchia di leopardo".

Dunque, con riferimento allo specifico toscano (regione caratterizzata da uno sviluppo di sistemi di PMI con forti caratteristiche di artigianalità e dominata da una subcultura rossa che ha fatto da tessuto connettivo ad una "mobilitazione sociale di mercato"), ci poniamo alcune domande:

- il lavoro atipico ha specifiche forme di regolazione concertative o si configura come un territorio "libero" da un tessuto di relazioni forti e consolidate dove trionfano le relazioni di mercato?
- Quali sono gli attori che, nel caso, partecipano alla definizione e alla manutenzione di un sistema di relazioni riguardanti la regolazione dell'atipico?
- Quale è l'interazione fra diffusione del lavoro atipico e modernizzazione del sistema produttivo e del mercato del lavoro regionale?
- Si è consolidato un nuovo assetto oppure quello esistente è ancora intrinsecamente instabile?

6.3 Alcuni casi di studio

Gli studi di caso considerati riguardano le situazioni più "estreme": da una parte quelle che affrontano le relazioni di lavoro più inedite e distanti dall'assetto consolidato; dall'altro le situazioni più profondamente radicate dello sviluppo locale. Si affronteranno dunque: i tentativi di regolazione delle forme tradizionali di flessibilità in un distretto industriale e gli esperimenti di regolazione del lavoro autonomo economicamente dipendente.

La Toscana è una delle regioni in cui vi è stata una maggiore attività contrattuale riguardante le co.co.co. Le soluzioni più innovative si verificano in contesti organizzativi non cristallizzati, in enti di nuova formazione o sottoposti a profonde riorganizzazioni; se il "clima organizzativo" non ha particolari elementi di dinamica, l'attenzione dei co.co.co, ma anche delle istituzioni e del sindacato, è diretta all'inserimento a tempo indeterminato negli organici dell'ente. In ogni caso negli ultimi tempi, anche in conseguenza della contrazione della spesa pubblica (e quindi delle crescenti difficoltà di trasformazione a tempo indeterminato), si nota una diffidenza crescente verso i rapporti di lavoro

flessibile [12]. Ma la contrattazione più difficilmente riesce a tutelare i lavoratori instabili del settore privato, anche quando hanno forme contrattuali ritenute più "sicure". Il problema nasce non tanto per quella parte, che riteniamo ancora prevalente, di lavoro atipico considerato dalle imprese come mezzo per un inserimento più stabile, ma nei lavori che hanno strutturalmente incorporato l'intermittenza delle prestazioni di lavoro, come accade in molti casi della *new economy*.

Relativamente a questo filone si analizzeranno: (i) un accordo aziendale che prevede tutele specifiche per i collaboratori nel settore pubblico (Istituto degli Innocenti); (ii) l'accordo regionale che definisce il quadro delle politiche regionali per le tutele del lavoro atipico, e in particolare delle collaborazioni con contenuti innovativi rispetto alla tutela mutualistica del lavoro; (iii) un altro accordo che regola questa forma di lavoro, a livello regionale nel settore *non profit*; (iv) un caso di contrattazione nel settore della *new economy*, che riguarda forme più tradizionali di lavoro, il contratto di formazione e lavoro, ma che si svolge in un ambiente ad alta densità anche di co.co.co.

Il secondo ambito comprende invece un accordo territoriale (a Prato, nel maggiore "distretto industriale marshalliano" italiano) che cerca di convertire forme tradizionali di flessibilità in facilitazione alle nuove forme di lavoro ("protocollo d'intesa"). Questo caso è indicativo non soltanto delle difficoltà che incontra la regolazione di nuove forme di lavoro in un contesto legislativo in rapido mutamento, ma soprattutto delle resistenze ad abbandonare la tradizionale flessibilità basata sull'orario per altre forme di flessibilità più strutturate, che paradossalmente, come vedremo, sono sentite nel breve periodo come rigide, da parte sia dei lavoratori sia delle imprese. Faremo qualche cenno anche ad altre iniziative, più o meno riuscite, per regolare meglio particolari aspetti in cui la flessibilità nel distretto è ottenuta ricorrendo a lavoratori con rapporti non standard.

[12] Si tenga presente che tutta la legislazione sull'accesso ai servizi favorisce, a parità di reddito, i lavoratori dipendenti rispetto agli autonomi dando per scontata la non precisa accertabilità dei redditi di questi ultimi. Mentre però il lavoro autonomo tradizionale può facilmente eludere la tassazione, poiché vende al consumatore finale, i lavoratori atipici che prestano lavoro ad imprese hanno redditi non occultabili da un punto di vista fiscale.

6.3.1 Studi di caso: come tutelare i collaboratori coordinati e continuativi e i lavori strutturalmente instabili

1) Istituto degli Innocenti

Questo caso riguarda uno dei primi accordi sindacali "aziendali" fra le organizzazioni dei lavoratori atipici e l'Ente, relativo ai soli lavoratori atipici, in particolare alle "collaborazioni coordinate e continuative".

L'Istituto degli Innocenti, con una storia plurisecolare nell'assistenza all'infanzia, appartiene all'ambito pubblico (gli organi dirigenti sono nominati dalle amministrazioni regionale, comunale e provinciale): il lavoro nelle attività tradizionali dell'Istituto (asili nido e servizi per il tribunale dei minori) è organizzato secondo i canoni del pubblico impiego.

Accanto a queste attività tradizionali, all'interno dell'Istituto, si è sviluppato, negli anni Novanta, il Centro Nazionale di Documentazione e Analisi per i problemi dell'Infanzia e dell'Adolescenza, che ha ampiamente utilizzato lavoratori con contratto di "collaborazione coordinata e continuativa" (fino a 25 circa). Le attività del Centro sono prevalentemente su commesse annuali o triennali (dunque sottoposte a maggiore aleatorietà delle attività tradizionali: potrebbero non essere rifinanziate di anno in anno) e richiedono personale laureato: documentaristi, statistici, sociologi, giuristi, pedagogisti, psicologi, esperti di attività formative o di servizi per l'infanzia.

Fino al 1998-1999, i rapporti di lavoro dei collaboratori erano regolati attraverso rapporti diretti con la dirigenza, molto basati sulla fiducia personale. In quegli anni però si sono manifestate incertezze strategiche sulle modalità di continuazione dell'attività del Centro, tentativi di reinquadrarlo nell'attività ordinaria, ritardi nella corresponsione dei compensi e incertezza nella conferma dei contratti di collaborazione, e dunque i collaboratori, a prescindere dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori dipendenti, si sono rivolti al sindacato esterno, il cui intervento ha, alla fine, portato ad un accordo scritto.

Nel processo negoziale sono stati dunque coinvolti da una parte i collaboratori più strutturati del Centro di Documentazione, alcuni dei quali vantavano lunghi periodi di lavoro, e dall'altra gli organi dell'Istituto. Partecipavano inoltre le associazioni sindacali specifiche dei lavoratori atipici associate ai sindacati confederali.

Il comportamento delle parti è stato relativamente convergente, grazie alla necessità di dare continuità ad una attività

innovativa, che richiedeva un contributo di lavoro motivato e qualificato. L'incorporazione nel sistema del pubblico impiego tout court del lavoro dei collaboratori passando attraverso meccanismi concorsuali, dal punto di vista della direzione avrebbe comportato l'inserimento degli addetti alle nuove attività in una organizzazione del lavoro e in una mentalità, quelle tipiche del pubblico impiego, ritenute inefficaci rispetto agli obiettivi, ed avrebbe anche costituito un costo la cui copertura con commesse future era obiettivamente incerta. Attivando un concorso per l'ingresso nell'amministrazione pubblica inoltre, gli assunti avrebbero potuto essere altre persone, magari dotate di titoli formali, ma non dell'esperienza maturata dal gruppo in attività. Si è così creata una temporanea convergenza di interessi, fra l'ente e i lavoratori-collaboratori, a mantenere il rapporto di collaborazione. La trasformazione della relazione di lavoro in lavoro subordinato standard – richiesta altrimenti abituale dei collaboratori – avrebbe implicato la dispersione di una risorsa scarsa: un gruppo di lavoro motivato che agisce in maniera orientata all'obbiettivo, in maniera fortemente informale. Si tratta di una risorsa scarsa, lo ripetiamo, per una struttura che agisca in maniera innovativa e che viva una situazione di incertezza e non operi entro *routines* consolidate.

Gli obbiettivi dei collaboratori, nella vicenda negoziale, erano la ragionevole certezza del rinnovo dei contratti in condizioni normali, l'ampliamento della "sfera dei diritti", soprattutto per quanto riguarda i congedi parentali, e la certezza dei tempi di riscossione.

L'accordo, siglato il 12 aprile 2000, ha definito i contenuti minimi dei contratti di collaborazione (oggetto, durata, luogo di svolgimento, compenso, motivi di rescissione, non esclusività, attrezzature a disposizione nel rapporto di lavoro), e soprattutto la forma di pagamento ("con acconti bimestrali"). L'Istituto si è impegnato poi "a utilizzare di preferenza (…) soggetti di cui si è già avvalso", garantendo l'esercizio di diritti sindacali "compatibili con lo *status*" dei collaboratori, e impegnandosi a "accogliere richieste di sospensione del rapporto" nel periodo di maternità fino ad un anno di vita del bambino, riconoscendo anche eventuali quote di compenso, ma "da commisurarsi al livello delle prestazioni comunque rese" … e "in condizioni di compatibilità con il mantenimento dell'attività" riconoscendo una possibilità di proroga della collaborazione stessa. Infine il rapporto di collaborazione viene riconosciuto come titolo che dà punteggio in procedure di assunzione presso l'Istituto stes-

so. In pratica, l'accordo si pone al limite del (giuridicamente) possibile nell'ambito dei rapporti di lavoro pubblicistici; ciò è stato possibile anche per la disponibilità del nuovo consiglio di amministrazione, ed introduce in un rapporto di lavoro atipico qualche analogia con rapporti di lavoro dipendente.

Il miglioramento del clima interno attraverso la legittimazione del ruolo negoziale del sindacato, il riconoscimento di *status* dei collaboratori della direzione dell'Istituto, sono i risultati più rilevanti segnalati, al di là dei risultati pratici che in parte anche prima erano stati, sia pure informalmente, conseguiti dai lavoratori.

A distanza di tre anni dalla firma dell'accordo la situazione è però sostanzialmente mutata: l'attività del Centro di Documentazione è stata ridotta, per il cambiamento delle priorità delle politiche sociali nazionali, che comportano minori finanziamenti all'attività di ricerca. L'Istituto ha reagito con una soluzione apparentemente tecnica, caldeggiata sembra dai funzionari tecnici più che dai dirigenti politici dell'Ente: l'esternalizzazione a società esterne che già fornivano servizi all'Istituto, mantenendo solo pochi collaboratori con più alta professionalità. Dunque, per la maggioranza dei collaboratori, l'accordo raggiunto non è in realtà mai stato applicato. Dal punto di vista della Direzione, una possibile minore efficacia nell'integrazione del lavoro (frammentato ora fra diverse strutture) è stata scambiata con la diminuzione dei rischi di sovradimensionamento di un gruppo di collaboratori a fronte di commesse pubbliche decrescenti.

2) Regione Toscana

Gli accordi aziendali o di ente sulle co.co.co. in Toscana sono stati diversi, ma hanno in genere finito per mettere in luce l'esigenza di sistemi di garanzie che non potevano essere strutturati a livello di singolo committente, ma che richiedevano una regolazione con un certo grado di generalità. Stimolati da questa considerazione, dall'accordo del gennaio 2000 firmato dalla vicina regione Emilia Romagna con le organizzazioni sindacali locali, e dai ritardi persistenti di una regolazione nazionale, le organizzazioni "di categoria" dei lavoratori atipici hanno aperto un confronto con la Regione Toscana, nelle linee della concertazione generale delle politiche del lavoro. L'accordo "sul lavoro atipico" (in effetti riguardante le "collaborazioni coordinate e continuative") è stato siglato il 21 giugno 2002, fra Regione Toscana, organizzazioni sindacali confederali (CGIL, CISL, UIL) e "sindacati di categoria" (NIDIL, ALAI, CPO).

Le organizzazioni sindacali toscane hanno iniziato la trattativa con l'obiettivo principale di trovare dei canali di comunicazione e legittimazione presso i collaboratori, offrendosi come strumento di tutela degli interessi di questo segmento dei lavoratori non standard con diversi obiettivi:

– una presenza più forte degli atipici sul mercato del lavoro attraverso la formazione e specifiche iniziative informative (sportelli specializzati presso i servizi per l'impiego, etc.);
– un accesso al credito semplificato (le banche sono riluttanti ad effettuare prestiti a famiglie in cui non sono presenti lavoratori dipendenti o autonomi standard);
– ottenere facilitazioni nell'accesso ai "servizi a domanda individuale" (come gli asili nido), in cui si sono consolidati meccanismi che favoriscono i lavoratori dipendenti, ma non i lavoratori autonomi, cui sono equiparati gli atipici [13];
– sperimentare la costituzione di un fondo mutualistico per alcune tutele assistenziali (malattia, maternità, infortuni) tradizionalmente associate al lavoro dipendente.

Il percorso negoziale è stato lungo, anche per una difficoltà di reciproca comprensione iniziale; nel corso di questo processo le parti hanno invece scoperto di avere interessi e visioni abbastanza comuni, ed alcune innovazioni legislative (ad esempio nei meccanismi di *vaucher* per la fruizione dei servizi a domanda individuale) sono stati sperimentate anche prima della firma definitiva dell'accordo.

L'accordo negoziale ha questa struttura:

– una valutazione positiva delle attività in atto da parte della regione (essenzialmente: politiche formative, politiche per l'impiego e per la sicurezza sul lavoro);
– una valutazione condivisa delle parti su analisi e rilevanza del lavoro atipico;
– alcuni impegni della Giunta Regionale in merito al finanziamento della formazione dei lavoratori atipici con appositi bandi; alla promozione di strutture mutualistiche per l'accesso al credito e il sostegno per mancato guadagno (infortunio, malattia); alla costituzione di accessi specifici ai servizi all'impiego, di strumenti di monitoraggio, di assistenza tecnica; alla assimilazione dei lavoratori atipici ai dipendenti

[13] "Il collaboratore potrà indicare autonomamente la fascia di presenza coordinando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori in relazione agli obbiettivi dell'incarico".

nei piani di programmazione regionale dei servizi a domanda individuale; all'impegno della regione di individuare criteri per i contratti di co.co.co stipulati da essa o da proprie agenzie.

L'accordo toscano ricalca letteralmente quello emiliano-romagnolo almeno per il 60% del testo, ma si caratterizza per una minore enfasi sulla tutela dell'autoimprenditorialità e per un richiamo alla "attivazione di politiche in grado di favorire il consolidamento di quote significative del lavoro flessibile in forme di impiego più stabili, limitando le tendenze alla precarizzazione senza deprimere le potenzialità che le forme di lavoro flessibile esprimono nel creare nuova occupazione", dunque per una maggiore enfasi sulla conversione in lavoro standard delle co.co.co. (forse anche perché, come si rileva nel testo, negli ultimi anni è effettivamente cresciuto nuovamente anche il ricorso al lavoro "standard").

Non tutti i punti dell'accordo sono stati attuati. I bandi per la formazione sono stati fatti (ma non da tutte le province della regione), ma una parte consistente dei fondi è rimasta non utilizzata, forse per carenze dell'offerta privata che dovrebbe rispondere ai criteri dei bandi; la regione non ha ancora regolato i propri co.co.co, o le regole per i propri appalti che coinvolgano co.co.co.; alcune agenzie regionali invece hanno stipulato accordi sindacali specifici o lo stanno facendo. Gli operatori di sportello specializzati sono invece già in corso di formazione.

Rispetto alla promozione di una mutua autogestita, è stato fatto uno studio, da parte di soggetti che poi dovrebbero essere attori della sua realizzazione, per la costituzione di una "mutua di soccorso" *no profit*, finanziata dai versamenti dei co.co.co (e dei collaboratori occasionali), ma anche dei loro "datori di lavoro" (imprese committenti), se e dove esista un accordo sindacale. Questo accordo si configura così come di sostegno alla contrattazione del lavoro atipico, grazie anche all'ipotizzato sostegno di finanziamenti regionali alla mutua.

Il progetto per a) un modello di struttura mutualistica (completo di ipotesi di statuti e convenzioni); b) un modello di strumenti di accesso al credito facilitato, prevede come soggetto gestore una "società di mutuo soccorso" (forma societaria tipica delle origini del movimento operaio), che funziona sulla base di principi di mutualità e solidarietà fra soci, che condividono diritti di controllo sull'operato della società. Prevede, tramite accordi con Istituti di Credito e Fondi di Garanzia, di "aumentare la capacità negoziale" del collaboratore di fronte al sistema

bancario, consentendogli di accedere a finanziamenti per formazione e aggiornamento professionale, per l'acquisto di attrezzature inerenti la propria attività, per la locazione di immobili. Si prevedono, adesso, azioni di studio, analisi, sensibilizzazione, informazione e pubblicità.

Si può menzionare anche un altro caso, più limitato ma più operativo, di tentativo di creare un quadro regolativo regionale più favorevole ai co.co.co, quello effettuato, nel "terzo settore", con l'accordo sindacale fra organizzazioni dei lavoratori (NIDIL, CPO, ALAI) e CESVOT.

3) CESVOT

Il CESVOT è una associazione di livello regionale che eroga servizi alle associazioni operanti nel volontariato, ed è costituito dalle "associazioni di associazioni" (dalla maggior parte di esse) che operano nel volontariato. L'accordo Cesvot, stipulato il 17 giugno 2003, ha contenuti simili all'accordo dell'Istituto degli Innocenti (caso 1), e, benché riguardi direttamente solo una ventina di associazioni e strutture che fanno riferimento in tutta la regione al Cesvot medesimo, e pone così le premesse per un avvio di regolazione del lavoro atipico in un settore che ne fa ampio uso. Il contratto Cesvot regola con minuziosità l'instaurarsi, le rescissioni, i rinnovi di rapporti di lavoro, le presenze [14], le retribuzioni [15], delineando alcune garanzie e certezze aggiuntive per il lavoratore atipico [16]. Tra l'altro l'Ente si impegna ad "illustrare ai collaboratori il piano di attività" almeno una volta l'anno e definisce alcuni diritti sindacali (elezione di rappresen-

[14] Posto che "i corrispettivi non potranno essere inferiori al costo del lavoro lordo di un dipendente di pari professionalità", "a fini comparativi" si fa riferimento al CCNL vigente per i dipendenti Cesvot. La retribuzione avviene "con acconti mensili". "Nei casi in cui si verifichino eventi quali malattia, infortunio, maternità … non vi sarà a carico del collaboratore alcun vincolo di prestazione"; in seguito il contratto dettaglia le quote di compenso aggiuntivi nei casi di "eventi comportanti impossibilità prolungata di esecuzione della prestazione", tali da doverla sospendere.

[15] Ad esempio un diritto prelazione per "l'esecuzione di progetti simili a quelli oggetto di precedenti rapporti di collaborazione".

[16] Contrariamente allo spirito della legge, che tende a promuovere il risvolto imprenditoriale o professionale dei co.co.co, e quindi l'esistenza di un portafoglio di committenti per ogni collaboratore, molte imprese o Enti pubblici impongono ai "loro" collaboratori un rapporto di lavoro *esclusivo*, che ovviamente ne accentua il carattere di dipendenza economica. Il contratto Cesvot dunque, contrariamente alle apparenze, va inteso su questo punto come un ampliamento delle opportunità dei lavoratori atipici.

tanze, diritto di assemblee nella sede, uso della strumentazione aziendale per comunicazioni di carattere sindacale). L'accordo prevede anche che, "qualora intervengano modifiche di carattere legislativo", le parti si incontrino "in tempi brevissimi" per armonizzare i contenuti dell'accordo con la nuova normativa.

Un elemento singolare di questo accordo è che restringe l'esclusività della prestazione coordinata [17] e, quando sussiste, la compensa con una specifica indennità.

Per rimarcare il carattere esemplare di questo accordo, ne sono firmatari anche i segretari nazionali di due associazioni nazionali (NIDIL e ALAI) ed anche le organizzazioni sindacali del pubblico impiego di Cisl e Cgil [18].

Ben più complessa è invece, come vedremo nel prossimo caso, la gestione delle relazioni industriali in ambito privato, nei settori che fanno pure uso massiccio e strutturale di contratti atipici.

4) "RF"

"RF" è un piccolo gruppo che opera in campo multimediale, che negli ultimi anni ha avuto una interessante crescita occupazionale, anche in periodi di difficoltà della *new economy* cui appartiene.

È composto da diverse divisioni, fra le quali una ha specifico profilo imprenditoriale ("l.com"). L'*asset* orginario di "RF" sono gli archivi fotografici di una precedente struttura fondata da un eminente intellettuale negli anni Cinquanta, definiti oggi "la più prestigiosa raccolta di immagini professionali d'arte e cultura per usi editoriali e commerciali" a livello mondiale. Attraverso successive fusioni e scorpori, che hanno interessato anche società o attività di importanti gruppi finanziari nazionali, si è arrivati alla situazione "produttiva" attuale, che include lo sviluppo della filiera della multimedialità, del *design* e produzione di contenuti audiovisivi: dalla "costruzione" di contenuti multimediali alla produzione di CD in supplemento a riviste ad alta tiratura.

È una azienda caratterizzata da alti livelli di professionalità: accanto a specialisti web e informatici, c'è un'ampia presenza di giovani laureati in materie umanistiche (in primo luogo lavorano sui contenuti della multimedialità). Da un punto di vista sin-

[17] Il personale dipendente del "terzo settore" è spesso inquadrato nei contratti della funzione pubblica.

[18] Invece in "RF" sono sindacalizzati 5 grafico-editoriali su 15 e 6 metalmeccanici su 11.

dacale, per quanto piccola (26 addetti con molti collaboratori, all'epoca), l'azienda include lavoratori con due diversi contratti: grafico-editoriale e metalmeccanico.

L'azienda ha fatto ampio uso di contratti di formazione lavoro; verso la fine del 2002 ha fatto sapere, in concomitanza con la crisi della *new economy*, di non poter rinnovare i CFL in scadenza. La Fiom, che già sindacalizzava parte dei lavoratori, ha avviato un'opera più estesa di sindacalizzazione con il sostegno di parte dei dipendenti, ed insieme ha avanzato la richiesta di consolidamento a tempo indeterminato di tutti i contratti in scadenza (anche perché a differenza del settore in generale l'azienda aveva buone prospettive) dichiarando ben 20 ore di sciopero, di cui 18 effettivamente svolte.

La conclusione di questa vertenza non è stata formalizzata in un accordo (e del resto non esiste alcun accordo integrativo in questa piccola azienda) ma ha avuto una conclusione di fatto chiaramente riconducibile alla vertenza: dei 10 CFL in scadenza, cinque (novembre 2002) sono stati riconfermati a tempo indeterminato, gli altri cinque, pure non confermati, hanno ottenuto comunque una mensilità aggiuntiva rispetto a quelle dovute per legge.

Si tratta di una situazione segnalata dal sindacato territoriale come un caso di (relativo) successo nell'ambito di un duro lavoro di sindacalizzazione, che in genere non conduce a risultati così visibili; "far scioperare chi è garantito per un diritto dei lavoratori non garantiti è complicato".

Tuttavia parlando con il rappresentante sindacale aziendale, ad un anno di distanza dalla vertenza, è emerso il "rovescio della medaglia", alcuni fatti nuovi che cambiano il quadro in maniera radicale. Il primo elemento è, seguendo le parole dell'intervistato, che "all'inizio della vertenza mancava fra i lavoratori una coscienza collettiva, ma la vertenza invece di crearla ha creato ulteriori fratture fra noi"; infatti una parte dei lavoratori non partecipò alla vertenza. Per questo motivo "la durezza dello scontro di un anno fa ha prodotto una spaccatura che ci rende impossibile riprendere un qualunque conflitto".

Inoltre è avvenuta una ristrutturazione aziendale di un certo interesse, forse collegata in parte anche con la vicenda precedente. "RF" ha gemmato, fin dal 2001, una azienda multimediale nel settore dell'editoria (ma i contratti applicati sono metalmeccanici), "l.com", che dopo la conclusione della vertenza è stata destinataria di una "migrazione" di addetti. Questa nuova azienda, nonostante abbia una certa sindacalizzazione (20 ad-

detti su 31 [19]) "non ha alcun riferimento sindacale"; in particolare lavora sull'*e-learning* e sulle consulenze aziendali. Mentre la vecchia "RF" si è "fermata" da un punto di vista occupazionale, "L.com" assorbe nuove risorse umane con lavoro a progetto o con stages. L'insieme del gruppo rileva oltre 200 collaboratori, che sono sin qui tagliati fuori dalla possibilità di intervento sulle problematiche che abbiamo esaminato.

6.3.2 Studi di caso: la transizione dalla flessibilità tradizionale alla flessibilità innovativa del lavoro non standard

Nel distretto pratese ampie oscillazioni congiunturali sono tipiche del funzionamento operativo della struttura economico-territoriale, e si ripercuotono con immediatezza sul mercato del lavoro. Il mercato del lavoro ha interiorizzato forti caratteri di flessibilità, con forti variazioni delle ore lavorate secondo la congiuntura e forti oscillazioni della manodopera nelle imprese marginali.

La struttura economico-occupazionale pratese è quella tipica di un distretto industriale *export-led*, fortemente dipendente dalla congiuntura del settore di riferimento; l'andamento congiunturale oscillante determina fasi di crisi e ripresa che si riflettono in modo accentuato sull'intero sviluppo locale. Gli ultimi 20 anni sono stati particolarmente movimentati da questo punto di vista: una profonda crisi a partire dalla metà degli anni Ottanta, che è sembrata mettere in discussione la stessa sopravvivenza del distretto e che ha comportato l'uscita dal mercato di un vasto strato di imprese artigiane terziste (Locke, 1995); una fase di accelerata e per certi versi inaspettata di ripresa successiva alla svalutazione della lira ma anche alla ristrutturazione del sistema di relazioni interimprese (92-98), una fase di crisi e difficoltà che ha confermato l'impraticabilità di un ritorno agli assetti distrettuali tradizionali (98-99), una breve fase di ripresa (2000), ed un periodo di crescenti difficoltà (2001-2003). Prato è la provincia più "industriale" di Italia (maggiore quota di occupazione nel secondario); l'economia locale è incentrata sulla "monocoltura" tessile ma è in atto una diversificazione/allarga-

[19] In altri casi, se la struttura occupazionale prevalente è tradizionale, la negoziazione appare più orientata a proiettare i co.co.co verso l'impiego a tempo indeterminato, come all'ARPAT (Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale), mettendo in campo un sistema di tutele transitorie analogo a quelli già visti nel caso A, ma enfatizzando una prospettiva di "normalizzazione" dell'occupazione.

mento nell'ambito della filiera (verso l'abbigliamento e verso i servizi specializzati).

Per Prato si è parlato di "tipicità dell'atipico" (Piazza, 2000), richiamando il fatto che molteplici strumenti di flessibilità fanno parte del modo di essere del sistema distrettuale sin dalla sua rinascita negli anni Cinquanta, inclusa l'attivazione di rapporti di lavoro differenti da quelli standard; si tratta però di un lavoro atipico "tradizionale", cioè articolato in forme compatibili con organizzazioni aziendali poco strutturate e con prevalente dimensione informale (la mobilità nel mercato del lavoro locale è alta, ed è basata sui fattori fiduciari molto legati all'individuo). Inoltre la principale valvola di flessibilità è sempre costituita dalla possibilità di effettuare grandi volumi di lavoro straordinario.

L'uso tradizionale della flessibilità è reso organico alla società locale attraverso una ricca rete di meccanismi regolativi (Bortolotti, 2002), più o meno formalizzati, riguardanti ad esempio gli accordi sulle tariffe delle lavorazioni commissionate dalle imprese *leader* agli artigiani subfornitori, che originariamente imitavano i contratti collettivi dei lavoratori dipendenti e le politiche della formazione, con istituzioni cogestite tripartite.

Le pressioni competitive esercitate sul sistema pratese hanno comportato la modificazione di alcune di queste strutture (la contrattazione delle tariffe), l'istituzione di nuovi soggetti associativi locali (la FIL, società che gestisce la formazione a scala locale). In altri casi vi sono stati tentativi di regolare il lavoro in settori che prima funzionavano in base a meccanismi spontanei, come i "centri di rammendo", una specie di agenzie interinali *ante litteram*, che prendevano in appalto alcune lavorazioni all'interno di più imprese committenti), spesso abortiti. Oppure tentativi di governare fenomeni nuovi come la delocalizzazione di parte delle attività delle imprese maggiori e la proliferazione delle piccole imprese "etniche" facenti capo alla comunità cinese (forse 2000, principalmente nel settore del "pronto moda"). La maggior parte di questi tentativi regolativi non ha avuto successo, ed anche il caso principale presentato di seguito ha avuto un esito non brillante: il sistema distrettuale è molto flessibile nell'assorbire innovazione incrementale e flessibilità, ma non nel cambiare strutture regolative consolidate.

Questo caso di studio è costituito dal processo di negoziazione e di applicazione di una sorta di accordo sindacale a livello di area (che tuttavia si chiama protocollo e non contratto, a causa

dei vincoli posti dalla struttura nazionale del sistema contrattuale).

Il problema da cui è nato il protocollo consiste nello spropositato uso ("strutturale") del lavoro straordinario nelle imprese del distretto tessile pratese, nei costi connessi, nei vincoli che la sua permanenza pone all'espansione occupazionale e alle opportunità per le imprese di migliorare l'accesso a forme di lavoro atipico: l'analisi che ne fanno sia il sindacato che l'Unione Industriali sostanzialmente è coincidente. Nell'ottica del sindacato, il problema affrontato con il protocollo di intesa del 1997 è rompere il compromesso tacito esistente fra imprese e lavoratori sull'uso improprio dello straordinario, per cui l'orario di lavoro è dilatato sistematicamente in funzione dalle esigenze di flessibilità delle une e di reddito aggiuntivo degli altri. Questo eccessivo ricorso allo straordinario finiva per comportare difficoltà di ricambio della manodopera, pressioni per un allungamento degli orari di fatto per tutti i lavoratori, mancata innovazione nelle imprese. Anche per l'associazione confindustriale locale il meccanismo finiva per essere antieconomico, in quanto appesantiva i costi in fase di bassa congiuntura (quando si abbassavano i ritmi ma veniva mantenuto lo straordinario) e ostacolava qualsiasi ristrutturazione organizzativa e gestionale.

Il compromesso tacito consiste infatti nella disponibilità delle imprese ad assicurare comunque un po' di ore di straordinario ai lavoratori, a fronte di un impegno dei lavoratori a prestare molte ore qualora se ne presenti la necessità per l'impresa. La quadratura del meccanismo era presentata dalla possibilità di ricorrere ripetitivamente (stagionalmente) alla cassa integrazione guadagni Inps (che integra su base mutualistica i redditi dei lavoratori durante le di crisi di mercato) nei periodi di domanda particolarmente bassa.

A metà degli anni Novanta tuttavia due nuove condizioni intervengono a rendere più difficile il funzionamento di questo compromesso: i maggiori controlli effettuati dall'Inps tesi a impedire il ricorso ricorrente e stagionale alla cassa integrazione e il diffondersi dei primi accordi salariali di remunerazione della produttività, fondati su indicatori economico-finanziari.

Obiettivo del Protocollo è di scambiare volumi di lavoro in orario straordinario con flessibilità: sia nella forma di facilitazione all'uso di lavoro atipico (a termine, *part time*), sia nella forma di "flessibilità contrattuale" degli orari dei lavoratori standard. L'obbiettivo dell'azione sindacale era definito, in via esemplifi-

cativa, ma in maniera molto netta nei termini seguenti: "se un lavoratore fa turni di 12 ore, facciamo in modo che i suoi turni siano di 8 ore, e che le 4 ore in più le faccia sua moglie o suo figlio, a *part time*, garantendo alla famiglia lo stesso reddito e una migliore qualità della vita. E all'azienda la stessa flessibilità".

Attori diretti del negoziato sono le parti rappresentative delle imprese industriali (sindacati e Unione Industriali) a livello di territorio. L'iniziativa però si rivolge alle parti aziendali (imprese e rappresentanze sindacali) perché raccolgano il modello proposto e ne facciano oggetto di contrattazione aziendale. L'iniziativa parte dal sindacato, in maniera unitaria, ma forse soprattutto dalla Cgil, organizzazione prevalente a scala locale, con un convegno di studio sull'orario di lavoro (21.6.1994), che rilancia la tematica del passaggio dalla "flessibilità compensata" alla "flessibilità contrattata".

Con questo accordo le associazioni sindacali hanno acconsentito ad allargare lo spazio di manovra delle imprese nella gestione del lavoro anche atipico (deroghe alle norme restrittive sul lavoro notturno femminile, deroghe che allargano il numero delle assunzioni *part time* o a tempo determinato rispetto a quanto stabilito dai contratti nazionali, aumento delle ore di flessibilità a disposizione delle imprese nei periodi di "picco") in cambio di incrementi occupazionali e di riduzione dello straordinario.

I tempi di applicazione dell'accordo non sono tuttavia rapidi: le linee generali della proposta sono lanciate unitariamente nel 1994, la stesura ufficiale di una piattaforma da parte dei direttivi unitari di categoria è di fine '96, l'accordo quadro è di fine '97, gli accordi applicativi aziendali del 1998 e 1999.

L'accordo assume una forma bilaterale tradizionale di contratto, anche se tale non può chiamarsi per i vincoli posti dal protocollo del Luglio '93 alla contrattazione territoriale, e riguarda anche *part timers* e contratti a termine. Tuttavia la rapida evoluzione legislativa nazionale (che va nella direzione auspicata dall'accordo) finisce per svuotare almeno in parte il significato del protocollo.

Si sono comunque fatti solo 3-4 accordi applicativi aziendali ed uno di gruppo, tutti attestati su di una logica di "spartizione" del monte ore straordinario: un terzo dello straordinario viene mantenuto; un terzo è destinato a flessibilità aggiuntiva rispetto a quella riconosciuta dal contratto nazionale; un terzo è convertito in nuove assunzioni. Gli attori delle relazioni industriali a livello di impresa si sono dimostrati assai meno convinti di

questa soluzione rispetto ai dirigenti delle rispettive associazioni (imprenditoriali e sindacali) a livello di territorio.

Nel momento della ripresa le imprese hanno però ricominciato a fondare la propria competitività sullo straordinario, appiattendosi sulla cultura diffusa nel distretto tessile, per cui il lavoratore sceglie il posto di lavoro non solo in base al reddito orario, ma anche alle ore di straordinario che l'impresa gli garantisce.

Questo accordo ha forse avuto un ruolo di stimolo anche nelle altre aziende, incoraggiando l'immissione di schemi di orario meno vincolati allo straordinario strutturale e più consoni all'introduzione di innovazione.

Nel complesso però forse non si sono fatti i conti con l'effettiva composizione della offerta di lavoro: giovani scolarizzati che non vedono con favore l'impegno nel lavoro industriale; persone con problemi personali o sociali che necessitano di un'assistenza personalizzata; lavoratori extracomunitari non interessati a ridurre i propri orari di lavoro ma a massimizzare le rimesse alle famiglie in patria; donne con più di trent'anni e con forti vincoli di orario. In questa situazione passare al lavoro a turni non vuol dire dare risposta ai problemi delle famiglie, che in astratto vorrebbero più lavoro a disposizione ma non in orari disagevoli, quanto rispondere alle esigenze di alcune fasce di lavoratori extracomunitari.

6.3.3 Lezioni dagli studi di caso

Tutti i casi esaminati mostrano un equilibrio assai instabile, sia rispetto alle situazioni specifiche delle imprese coinvolte, sia rispetto alla regolazione normativa: a volte la regolazione locale anticipa e favorisce la regolazione normativa, a volte l'aggiornamento di quest'ultima rende superflua o incompatibile la regolazione locale.

Un fattore di successo evidente, ed in qualche misura ovvio, della regolazione innovativa "aziendale" del lavoro non standard è costituito dalla situazione congiunturale; mentre, per definizione, una fase congiunturale recessiva rende superflua un'ampia quota di lavoro flessibile, e quindi è del tutto sfavorevole alla costituzione di nuove regole, queste ultime possono affermarsi solo nell'ambito di una ristretta "finestra di opportunità"; se la congiuntura è "troppo" buona, le imprese tendono a ripiegare su strumenti di flessibilità tradizionali e consolidati: l'opportunità di una nuova regolazione è percepita solo nel momento in cui vi sono da una parte le risorse (in termini finanziari, ma anche

in termini di attenzione al problema) e dall'altra permane una preoccupazione tangibile per la prospettiva [20].

In ogni caso la regolazione "aziendale" del lavoro non standard mostra una dinamica di estrema instabilità rispetto a quanto si verifica nella regolazione del lavoro standard. Questo riflette il continuo micro-aggiustamento del lavoro non standard, che incontra continuamente soluzioni di continuità; la transitorietà delle situazioni fa sì che la "durata effettiva" degli accordi non sia un indicatore della loro efficacia, dato che questi incorporano come riassestamenti quelli che possono sembrare insuccessi.

Inoltre l'alternarsi di figure e funzioni diverse del lavoro non standard implica una sostanziale eterogeneità delle aspettative che il lavoratore e l'impresa ripongono nella regolazione; sviluppando da un lato lo schema delle sicurezze e flessibilità sviluppato da Cerruti [21] e dall'altro la classificazione del lavoratore atipico proposta da Irpet [22], possiamo suggerire questo schema [23] di diverse tipologie di sicurezze ricercate da diverse tipologie di lavoratori non standard:

Tabella 6.1. *Tipologie e bisogni del lavoro atipico.*

Esigenze del lavoratore non standard					
Tipo di lavoratore non standard					
	Reddito elevato	Trasformabilità in lavoro standard	Percorso professionale in ascesa	Tutele sociali specifiche	Adattabilità ad esigenze extralavorative
Imprenditore di sé stesso	**		**	*	
Giovane in ingresso nel mercato del lavoro		*	**	*	*
Precario permanente	*	**	*	*	
Lavoratore di seconda istanza	**	*			**

[20] Cerruti G., "Il modello di analisi: flessibilità e sicurezza nelle politiche del lavoro", in Cerruti G. - Di Monaco R. - Follis M., *Flessibilità d'impresa e sicurezza del lavoro. Per un nuovo approccio alle crisi occupazionali*, Franco Angeli, Milano, 2000

[21] Irpet, Regione Toscana servizio lavoro, *Qualità e condizioni di lavoro*, Giunti ed., Lavoro - Studi, Firenze, 2001.

[22] In forma un po' diversa in Bortolotti F. - Bonaiuti C., *I lavori atipici. Regione Toscana – Rapporto 2001*,Ed. Giunti, Firenze, Lavoro - Studi/ 30, 2002.

[23] Ulteriori informazioni sono disponibili in http://www.irestoscana.it/relazioni_industriali/griglia_integrativa.html.

6.4 La contrattazione della flessibilità

L'archivio della contrattazione di Ires Toscana raggruppa fino gli accordi sindacali, sia con la scansione dei testi che con la loro classificazione. Presentiamo qui alcuni risultati allo stato dell'archivio al giugno 2004.

L'archivio [24], che copre l'arco di tempo dal 1999 in poi, permette di esaminare numerose dimensioni della contrattazione, in primo luogo i contenuti degli accordi ordinati su 12 istituti contrattuali maggiori [25], a loro volta suddivisi in 97 voci, e classificati anche per territorio, categoria sindacale, contratto collettivo applicato, classe di addetti, anno di stipula, tipo di accordo (integrativo aziendale, crisi, integrativo territoriale), appartenenza a gruppi e ragione sociale, soggetti che hanno stipulato l'accordo. In linea di massima (da una prima consultazione dell'archivio), ed in continuità con le analisi svolte in un passato abbastanza lontano [26], appare esservi una forte concentrazione sulle variabili salariali e su quelle procedurali (ed in parte anche sull'orario).

L'esame dell'archivio permette, individuando gli argomenti più frequentemente oggetto della contrattazione, di osservare la sua configurazione sul territorio e negli aggregati settoriali.

Il lavoro atipico è marginale nel quadro regolativo che transita attraverso la contrattazione aziendale; i valori percentuali sono abbastanza trascurabili (così non è per altre forme contrattuali come quelle relative alla flessibilità di orario del lavoro "standard").

Rispetto ai 475 contratti classificati nell'archivio della contrattazione di Ires Toscana [27], le tematiche del lavoro atipico (ma in generale quelle dell'occupazione [28]) compaiono abbastanza raramente. In effetti, a parte i contratti contenenti voci generiche relative alle assunzioni, per *turnover* o espansione occupa-

---

[24] "Relazioni sindacali e diritti", "Investimenti e strategie aziendali/di ente", "Occupazione", "Orario", "Organizzazione del lavoro", "Salute e ambiente", "Sistemi di inquadramento professionale", "Formazione professionale", "Salario", "Pari opportunità".

[25] Cfr. Orml – Ires Toscana, 1987.

[26] Non comprendono (sono classificati a parte) i cosiddetti "contratti difensivi" (che regolano la conclusione di vertenze relative a situazioni di crisi e che sono obbligati da norme legislative in vista dell'uso di ammortizzatori sociali.

[27] Le voci maggiormente presenti fra gli argomenti della contrattazione riguardano le relazioni/diritti sindacali, il salario, e ad un livello un po' inferiore, l'orario di lavoro (cfr. Ires Toscana, *La contrattazione integrativa aziendale in toscana 1999-2003*, 2004).

[28] Le "nuove assunzioni" prescindono da una segnalazione del saldo positivo dell'occupazione come è nelle voci di "incremento occupazionale".

zionale (che comunque sono pochi), vi sono diciotto clausole contrattuali (3,8%) contenenti indicazioni sull'assunzione di personale per incremento occupazionale (I.O.) con lavoro atipico (in prevalenza *part time* e tempo determinato) e dodici (2,5%) contenenti indicazione sull'assunzione di personale per nove assunzioni (N.A.) di lavoratori atipici [29]. Questo tipo di contrattazione dell'atipico si concentra nelle imprese del commercio (e servizi) [30], dove abbiamo una clausola di questo tipo circa ogni due contratti, mentre nell'insieme degli altri settori abbiamo una clausola relativa all'assunzione di atipici ogni 28 contratti circa.

[29] La maggiore regolamentazione contrattuale del lavoro atipico e della flessibilità nel settore commerciale emerge anche da Ires Toscana (2004).

Tabella 6.2. *Contrattazione dell'occupazione atipica.*

	Voce classificazione	n. contr.	n. contratti per categoria								
			filcams	filcea	fillea	filtea	fiom	fisac	flai	fnle	slc
Totale accordi registrati		475	30	57	72	118	118	13	33	10	24
I.O.assunz.tempo indet.-t.parziale	C 2b1B	2	1				1				
I.O.assunz.tempo determ.-t.pieno	C 2b2A	7	1	1		4	1				
I.O.assunz.tempo determ.-t.parziale	C 2b2B	2			1	1					
I.O.assunz.contr.form.lav.-t.pieno	C 2b3A	1	1								
I.O.assunz.contr.form.lav.-t.parziale	C 2b3B	1						1			
I.O.assunz.lav.inter.-t.pieno	C2 b4A	2	1			1					
I.O.assunz.lav.inter.-t.parziale	C 2b4B	1				1					
I.O.assunz.apprendisti-t.pieno	C 2b5A	2	2								
N.A. tempo indet.-t.parziale	C 3b1B	3	2				1				
N.A. tempo determ.-t.pieno	C 3b2A	3	2		1						
N.A. tempo determ.-t.parziale	C 3b2B	2	2								
N.A. contr.form.lav.-t.pieno	C 3b3A	2	1				1				
N.A. lav.interinale-t.pieno	C 3b4A	1			1						
N.A. apprendisti-t.pieno	C 3b5A	1	1								

Ci sono poi 14 accordi (3,7% del totale) che regolamentano le modalità di erogazione di lavori *part time*, anche questi in prevalenza appartenenti alle categorie del settore commerciale.

Tabella 6.3. *Contrattazione dell'orario in relazione al lavoro atipico.*

			filcams	filcea	fillea	filtea	fiom	fisac	flai	fnle	slc
Regolamentazione *part time*	D 6	14	7	1			3	2	1		

L'impressione generale, che risulta sia dall'analisi degli studi di caso che da quella dell'archivio della contrattazione, è che la contrattazione del lavoro atipico, delle sue quantità e della sua organizzazione, sia sostanzialmente complementare rispetto a quel che accade nel nocciolo centrale, nel core del mercato del lavoro regionale. Laddove vengono affrontate questioni regolative del lavoro atipico, ciò avviene, da parte del sindacato, ma sostanzialmente anche da parte delle imprese, con lo sguardo rivolto alle ripercussioni e alle conseguenze su quanto si potrebbe determinare nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinati standard. Sebbene l'impianto legislativo tenda a spostare l'accento sulle forme instabili del lavoro, queste non sono poi focalizzate come strategiche più di tanto dagli attori delle relazioni industriali.

A questo fanno eccezione, come già si è rimarcato, alcune situazioni dove si è avuta una contrattazione di qualche efficacia del lavoro parasubordinato. Questa però si è potuta affermare laddove vi sono rapporti di forza meno sfavorevoli ai lavoratori (nel settore pubblico) e laddove vi sono effettive caratteristiche innovative della prestazione di lavoro (ma anche dell'organizzazione del lavoro e della "azienda") tali da distaccarla dal modello dei "falsi autonomi".

6.5 Elementi conclusivi: una regolazione difficile e instabile

Alcune conclusioni provvisorie possono essere tratte con riferimento agli interrogativi inizialmente avanzati in questo capitolo:

– Nel lavoro atipico tendono a svilupparsi specifiche forme di regolazione concertative, sebbene instabili perché strutturalmente instabile è la platea dei lavoratori non standard;
– Gli attori che partecipano alla definizione e alla manutenzione di un sistema di relazioni riguardanti la regolazione dell'atipico "innovativo" sono con tutta evidenza, sinora, le

organizzazioni sindacali e le istituzioni pubbliche, oltre ad alcune imprese o enti dove l'incardinamento del lavoro non standard ha valore strategico per le prospettive della struttura; per quanto riguarda l'"atipico tradizionale" invece l'interesse delle imprese e delle loro associazioni è preminente, oltre a quello dei sindacati dei lavoratori, giacché si tratta di accompagnare fenomeni di modernizzazione strutturale dei sistemi produttivi diffusi;

- Se tutto sommato il lavoro atipico non ha alcun impatto dirompente sugli equilibri del mercato del lavoro, esso ha un ruolo di protagonista in alcuni segmenti e sistemi produttivi: il terzo settore, i servizi alla produzione (ma paradossalmente anche alcuni ambiti della pubblica amministrazione). Bisogna anche considerare che l' "atipico tradizionale" (dal lavoro nero al *part time* al lavoro autonomo tradizionale) è una componente complementare ma importante della flessibilità dei sistemi locali di produzione, ed è forse messo in forte rischio dall'apertura e delocalizzazione di questi sistemi;
- Senza dubbio tuttavia un nuovo assetto non è ancora consolidato: ciò dipende dalla instabilità normativa e dal non ancora assestato livello prevalente di regolazione (aziendale, territoriale, nazionale), oltre che dalla eterogeneità degli interessi che chiedono di essere riconosciuti.

7.
Conclusioni

Sulla base di quanto riportato nei capitoli precedenti (in particolare il 3) possiamo provare ad avanzare un tentativo di stima dell'ammontare dei lavoratori atipici toscani; in primo luogo abbiamo visto che gli atipici dipendenti sono complessivamente poco più di 172mila. A questa cifra siamo pervenuti sommando ai 95mila lavoratori a termine, sia *part time* che *full time*, poco più di 77mila occupati *part time* a tempo indeterminato. Se ai 172mila atipici dipendenti sommiamo gli oltre 44mila collaboratori "puri", non aventi altra forma di tutela obbligatoria, che abbiamo stimato (cfr. par. 3.5.2), otteniamo una cifra complessiva di 216.700 lavoratori atipici, avente un impatto sull'occupazione regionale complessiva del 14,6%. Si tratta ovviamente di un valore da leggere con molta cautela, soprattutto considerando che abbiamo sommato dati provenienti da fonti diverse (Istat e INPS) e che i dati sui collaboratori sono oggetto di una stima caratterizzata da un alto grado di variabilità.

Sia in Italia che nell'Europa dei vecchi 15 membri, il 2000 segna l'anno di picco dell'uso del lavoro atipico (della sua componente a tempo determinato). Negli anni successivi si assiste ad un declino, modestissimo in Italia (dal 10,1% al 9,9%), più accelerato in Europa (dal 13,6% al 12,8%). Il ridimensionamento dell'occupazione a termine è iniziato nel 1995 in Spagna (che comunque continua ad avere i massimi livelli percentuali dell'Unione), nel 1997 in Gran Bretagna, nel 1999 in Svezia e Germania e nel 2000 in Francia, oltre che in Italia. Anche la Toscana si colloca in questa tendenza. Solo nei Paesi Bassi e in pochi altri casi si ha un'ulteriore crescita del lavoro a durata definita. Non è detto che questo *trend* sia definitivo, tanto più che il trend nel-

l'Europa dei 25 è assolutamente ascendente (trainato dalle cifre della Polonia), e che l'offerta di lavoro potrebbe trovare maggiori difficoltà a spuntare contratti a tempo indeterminato in una congiuntura economica che non si preannuncia rosea. Come abbiamo notato (cap. 1), una minore presenza di lavoro atipico sembrerebbe collegarsi a cause quali: un mercato del lavoro con inferiori tutele del lavoro a tempo indeterminato (per cui viene meno l'incentivo "di costo" all'uso del lavoro atipico); una condizione di carenza demografica di offerta di lavoro (per cui l'offerta di lavoro è messa in grado dalle circostanze di "scegliere" il lavoro a tempo indeterminato); una relativa concentrazione di lavoro ad alto contenuto di informazione (per cui è domandato/offerto lavoro qualificato che "spunta" migliori condizioni di impiego). I fattori istituzionali, in primo luogo le modifiche legislative (ma anche i cambiamenti nelle relazioni industriali e quelli nella *governance* d'impresa) possono fare oscillare in direzioni diverse l'uso del lavoro atipico. Nel nostro paese, ciò rimanda alle prospettive e alla nuova situazione venutasi a creare con la L. 30/2003.

Non si può sinora esprimere una valutazione dell'impatto della riforma del mercato del lavoro; occorrerà attendere che il mercato nel medio-lungo periodo ne abbia assorbito gli effetti, che si auspicano nella realizzazione di "un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione […]"; come recita l'articolo 3, co. I del decreto attuativo. L'idea di fondo che ha portato all'approvazione della riforma in questione verte sul giudizio di inefficienza allocativa, del mercato del lavoro italiano, sia in termini di tassi di occupazione e di disoccupazione che in termini di capacità di creare posti di lavoro aggiuntivi, in cui l'elevato costo del lavoro ha una notevole rilevanza. Quest'ultimo sarebbe legato a due fattori ostativi principali: l'elevato livello di potere e di presenza dei sindacati, che interferisce sulle possibilità di flessibilizzare maggiormente il mercato del lavoro; un elevato livello di protezione dell'impiego (cfr. par. 2.2), che protegge eccessivamente il rapporto di lavoro tradizionale, a detrimento dell'impiego di nuove modalità di rapporto maggiormente flessibili. Questa visione, da molti contestata (cfr. Biagioli, Reyneri, Serravalli, 2004) potrà comunque cominciare ad essere verificata dai dati del mercato del lavoro già verso la fine del 2005.

Occorre comunque considerare come la crescita di lungo periodo (confrontando i dati attuali e quelli della metà degli anni Novanta) del lavoro atipico, in Toscana, non sembra sia avvenuta a scapito del lavoro standard, esistendo un minor grado di sostituibilità tra le due forme, e in alcuni anni di crescita della domanda aggregata, la quota di lavoratori tradizionali si è accresciuta erodendo quella non standard. Inoltre se da un lato il livello dell'occupazione, in particolare nel breve periodo, sembra poter fruire di nuove opportunità, dall'altro aumentano i rischi di creare una forte "dualizzazione" del mercato del lavoro in cui, accanto ad un rilevante numero di lavoratori *insiders* protetti decrescentemente dal contratto standard, si affianca una crescente quota di lavoratori *outsiders* assunti con contratti temporanei, caratterizzati da minori tutele e maggiore precarietà, con effetti ambigui sulla disoccupazione strutturale nel lungo periodo [1]. Infine nella misura in cui un maggior livello di flessibilità è associato ad un aumento dei posti di lavoro non specializzati, nel lungo periodo gli effetti non saranno deleteri solo sulla produttività, come si è visto nel par. 2.6, ma anche sulla capacità innovativa delle imprese [2]. Quest'ultimo punto è particolarmente critico per il sistema imprenditoriale toscano, che ha tra i suoi punti di debolezza più rilevanti proprio la necessità di elevare il grado di innovazione e di migliorare i rapporti tra il sistema delle imprese e il "mondo" della ricerca.

Nel corso di questo rapporto, abbiamo cercato di trattare il lavoro atipico come parte di un sistema complesso (il mercato del lavoro), che richiede collegamenti a temi quali la produttività del lavoro, i regimi protezione dell'impiego e i sistemi di regolazione territoriale dell'impiego, per i quali esiste già un'ampia letteratura e che in questa sede sono stati affrontati in maniera ovviamente non esaustiva, ma mirata a leggere in maniera integrata il fenomeno del lavoro atipico.

Le interpretazioni in merito alle variabili che hanno inciso sull'andamento del ricorso a "lavori flessibili" sono numerose e divergono tra loro. Le funzioni dei vari contratti a termine o *part time*, nonché delle forme che si collocano tra l'autonomo e il dipendente, rispondono a varie esigenze: flessibilità numerica *in entrata e in uscita, flessibilità dei costi del lavoro, flessibilità organizzativa, flessibilità degli orari* per citarne alcune, che non possono essere ricondotte ad un'unica variabile [3].

---

[1] Cfr. Boeri - Garibaldi, *op. cit.*, 2003; Sestito, *op. cit.*, 2002.

[2] Parimenti negative, come è ovvio, saranno gli effetti sui livelli salariali medi.

[3] Un contratto a tempo determinato può rispondere ad esigenze di *flessibilità*

Ogni considerazione di carattere generale rischia di presupporre una confusione di base concettuale tra le varie funzioni di flessibilità attribuite ai lavori atipici.

La difficoltà di un'analisi che *distingua* le diverse funzioni di flessibilità e ne esamini il relativo andamento nonché le variabili che le determinano, dipende, oltre che da una serie di difficoltà nelle indagini dirette rivolte alle imprese, anche dal fatto che *ciascuna* delle diverse forme contrattuali di lavoro atipico *non corrisponde ad una specifica funzione*, ma spesso ne copre diverse, esplicite o implicite, talvolta sovrapposte, contribuendo ad appesantire e rendere più confuso e meno leggibile il complesso intreccio delle forme di lavoro atipico. La recente approvazione della legge n. 30 ha contribuito ad un'ulteriore proliferazione e frammentazione dei diversi rapporti di lavoro atipico, senza purtroppo far sì che nuove categorie e forme contrattuali giuridiche corrispondessero alle diverse accezioni di flessibilità.

Al contrario, a nostro avviso, emerge l'esigenza di orientarsi in una direzione opposta rispetto a quella di una maggiore frammentazione, cercando di rendere più aderenti le categorie giuridiche alla realtà socio economica: l'obiettivo dovrebbe essere piuttosto quello di semplificare, circoscrivere ed alleggerire le diverse forme contrattuali atipiche e/o flessibili, con il fine di eliminare sovrapposizioni e appesantimenti, di snellire il panorama dei contratti flessibili e di favorire una corrispondenza tra poche e definite forme contrattuali e le principali funzioni attribuite dalle imprese a queste forme di flessibilità, come punto di partenza per ordinare la giungla dei nuovi lavori, per una più corretta lettura e una conseguente migliore regolamentazione.

in entrata, ovvero essere strumento di prova per selezionare il lavoratore prima di un inserimento in azienda in via definitiva, ma può talvolta, non senza forzature, favorire anche forme di *flessibilità in uscita* aggirando le norme sui licenziamenti. Il reclutamento dei lavoratori a termine può *aumentare* nei casi di picchi di domanda, e quindi di *crescita congiunturale* dello specifico mercato in cui si colloca l'impresa, ma può, al contrario, altresì *aumentare* in situazioni *strutturali economiche* incerte o negative in cui il prodotto interno lordo fatica a crescere (come è accaduto agli albori del *boom* di questi lavori). Ancora, l'uso dei lavori atipici può rispondere a semplici esigenze di *flessibilità salariale* come dimostrano le retribuzioni mediamente inferiori rispetto a quelle dei lavoratori standard per le stesse mansioni ed inquadramento. Un'altra funzione dei lavori atipici, e in particolare delle collaborazioni coordinate e continuative, nonché dei nuovi lavori a progetto, può rispondere invece ad esigenze che prescindono dall'andamento del mercato, congiunturale e strutturale, ma che esprimono invece un'evoluzione dei modelli organizzativi di impresa.

L'esigenza di una ricomposizione dell'universo dei nuovi lavori risulta ancor più evidente, se ci spostiamo in un contesto europeo, in un'ottica di armonizzazione degli strumenti contrattuali flessibili e di omogeneizzazione delle politiche.

La domanda è quindi come calibrare le varie accezioni della flessibilità senza penalizzare i lavoratori e le loro esigenze [4]. Tracciamo qui di seguito alcune ipotesi di risposta:

1. *Flessibilità organizzativa*: all'impresa sono richieste nuove forme organizzative che conferiscano maggiore autonomia ai propri lavoratori. Le risposte non passano esclusivamente attraverso forme di flessibilità numerica e lavoro atipico, ma possono identificarsi anche in nuove forme di organizzazione del lavoro interno, favorendo una maggiore autonomia dei dipendenti, alcuni elementi di meritocrazia, incentivando produttività, senza però penalizzare la sicurezza del lavoro. In alternativa o integrazione si possono anche prevedere forme giuridiche più snelle, in chiave organizzativa, per soggetti forti, che tuttavia garantiscano, nell'autonomia e in una certa flessibilità salariale, una continuità del rapporto di lavoro. La flessibilità organizzativa è connessa anche a forme di *flessibilità temporale*: di fronte ad un mercato incerto od oscillante, l'impresa può comunque pianificare forme di flessibilità temporale nel corso dell'anno, senza penalizzare la continuità del lavoro.
2. *Flessibilità dei costi del lavoro e condivisione con i lavoratori dei rischi di impresa*: una delle motivazioni principali addotta dalle imprese per l'uso del lavoro atipico è il minor costo del lavoro. Implicita in tale accezione della flessibilità vi è l'idea di far ricadere sui lavoratori i costi di un mercato incerto, mantenendoli in uno stato di precarietà. Se tale logica può aver avuto una sua utilità nello sbloccare un mercato del lavoro stagnante con alti livelli di disoccupazione, nel lungo periodo contribuisce ad approfondire una frattura tra *insiders* e *outsiders* con ripercussioni negative anche nei rapporti di lavoro (opportunismo) nonché sulla produttività. A nostro avviso, quindi, tale accezioni di flessibilità, nella forma di strumenti leggeri per il datore di lavoro sia in termini di costi che di continuità dovrebbe essere utilizzata solo per periodi circoscritti e considerata una misura eccezionale e limitata nel tempo (situazioni di grave e continuata crisi occupazionale).

[4] Cfr. anche par. 6.3

3. *Risposta a picchi di domanda, sostituzione assenti, lavoro stagionale*. Questa forma di flessibilità rispecchia forme e funzioni tradizionali del lavoro atipico che preesistevano alla diffusione dei nuovi lavori. Anche in questo caso, tuttavia, andrebbero studiate misure,tramite, ad esempio, rapporti tra imprese, che permettano una continuità dei lavori per il lavoratore stagionale o che ne limitino l'utilizzo nel tempo, favorendo con incentivi una stabilizzazione.
4. *Strumento di prova*. In questo caso, come evidenziato, si prefigura una parziale coincidenza tra gli interessi dei lavoratori che riescono nell'arco di un anno ad essere stabilizzati e le esigenze dell'impresa. Tuttavia, data la sempre maggiore diffusione del contratto a termine in senso stretto per soddisfare a questa funzione, sarebbe importante reintrodurre obblighi formativi per contratti che rispondano a questa funzione.

In sintesi quindi, innanzitutto sarebbe opportuno orientarsi nell'individuazione di risposte alle esigenze di flessibilità delle imprese, che si concretizzino *anche* in soluzioni diverse dalle varie forme di lavoro atipico temporaneo e che quindi ne limitino il ricorso.

Secondariamente sarebbe comunque utile individuare *poche forme di contratto* ciascuna corrispondente e aderente alle distinte funzioni attribuite dalle imprese alla flessibilità, in modo da circoscriverle e regolamentarle meglio.

A nostro parere per poter giungere ad una flessibilità realmente sostenibile un aspetto di primaria importanza è rappresentato dalla necessità di creare, mantenere e sviluppare le competenze lavorative, le quali si alimentano con l'esercizio e l'esperienza. Tuttavia non si identificano necessariamente con un elevato titolo di studio, ma si sviluppano a condizione che ne venga fatto uso. A tal fine è opportuno che anche per i lavoratori flessibili si aprano, all'interno delle imprese, possibilità di apprendimento e di mobilità. In questa situazione le istituzioni sociali dovrebbero essere in grado di valutare quando un lavoratore si trova in una situazione di "rischio non controllabile", connesso al binomio povertà e precarizzazione. Le istituzioni sociali dovrebbero occuparsi di coloro che non sono in grado di esercitare "una piena responsabilità sulla propria traiettoria di vita", a causa di uno scarso patrimonio in termini di risorse patrimoniali e relazionali [5].

[5] Supiot, *op. cit.*, 2003.

Il problema dello "scegliere", ma soprattutto quello del trovare il lavoro stabile sta divenendo sempre più cruciale come, o forse anche di più di altre decisioni importanti che un individuo deve affrontare nel corso della vita. In tal senso un approccio interessante proviene da quanti, fra gli altri Robert Solow (1994), hanno insistito sulle specificità del mercato del lavoro, cioè di un bene che non è "come tutti gli altri". Il lavoro non è neanche un "bene immagazzinabile" (Morishima 1988) e non possono essere utilizzati gli schemi analitici che tradizionalmente l'economia *mainstream* utilizza per l'analisi di qualsiasi altro mercato. Inserendosi "pionieristicamente" in questo filone di pensiero Becattini (1979), ha osservato che si tratta di una "strana merce, che ha un'opinione di sé […]", cui non possono essere applicati gli "[…] schemi interpretativi coniati per le merci in senso proprio".

Becattini (1979) differenzia tra il tipo di lavoro *svolto*, quello *desiderato* e quello *adatto*, evidenziando la presenza di scarti fra queste tre tipologie in ogni realtà collettiva. La terza categoria, quella del *lavoro adatto*, risente maggiormente di un certo grado di oggettività, essendo influenzata dal parere di altri soggetti, i quali possono ritenere che per certi ruoli un determinato soggetto può essere inadatto. Secondo Becattini gli scarti che esistono fra queste tre categorie esprimono "tensioni che costituiscono il combustibile del movimento sociale"; laddove le tensioni riguardano decisioni fondamentali come l'abbandono del vecchio lavoro, la scelta di un nuovo lavoro, l'emigrazione all'estero o lo spostamento in città. Nel modello di Becattini il mercato del lavoro "regolare" è composto da soggetti che nella maggioranza si situano in mezzo rispetto agli estremi, costituiti da un lato dai lavoratori "bene occupati" e dall'altro dai "disoccupati appagati". Compresi tra questi due casi limite vi sono "male occupati" e disoccupati alla ricerca di un diverso tipo e/o luogo di lavoro.

Se applichiamo il ragionamento di Becattini a quel settore del mercato del lavoro che riguarda il lavoro atipico, dovremmo trovare uno scarto notevole fra lavoro *svolto* e lavoro *desiderato*; ciò vale particolarmente in quelle situazioni in cui il lavoro *svolto* non soddisfa dal punto di vista contrattuale, rendendo la posizione precaria, così come anche in quelle situazioni in cui l'attività svolta non ha niente a che vedere con quella desiderata, ma è solo un modo per poter arrivare ad un impiego a tempo indeterminato in un altro settore. Comunque quando l'impiego del lavoro atipico è finalizzato ad una stabilizzazione all'interno dell'impresa vi può essere coincidenza fra lavoro svolto e deside-

rato da parte del lavoratore [6], dal momento che pur di svolgere il lavoro che più piace si può essere disposti anche ad un periodo di precariato.

[6] Naturalmente, lavorare su questi termini più generali, richiama l'utilità di una estensione dell'analisi alla dimensione soggettiva ed al quadro sociale in cui essa si inserisce: è quanto abbiamo tentato di fare, riferendoci ad uno spaccato, parziale ma significativo (quello della cooperazione), nel cap. 5.

Bibliografia

Accornero A., Era il secolo del lavoro, Il Mulino, 1997.

Accornero A., "Le conoscenze contano più delle competenze. Un commento a Salvati", in *Stato e mercato*, Il Mulino, Bologna, n. 1, aprile 2002.

Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, IRES – CGIL, Ediesse, Roma, 2001.

Accornero A., Anastasia B., *Precari veri e presunti*, in "LaVoce", marzo 2003, periodico on-line (www.lavoce.info).

Addison J.T., Texeira P., *The Economics of Employment Protection*, IZA Discussion Paper, n. 381, ottobre 2001.

Agenzia per l'Impiego del Veneto, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, a cura di Accornero A. et al., Franco Angeli, Milano, 2000.

Altieri G., Oteri C., *Il lavoro atipico in Italia: le tendenze del 2001*, Ires Rapporto per Nidil – CGIL, WP n. 3, gennaio 2002.

Altieri G., Oteri C., *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato?*, IRES-CGIL, Roma, Aprile 2003.

Altieri G., Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004.

Anastasia B., Maurizio D., *Misure dell'occupazione temporanea: consistenza, dinamica e caratteristiche di uno stock eterogeneo*, Veneto Lavoro, Venezia, dicembre 2002.

Anglo-German Foundation for the Study of the Industrial Society, Friederich-Ebert-Stiftung, *Flexicurity: employability and Security in a Flexible Global Labour Market*, Conference Report, London 2002.

Baker D., Glyn A., Howell D., Schmitt J., *Labor Market Institutions and Unemployment: a Critical Assessment of the Cross-Country Evidence*, CEPA Working Paper, n. 17, 2002.

Baldassarini A., Di Veroli N., *La misura della produttività del lavoro: un approccio differenziato per tipologia di occupazione e di reddito*,

in AIEL, XIX Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, Facoltà di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia, Modena 23 e 24 settembre, 2004.
Banca Centrale Europea, *Andamenti della produttività del lavoro nell'area dell'Euro: tendenze aggregate e andamenti settoriali*, in "Bollettino Mensile", luglio 2004.
Banca d'Italia, "Bollettino economico", 39, Roma, novembre 2002.
Banca d'Italia, "Bollettino economico", 41, novembre 2003.
Banca d'Italia, *Relazione annuale 2003*, Roma, maggio 2004.
Bano F., *New forms of employment and work in Italy: a legal overview*, Working Paper Università di Ferrara, aprile, 1999.
Bassi F., *Un modello per la stima di flussi nel mercato del lavoro affetti da errori di classificazione in rilevazioni retrospettive*, Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova, WP n. 4, 1998.
Batazzi M., "Il lavoro parasubordinato in Toscana: quadro analitico di riferimento ai fini di un sistema mutualistico", in Caneschi F. (a cura di), *New Mutu@. Modello di struttura mutualistica e strumenti di accesso al credito per lavoratori atipici*, Regione Toscana, Edizioni Plus, Pisa, 2004.
Baumol W. J., *Productivity Growth Convergence and Welfare: What the Long-Run Data Show*, in "The American Economic Review", 76, dicembre 1986.
Becattini G., *Sopra alcune difficoltà nell'applicazione del concetto di mercato alla fenomenologia del lavoro* in "Atti della tavola rotonda su il mercato del lavoro nel mezzogiorno d'Italia", Bari, 20-21 aprile 1979.
Becattini G. (a cura di), *Mercato e forze locali*, Il Mulino, Bologna, 1987.
Becattini G., "Il distretto industriale marshalliano come concetto socio-economico", in Pyke F., Becattini G., Sengenberger W. (a cura di), *Distretti industriali e cooperazione fra imprese in Italia*, Studi & Informazioni – Quaderni, n. 34, Banca Toscana, Firenze, 1991.
Becattini G., Rullani E., *Sistema locale e mercato globale*, in "Economia e Politica Industriale", 80, 1993.
Becker S. O., *Employment Pacts in Italy 1992 to 2002*", in CESifo, "DICE Report", 1, 2004.
Bellandi M., *Mercati, industrie e luoghi di piccola e grande impresa*, Il Mulino, Bologna, 2003.
Belot M., van Ours J., *Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of Their Labour Market Reforms?*, IZA, Discussion Paper, n. 147, 2000.
Beltzer R., *Flexibility and security bill adopted by First Chamber of Parliament*, "EIROnline", 28-5-1998.
Bentolila S., Bertola G., *Firing Costs and Labor Demand: How Bad is Eurosclerosis?*, in "Review of Economic Studies", 57, 3, luglio 1990.
Bentolila S., Saint-Paul G., *The macroeconomic impact of flexible labor*

contracts, with an application to Spain, in "European Economic Review, 36, 5, 1992.
Bentolila S., Dolado J., *Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain*, in "Economic Policy", 18, 1994.
Beretta S., Bianchi P. (a cura di), *Cambiamento delle istituzioni economiche e nuovo sviluppo in Italia e in Europa*, numero speciale della rivista "L'Industria", il Mulino, Bologna, 1996.
Bertola G., "Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets", in Ashenfelter O., Card D., *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, North Holland, Amsterdam, 1999.
Bertola G., *National Labor Market Institutions and the EU Integrating Process*, in CESifo Economic Studies, 50, 2, 2004.
Biagi M., Serra C., Tiraboschi M. (a cura di), *Lavoro atipico, nuovi lavori e forme simulate di lavoro autonomo*, Provincia di Modena, dicembre 2002.
Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G., *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, in "Stato e Mercato", 71, 2004.
Blanchard O., Portugal P., *What Hides Behind an Unemployment Rate. Comparing Portuguese and US Unemployment*, in American Economic Review, 91, 1, 2001.
Blanchard O., Landier A. *The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France*, in "The Economic Journal", 112, 480, 2002.
Blanchard O., Giavazzi F., *Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets*, in "The Quarterly Journal of Economics", 118, 3, 2003.
Blanchard O., *The Economic Future of Europe*, "MIT Economics Working Paper", 04-04, 2004.
Boeri T., Garibaldi P., *Regimi di protezione dell'impiego: implicazioni teoriche e indicazioni dalle riforme in atto in Italia*, in "Sociologia del lavoro", 90, 2003.
Boeri T., Garibaldi P., *Tra salari, conflitti e progetti*, in "LaVoce", gennaio 2004, periodico on-line (www.lavoce.info).
Bolognani M., Fuggetta A., Garibaldo F., *Le fabbriche invisibili*, Meta Edizioni, Roma, 2002.
Borali M., *Il nuovo part time e il lavoro intermittente*, in "DL on line", 2004, periodico on-line (www.di-elle.it).
Borgarello A., *Flessibilità e nuove forme di lavoro*, Rapporto Isfol-Laboratorio Riccardo Revelli, febbraio 2002.
Bortolotti F., Corò G., Lugli L., Tugnoli S., *Sviluppo locale e lavoro*, Ires Toscana Quaderni, 25-26, 1995.
Bortolotti F., Bartoli V., *Bisogni formativi e sistema formativo integrato all'Isola d'Elba*, Ires Toscana, Firenze, 2002.
Bortolotti F. (a cura di), *La regolazione del lavoro in Toscana: fra tradizione e innovazione*, Ires Toscana Quaderni, 33, 2002.
Bortolotti F., Bonaiuti C., *I lavori atipici. Regione Toscana rapporto 2000*, Regione Toscana Giunta Regionale, Firenze, 2001.

Bortolotti F., Bonaiuti C., *I lavori atipici. Regione Toscana rapporto 2001*, Regione Toscana Giunta Regionale, Firenze, 2002.
Bortolotti F., Bonaiuti C. (a cura di), *I lavori atipici. Regione Toscana, rapporto 2002*, Edizioni Plus, Pisa, 2003.
Bortolotti F., Batazzi M., *Il mercato del lavoro e le dinamiche economiche in provincia di Pistoia*, CGIL – Pistoia, in corso di pubblicazione, aprile 2003.
Bortolotti F., Batazzi M., *L'inquadramento quantitativo delle collaborazioni nella realtà toscana*, in IRPET – Idee sulla Toscana, 12, dicembre 2003, periodico on-line (www.idee.irpet.it).
Bortolotti F., Falsini S., *Il lavoro atipico in Toscana*, Regione Toscana Giunta Regionale, Firenze, 1999.
Bragato S., "La regolarizzazione degli immigrati in Toscana: prime note sugli effetti nel mercato del lavoro", in Giovani F., Savino T., Valzania A., *Immigrazione e condizioni di lavoro in Toscana, in corso di pubblicazione*, Regione Toscana – Servizio Lavoro, Firenze, 2004.
Bramucci A.P., Carotenuto C., Stimilli M.G., Talacchia L., *Il part time. Tipologie, legislazione, contratti nel settore pubblico e privato*, Edizioni Lavoro, Roma 2000.
Bronzini Giuseppe, "Posfordismo e garanzie: il lavoro autonomo", in Bologna S. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli, 1997.
Brucchi L. (a cura di), *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, 2001.
Bussino T., *Co.co.co. più ampia la rete delle tutele*, in Il Sole 24 Ore del 28 ottobre 2002.
Caneschi F. (a cura di), New Mutu@. *Modello di struttura mutualistica e strumenti di accesso al credito per lavoratori atipici*, Regione Toscana, Edizioni Plus, Pisa, 2004.
Carabelli U., *Organizzazione e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, AIDLaSS – XIV Congresso Teramo, maggio 2003.
Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, Serie Monografie Isfol sul Mercato del Lavoro, 5, 2001.
Carrieri M., *La temporaneità come regola e come problema*, in "Quaderni di rassegna sindacale", 2, 2002.
Censis, Iref, *Ci penserò domani. Comportamenti, opinioni e attese per il futuro dei co.co.co.*, Roma, maggio 2003.
Cerruti G., "Il modello di analisi: flessibilità e sicurezza nelle politiche del lavoro", in Cerruti G., Di Monaco R., Follis M., *Flessibilità d'impresa e sicurezza del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2000.
Cerruti G., Di Monaco R., Follis M., *Flessibilità d'impresa e sicurezza del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2000.
Chiarlone S., Helg R., "Il modello di specializzazione italiano e le economie emergenti dell'estremo oriente", in Paganetto L., Galli G.P., *La competitività dell'Italia: le imprese*, Il Sole 24 Ore libri, Milano, 2002.

Chieco P., *Somministrazione, comando e appalto. Le nuove forme di prestazioni di lavoro a favore del terzo*, WP n. 26, CDSDLE "Massimo D'Antona", Università di Catania, 2004.
Cipollone P., *Is the Italian Labour Market Segmented?*, Banca d'Italia, Temi di discussione, 400, 2001.
Cipollone P., Guelfi A., *Tax Credit Policy and Firms' Behaviour: the Case of Subsidies to Open-End Labour Contracts in Italy*, Banca d'Italia, Temi di discussione, 471, 2003.
CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 1997-2001*, Roma, luglio 2002.
CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*, Roma luglio 2003.
Colecchia A., Shreyer P., *ICT investment and economic growth in the 1990s: is the United States a unique case? A comparative study of nine OECD countries*, OECD, STI – WP, 7, 2001.
Comunello N., *Il socio lavoratore in cooperativa: legge 142/2001*, Legacoop Veneto, Venezia, 2002.
Contini B. (a cura di), *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2002.
Daveri F., *Information technology and productivity growth across countries and sectors*, IGIER – Università Bocconi, WP 227, gennaio, 2003.
Daveri F., Tabellini G., *Europa: non bastano i cellulari a far crescere la produttività*, in "LaVoce", febbraio 2003.
De Cecco M., "Il declino della grande impresa", in Toniolo G., Visco V., *Il declino economico dell'Italia. Cause e rimedi*, Bruno Mondadori, Milano, 2004.
Del Conte M., Devillanova C., Liebman S., Morelli S., *Misurabilità dei regimi di protezione dell'impiego*, WP n. 96, Università Bocconi, Centre for Research on the Public Sector, Milano, novembre 2003.
Dell'Aringa, *The Italian Labour Market: Problems and Prospects*, Università Cattolica del Sacro Cuore, "Quaderni dell'Istituto di Economia dell'Impresa e del Lavoro", Milano, febbraio 2003.
Dell'Aringa C., *Un patto più flessibile*, in LaVoce, luglio 2003, periodico on-line (www.lavoce.info).
Drekker R., Kaiser L.C., *Atypical or Flexible? How to define Non-Standard Employment Patterns – The Cases of Germany, the Netherlands, and the United Kingdom*, EPAG Working Paper 13. Colchester: University of Essex, 2000.
Dull S., *Is precarious employment shaping European labour markets?*, paper prepared for the 15th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aix-en-Provence, June 26-28, 2003.
EIRO, *Non-permanent employment, quality of work and industrial relations*, in "Observer", 5, settembre 2002.
Ente Toscana Lavoro, *I tirocini formativi e di orientamento. Rapporto dal 1° gennaio 1999 al 30 giugno 2000*, a cura di Lo Presti A. e Fortuna G., Regione Toscana, ottobre 2000.
Ente Toscana Lavoro, *Le assunzioni con contratto di formazione e lavoro in Toscana*, a cura di Petroni U., Regione Toscana dicembre 2000.

Emanuele M., Marocco M., Rustichelli E., *La riforma del part time. Il compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa*, Serie Monografie Isfol sul Mercato del Lavoro, 3, 2001.
Esope Project, a cura di M. Laparra, *Managing labour market relatede risk in Europe: Policy implications*, Universidad Publica de Navarra, 12/02/2004.
Esping-Andersen G., *Occupazioni o classi sociali: esiste un proletariato dei servizi?*, in "Polis", 3, 1993.
Esping-Andersen G., *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna, 2000.
Eures, *Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects*, European Commission, DGA for Employment and Social Affairs, Bruxelles, 2002.
Eures, *Employment in Europe 2003. Recent Trends and Prospects*, European Commission, DGA for Employment and Social Affairs, Bruxelles, 2003.
Eures, *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, European Commission, DGA for Employment and Social Affairs, Bruxelles, 2004.
European Commission, *Temporary employment in Europe: determinants, trends and perspectives*, Brussels 12/13 Febbraio 2004.
European Commission, *A New Partnership for Cohesion. Third Report on Economic and Social Cohesion*, Bruxelles, 2004.
Faini R., "Fu vero declino? L'Italia negli anni '90", in Toniolo G., Visco V., *Il declino economico dell'Italia. Cause e rimedi*, Bruno Mondatori, Milano, 2004.
Fiorai B., *Il 'nuovo' lavoro in cooperativa tra subordinazione e autonomia*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 94, XXIV, 2002.
Fitoussi J.P., *Il dibattito proibito. Moneta, Europa, povertà*, Il Mulino, Bologna, 1997.
Frey L., Croce G. (a cura di), *Flessibilità, precarietà e politiche del lavoro*, "Quaderni di economia del lavoro", Franco Angeli, Milano, 73, 2002.
Frey L., G. Croce, G. Pappadà, L. Cavicchia, "L'occupazione precaria e il ruolo delle politiche del lavoro e della contrattazione collettiva in Italia", in Frey, Croce, 2002, cit.
Frigero P., "Produttività, occupazione e sviluppo: caratteristiche dei settori" in Beretta S., Bianchi P. (a cura di), *Cambiamento delle istituzioni economiche e nuovo sviluppo in Italia e in Europa*, numero speciale della rivista "L'Industria", il Mulino, Bologna, 1996.
Gallino L., *Se tre milioni vi sembran pochi*, Giulio Einaudi Editore, Torino, 1998.
Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, Roma 2001.
Gallino L., *La scomparsa dell'Italia industriale*, Giulio Einaudi Editore, Torino, 2003.

Garibaldi P., *Job Flow Dynamics and Firing Restrictions*, in "European Economic Review", 42, 1998.
Garibaldi P., *Gli occupati crescono l'economia no. Cosa succede al mercato del lavoro italiano*, in "LaVoce", dicembre 2002, periodico on-line (www.lavoce.info).
Garibaldi P., *Il bicchiere mezzo pieno dell'occupazione*, in "LaVoce", marzo 2003, periodico on-line (www.lavoce.info).
Garibaldi P., *Black out estivo sui disoccupati*, in www.lavoce.info, giugno 2004.
Garibaldi P., "I regimi di protezione dell'impiego", in Brucchi L. (a cura di), *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, 2001.
Garibaldi P., "The Structure and the History of Italian Unemployment", in CESifo, *Unemployment in Europe: Reasons and Remedies*, Monaco, dicembre, 2002.
Gautié J., Gazier B., Equipping Markets for People*: Transitional Labour Markets as the Central Part of a New Social Model*, 2003 SASE Conference, Aix-en-Provence, 18.6.2003.
Ghera E., *Diritto del lavoro*, Cacucci Editore, Bari, 2002.
Giovani F., Savino T., Valzania A., *Immigrazione e condizioni di lavoro in Toscana*, in corso di pubblicazione, Regione Toscana – Servizio Lavoro, Firenze, 2004.
Giubboni S., Sciarra S., *Introduzione a: la regolamentazione del part time in Europa*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 88, XXII, 2000.
Giunta Regionale Toscana, *Tra posto di lavoro e aula*, in "La Regione Toscana", Periodico mensile della Giunta Regionale Toscana, Firenze settembre 2002.
Goudswaart A., Andries F., *Employment Status and Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2002.
Grazioli M., *Pari opportunità. Rapporti delle aziende medio-grandi toscane. Biennio 1998-1999*, Regione Toscana, Giunta Regionale, Firenze 2002.
Grubb D., Wells W., *Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries*, in "OECD Economic Studies", 21, Parigi, 1993.
Gualmini E., "La regolazione dei contratti a tempo determinato in Italia: un silenzio di oltre trent'anni", in Agenzia per l'Impiego del Veneto, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, a cura di Accornero A. et al., Franco Angeli, Milano, 2000.
Gualmini E., *Le rendite del neo-corporativismo*, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ), 1997.
Heckman J., Pages C., *The cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin America Labour Markets*, NBER Working Paper, 7773, 2000.
Iacus S.M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società "no profit" di fornitura di lavoro interinale*, Ires Lombardia, Università degli Studi di Milano, 2001.
Ichino A., Mealli F., Nannicini T., *Il lavoro interinale in Italia*, Istituto

Universitario Europeo, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Firenze, Agosto 2003.
IMF, *Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off*, in "IMF", World Economic Outlook. Growth and Institutions, Aprile 2003.
Incagli L., Rustichelli E., *Il tanto ed il poco del lavoro flessibile*, Isfol Serie Strumenti e Ricerche, Franco Angeli, Milano, 2002.
INPS, *Primo rapporto sul lavoro parasubordinato*, Roma, marzo 2001.
IRES-CGIL, *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma, Febbraio 2003.
IRES Toscana, *Nota sul mercato del lavoro*, 37, a cura di Bortolotti F., aprile 2002.
IRES Toscana, *La contrattazione integrativa aziendale in Toscana 1999-2003*, 2004.
IRPET, *Qualità e condizioni di lavoro. Rapporto 1999*, Regione Toscana Giunta Regionale, Firenze 2001.
IRPET, *Le imprese cooperative nel sistema economico della Toscana*, Osservatorio Regionale Toscano sulla Cooperazione, Firenze, aprile 2003.
IRPET, *La situazione economica della Toscana. Consuntivo anno 2002. Previsioni 2003-2004*, Firenze, giugno 2003.
IRPET, *La situazione economica della Toscana. Consuntivo anno 2003. Previsioni 2004-2005*, Firenze, giugno 2004 (a).
IRPET, *La flessibilità del lavoro in Toscana. Rapporto intermedio*, Firenze, marzo 2004 (b).
IRS, *Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscane. Regione Toscana rapporto 2002*, Edizioni plus, Pisa, 2003.
Isfol, *Federalismo e politiche del lavoro. Rapporto 2001*, Franco Angeli editore, Milano, 2001.
Isfol, "Le determinanti territoriali degli esiti del lavoro temporaneo", intervento al XVI Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, Firenze 4-5 ottobre 2001 (b).
Isfol, *Il tanto ed il poco del lavoro flessibile*, Franco Angeli, giugno 2002 (c).
Isfol, *Rapporto 2002*, Isfol/Strumenti e ricerche, Franco Angeli, Milano 2002.
Istat, *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2001*, Roma, 2002 (a).
Istat, *Annuario statistico italiano*, Roma, 2002 (b).
Istat, *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati aprile 1998-aprile 2002*, 12 dicembre 2002 (c).
Istat, "Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali", in Istat, *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2003*, Roma, 2004.
Istat, *La nuova rilevazione sulle forze di lavoro. Contenuti, metodologie, organizzazione*, Roma, giugno, 2004.

Kugler A., Pica G., *The Effects of Employment Protection and Product Market Regulations on the Italian Labor Market*, Laboratorio Revelli, Torino, 2003.
Lamelas M., Rodano G., *Regolazione e mercato del lavoro: un appraisal della "legge Biagi"*, Paper presentato al XIX° Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, Facoltà di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia, Modena, 23 e 24 settembre, 2004.
Lazear E.P., *Job Security Provisions and Employment*, in "The Quarterly Journal of Economics", 105, 3, 1990.
Leombruni R., Malpede C., "Aspetti istituzionali del mercato del lavoro italiano", in Contini B. (a cura di), *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2002.
Leonardi R., Nanetti R., a cura di, *Lo sviluppo regionale nell'economia europea integrata. Il caso toscano*, Marsilio, Venezia-Firenze, 1993.
Leonardi S., *Il lavoro coordinato e continuativo: profili giuridici e aspetti problematici*, in "Rivista Giuridica del Lavoro", 3, 1999.
Limosani M., *Il differenziale di produttività del lavoro in Italia: composizione settoriale o gap produttivi?*, Paper presentato al meeting annuale dell'Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Firenze 2001.
Lombardi M. (a cura di), *Il mercato del lavoro, Regione Toscana Rapporto 2001*, Firenze, Giunti, Lavoro – Studi , 2002.
Lombardi M. (a cura di), *Il mercato del lavoro. Regione Toscana rapporto 2003*, Firenze, 2004.
Madsen K., *Security and Flexibility: Friends or Foes? Some Observations from the Case of Denmark*, intervento al SS. Simposio Francia-ILO "The future of work, employment and social protection: The dynamics of change and the protection of workers", Lyon, 17/18 Gennaio 2002.
Mari G. (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Bruno Mondadori, Milano, 2004.
Megale A., D'Aloia G., Birindelli L., *La politica dei redditi negli anni '90. Potere d'acquisto, contrattazione e produttività in Italia e in Europa*, Collana Studi & Ricerche, Ediesse, Roma, 2003.
Milgrom P., Roberts J., *Economia, organizzazione e management*, Il Mulino, Bologna, 1994.
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto di monitoraggio*, Roma, 2, 2001.
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma, 1, 2002 (a).
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Il lavoro interinale: il quadro delle tendenze al 2001*, Gruppo di Lavoro per il Monitoraggio delle Politiche Occupazionali del Lavoro, Roma, 2002 (b).
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma, aprile 2003.
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro. Nota di aggiornamento*, Roma, 2, dicembre 2003.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *La "Legge Biagi" per il lavoro. Capire la riforma*, Roma 2003.
Montanino A., Sestito P., *Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova*, in "Rivista di Politica Economica", marzo-aprile, 2003.
Montuschi L., *Il contratto a termine: istruzioni per l'uso*, in "Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali", 98, anno XXV, 2003.
Morishima M., *L'economia della società industriale*, Zanichelli Editore, Bologna, 1989.
Nannicini T., *The take-off of temporary help employment in the italian labor market*, Paper presentato alla conferenza LoWER-NIMA "Combining Work, Home and Education", Braga, Portogallo, European University Institute, Firenze, 2001.
Nannicini T., *Temporary workwrs: how temporary are they?*, European University Institute, Firenze, 2002.
Nickell S., *Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America*, in "Journal of Economic Perspectives", 11, 3, 1997.
Nickell S., *Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries*, in "CESifo DICE Report", 2, 2003.
OECD, *The OECD Jobs Study, Evidence and Explanations*, Part II, Parigi 1994.
OECD, *Employment Outlook*, Parigi, 1999.
OECD, *Employment Outlook*, Parigi, 2002.
OECD, *Employment Outlook*, Parigi, 2003.
OECD, *ICT and economic growth. Evidence from OECD countries, industries and firms*, Parigi, 2003.
OECD, *Employment Outlook*, Parigi, 2004.
ORML – DSE, *Il lavoro sommerso in Toscana*, Regione Toscana, Firenze, 2000.
Paganetto L., Galli G.P., *La competitività dell'Italia: le imprese*, Il Sole 24 Ore libri, Milano, 2002.
Perulli A., *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 95, anno XXIV, 2003.
Pichierri A., *La regolazione dei sistemi locali. Attori, strategie, strutture*, Il Mulino, 2002.
Piotto I., Bertolini S., *Le nuove forme di occupazione e di lavoro. Una rassegna della letteratura italiana*, LoclevConc Papers, Ires Lombardia, Milano, 2000.
Proia G., *Flessibilità e tutela nel contratto di lavoro subordinato*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 95, anno XXIV, 2003.
Regalia I., *Dealing with new forms of Employment and work. A survey of the use and regulation at Local level of non standard forms of Employment in five european regions*, Ires Lombardia, Loclevconc, Working Paper - WP/01/13/EN.

Regalia I., ed., *New Rules for New Forms of Employment and Work: Experiments in Social Innovation at the Local level in Europe*, London, Routledge, in corso di pubblicazione.
Regalia I., *Politiche di protezione del lavoro. Esperienze a livello territoriale in Europa*, in "Stato e Mercato", 2, 2002.
Regalia I., *Lavoro autonomo economicamente dipendente/lavoro parasubordinato. Una ricognizione su tutele e rappresentanza in Europa*, intervento al convegno Ires Lombardia, "Rappresentanza e tutela sociale dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti", Milano, ottobre 2003.
Regione Toscana, Servizio Lavoro, *Il mercato del lavoro in Toscana. Rapporto sulle attività di collocamento anno 2001*, a cura di Grazioli M. e Pupilli M., Firenze, 2002.
Reyneri E., *Sociologia del lavoro*, Il Mulino, 2002.
Reyneri E., *Flessibilità: molti significati, alcune contraddizioni*, in "Sociologia del lavoro" 90, II fascicolo 2003.
Ricci G. (a cura di), *Il lavoro nelle cooperative*, Dossier Labour Web, Università degli Studi di Catania, 2000.
Saint Paul G., *Macroeconomic Fluctuations and the Timing of Labor Market Reform*, International Economic Association Congress, Lisbona, settembre 2002.
Scarpetta S., *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: a Cross-Country Study*, in "OECD Economic Studies", 26, Parigi, 1996.
Schivardi F., *Rigidità nel mercato del lavoro, disoccupazione e crescita, Temi di Discussione*, "Banca d'Italia", 364, Dicembre 1999.
Schmid G., *"Is full employment still possible? Transitional Labour Markets as a new strategy of Labour Market Policy"*, "Economic and Industrial Democracy", Vol. 16, pp. 429 -56, 1995.
Schmid G., *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Discussion Paper FS I 98 –206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1998.
Schmid G., Gazier B., (eds.), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Edward Elgar, 2002.
Serra C., *I tirocini di orientamento*, Serie Monografie Isfol sul Mercato del Lavoro, 7, 2000.
Sestito P., *Il mercato del lavoro in Italia. Com'è. Come sta cambiando*, Editori Laterza, Bari, 2002.
Soda A., *La rappresentanza nel mondo del lavoro e i tentativi di revisione*, in "Il Ponte", 4, LX, aprile 2004.
Solow R., *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, 1994.
Supiot A. (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Carocci Editore, Roma, 2003 (ed. or. Supiot A., *Au délà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1998).
Toniolo G., Visco V., *Il declino economico dell'Italia. Cause e rimedi*, Bruno Mondatori, Milano, 2004.

Treves C., Genovesi A., *La controriforma del mercato del lavoro. Istruzioni per l'uso*, supplemento al n. 11 di "Rassegna Sindacale", 20 marzo 2003.
Trigilia C., "Il distretto industriale di Prato", in M. Regini - C. Sabel, *Strategie di riaggiustamento industriale*, Il Mulino, Bologna, 1989.
Unioncamere Toscana, *Lavoro Sommerso e contratti atipici: un'analisi sul campo*, in "Impresa Toscana", 1, 2002.
Van Oorschot W., *Dutch "flexicurity" policy: Flexibility and security for Dutch workers?*, 4th International Research Conference on Social Security, Antwerp, 5-7.5.2003.
Wilthagen T., *Flexecurity: a new paradigm for Labour Market Policy Reform*, Discussion Paper FSI 98-202, 1998.

APPENDICE STATISTICA

Tab. 1 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana 2003 (dati in migliaia)*

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Totale	848	13.256	27	434	875	13.690
%Toscana	6,4		6,3		6,4	
Femmine						
Totale	499	6.917	109	1.447	608	8.365
%Toscana	7,2		7,5		7,3	
Maschi e femmine						
Totale	1.347	20.174	136	1.881	1.483	22.054
%Toscana	6,7		7,3		6,7	

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 2 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana 2002 (dati in migliaia)*

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Totale	830	13.119	31	475	861	13.593
%Toscana	6,3		6,4		6,3	
Femmine						
Totale	489	6.840	110	1.396	599	8.236
%Toscana	7,1		7,9		7,3	
Maschi e femmine						
Totale	1319	19.959	141	1.870	1460	21.829
%Toscana	6,6		7,5		6,7	

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab.3 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana 2001 (dati in migliaia)*

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Totale	834	12.978	27	476	861	13.454
%Toscana	6,4		5,7		6,4	
Femmine						
Totale	482	6.721	110	1.340	592	8.061
%Toscana	7,2		8,2		7,3	
Maschi e femmine						
Totale	1316	19.699	137	1.816	1453	21.515
%Toscana	6,7		7,5		6,8	

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 4 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati Italia-Toscana 1997- (dati in migliaia)*

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Totale	807	12607	24	409	832	13015
%Toscana	6,4		6,0		6,4	
Femmine						
Totale	441	6225	78	967	526	7192
%Toscana	7,1		8,1		7,3	
Maschi e femmine						
Totale	1.248	18.831	103	1.376	1.358	20.207
%Toscana	6,6		7,5		6,7	

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 5 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana*
Variazione % 1997-2003

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi	5,0	5,2	12,3	6,1	5,2	5,2
Femmine	13,2	11,1	39,1	49,6	15,6	16,3
Totale	7,9	7,1	32,7	36,7	9,3	9,1

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 6 bis - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana*
Variazione % 2002-2003

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi	2,1	1,1	-10,3	-8,6	1,7	0,7
Femmine	2,1	1,1	-1,3	3,7	1,5	1,6
Totale	2,1	1,1	-3,2	0,6	1,6	1,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 6 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana*
Variazione % 2001-2002

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi	-0,5	1,1	13,2	-0,3	0,0	1,0
Femmine	1,4	1,8	0,4	4,2	1,2	2,2
Totale	0,2	1,3	2,9	3,0	0,5	1,5

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 7 - *Tempo parziale: occupati dipendenti ed autonomi Italia 1997-2001; dati in migliaia*

	1997		1998		1999		2000	
	Va	%	Va	%	Va	%	Va	%
Lavoro dipend.part-time	983	71,4	1097	73,4	1218	74,5	1341	75,4
- T. indet. part-time*	634	64,5	692	63,0	770	63,2	853	63,6
- T. "non indet." part-time*	349	35,5	406	37,0	448	36,8	488	36,4
Autonomi part-time	393	28,6	398	26,6	418	25,5	438	24,6
Totale part-time	1376	100,0	1496	100,0	1636	100,0	1779	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat
*Valori calcolati sul totale dipendenti part - time

Tab. 8 - *Tempo parziale: occupati dipendenti ed autonomi Italia 1997-2001; dati in migliaia*

	2001		2002		2003	
	Va	%	Va	%	Va	%
Lavoro dipend.part-time	1389	76,4	1445	77,3	1478	78,6
- T. indet. part-time*	920	66,2	986	68,2	1015	68,7
- T. "non indet." part-time*	469	33,8	459	31,8	463	31,3
Autonomi part-time	428	23,6	425	22,7	403	21,4
Totale part-time	1816	100,0	1870	100,0	1881	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat
*Valori calcolati sul totale dipendenti part - time

Tab. 9 - *Tempo parziale: occupati dipendenti ed autonomi Toscana 1997-2001; dati in migliaia*

	1997		1998		1999		2000	
	Va	%	Va	%	Va	%	Va	%
Lavoro dipend.part-time	70	68,2	75	70,7	91	71,4	101	72,1
- T. indet. part-time*	52	73,8	56	74,9	68	74,5	73	72,8
- T. "non indet." part-time*	18	26,2	19	25,1	23	25,5	27	27,2
Autonomi part-time	33	31,9	31	29,3	36	28,6	39	27,9
Totale part-time	103	100,0	106	100,0	127	100,0	140	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat
*Valori calcolati sul totale dipendenti part - time

Tab. 10 - *Tempo parziale: occupati dipendenti ed autonomi Toscana 1997-2001; dati in migliaia*

	2001		2002		2003	
	Va	%	Va	%	Va	%
Lavoro dipend.part-time	100	73,4	104	73,4	102	74,5
- T. indet. part-time*	76	75,6	80	76,9	77	76,1
- T. «non indet.» part-time*	24	24,4	24	23,1	24	23,9
Autonomi part-time	36	26,6	38	26,6	35	25,5
Totale part-time	137	100,0	141	100,0	136	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat
*Valori calcolati sul totale dipendenti part - time

Tab. 11 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana per sesso e settore 2003 (dati in migliaia)*

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	36	690	2	55	38	745
Industria	347	5.262	4	96	351	5.358
Altre att.	465	7.304	21	283	486	7.587
Totale	848	13.256	27	434	875	13.690
Femmine						
Agricoltura	13	256	4	75	17	331
Industria	109	1.426	18	235	127	1.661
Altre att.	377	5.236	87	1.138	464	6.373
Totale	499	6.917	109	1.447	608	8.365
Maschi e femmine						
Agricoltura	49	946	6	129	55	1.075
Industria	456	6.688	22	331	478	7.019
Altre att.	842	12.540	108	1.421	951	13.960
Totale	1.347	20.174	136	1.881	1.483	22.054

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 12 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana per sesso e settore 2002 (dati in migliaia)*

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	35	681	2	66	37	746
Industria	348	5.169	6	108	354	5.277
Altre att.	448	7.269	22	302	470	7.570
Totale	830	13.119	31	475	861	13.593
Femmine						
Agricoltura	16	275	4	75	19	350
Industria	108	1.430	20	225	127	1.655
Altre att.	366	5.136	87	1.096	453	6.232
Totale	489	6.840	110	1.396	599	8.236
Maschi e femmine						
Agricoltura	50	956	6	140	56	1.096
Industria	456	6.599	26	333	481	6.932
Altre att.	813	12.404	109	1.398	922	13.802
Totale	1319	19.959	141	1.870	1460	21.829

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 13 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana per sesso e settore 1997- (dati in migliaia)*

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	31	761	2	73	33	834
Industria	337	4960	6	101	343	5.061
Altre att.	439	6886	16	235	455	7.121
Totale	807	12.607	24	409	831	13.015
Femmine						
Agricoltura	12	325	3	86	15	411
Industria	117	1428	16	172	133	1.600
Altre att.	312	4471	59	710	371	5.181
Totale	440	6.225	78	967	519	7.192
Maschi e femmine						
Agricoltura	42	1086	5	159	48	1.245
Industria	454	6388	22	273	477	6.660
Altre att.	751	11358	75	945	826	12.302
Totale	1.248	18.831	103	1.376	1.351	20.207

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 14 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana per sesso e settore Variazione % 1997-2003*

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	17,4	-9,3	-18,5	-25,3	15,2	-10,7
Industria	2,9	6,1	-27,9	-5,0	2,3	5,9
Altre att.	5,8	6,1	33,6	20,6	6,8	6,5
Totale	5,0	5,2	13,7	6,1	5,3	5,2
Femmine						
Agricoltura	9,9	-21,4	35,0	-12,9	15,3	-19,6
Industria	-6,8	-0,1	11,5	36,8	-4,6	3,8
Altre att.	21,0	17,1	47,2	60,3	25,2	23,0
Totale	13,3	11,1	39,4	49,6	17,2	16,3
Maschi e femmine						
Agricoltura	15,3	-12,9	8,8	-18,6	14,6	-13,6
Industria	0,3	4,7	-0,1	21,3	0,3	5,4
Altre att.	12,1	10,4	44,2	50,4	15,0	13,5
Totale	7,9	7,1	32,7	36,7	9,8	9,1

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 15 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati in Italia/Toscana per sesso e settore Variazione % 2002-2003*

	Occupati in complesso					
	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	4,5	1,4	-30,1	-16,8	2,3	-0,2
Industria	-0,3	1,8	-28,9	-10,6	-0,8	1,5
Altre att.	3,8	0,5	-3,1	-6,2	3,5	0,2
Totale	2,1	1,1	-10,3	-8,6	1,7	0,7
Femmine						
Agricoltura	-19,0	-7,0	16,2	0,0	-12,3	-5,5
Industria	1,2	-0,2	-9,3	4,3	-0,4	0,4
Altre att.	3,3	1,9	-0,2	3,8	2,6	2,3
Totale	2,1	1,1	-1,3	3,7	1,5	1,6
Maschi e femmine						
Agricoltura	-2,8	-1,0	-1,8	-7,8	-2,7	-1,9
Industria	0,1	1,3	-14,0	-0,5	-0,7	1,3
Altre att.	3,6	1,1	-0,8	1,6	3,1	1,1
Totale	2,1	1,1	-3,2	0,6	1,6	1,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 16 - *Lavoratori dip. permanenti e temporanei: confronto Italia / Toscana per sesso e settore 2003- (dati in migliaia)*

	Occupati dipendenti					
	Con occupazione permanente		Con occupazione temporanea		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	13	214	2	91	15	306
Industria	229	3.771	17	288	245	4.059
Altre att.	280	4.682	22	397	302	5.080
Totale	522	8.667	41	776	562	9.444
Femmine						
Agricoltura	4	70	2	77	6	147
Industria	95	1.290	8	116	103	1.406
Altre att.	307	4.437	45	613	352	5.050
Totale	406	5.796	55	806	461	6.603
Maschi e femmine						
Agricoltura	17	284	4	168	21	452
Industria	323	5.060	25	405	348	5.465
Altre att.	587	9.119	67	1.010	654	10.129
Totale	928	14.464	95	1.583	1.023	16.046

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 17 - *Lavoratori dip. permanenti e temporanei: confronto Italia / Toscana per sesso e settore 2002- (dati in migliaia)*

	Occupati dipendenti					
	Con occupazione permanente		Con occupazione temporanea		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	12	199	3	101	15	301
Industria	231	3.700	16	292	247	3.991
Altre att.	273	4.671	19	394	292	5.064
Totale	516	8.570	38	786	554	9.356
Femmine						
Agricoltura	5	84	2	77	7	161
Industria	93	1.284	8	119	101	1.403
Altre att.	306	4.348	40	581	346	4.928
Totale	404	5.716	49	777	453	6.493
Maschi e femmine						
Agricoltura	17	283	5	179	22	462
Industria	324	4.984	24	411	348	5.394
Altre att.	579	9.019	58	974	638	9.993
Totale	920	14.286	87	1.563	1007	15.849

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 18 - *Lavoratori dip. permanenti e temporanei: confronto Italia / Toscana per sesso e settore 1997- (dati in migliaia)*

	Occupati dipendenti					
	Con occupazione permanente		Con occupazione temporanea		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	11	227	3	85	14	312
Industria	230	3596	11	245	241	3.841
Altre att.	275	4419	15	279	290	4.698
Totale	516	8.242	28	609	545	8.851
Femmine						
Agricoltura	2	90	2	70	4	160
Industria	104	1272	6	81	109	1.353
Altre att.	246	3641	26	367	272	4.008
Totale	352	5.003	34	519	386	5.521
Maschi e femmine						
Agricoltura	13	317	5	155	18	472
Industria	334	4868	16	327	350	5.195
Altre att.	521	8060	41	646	562	8.706
Totale	868	13.245	62	1.127	930	14.372

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 19 - *Lavoratori dip. permanenti e temporanei: confronto Italia / Toscana per sesso e settore Variazione % 1997-2003*

	Occupati dipendenti					
	Con occupazione permanente		Con occupazione temporanea		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	19,6	-5,6	-32,2	7,3	8,5	-2,1
Industria	-0,7	4,9	54,4	17,5	1,8	5,7
Altre att.	1,8	6,0	49,5	42,6	4,2	8,1
Totale	1,1	5,2	42,7	27,6	3,3	6,7
Femmine						
Agricoltura	84,6	-22,0	-19,5	9,4	37,2	-8,2
Industria	-8,6	1,4	46,8	43,2	-5,7	3,9
Altre att.	24,9	21,9	69,6	67,0	29,2	26,0
Totale	15,5	15,9	60,7	55,4	19,4	19,6
Maschi e femmine						
Agricoltura	30,9	-10,2	-27,2	8,2	15,2	-4,1
Industria	-3,1	3,9	51,7	23,9	-0,5	5,2
Altre att.	12,7	13,1	62,4	56,4	16,3	16,4
Totale	6,9	9,2	52,5	40,4	10,0	11,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 20 - *Lavoratori dip. permanenti e temporanei: confronto Italia / Toscana per sesso e settore Variazione % 2002-2003*

	Occupati dipendenti					
	Con occupazione permanente		Con occupazione temporanea		Totale	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi						
Agricoltura	8,9	7,4	-36,3	-10,0	-0,5	1,6
Industria	-0,9	1,9	3,6	-1,2	-0,6	1,7
Altre att.	2,6	0,2	16,8	0,9	3,5	0,3
Totale	1,2	1,1	6,8	-1,3	1,6	0,9
Femmine						
Agricoltura	-15,9	-16,7	-9,9	-0,6	-14,4	-9,0
Industria	2,1	0,4	3,4	-2,3	2,2	0,2
Altre att.	0,2	2,1	12,8	5,6	1,7	2,5
Totale	0,5	1,4	10,5	3,8	1,6	1,7
Maschi e femmine						
Agricoltura	1,5	0,3	-27,0	-5,9	-4,8	-2,1
Industria	-0,0	1,5	3,5	-1,5	0,2	1,3
Altre att.	1,4	1,1	14,1	3,7	2,5	1,4
Totale	0,9	1,2	8,9	1,2	1,6	1,2

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 21 - *Quota % lavoratori part time su totale lavoratori; 2003*

	Toscana	Italia
Maschi		
Agricoltura	4,3	7,3
Industria	1,3	1,8
Altre att.	4,4	3,7
Totale	3,1	3,2
Femmine		
Agricoltura	25,3	22,6
Industria	14,1	14,1
Altre att.	18,7	17,9
Totale	17,9	17,3
Maschi e femmine		
Agricoltura	10,8	12,0
Industria	4,7	4,7
Altre att.	11,4	10,2
Totale	9,2	8,5
% donne su part time		
Agricoltura	72,4	57,8
Industria	80,2	70,9
Altre att.	80,3	80,1
Totale	79,9	77,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 22 - *Quota lavoratori dipendenti temporanei su totale lavoratori dipendenti; 2003*

	Toscana	Italia
Maschi		
Agricoltura	13,3	29,9
Industria	6,7	7,1
Altre att.	7,3	7,8
Totale	7,2	8,2
Femmine		
Agricoltura	26,7	52,4
Industria	8,1	8,3
Altre att.	12,7	12,1
Totale	11,8	12,2
Maschi e femmine		
Agricoltura	17,1	37,2
Industria	7,1	7,4
Altre att.	10,2	10,0
Totale	9,3	9,9
% donne su dipendenti tempor.		
Agricoltura	43,5	45,8
Industria	33,7	28,8
Altre att.	67,0	60,7
Totale	57,4	50,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 23 - *Occupazione tipica ed atipica in Italia e Toscana; 1997-1999 (valori in migliaia)*

	1997				1998				1999			
	Toscana		Italia		Toscana		Italia		Toscana		Italia	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Lavoro dipendente	930	100,0	14.372	100,0	937	100,0	14.549	100,0	957	100,0	14.823	100,0
T. indeterminato full time	816	87,7	12.611	87,7	811	86,6	12.608	86,7	814	85,1	12.643	85,3
Atipico dipendente:	114	12,3	1.762	12,3	126	13,4	1.941	13,3	143	14,9	2.180	14,7
- T. indet. part-time	52	5,6	634	4,4	56	6,0	692	4,8	68	7,1	770	5,2
- T. "non indet." full time	44	4,7	779	5,4	51	5,4	844	5,8	52	5,5	962	6,5
- T. "non indet." part-time	18	2,0	349	2,4	19	2,0	406	2,8	23	2,4	448	3,0
Lavoro autonomo	421	100,0	5.835	100,0	425	100,0	5.886	100,0	436	100,0	5.869	100,0
Full time	388	92,2	5.442	93,3	394	92,7	5.488	93,2	400	91,7	5.451	92,9
Part-time	33	7,8	393	6,7	31	7,3	398	6,8	36	8,3	418	7,1
Totale occupazione	1.351	100,0	20.207	100,0	1.362	100,0	20.435	100,0	1.393	100,0	20.692	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 24 - *Occupazione tipica ed atipica in Italia e Toscana; 2000-2001 (valori in migliaia)*

	2000				2001			
	Toscana		Italia		Toscana		Italia	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Lavoro dipendente	981	100,0	15.131	100,0	1.002	100,0	15.517	100,0
T. indeterminato full time	816	83,2	12.748	84,3	839	83,7	13.083	84,3
Atipico dipendente:	165	16,8	2.383	15,7	163	16,3	2.434	15,7
- T. indet. part-time	73	7,5	853	5,6	76	7,6	920	5,9
- T. "non indet." full time	64	6,6	1.042	6,9	63	6,3	1.045	6,7
- T. "non indet." part-time	27	2,8	488	3,2	24	2,4	469	3,0
Lavoro autonomo	444	100,0	5.949	100,0	451	100,0	5.998	100,0
Full time	405	91,2	5.511	92,6	414	91,9	5.570	92,9
Part-time	39	8,8	438	7,4	36	8,1	428	7,1
Totale occupazione	1.425	100,0	21.080	100,0	1.453	100,0	21.514	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 25 - *Occupazione tipica ed atipica in Italia e Toscana; 2002-2003 (valori in migliaia)*

	2002				2003			
	Toscana		Italia		Toscana		Italia	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Lavoro dipendente	1.007	100,0	15.849	100,0	1.023	100,0	16.046	100,0
T. indeterminato full time	840	83,4	13.300	83,9	851	83,2	13.449	83,8
Atipico dipendente:	167	16,6	2.549	16,1	172	16,8	2.597	16,2
- T. indet. part-time	80	7,9	986	6,2	77	7,6	1.015	6,3
- T. "non indet." full time	63	6,3	1.104	7,0	71	6,9	1.119	7,0
- T. "non indet." part-time	24	2,4	459	2,9	24	2,4	463	2,9
Lavoro autonomo	453	100,0	5.980	100,0	460	100,0	6.008	100,0
Full time	415	91,7	5.555	92,9	426	92,4	5.605	93,3
Part-time	38	8,3	425	7,1	35	7,6	403	6,7
Totale occupazione	1.460	100,0	21.829	100,0	1.483	100,0	22.054	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 26 - *Occupazione tipica ed atipica in Italia e Toscana; tassi di variazione*

	1997-2003		2001-2002		2002-2003	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Lavoro dipendente	10,0	11,6	0,5	2,1	1,6	1,2
T. indeterminato full time	4,2	6,6	0,2	1,7	1,2	1,1
Atipico:	51,2	47,4	2,3	4,7	3,3	1,9
- T. indet. part-time	49,7	60,0	4,9	7,2	-2,8	2,9
- T. "non indet." full time	61,0	43,7	0,8	5,6	11,6	1,4
- T. "non indet." part-time	32,3	32,9	-2,1	-2,1	1,6	0,9
Lavoro autonomo	9,5	3,0	0,5	-0,3	1,7	0,5
Full time	9,7	3,0	0,2	-0,3	2,5	0,9
Part-time	6,3	2,4	3,1	-0,6	-7,3	-5,2
Totale occupazione	9,8	9,1	0,5	1,5	1,6	1,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 27 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; 2003 (dati in migliaia)*

	Occupati Dipendenti														
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale		
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti		
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	
Maschi															
Totale	512	8.533	10	134	35	618	6	134	547	9.151	16	268	562	9.419	
%Toscana	6,0		7,5		5,6		4,3		6,0		5,9		6,0		
Femmine															
Totale	339	4.916	67	881	36	502	19	881	375	5.417	86	1.762	461	7.179	55
%Toscana	6,9		7,6		7,2		2,1		6,9		4,9		6,4		
Maschi e femmine															
Totale	851	13.449	77	1.015	71	1.119	24	1.015	921	14.568	102	2.029	1.023	16.598	95
%Toscana	6,3		7,6		6,3		2,4		6,3		5,0		6,2		

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 28 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; 2002 (dati in migliaia)*

	Occupati Dipendenti														
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale		
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti		
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	
Maschi															
Totale	505	8.433	11	137	31	609	7	178	536	9.041	18	315	554	9.356	
%Toscana	6,0		8,0		5,1		3,9		5,9		5,7		5,9		
Femmine															
Totale	336	4.867	69	849	32	496	17	282	368	5.363	86	1.130	453	6.493	49
%Toscana	6,9		8,1		6,5		6,0		6,9		7,6		7,0		
Maschi e femmine															
Totale	840	13.300	80	986	63	1.104	24	459	904	14.404	104	1.445	1.007	15.849	87
%Toscana	6,3		8,1		5,7		5,2		6,3		7,2		6,4		

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 29 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; 2001 (dati in migliaia)*

	Occupati Dipendenti													
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale	
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi														
Totale	511	8.298	10	136	33	580	6	183	543	8.878	16	320	559	9.197
%Toscana	6,2		7,0		5,6		3,3		6,1		4,9		6,1	
Femmine														
Totale	328	4.785	66	783	30	465	18	286	359	5.251	85	1.069	443	6.319
%Toscana	6,9		8,5		6,5		6,4		6,8		7,9		7,0	
Maschi e femmine														
Totale	839	13.083	76	920	63	1.045	24	469	902	14.128	100	1.389	1.002	15.517
%Toscana	6,4		8,2		6,0		5,2		6,4		7,2		6,5	

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 30 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; 2000 (dati in migliaia)*

	Occupati Dipendenti														
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale		
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti		
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	
Maschi															
Totale	504	8.150	11	134	33	597	7	197	537	8.747	18	331	555	9.078	
%Toscana	6,2		8,3		5,5		3,5		6,1		5,4		6,1		
Femmine															
Totale	312	4.599	62	719	31	445	21	291	343	5.043	83	1.010	426	6.053	52
%Toscana	6,8		8,7		7,0		7,1		6,8		8,2		7,0		
Maschi e femmine															
Totale	816	12.748	73	853	64	1.042	27	488	880	13.790	101	1.341	981	15.131	92
%Toscana	6,4		8,6		6,2		5,6		6,4		7,5		6,5		

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 31 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; 1999 (dati in migliaia)*

	Occupati Dipendenti													
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale	
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi														
Totale	508	8.134	10	122	26	557	7	180	534	8.692	17	302	551	8.993
%Toscana	6,2		8,1		4,7		3,7		6,1		5,5		6,1	
Femmine														
Totale	306	4.508	58	648	26	405	16	268	332	4.913	74	916	406	5.830
%Toscana	6,8		8,9		6,4		6,1		6,8		8,1		7,0	
Maschi e femmine														
Totale	814	12.643	68	770	52	962	23	448	866	13.605	91	1.218	957	14.823
%Toscana	6,4		8,8		5,4		5,2		6,4		7,4		6,5	

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 32 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; 1998 (dati in migliaia)*

	Occupati Dipendenti													
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale	
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi														
Totale	505	8.111	8	115	26	497	5	171	531	8.608	14	286	545	8.894
%Toscana	6,2		7,2		5,2		3,2		6,2		4,8		6,1	
Femmine														
Totale	306	4.497	48	576	25	347	13	235	330	4.844	62	811	392	5.655
%Toscana	6,8		8,3		7,1		5,7		6,8		7,6		6,9	
Maschi e femmine														
Totale	811	12.608	56	692	51	844	19	406	861	13.452	75	1.097	937	14.549
%Toscana	6,4		8,2		6,0		4,6		6,4		6,9		6,4	

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 33 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; 1997 (dati in migliaia)*

	Occupati Dipendenti														
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale		
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti		
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	
Maschi															
Totale	508	8.140	8	103	23	462	6	147	531	8.601	14	250	545	8.851	
%Toscana	6,2		8,0		4,9		3,8		6,2		5,6		6,2		
Femmine															
Totale	308	4.471	44	532	21	317	13	202	329	4.788	56	733	386	5.521	34
%Toscana	6,9		8,2		6,7		6,3		6,9		7,7		7,0		
Maschi e femmine															
Totale	816	12.611	52	634	44	779	18	349	860	13.390	70	983	930	14.372	62
%Toscana	6,5		8,1		5,6		5,3		6,4		7,1		6,5		

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 34 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; variazioni % 1997-2003*

	Occupati Dipendenti													
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale	
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi	0,8	4,8	21,7	30,5	52,8	33,8	2,2	-8,9	3,0	6,4	13,8	7,3	3,3	6,4
Femmine	9,9	9,9	55,0	65,7	69,7	58,3	45,6	336,7	13,7	13,1	52,8	140,2	19,4	30,0
Totale	4,2	6,6	49,7	60,0	61,0	43,7	32,3	191,0	7,1	8,8	45,1	106,5	10,0	15,5

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 35 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; variazioni % 2002 - 2003*

	Occupati Dipendenti													
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale	
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi	1,4	1,2	-9,3	-2,6	12,1	1,5	-16,7	-24,7	2,0	1,2	-12,2	-15,1	1,6	0,7
Femmine	0,9	1,0	-1,7	3,8	11,2	1,2	9,0	212,9	1,8	1,0	0,4	55,9	1,6	10,6
Totale	1,2	1,1	-2,8	2,9	11,6	1,4	1,6	120,9	1,9	1,1	-1,8	40,4	1,6	4,7

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 36 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; variazioni % 2001 - 2002*

	Occupati Dipendenti													
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale	
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi	-1,2	1,6	15,0	0,7	-4,6	4,9	13,2	-3,0	-1,4	1,8	14,3	-1,4	-0,9	1,7
Femmine	2,2	1,7	3,5	8,3	6,7	6,5	-7,2	-1,5	2,6	2,1	1,2	5,7	2,3	2,7
Totale	0,2	1,7	4,9	7,2	0,8	5,6	-2,1	-2,1	0,2	2,0	3,2	4,1	0,5	2,1

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 37 - *Tempo pieno e parziale: confronto occupati dipendenti in Italia e Toscana; variazioni % 2000 - 2001*

	Occupati Dipendenti													
	Con occupazione permanente				Con occupazione temporanea				Totale				Totale	
	Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Tempo pieno		Tempo parziale		Dipendenti	
	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia	Toscana	Italia
Maschi	1,4	1,8	-14,2	1,6	-1,9	-2,9	-9,8	-6,7	1,2	1,5	-12,5	-3,3	0,8	1,3
Femmine	5,2	4,1	6,5	9,0	-2,9	4,6	-11,2	-1,9	4,5	4,1	2,1	5,8	4,0	4,4
Totale	2,9	2,6	3,3	7,8	-2,4	0,3	-10,9	-3,9	2,5	2,5	-0,5	3,6	2,2	2,5

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 38 - *Occupati dipendenti di sesso maschile per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2001*

	Permanenti			Temporanei			Totale		
Province	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot
Arezzo	46.267	997	47.264	2.517	139	2.656	48.784	1.136	49.921
Firenze	129.969	2.460	132.429	7.486	1.270	8.756	137.455	3.730	141.185
Grosseto	25.022	931	25.953	2.391	1.248	3.639	27.413	2.179	29.592
Li vorno	51.814	904	52.717	4.028	533	4.561	55.842	1.436	57.278
Lucca	55.496	618	56.114	3.733	401	4.134	59.230	1.018	60.248
Masssa Carrara	29.045	604	29.649	1.730	456	2.186	30.775	1.060	31.835
Pisa	58.684	1.074	59.758	2.433	618	3.050	61.117	1.692	62.809
Pistoia	38.046	632	38.678	3.541	537	4.078	41.587	1.169	42.756
Prato	38.224	750	38.974	2.019	253	2.272	40.242	1.003	41.246
Siena	38.141	623	38.764	2.594	660	3.254	40.736	1.282	42.018
Toscana	510.708	9.593	520.300	32.473	6.114	38.587	543.181	15.707	558.887

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 39 - *Occupati dipendenti di sesso femminile per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2001*

	Permanenti			Temporanei			Totale		
Province	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot
Arezzo	31.634	7.209	38.844	2.849	2.056	4.905	34.484	9.266	43.749
Firenze	92.172	18.133	110.305	6.004	2.849	8.853	98.176	20.982	119.158
Grosseto	13.697	3.659	17.356	3.187	2.073	5.260	16.884	5.732	22.616
Li vorno	26.088	7.385	33.472	3.311	1.796	5.106	29.398	9.181	38.579
Lucca	33.462	3.149	36.611	3.435	1.884	5.319	36.897	5.032	41.929
Masssa Carrara	14.660	3.072	17.731	989	1.895	2.883	15.648	4.966	20.615
Pisa	38.279	6.422	44.702	2.534	1.070	3.604	40.813	7.493	48.305
Pistoia	27.371	5.503	32.874	2.311	783	3.094	29.683	6.286	35.969
Prato	24.163	6.467	30.631	2.839	1.675	4.514	27.002	8.142	35.144
Siena	26.696	5.208	31.905	2.881	2.247	5.127	29.577	7.455	37.032
Toscana	328.223	66.208	394.431	30.339	18.327	48.666	358.562	84.535	443.097

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 40 - *Occupati dipendenti totali per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2001*

	Permanenti			Temporanei			Totale		
Province	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot
Arezzo	77.902	8.207	86.108	5.366	2.195	7.562	83.268	10.402	93.670
Firenze	222.141	20.593	242.734	13.490	4.119	17.610	235.631	24.712	260.344
Grosseto	38.719	4.591	43.310	5.578	3.321	8.899	44.297	7.911	52.209
Li vorno	77.901	8.288	86.190	7.339	2.328	9.667	85.240	10.617	95.856
Lucca	88.958	3.766	92.725	7.168	2.284	9.452	96.126	6.051	102.177
Masssa Carrara	43.704	3.676	47.380	2.719	2.351	5.070	46.423	6.027	52.450
Pisa	96.963	7.497	104.460	4.966	1.688	6.654	101.930	9.184	111.114
Pistoia	65.417	6.135	71.553	5.852	1.320	7.172	71.269	7.455	78.725
Prato	62.387	7.217	69.604	4.858	1.928	6.786	67.245	9.145	76.390
Siena	64.838	5.831	70.669	5.475	2.906	8.382	70.313	8.737	79.050
Toscana	838.931	75.801	914.732	62.812	24.441	87.253	901.743	100.241	1.001.984

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 41 - *Occupati dipendenti di sesso maschile per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2002*

	Permanenti			Temporanei			Totale		
Province	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot
Arezzo	44.219	586	44.805	3.088	646	3.734	47.307	1.232	48.539
Firenze	127.322	3.626	130.949	6.364	834	7.198	133.687	4.460	138.147
Grosseto	29.447	571	30.018	2.042	658	2.699	31.488	1.229	32.717
Li vorno	51.409	1.058	52.467	1.713	768	2.481	53.122	1.827	54.949
Lucca	54.216	479	54.695	4.776	1.212	5.988	58.992	1.691	60.683
Masssa Carrara	28.503	893	29.395	2.035	469	2.505	30.538	1.362	31.900
Pisa	60.049	997	61.046	3.831	511	4.342	63.880	1.508	65.387
Pistoia	37.539	697	38.236	2.527	501	3.029	40.066	1.199	41.265
Prato	33.671	706	34.377	2.628	322	2.950	36.299	1.028	37.327
Siena	38.434	1.414	39.848	1.964	997	2.962	40.399	2.411	42.810
Toscana	504.807	11.028	515.835	30.970	6.918	37.888	535.777	17.946	553.723

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 42 - *Occupati dipendenti di sesso femminile per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2002*

	Permanenti			Temporanei			Totale		
Province	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot
Arezzo	34.235	6.592	40.827	2.479	1.436	3.915	36.714	8.028	44.742
Firenze	92.758	19.625	112.384	7.495	3.640	11.135	100.253	23.266	123.519
Grosseto	16.089	4.123	20.212	3.126	1.602	4.728	19.215	5.725	24.940
Li vorno	24.816	6.399	31.215	2.911	1.574	4.485	27.728	7.973	35.700
Lucca	34.571	4.470	39.041	3.215	813	4.028	37.786	5.283	43.069
Masssa Carrara	14.985	3.638	18.624	1.630	1.641	3.270	16.615	5.279	21.894
Pisa	37.356	6.047	43.403	3.603	1.889	5.492	40.959	7.936	48.895
Pistoia	27.922	5.661	33.583	2.289	923	3.212	30.210	6.584	36.794
Prato	24.970	4.935	29.904	2.599	1.222	3.821	27.569	6.157	33.725
Siena	27.851	7.015	34.866	3.014	2.271	5.285	30.865	9.286	40.151
Toscana	335.552	68.505	404.058	32.361	17.010	49.371	367.913	85.516	453.429

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 43 - *Occupati dipendenti totali per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2002*

	Permanenti			Temporanei			Totale		
Province	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot
Arezzo	78.454	7.178	85.631	5.567	2.082	7.650	84.021	9.260	93.281
Firenze	220.081	23.252	243.332	13.859	4.474	18.333	233.940	27.726	261.665
Grosseto	45.536	4.694	50.230	5.168	2.259	7.427	50.704	6.954	57.657
Li vorno	76.225	7.458	83.683	4.624	2.342	6.966	80.849	9.799	90.649
Lucca	88.787	4.949	93.736	7.991	2.025	10.016	96.778	6.974	103.752
Masssa Carrara	43.488	4.531	48.019	3.665	2.110	5.775	47.153	6.641	53.794
Pisa	97.404	7.044	104.448	7.434	2.399	9.834	104.839	9.443	114.282
Pistoia	65.461	6.358	71.819	4.816	1.424	6.240	70.277	7.782	78.059
Prato	58.640	5.641	64.281	5.227	1.544	6.771	63.868	7.184	71.052
Siena	66.285	8.429	74.714	4.978	3.268	8.246	71.263	11.697	82.961
Toscana	840.360	79.533	919.893	63.330	23.928	87.259	903.690	103.461	1.007.152

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 44 - *Occupati dipendenti di sesso maschile per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2003*

	Permanenti			Temporanei			Totale		
Province	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot
Arezzo	46.891	701	47.592	3.168	753	3.921	50.059	1.454	51.512
Firenze	128.976	2.957	131.933	7.691	1.110	8.801	136.667	4.068	140.734
Grosseto	30.464	925	31.389	2.180	314	2.494	32.645	1.239	33.883
Li vorno	49.208	720	49.928	2.342	461	2.803	51.550	1.181	52.731
Lucca	52.374	715	53.089	4.010	586	4.597	56.384	1.302	57.686
Masssa Carrara	29.246	910	30.156	2.183	454	2.637	31.428	1.365	32.793
Pisa	60.880	975	61.855	4.027	486	4.513	64.907	1.461	66.367
Pistoia	37.834	591	38.425	2.185	509	2.694	40.019	1.100	41.119
Prato	34.115	530	34.645	4.079	603	4.682	38.194	1.133	39.327
Siena	41.960	977	42.937	2.844	485	3.329	44.804	1.462	46.266
Toscana	511.948	10.001	521.948	34.708	5.762	40.471	546.656	15.763	562.419

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 45 - *Occupati dipendenti di sesso femminile per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2003*

	Permanenti			Temporanei			Totale		
Province	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot
Arezzo	35.653	7.374	43.026	2.138	1.119	3.257	37.791	8.492	46.283
Firenze	101.314	19.360	120.673	6.915	4.375	11.289	108.228	23.734	131.963
Grosseto	13.800	4.788	18.588	2.341	916	3.257	16.141	5.704	21.845
Li vorno	28.896	5.236	34.132	3.566	1.814	5.379	32.461	7.050	39.511
Lucca	28.742	4.894	33.636	3.353	1.039	4.393	32.095	5.933	38.029
Masssa Carrara	14.202	3.712	17.914	1.619	1.805	3.424	15.821	5.517	21.338
Pisa	40.685	5.438	46.123	5.867	2.777	8.644	46.552	8.215	54.768
Pistoia	24.228	4.999	29.228	3.200	1.165	4.365	27.428	6.165	33.593
Prato	22.937	4.679	27.616	3.476	1.973	5.449	26.413	6.652	33.065
Siena	28.132	6.855	34.988	3.512	1.565	5.076	31.644	8.420	40.064
Toscana	338.589	67.335	405.924	35.987	18.546	54.534	374.576	85.882	460.458

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 46 - *Occupati dipendenti totali per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2003*

	Permanenti			Temporanei			Totale		
Province	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot	Full time	Part time	tot
Arezzo	82.544	8.074	90.618	5.306	1.872	7.177	87.850	9.946	97.796
Firenze	230.290	22.317	252.607	14.605	5.485	20.090	244.895	27.802	272.697
Grosseto	44.264	5.713	49.977	4.522	1.229	5.751	48.786	6.942	55.728
Li vorno	78.104	5.956	84.060	5.908	2.275	8.183	84.012	8.231	92.242
Lucca	81.116	5.609	86.725	7.363	1.626	8.989	88.479	7.235	95.714
Masssa Carrara	43.448	4.623	48.070	3.802	2.259	6.061	47.250	6.881	54.131
Pisa	101.565	6.413	107.978	9.894	3.263	13.157	111.459	9.676	121.135
Pistoia	62.063	5.590	67.653	5.385	1.675	7.059	67.447	7.265	74.712
Prato	57.052	5.209	62.261	7.555	2.576	10.131	64.607	7.785	72.392
Siena	70.093	7.832	77.925	6.356	2.050	8.406	76.449	9.882	86.330
Toscana	850.536	77.336	927.873	70.696	24.309	95.004	921.232	101.645	1.022.877

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Tab. 47 - *Occupati dipendenti totali per provincia e tipologia di lavoro in Toscana al 2003; quote %*

	T. det.	T.indet.	Tot. Dip.	Autonomi	Occ. tot.	T. det.	T.indet.	Autonomi	Occ. tot.
Arezzo	7,6	9,8	9,6	9,4	9,5	5,1	64,2	30,8	100,0
Firenze	21,1	27,2	26,7	27,7	27,0	5,0	63,1	31,8	100,0
Grosseto	6,1	5,4	5,4	6,2	5,7	6,8	59,5	33,7	100,0
Livorno	8,6	9,1	9,0	7,3	8,5	6,5	66,7	26,8	100,0
Lucca	9,5	9,3	9,4	9,4	9,4	6,5	62,3	31,2	100,0
Massa Carrara	6,4	5,2	5,3	4,1	4,9	8,3	65,7	26,0	100,0
Pisa	13,8	11,6	11,8	11,5	11,7	7,6	62,1	30,3	100,0
Pistoia	7,4	7,3	7,3	9,1	7,9	6,1	58,1	35,9	100,0
Prato	10,7	6,7	7,1	7,6	7,2	9,4	58,0	32,5	100,0
Siena	8,8	8,4	8,4	7,7	8,2	6,9	63,9	29,2	100,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	6,4	62,6	31,0	100,0

Tab. 48 - *Occupati dipendenti totali per provincia e tipologia di lavoro in Toscana; variazione % 2001-2002*

	T. det.	T.indet.	Tot. Dip.	Autonomi	Part - time	Full - time	Occ. tot.	Contributi alla crescita regionale
Arezzo	1,2	-0,6	-0,4	4,4	-11,0	0,9	1,2	0,1
Firenze	4,1	0,2	0,5	3,9	12,2	-0,7	1,6	0,4
Grosseto	-16,5	16,0	10,4	-8,8	-12,1	14,5	2,9	0,2
Livorno	-27,9	-2,9	-5,4	1,0	-7,7	-5,2	-3,7	-0,3
Lucca	6,0	1,1	1,5	-7,1	15,3	0,7	-1,3	-0,1
Massa Carrara	13,9	1,3	2,6	-3,3	10,2	1,6	0,9	0,1
Pisa	47,8	-0,0	2,9	-6,0	2,8	2,9	0,2	0,0
Pistoia	-13,0	0,4	-0,8	11,8	4,4	-1,4	3,1	0,2
Prato	-0,2	-7,6	-7,0	6,5	-21,4	-5,0	-2,9	-0,2
Siena	-1,6	5,7	4,9	-3,0	33,9	1,4	2,5	0,2
Totale	0,0	0,6	0,5	0,5	3,2	0,2	0,5	0,5

Tab. 49 - *Occupati dipendenti totali per provincia e tipologia di lavoro in Toscana; variazione % 2002-2003*

	T. det.	T.indet.	Tot. Dip.	Autonomi	Part - time	Full - time	Occ. tot.	Contributi alla crescita regionale
Arezzo	-6,18	5,82	4,84	-6,59	4,56	7,41	1,04	0,01
Firenze	9,58	3,81	4,22	5,89	4,68	0,27	4,74	1,22
Grosseto	-22,57	-0,50	-3,35	-7,63	-3,78	-0,17	-4,83	-0,29
Livorno	17,47	0,45	1,76	-6,37	3,91	-16,00	-0,56	-0,05
Lucca	-10,25	-7,48	-7,75	-6,33	-8,58	3,74	-7,31	-0,74
Massa Carrara	4,95	0,11	0,63	-6,80	0,21	3,61	-1,42	-0,07
Pisa	33,79	3,38	6,00	20,54	6,31	2,47	10,02	1,07
Pistoia	13,13	-5,80	-4,29	6,23	-4,03	-6,64	-0,77	-0,06
Prato	49,62	-3,14	1,89	-0,20	1,16	8,37	1,20	0,09
Siena	1,94	4,30	4,06	3,40	7,28	-15,52	3,87	0,31
Totale	8,88	0,87	1,56	1,68	1,94	-1,75	1,60	1,57

Tab. 50 - *Occupati dipendenti totali per provincia e tipologia di lavoro in Toscana; variazione % 2002-2003; variazione media annua 2001-2003*

	T. det.	T.indet.	Tot. Dip.	Autonomi	Part - time	Full - time	Occ. tot.	Contributi alla crescita regionale
Arezzo	-2,5	2,6	2,2	-1,1	-3,2	4,2	1,1	0,1
Firenze	6,8	2,0	2,4	4,9	8,4	-0,2	3,1	0,8
Grosseto	-19,6	7,7	3,5	-8,2	-7,9	7,1	-1,0	-0,1
Livorno	-5,2	-1,2	-1,8	-2,7	-1,9	-10,6	-2,1	-0,2
Lucca	-2,1	-3,2	-3,1	-6,7	3,3	2,2	-4,3	-0,4
Massa Carrara	9,4	0,7	1,6	-5,1	5,2	2,6	-0,3	-0,0
Pisa	40,8	1,7	4,4	7,3	4,6	2,7	5,1	0,5
Pistoia	0,1	-2,7	-2,6	9,0	0,2	-4,0	1,1	0,1
Prato	24,7	-5,4	-2,6	3,1	-10,1	1,7	-0,9	-0,1
Siena	0,2	5,0	4,5	0,2	20,6	-7,1	3,2	0,3
Totale	4,4	0,7	1,0	1,1	2,6	-0,8	1,1	1,0

Tab. 51 - *Apprendistato e CFL: stock medio annuo in Italia*

Anno	Apprendistato			Contratti di formazione e lavoro		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1996	173.554	110.733	284.286	242.518	131.181	373.698
1997	165.675	107.776	273.451	253.730	136.348	390.078
1998	206.204	134.865	341.069	262.979	139.872	402.850
1999	253.174	165.964	419.138	241.012	127.987	369.000
2000	276.647	181.627	458.274	202.715	107.576	310.291
2001	265.145	210.328	475.473	164.636	94.575	259.211

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS - Ministero del Lavoro

Tab. 52 - *Apprendistato e CFL: stock medio annuo in Toscana*

Anno	Apprendistato			Contratti di formazione e lavoro		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1996	15.579	10.312	25.891	13.697	7.142	20.839
1997	15.132	10.273	25.405	15.086	7.740	22.825
1998	18.756	12.732	31.488	15.100	7.705	22.805
1999	22.595	15.343	37.938	13.275	6.817	20.092
2000	24.735	16.798	41.533	11.574	5.866	17.440
2001	24.184	19.324	43.509	8.735	5.271	14.006

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS - Ministero del Lavoro

Tab. 53 - *Assunzioni in Toscana: ripartizione tra le diverse modalità (valori assoluti)*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.indet.	79.162	78.755	77.412	88.070	88.180	70.572
T.parziale	30.673	33.705	39.387	52.332	59.449	59.748
T.non indet.	168.391	190.628	204.898	256.949	266.524	287.421
cfl	16.633	14.141	13.367	11.656	10.192	8.826
apprend.	21.273	32.052	33.361	36.176	36.393	34.034
t.det.	130.485	144.435	158.170	209.117	219.939	244.561
Altro		790	495	900	24	20
Toscana	247.553	270.173	282.805	345.919	354.728	358.013

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 54 - *Assunzioni in Toscana: quota delle diverse modalità**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.indet.	31,9	29,1	27,4	25,5	24,9	19,7
T.parziale	12,3	12,5	13,9	15,1	16,8	16,7
T.non indet.	68,0	70,6	72,5	74,3	75,1	80,3
cfl	9,9	7,4	6,5	4,5	3,8	3,1
apprend.	12,6	16,8	16,2	14,1	13,7	11,8
t.det.	77,5	75,7	77,1	81,4	82,5	85,1
Altro		0,3	0,2	0,3	0,01	0,01
Toscana	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*i valori di cfl, apprendistato e tempo determinato sono stati calcolati relativamente al totale del tempo "non indeterminato"

Tab. 55 - *Assunzioni donne: ripartizione tra le diverse modalità (valori assoluti)*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.indet.	33.293	32.383	31.548	34.767	35.316	27384
T.parziale	21.470	24.041	29.108	38.509	43.778	44433
T.non indet.	77.970	89.451	98.252	124.828	125.249	134790
cfl	5.596	4.895	4.848	4.646	3.720	3078
apprend.	8.418	13.063	14.299	16.205	16.255	15119
t.det.	63.956	71.493	79.105	103.977	105.274	116593
Altro		402	354	728	6	6
Toscana	111.263	122.236	130.154	160.323	160.571	162.180

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 56 - *Assunzioni donne: quota delle diverse modalità*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.indeterminato	29,9	26,4	24,2	21,7	22,0	16,9
T.parziale	19,3	19,6	22,3	24,0	27,3	27,4
T.non indet.	70,0	73,1	75,4	77,9	78,0	83,1
cfl	7,1	5,4	4,9	3,7	3,0	3,0
apprendistato	10,8	14,6	14,5	13,0	13,0	13,0
t. det.	82,0	79,9	80,5	83,3	84,1	84,1
Altro		0,3	0,2	0,5	0,0	0,0
Toscana	100	100	100	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*i valori di cfl, apprendistato e tempo determinato sono stati calcolati relativamente al totale del tempo "non indeterminato"

Tab. 57 - *Assunzioni donne: peso delle diverse modalità rispetto al totale delle assunzioni (valori relativi)*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.indeterminato	42,0	41,1	40,7	39,5	40,1	40,1
T.parziale	69,9	71,3	73,9	73,6	73,6	73,6
T.non indet.	46,3	46,9	47,9	48,9	47,0	47,0
cfl	33,6	34,6	36,3	39,9	36,5	36,5
apprendistato	39,6	40,8	42,9	44,8	44,7	44,7
t. det.	49,0	49,5	50,0	49,7	47,9	47,9
Altro		0,1	0,1	0,3	25,0	25,0
Toscana	44,9	45,2	46,0	46,3	45,3	45,3

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*i valori di cfl, apprendistato e tempo determinato sono stati calcolati relativamente al totale del tempo "non indeterminato"

Tab. 58 - *Assunzioni in Toscana: quota delle diverse modalità*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Tosc.
1994											
T.indeteterminato	8.983	35.906	11.440	11.190	11.126	4.375	13.805	9.137	*	20.684	126.646
%	61,0	53,8	64,2	54,8	51,9	56,4	68,4	57,7	*	79,7	60,1
T.parziale	530	5.687	1.584	2.669	2.250	693	1.014	1.401	*	1.434	17262
%	3,6	8,5	8,9	13,1	10,5	8,9	5,0	8,9	*	5,5	8,2
T.non indeterminato	5.738	30.867	6.392	9.239	10.301	3.385	6.381	6.695	*	5.277	84.275
%	39,0	46,2	35,8	45,2	48,1	43,6	31,6	42,3	*	20,3	39,9
cfl	1.797	4.901	437	1.035	1.585	327	1.285	1.683	*	562	13.612
%	31,3	15,9	6,8	11,2	15,4	9,7	20,1	25,1	*	10,7	16,2
apprendistato	1.493	6.596	680	1.811	2.921	851	2.012	2.039	*	1.307	19.710
%	26,02	21,4	10,6	19,6	28,4	25,1	31,5	30,5	*	24,8	23,4
Totale	14.721	66.773	17.832	20.429	21.427	7.760	20.186	15.832	*	25.961	210.921

*Prato è con Firenze

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Tosc.
1998											
T.indeteterminato	6.132	18.389	4.921	6.854	8.475	2.881	10.350	5.574	6.123	9.056	78.755
%	27,2	28,7	23,3	25,8	32,7	29,3	39,3	28,2	40,9	23,1	29,7
T.parziale	3.408	6.591	2.312	5.287	3.040	2.182	2.050	1.501	2.283	5.283	33.937
%	15,1	10,3	11,0	19,9	11,7	21,6	7,8	7,6	15,3	13,5	12,6
T.non indeterminato	16.059	45.577	16.059	19.681	17.152	7.215	15.926	14.130	8.834	30.015	190.648
%	71,3	71,1	76,2	74,1	66,2	71,4	60,6	71,7	59,0	76,8	70,3
cfl	1.829	3.625	552	1.561	1.650	628	1.347	1.174	820	955	14.141
%	11,4	8,0	3,4	7,9	9,6	8,7	8,5	8,3	9,3	3,2	7,4
apprendistato	3.561	6.444	1.615	3.360	4.506	1.801	2.823	2.853	2.360	2.729	32.052
%	22,2	14,1	10,0	17,1	26,3	25,0	17,7	20,2	26,7	9,1	16,8
t. determinato	10.649	35.508	13.892	14.760	10.996	4.786	11.756	10.103	5.654	26.331	144.435
%	66,3	77,9	86,5	75,0	64,1	66,3	73,8	71,5	64,0	87,7	75,8
altro	345	110	70	0	0	265	0	0	0	0	790
%	1,5	0,2	0,3	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Totale	22.516	64.076	21.050	26.535	25.892	10.096	26.276	19.704	14.957	39.071	269.403

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Tosc.
1999											
T.indeteterminato	7.254	19.832	5.466	6.352	8.661	3.059	10.164	5.257	3.172	8.195	77.412
%	28,0	28,7	22,3	22,1	30,2	31,4	35,8	26,9	31,6	21,6	27,4
T.parziale	4.136	8.677	2.705	5.650	4.663	2.431	2.081	2.760	1.955	4.626	39.684
%	16,0	12,5	11,0	19,6	16,3	24,9	7,3	14,1	19,5	12,2	14,0
T.non indeterminato	18.286	49.387	18.949	22.443	19.942	6.698	18.234	14.265	6.869	29.825	204.898
%	70,7	71,3	77,2	77,9	69,6	68,6	64,2	73,1	68,4	78,4	72,5
cfl	1.677	3.949	621	1.548	1.505	269	1.257	1.360	449	732	13.367
%	9,2	8,0	3,3	6,9	7,5	4,0	6,9	9,5	6,5	2,5	6,5
apprendistato	3.670	6.605	1.932	3.671	4.783	1.751	3.509	2.899	1.738	2.803	33.361
%	20,1	13,4	10,2	16,4	24,0	26,1	19,2	20,3	25,3	9,4	16,3
t. determinato	12.939	38.833	16.396	17.224	13.654	4.678	13.468	10.006	4.682	26.290	158.170
%	70,8	78,6	86,5	76,7	68,5	69,8	73,9	70,1	68,2	88,1	77,2
altro	332	2	119	0	42	0	0	0	0	0	495
%	1,3	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Totale	25.872	69.221	24.534	28.795	28.645	9.757	28.398	19.522	10.041	38.020	282.805

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Tosc.
2000											
T.indeteterminato	8.021	31.360	5.366	5.136	8.123	2.955	9.981	3.702	8.212	5.214	88.070
%	26,3	30,5	20,2	16,2	24,8	26,5	30,4	18,5	46,5	13,1	25,5
T.parziale	4.184	14.524	3.414	6.897	6.470	3.095	2.513	3.081	2.395	5.759	52.332
%	13,7	14,1	12,8	21,7	19,8	27,8	7,7	15,4	13,6	14,4	15,1
T.non indeterminato	21.902	71.045	21.247	26.619	24.634	8.183	22.759	16.348	9.454	34.758	256.949
%	71,9	69,2	79,8	83,8	75,2	73,5	69,3	81,5	53,5	87,0	74,3
cfl	1.651	3.927	368	1.160	1.398	331	879	704	584	654	11.656
%	7,5	5,5	1,7	4,4	5,7	4,1	3,9	4,3	6,2	1,9	4,5
apprend.	3.763	8.561	2.178	3.658	4.707	2.080	3.362	2.997	2.299	2.571	36.176
%	17,2	12,1	10,3	13,7	19,1	25,4	14,8	18,3	24,3	7,4	14,1
t. determinato	16.488	58.557	18.701	21.801	18.529	5.772	18.518	12.647	6.571	31.533	209.117
%	75,3	82,4	88,0	81,9	75,2	70,5	81,4	77,4	69,5	90,7	81,4
altro	536	257	0	0	0	0	107	0	0	0	900
%	1,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3
Totale	30.459	102.662	26.613	31.755	32.757	11.138	32.847	20.050	17.666	39.972	345.919

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Tosc.
2001											
T.indeteterminato	7.751	29.751	6.006	3.348	8.527	3.726	7.642	3.302	9.253	8.874	88.180
%	25,6	31,8	21,7	9,7	26,3	28,2	21,6	16,4	41,1	19,7	24,9
T.parziale	4.325	15.745	3.515	7.202	6.001	3.343	6.347	3.237	3.320	6.414	59.449
%	14,3	16,8	12,7	20,9	18,5	25,3	17,9	16,1	14,7	14,2	16,8
T.non indeterminato	22.526	63.845	21.683	31.094	23.926	9.466	27.781	16.773	13.261	36.169	266.524
%	74,4	68,2	78,3	90,3	73,7	71,8	78,4	83,6	58,9	80,3	75,1
cfl	1.265	3.589	319	1.155	980	211	823	746	522	582	10.192
%	5,6	5,6	1,5	3,7	4,1	2,2	3,0	4,4	3,9	1,6	3,8
apprend.	3.627	7.855	2.381	3.894	4.728	2.303	3.556	2.999	2.504	2.546	36.393
%	16,1	12,3	11,0	12,5	19,8	24,3	12,8	17,9	18,9	7,0	13,7
t. determinato	17.634	52.401	18.983	26.045	18.218	6.952	23.402	13.028	10.235	33.041	219.939
%	78,3	82,1	87,5	83,8	76,1	73,4	84,2	77,7	77,2	91,4	82,5
altro	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	24
%	0,0	0,03	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,01
Totale	30.277	93.620	27.689	34.442	32.453	13.192	35.423	20.075	22.514	45.043	354.728

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Tosc.
2002											
T.indeteterminato	7.588	23.185	4.646	3.307	8.056	3.660	5.383	4.515	3.396	6.836	70.572
%	24,0	28,2	16,8	8,9	22,2	25,7	14,4	19,8	15,4	14,5	19,7
T.parziale	4.618	14.483	3.718	7.674	6.441	3.394	6.553	2.725	2.969	7.173	59.748
%	14,6	17,6	13,5	20,8	17,8	23,9	17,5	12,0	13,5	15,2	16,7
T.non indeterminato	23.988	59.034	22.931	33.651	28.184	10.560	31.964	18.252	18.591	40.266	287.421
%	76,0	71,8	83,2	91,1	77,8	74,3	85,6	80,2	84,6	85,5	80,3
cfl	1.124	3.184	250	991	878	154	616	706	467	456	8.826
%	4,7	5,4	1,1	2,9	3,1	1,5	1,9	3,9	2,5	1,1	3,1
apprend.	3.334	6.505	2.392	3.688	5.082	2.384	3.263	2.991	1.898	2.497	34.034
%	13,9	11,0	10,4	11,0	18,0	22,6	10,2	16,4	10,2	6,2	11,8
t. determinato	19.530	49.345	20.289	28.972	22.224	8.022	28.085	14.555	16.226	37.313	244.561
%	81,4	83,6	88,5	86,1	78,9	76,0	87,9	79,7	87,3	92,7	85,1
altro		20									20
%	0,0	0,02	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,01
Totale	31.576	82.239	27.577	36.958	36.240	14.220	37.347	22.767	21.987	47.102	358.013

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 59 - *Assunzioni in Toscana: variazione percentuale delle diverse modalità 2000-'01*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Tosc.
var.%											
T.indeterminato	-3,4	-5,1	11,9	-34,8	5,0	26,1	-23,4	-10,8	12,7	70,2	0,1
T.parziale	3,4	8,4	3,0	4,4	-7,2	8,0	152,6	5,1	38,6	11,4	13,6
T.non indeterminato	2,9	-10,1	2,1	16,8	-2,9	15,7	22,1	2,6	40,3	4,1	3,7
cfl	-23,4	-8,6	-13,3	-0,4	-29,9	-36,3	-6,4	6,0	-10,6	-11,0	-12,6
apprend.	-3,6	-8,2	9,3	6,5	0,4	10,7	5,8	0,1	8,9	-1,0	0,6
t.determinato	7,0	-10,5	1,5	19,5	-1,7	20,4	26,4	3,0	55,8	4,8	5,2
Totale	-0,6	-8,8	4,0	8,5	-0,9	18,4	7,8	0,1	27,4	12,7	2,5

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 60 - *Assunzioni in Toscana: variazione percentuale delle diverse modalità 2001-'02*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Tosc.
var.%											
T.indeterminato	-2,1	-22,1	-22,6	-1,2	-5,5	-1,8	-29,6	36,7	-63,3	-23,0	-20,0
T.parziale	6,8	-8,0	5,8	6,6	7,3	1,5	3,2	-15,8	-10,6	11,8	0,5
T.non indeterminato	6,5	-7,5	5,8	8,2	17,8	11,6	15,1	8,8	40,2	11,3	7,8
cfl	-11,1	-11,3	-21,6	-14,2	-10,4	-27,0	-25,2	-5,4	-10,5	-21,7	-13,4
apprend.	-8,1	-17,2	0,5	-5,3	7,5	3,5	-8,2	-0,3	-24,2	-1,9	-6,5
t.determinato	10,8	-5,8	6,9	11,2	22,0	15,4	20,0	11,7	58,5	12,9	11,2
Totale	4,3	-12,2	-0,4	7,3	11,7	7,8	5,4	13,4	-2,3	4,6	0,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 61 - *Contratti part - time Toscana: assunzioni*

	1994	1995	v%'94-'95	1996	v%'95-'96	1997	v%'96-'97
Arezzo	530	623	17,5	558	-10,4	3.055	447,5
Firenze	5.687	5.943	4,5	7.272	22,4	7.944	9,2
Grosseto	1.584	1.698	7,2	1.653	-2,7	3.124	89,0
Livorno	2.669	3.164	18,5	3.019	-4,6	4.077	35,1
Lucca	2.250	2.697	19,9	2.787	3,3	3.490	25,2
Massa	693	648	-6,5	1.160	79,0	824	-29,0
Pisa	1.014	1.947	92,0	1.357	-30,3	1.735	27,9
Pistoia	1.401	1.513	8,0	1.531	1,2	1.552	1,4
Prato	*	1.074	*	1.012	-5,8	3.117	208,0
Siena	1.434	2.284	59,3	2.037	-10,8	1.755	-13,8
Toscana	17.262	21.591	25,1	22.386	3,7	30.673	37,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*Prato è insieme a Firenze
**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 61 - *segue -Contratti part - time Toscana: assunzioni*

	1998	v%'97-'98	1999	v%'98-'99	2000	v%'99-'00	**2001	v%'00-'01
Arezzo	3.262	6,8	4.012	23,0	4.184	4,3	4.325	3,4
Firenze	7.607	-4,2	8.486	11,6	14.524	71,2	15.745	8,4
Grosseto	2.271	-27,3	2.700	18,9	3.414	26,4	3.515	3,0
Livorno	5.414	32,8	5.768	6,5	6.897	19,6	7.202	4,4
Lucca	3.009	-13,8	4.629	53,8	6.470	39,8	6.001	-7,2
Massa	2.182	164,8	2.497	14,4	3.095	23,9	3.343	8,0
Pisa	2.046	17,9	2.105	2,9	2.513	19,4	6.347	152,6
Pistoia	1.490	-4,0	2.528	69,7	3.081	21,9	3.237	5,1
Prato	2.068	-33,7	1.594	-22,9	2.395	50,3	3.320	38,6
Siena	4.356	148,2	4.610	5,8	5.759	24,9	6.414	11,4
Toscana	33.705	9,9	38.929	15,5	52.332	34,4	59.449	13,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 62 - *Contratti part - time Toscana: assunzioni, quota delle province*

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Arezzo	2,8	3,1	2,9	2,5	10,0	9,7	10,3	8,0
Firenze	32,7	32,9	27,5	32,5	25,9	22,6	21,8	27,8
Grosseto	8,6	9,2	7,9	7,4	10,2	6,7	6,9	6,5
Livorno	17,3	15,5	14,7	13,5	13,3	16,1	14,8	13,2
Lucca	14,8	13,0	12,5	12,5	11,4	8,9	11,9	12,4
Massa	4,1	4,0	3,0	5,2	2,7	6,5	6,4	5,9
Pisa	6,6	5,9	9,0	6,1	5,7	6,1	5,4	4,8
Pistoia	7,0	8,1	7,0	6,8	5,1	4,4	6,5	5,9
Prato	*	*	5,0	4,5	10,2	6,1	4,1	4,6
Siena	5,9	8,3	10,6	9,1	5,7	12,9	11,8	11,0
Toscana	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*Prato è insieme a Firenze

Tab. 63 - *Contratti part - time Toscana: quota sugli assunti totali*

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	3,0%	3,6%	3,5%	3,0%	14,8%	14,4%	15,5%	13,7%	14,3%	14,6%
Firenze	8,8%	8,5%	11,4%	12,0%	12,6%	11,8%	12,2%	14,1%	16,8%	17,6%
Grosseto	8,8%	8,8%	9,0%	8,6%	16,4%	10,7%	11,0%	12,8%	12,7%	13,5%
Livorno	13,7%	13,0%	14,2%	12,5%	16,6%	20,4%	20,0%	21,7%	20,9%	20,8%
Lucca	12,0%	10,5%	11,4%	11,8%	14,0%	11,6%	16,1%	19,8%	18,5%	17,8%
Massa	9,1%	8,9%	8,2%	15,5%	12,4%	21,6%	25,5%	27,8%	25,3%	23,9%
Pisa	5,9%	5,0%	7,7%	5,6%	7,5%	7,6%	7,4%	7,7%	17,9%	17,5%
Pistoia	7,8%	8,8%	8,7%	8,6%	7,8%	7,5%	12,9%	15,4%	16,1%	12,0%
Prato	*	*	8,0%	9,7%	20,0%	13,8%	15,8%	13,6%	14,7%	13,5%
Siena	4,0%	5,5%	8,3%	6,9%	5,6%	11,1%	12,1%	14,4%	14,2%	15,2%
Toscana	8,3%	8,1%	9,5%	9,5%	12,3%	12,4%	13,7%	15,1%	16,8%	16,7%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*Prato è insieme a Firenze

Tab. 64 - *Contratti part - time Toscana: assunzioni donne*

	1995	1996	v.% '95-'96	1997	v% '96-'97	1998	v% '97-'98	v% '95-'98
Arezzo	435	424	-2,5	1.736	309,4	2.398	38,1	451,3
Firenze	4.297	5.303	23,4	5.709	7,7	5.355	-6,2	24,6
Grosseto	1.208	1.058	-12,4	1.770	67,3	1.703	-3,8	41,0
Livorno	2.189	2.193	0,2	2.680	22,2	3.625	35,3	65,6
Lucca	2.029	1.959	-3,5	2.476	26,4	2.077	-16,1	2,4
Massa	487	622	27,7	412	-33,8	1.553	276,9	218,9
Pisa	1.122	878	-21,7	823	-6,3	1.256	52,6	11,9
Pistoia	1.090	1.064	-2,4	1.149	8,0	1.103	-4,0	1,2
Prato	863	875	1,4	2.989	241,6	1.555	-48,0	80,2
Siena	1.632	1.226	-24,9	1.435	17,1	3.388	136,1	107,6
Toscana	15.352	15.602	1,6	21.179	35,7	24.013	13,4	56,4

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 64 - *segue- Contratti part - time Toscana: assunzioni donne*

	1999	v% '98-'99	2000	v% '99-'00	*2001	v% '00-'01	2002	v% '01-02
Arezzo	2.918	21,7	3.130	7,3	3.231	3,2	3.558	10,1
Firenze	6.082	13,6	10.890	79,1	11.448	5,1	10.524	-8,1
Grosseto	1.949	14,4	2.553	31,0	2.659	4,2	2.768	4,1
Livorno	4.201	15,9	5.103	21,5	5.477	7,3	5.758	5,1
Lucca	3.299	58,8	4.598	39,4	4.269	-7,2	4.562	6,9
Massa	1.776	14,4	2.177	22,6	2.338	7,4	2.445	4,6
Pisa	1.452	15,6	1.671	15,1	4.643	177,9	4.955	6,7
Pistoia	1.810	64,1	2.207	21,9	2.409	9,2	2.094	-13,1
Prato	1.245	-19,9	1.698	36,4	2.378	40,1	2.216	-6,8
Siena	3.625	7,0	4.482	23,6	4.926	9,9	5.553	12,7
Toscana	28.357	18,1	38.509	35,8	43.778	13,7	44.433	1,5

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 65 - *Contratti part - time Toscana: quota delle donne sul totale part - time*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	69,8	76,0	56,8	73,5	72,7	74,8	74,7	77,1
Firenze	72,3	72,9	71,9	70,4	71,7	75,0	72,7	72,7
Grosseto	71,1	64,0	56,7	75,0	72,2	74,8	75,6	74,4
Livorno	69,2	72,6	65,7	67,0	72,8	74,0	76,1	75,0
Lucca	75,2	70,3	70,9	69,0	71,3	71,1	71,1	70,8
Massa	75,2	53,6	50,0	71,2	71,1	70,3	69,9	72,0
Pisa	57,6	64,7	47,4	61,4	69,0	66,5	73,2	75,6
Pistoia	72,0	69,5	74,0	74,0	71,6	71,6	74,4	76,8
Prato	80,4	86,5	95,9	75,2	78,1	70,9	71,6	74,6
Siena	71,5	60,2	81,8	77,8	78,6	77,8	76,8	77,4
Toscana	71,1	69,7	69,1	71,2	72,8	73,6	73,6	74,4

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 66 - *Contratti part - time Toscana: quota sul totale donne assunte*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	5,6%	5,2%	18,8%	23,6%	25,5%	24,2%	25,2%	26,5%
Firenze	17,5%	18,9%	20,4%	18,3%	19,1%	21,7%	26,5%	27,9%
Grosseto	14,4%	11,9%	20,1%	16,9%	15,9%	19,4%	21,4%	22,1%
Livorno	22,6%	20,6%	24,9%	30,4%	31,9%	35,3%	35,5%	33,9%
Lucca	19,7%	18,6%	23,2%	18,1%	25,0%	31,3%	29,9%	28,6%
Massa	14,6%	20,3%	15,4%	37,0%	43,7%	45,1%	44,9%	42,4%
Pisa	10,4%	8,4%	8,1%	11,4%	11,5%	11,7%	28,5%	29,1%
Pistoia	13,8%	13,2%	12,8%	12,2%	21,1%	24,4%	27,0%	20,4%
Prato	14,4%	17,6%	42,8%	24,4%	26,2%	23,8%	23,5%	22,1%
Siena	13,0%	9,0%	9,3%	17,8%	19,7%	22,9%	22,6%	24,8%
Toscana	15,2%	14,7%	19,0%	19,6%	21,7%	24,0%	27,3%	27,4%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 67 - *Contratti part - time Toscana: totale e trasformazioni da full time a part - time nel corso di ciascun anno dal 1998 al 2001*

	1999			v%98-99	2000			v% '99-'00	*2001			v% '00-'01	2002			v% '01-'02
	assunzioni pt	da t.pieno a parz.	totale	da t.pieno a parz.	assunzioni pt	da t.pieno a parz.	totale	da t.pieno a parz.	assunzioni pt	da t.pieno a parz.	totale	da t.pieno a parz.	assunzioni pt	da t.pieno a parz.	totale	da t.pieno a parz.
Arezzo	4.012	517	4.529	34,3	4.184	369	4.553	-28,6	4.325	451	4.776	22,2	4.618	522	5.140	15,7
Firenze	8.486	1.527	10.013	310,5	14.524	899	15.423	-41,1	15.745	504	16.249	-43,9	14.483	750	15.233	48,8
Grosseto	2.700	355	3.055	22,4	3.414	255	3.669	-28,2	3.515	284	3.799	11,4	3.718	355	4.073	25,0
Livorno	5.768	406	6.174	-9,0	6.897	237	7.134	-41,6	7.202	347	7.549	46,4	7.674	446	8.120	28,5
Lucca	4.629	730	5.359	-11,0	6.470	358	6.828	-51,0	6.001	795	6.796	122,1	6.441	893	7.334	12,3
Massa	2.497	166	2.663	-8,8	3.095	145	3.240	-12,7	3.343	311	3.654	114,5	3.394	327	3.721	5,1
Pisa	2.105	319	2.424	-9,6	2.513	241	2.754	-24,5	6.347	394	6.741	63,5	6.553	497	7.050	26,1
Pistoia	2.528	178	2.706	-49,1	3.081	203	3.284	14,1	3.237	318	3.555	56,7	2.725	274	2.999	-13,8
Prato	1.594	498	2.092	19,7	2.395	425	2.820	-14,7	3.320	269	3.589	-36,7	2.969	279	3.248	3,7
Siena	4.610	481	5.091	2,1	5.759	397	6.156	-17,5	6.414	480	6.894	20,9	7.173	486	7.659	1,3
Toscana	38.929	5.177	44.106	26,7	52.332	3.529	55.861	-31,8	59.449	4.153	63.602	17,7	59.748	4.829	64.577	16,3

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 68 - *Contratti part - time Toscana: incidenza del passaggio da tempo pieno a tempo parziale sui nuovi part - time, valori percentuali*

	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	10,6	11,4	8,1	9,4	10,2
Firenze	4,7	15,3	5,8	3,1	4,9
Grosseto	11,3	11,6	7,0	7,5	8,7
Livorno	7,6	6,6	3,3	4,6	5,5
Lucca	21,4	13,6	5,2	11,7	12,2
Massa	7,7	6,2	4,5	8,5	8,8
Pisa	14,7	13,2	8,8	5,8	7,1
Pistoia	19,0	6,6	6,2	8,9	9,1
Prato	16,7	23,8	15,1	7,5	8,6
Siena	9,8	9,4	6,4	7,0	6,3
Toscana	10,8	11,7	6,3	6,5	7,5

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 69 - *Contratti part - time Toscana: passaggi da part - time a tempo pieno6*

	1999		2000		2001		2002	
	da t. parz. a t. pieno	V % '98-'99	da t. parz. a t. pieno	V % '99-'00	da t. parz. a t. pieno	V % '00-'01	da t. parz. a t. pieno	V % '00-'01
Arezzo	393	64,4	352	-10,4	482	36,9	448	-7,1
Firenze	1.336	-3,7	1.552	16,2	1.614	4,0	1.339	-17,0
Grosseto	350	40,6	291	-16,9	354	21,7	409	15,5
Livorno	524	-8,6	308	-41,2	570	85,1	684	20,0
Lucca	696	-11,8	272	-60,9	986	262,5	1.110	12,6
Massa	232	53,6	119	-48,7	413	247,1	326	-21,1
Pisa	343	-1,7	277	-19,2	514	85,6	600	16,7
Pistoia	243	-28,3	314	29,2	338	7,6	289	-14,5
Prato	137	-31,8	158	15,3	772	388,6	320	-58,6
Siena	465	0,7	569	22,4	626	10,0	501	-20,0
Toscana	4.719	-0,4	4.212	-10,7	6.669	58,3	6.026	-9,6

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati dell'Ente Toscana Lavoro

Tab. 70 - *Contratti part - time Toscana: incidenza delle trasformazioni da part - time sul totale delle assunzioni full time, valori percentuali*

	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	1,3%	1,8%	1,3%	1,9%	1,7%
Firenze	2,4%	2,2%	1,7%	2,1%	2,0%
Grosseto	1,3%	1,6%	1,2%	1,5%	1,7%
Livorno	2,7%	2,3%	1,2%	2,1%	2,3%
Lucca	3,5%	2,9%	1,0%	3,7%	3,7%
Massa	1,9%	3,2%	1,5%	4,2%	3,0%
Pisa	1,4%	1,3%	0,9%	1,8%	1,9%
Pistoia	1,9%	1,5%	1,8%	2,0%	1,4%
Prato	1,6%	1,7%	1,0%	4,0%	1,7%
Siena	1,4%	1,4%	1,6%	1,6%	1,3%
Toscana	2,0%	1,9%	1,4%	2,3%	2,0%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 71 - *Contratti part - time Toscana: donne, assunzioni e passaggi da full time a part time*

	1999			v% '98-'99	2000			v% '99-'00
	assunzioni pt	da t.pieno a t.parz.	totale	da t.pieno a t.parz.	assunzioni pt	da t.pieno a t.parz.	totale	da t.pieno a t.parz.
Arezzo	2.918	428	3.346	45,6	3.130	295	3.425	-31,1
Firenze	6.082	1.197	7.279	288,6	10.890	720	11.610	-39,9
Grosseto	1.949	272	2.221	22,5	2.553	190	2.743	-30,1
Livorno	4.201	298	4.499	-4,5	5.103	175	5.278	-41,3
Lucca	3.299	549	3.848	-14,6	4.598	267	4.865	-51,4
Massa	1.776	112	1.888	0,0	2.177	107	2.284	-4,5
Pisa	1.452	260	1.712	-6,8	1.671	183	1.854	-29,6
Pistoia	1.810	138	1.948	-50,4	2.207	165	2.372	19,6
Prato	1.245	404	1.649	18,5	1.698	347	2.045	-14,1
Siena	3.625	393	4.018	3,7	4.482	315	4.797	-19,8
Toscana	28.357	4.051	32.408	27,9	38.509	2.764	41.273	-31,8

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 71 *-segue- Contratti part - time Toscana: donne, assunzioni e passaggi da full time a part time*

	*2001			v% '00-'01	2002			v% '01-'02
	assunzioni pt	da t.pieno a t.parz.	totale	da t.pieno a t.parz.	assunzioni pt	da t.pieno a t.parz.	totale	da t.pieno a t.parz.
Arezzo	3.231	374	3.605	26,8	3.558	436	3.994	16,6
Firenze	11.448	396	11.844	-45,0	10.524	560	11.084	41,4
Grosseto	2.659	223	2.882	17,4	2.768	276	3.044	23,8
Livorno	5.477	267	5.744	52,6	5.758	340	6.098	27,3
Lucca	4.269	612	4.881	129,2	4.562	675	5.237	10,3
Massa	2.338	222	2.560	107,5	2.445	216	2.661	-2,7
Pisa	4.643	310	4.953	69,4	4.955	377	5.332	21,6
Pistoia	2.409	257	2.666	55,8	2.094	233	2.327	-9,3
Prato	2.378	174	2.552	-49,9	2.216	222	2.438	27,6
Siena	4.926	379	5.305	20,3	5.553	393	5.946	3,7
Toscana	43.778	3214	46.992	16,3	44.433	3.728	48.161	16,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 72 - *Contratti part - time Toscana: donne, incidenza % del passaggio da tempo pieno a tempo parziale*

	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	10,9	12,8	8,6	10,4	10,9
Firenze	5,4	16,4	6,2	3,3	5,1
Grosseto	11,5	12,2	6,9	7,7	9,1
Livorno	7,9	6,6	3,3	4,6	5,6
Lucca	23,6	14,3	5,5	12,5	12,9
Massa	6,7	5,9	4,7	8,7	8,1
Pisa	18,2	15,2	9,9	6,3	7,1
Pistoia	20,1	7,1	7,0	9,6	10,0
Prato	18,0	24,5	17,0	6,8	9,1
Siena	10,1	9,8	6,6	7,1	6,6
Toscana	11,7	12,5	6,7	6,8	7,7

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 73 - *Tempo "non indeterminato" Toscana: assunzioni***

	1994	1995	v% '94-'95	1996	v% '95-'96	1997	v% '96-'97	1998	v% '97-'98
Arezzo	5.738	6.256	9,0	8.915	42,5	12.830	43,9	16.059	25,2
Firenze	30.867	26.466	-14,3	35.899	35,6	43.098	20,1	45.577	5,8
Grosseto	6.392	7.552	18,1	13.185	74,6	14.118	7,1	16.059	13,7
Livorno	9.239	10.583	14,5	16.429	55,2	18.047	9,8	19.681	9,1
Lucca	10.301	11.618	12,8	14.345	23,5	16.124	12,4	17.152	6,4
Massa	3.385	2.650	-21,7	4.777	80,3	4.305	-9,9	7.215	67,6
Pisa	6.381	7.648	19,9	13.832	80,9	12.534	-9,4	15.926	27,1
Pistoia	6.695	5.772	-13,8	10.295	78,4	14.131	37,3	14.130	-0,0
Prato	*	4.719	*	6.119	29,7	9.842	60,8	8.834	-10,2
Siena	5.277	6.998	32,6	17.692	152,8	23.362	32,1	30.015	28,5
Toscana	84.275	90.262	7,1	141.488	56,8	168.391	19,0	190.628	13,2

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*Prato è con Firenze

**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 73 *-segue- Tempo "non indeterminato" Toscana: assunzioni***

	1999	v%'98-'99	2000	v%'99-'00	2001	v%'00-'01	2002	v%'01-'02
Arezzo	18.286	13,9	21.902	19,8	22.526	2,9	23.988	6,5
Firenze	49.387	8,4	71.045	43,9	63.845	-10,1	59.034	-7,5
Grosseto	18.949	18,0	21.247	12,1	21.683	2,1	22.931	5,8
Livorno	22.443	14,0	26.619	18,6	31.094	16,8	33.651	8,2
Lucca	19.942	16,3	24.634	23,5	23.926	-2,9	28.184	17,8
Massa	6.698	-7,2	8.183	22,2	9.466	15,7	10.560	11,6
Pisa	18.234	14,5	22.759	24,8	27.781	22,1	31.964	15,1
Pistoia	14.265	1,0	16.348	14,6	16.773	2,6	18.252	8,8
Prato	6.869	-22,2	9.454	37,6	13.261	40,3	18.591	40,2
Siena	29.825	-0,6	34.758	16,5	36.169	4,1	40.266	11,3
Toscana	204.898	7,5	256.949	25,4	266.524	3,7	287.421	7,8

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*Prato è con Firenze

**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 74 - *Tempo "non indeterminato" Toscana: assunzioni**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	12.830	16.059	18.286	21.902	22.526	23.988
Firenze	43.098	45.577	49.387	71.045	63.845	59.034
Grosseto	14.118	16.059	18.949	21.247	21.683	22.931
Livorno	18.047	19.681	22.443	26.619	31.094	33.651
Lucca	16.124	17.152	19.942	24.634	23.926	28.184
Massa	4.305	7.215	6.698	8.183	9.466	10.560
Pisa	12.534	15.926	18.234	22.759	27.781	31.964
Pistoia	14.131	14.130	14.265	16.348	16.773	18.252
Prato	9.842	8.834	6.869	9.454	13.261	18.591
Siena	23.362	30.015	29.825	34.758	36.169	40.266
Toscana	168.391	190.628	204.898	256.949	266.524	287.421

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 75 - *Tempo indeterminato Toscana: assunzioni**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	7.759	6.132	7.254	8.021	7.751	7588
Firenze	19.476	18.389	19.832	31.360	29.751	23.185
Grosseto	4.870	4.921	5.466	5.366	6.006	4.646
Livorno	6.434	6.854	6.352	5.136	3.348	3.307
Lucca	8.653	8.475	8.661	8.123	8.527	8.056
Massa	2.297	2.881	3.059	2.955	3.726	3.660
Pisa	10.307	10.350	10.164	9.981	7.642	5.383
Pistoia	5.704	5.574	5.257	3.702	3.302	4.515
Prato	5.713	6.123	3.172	8.212	9.253	3.396
Siena	7.949	9.056	8.195	5.214	8.874	6.836
Toscana	79.162	78.755	77.412	88.070	88.180	70.572

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 76 - *Tempo „non indeterminato" Toascana: assunzioni, quota delle province***

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	9	6,8	6,9	6,3	7,6	8,4	8,9	8,5	8,5	8,3
Firenze	32,3	36,6	29,3	25,4	25,6	23,9	24,1	27,7	24,0	20,5
Grosseto	8,1	7,6	8,4	9,3	8,4	8,4	9,2	8,3	8,1	8,0
Livorno	11,5	11	11,7	11,6	10,7	10,3	10,9	10,4	11,7	11,7
Lucca	11,8	12,2	12,9	10,1	9,6	9	9,7	9,6	9,0	9,8
Massa	4,1	4	2,9	3,4	2,6	3,7	3,2	3,2	3,6	3,7
Pisa	5,3	7,6	8,5	9,8	7,4	8,3	8,9	8,9	10,4	11,1
Pistoia	7,6	7,9	6,4	7,3	8,4	7,4	6,9	6,4	6,3	6,4
Prato	*	*	5,2	4,3	5,8	4,6	3,3	3,7	5,0	6,5
Siena	10,5	6,3	7,8	12,5	13,9	15,5	14,5	13,5	13,6	14,0
Toscana	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

* Prato è con Firenze

**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 77 - *Tempo „non indeterminato" Toscana: assunzioni quota sugli assunti totali*

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	48,5%	39,0%	35,6%	48,2%	62,4%	71,3%	70,6%	71,9%	74,4%	76,0%
Firenze	43,4%	46,2%	50,8%	59,4%	68,9%	71,1%	71,3%	69,2%	68,2%	71,8%
Grosseto	41,0%	35,8%	40,4%	69,3%	74,4%	76,2%	77,2%	79,8%	78,3%	83,2%
Livorno	45,1%	45,2%	47,8%	68,1%	73,7%	74,1%	77,9%	83,8%	90,3%	91,1%
Lucca	47,2%	48,1%	49,4%	60,9%	65,1%	66,2%	69,6%	75,2%	73,7%	77,8%
Massa	45,4%	43,6%	33,5%	64,1%	65,2%	71,4%	68,6%	73,5%	71,8%	74,3%
Pisa	23,4%	31,6%	30,3%	57,6%	54,9%	60,1%	64,2%	69,3%	78,4%	85,6%
Pistoia	42,2%	42,3%	33,4%	58,2%	71,2%	71,7%	73,0%	81,5%	83,6%	80,2%
Prato	*	*	35,2%	59,0%	63,3%	59,0%	68,4%	53,5%	58,9%	84,6%
Siena	35,7%	20,3%	25,7%	59,2%	74,6%	76,8%	78,4%	87,0%	80,3%	85,5%
Toscana	41,4%	39,9%	40,1%	60,2%	68,0%	70,5%	72,4%	74,3%	75,1%	80,3%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 78 - *Tempo indeterminato Toscana: assunzioni quota sugli assunti totali*

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	51,5%	61,0%	64,4%	51,8%	37,6%	27,2%	28,0%	26,3%	25,6%	24,0%
Firenze	56,4%	53,8%	49,1%	40,6%	31,1%	28,7%	28,6%	30,5%	31,8%	28,2%
Grosseto	59,0%	64,2%	59,6%	30,7%	25,6%	23,3%	22,2%	20,2%	21,7%	16,8%
Livorno	54,9%	54,8%	52,2%	31,9%	26,3%	25,8%	22,0%	16,2%	9,7%	8,9%
Lucca	52,8%	51,9%	50,6%	39,1%	34,9%	32,7%	30,2%	24,8%	26,3%	22,2%
Massa	54,6%	56,4%	66,5%	35,9%	34,8%	28,5%	31,3%	26,5%	28,2%	25,7%
Pisa	76,6%	68,4%	69,7%	42,4%	45,1%	39,3%	35,7%	30,4%	21,6%	14,4%
Pistoia	57,8%	57,7%	66,6%	41,8%	28,8%	28,2%	26,9%	18,5%	16,4%	19,8%
Prato	*	*	64,8%	41,0%	36,7%	40,9%	31,5%	46,5%	41,1%	15,4%
Siena	64,8%	79,7%	74,3%	40,8%	25,4%	23,1%	21,5%	13,0%	19,7%	14,5%
Toscana	58,6%	60,1%	59,9%	39,8%	32,0%	29,1%	27,3%	25,5%	24,9%	19,7%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 79 - *Tempo „non indeterminato" Toscana: assunzioni donne*

	1995	1996	v% '95-'96	1997	v% '96-'97	1998	v% '97-'98
Arezzo	3.079	4.133	34,2	5.847	41,5	7.340	25,5
Firenze	13.017	17.864	37,2	19.846	11,1	21.678	9,2
Grosseto	3.754	6.456	72,0	6.588	2,1	7.829	18,8
Livorno	4.801	8.016	67,0	8.233	2,7	9.372	13,8
Lucca	5.444	6.818	25,2	7.193	5,5	7.916	10,1
Massa	1.275	2.229	74,8	1.468	-34,1	3.183	116,8
Pisa	3.150	6.463	105,2	5.932	-8,2	6.788	14,4
Pistoia	2.731	5.141	88,2	6.636	29,1	6.604	-0,5
Prato	1.988	3.006	51,2	4.334	44,2	4.034	-6,9
Siena	3.050	8.319	172,8	11.893	43,0	14.727	23,8
Toscana	42.289	68.445	61,9	77.970	13,9	89.471	14,8

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 79 - *segue- Tempo „non indeterminato" Toscana: assunzioni donne*

	1999	v% '98-'99	2000	v% '99-'00	2001	v% '00-'01	2002	v% '01-'02
Arezzo	8.187	11,5	9.642	17,8	9.558	-0,9	10.228	7,0
Firenze	23.293	7,5	36.981	58,8	30.495	-17,5	27.769	-8,9
Grosseto	9.577	22,3	10.813	12,9	9.920	-8,3	10.965	10,5
Livorno	10.980	17,2	12.613	14,9	14.893	18,1	15.862	6,5
Lucca	9.666	22,1	11.591	19,9	11.099	-4,2	13.074	17,8
Massa	3.246	2,0	3.855	18,8	4.120	6,9	4.674	13,4
Pisa	8.557	26,1	10.281	20,1	13.448	30,8	14.866	10,5
Pistoia	6.628	0,4	7.748	16,9	7.725	-0,3	8.964	16,0
Prato	3.375	-16,3	3.945	16,9	6.048	53,3	8.867	46,6
Siena	14.761	0,2	17.359	17,6	17.943	3,4	19.521	8,8
Toscana	98.270	9,8	124.828	27,0	125.249	0,3	134.790	7,6

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 80 - *Tempo "non indeterminato" Toscana: quota delle donne sugli assunti totali a tempo "non indeterminato"*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	49,2	46,4	45,6	45,7	44,8	44,0	42,4	42,6
Firenze	49,2	49,8	46,0	47,6	47,2	52,1	47,8	47,0
Grosseto	49,7	49,0	46,7	48,8	50,5	50,9	45,8	47,8
Livorno	45,4	48,8	45,6	47,6	48,9	47,4	47,9	47,1
Lucca	46,9	47,5	44,6	46,2	48,5	47,1	46,4	46,4
Massa	48,1	46,7	34,1	44,1	48,5	47,1	43,5	44,3
Pisa	41,2	46,7	47,3	42,6	46,9	45,2	48,4	46,5
Pistoia	47,3	49,9	47,0	46,7	46,5	47,4	46,1	49,1
Prato	42,1	49,1	44,0	45,7	49,1	41,7	45,6	47,7
Siena	43,6	47,0	50,9	49,1	49,5	49,9	49,6	48,5
Toscana	46,9	48,4	46,3	46,9	48,0	48,6	47,0	46,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 81 - *Tempo «non indeterminato» Toscana: quota sul totale degli assunti donna*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	39,8	51,3	63,4	72,4	71,7	74,5	74,5	76,1
Firenze	53,2	63,9	71,2	74,2	73,4	73,6	70,6	73,6
Grosseto	44,8	73	74,9	77,8	78,6	82,2	79,7	87,4
Livorno	49,7	75,6	76,5	78,6	83,5	87,3	96,5	93,5
Lucca	52,9	64,9	67,6	69,2	73,5	79,0	77,8	81,9
Massa	38,4	72,8	55,2	76,0	76,8	79,8	79,1	81,1
Pisa	29,4	62,2	58,6	62,0	67,9	71,8	82,5	87,3
Pistoia	34,7	64,2	74,3	73,5	77,3	85,6	86,4	87,2
Prato	33,2	60,6	62,1	63,4	77,1	55,5	59,8	88,4
Siena	24,4	61,2	77,6	77,6	80,3	88,6	82,2	87,1
Toscana	41,9	64,6	70,1	73,2	75,5	77,9	78,0	83,1

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 82 - *Incidenza "tempo non indeterminato" sul totale assunzioni in Toscana: confronto per sesso*

	2000		2001		2002	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Arezzo	74,5	70,0	74,5	74,4	76,1	75,9
Firenze	73,6	65,0	70,6	66,1	73,6	70,3
Grosseto	82,2	77,5	79,7	77,2	87,4	79,6
Livorno	87,3	80,9	96,5	85,2	93,5	89,0
Lucca	79,0	72,1	77,8	70,5	81,9	74,5
Massa	79,8	68,6	79,1	67,0	81,1	69,6
Pisa	71,8	67,4	82,5	75,0	87,3	84,2
Pistoia	85,6	78,2	86,4	81,3	87,2	74,4
Prato	55,5	52,2	59,8	58,2	88,4	81,4
Siena	88,6	85,3	82,2	78,5	87,1	84,0
Toscana	77,9	71,2	78,0	72,8	83,1	77,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 83 - *Tempo "non indeterminato" Toscana: trasformazioni a tempo indeterminato*

	1997	1998	V% '97-'98	1999	V% '98-'99	2000	V% '99-'00	2001	V% '00-'01	2002	V% '01-'02
Arezzo	1.800	1.884	4,7	2.303	22	1.794	-22,1	2.618	45,9	2.388	-8,8
Firenze	5.169	4.642	-10,2	4.844	4,4	5.365	10,8	8.802	64,1	7.208	-18,1
Grosseto	700	480	-31,4	602	25,4	784	30,2	882	12,5	888	0,7
Livorno	1.326	1.829	37,9	1.602	-12,4	956	-40,3	1.679	75,6	1.867	11,2
Lucca	1.959	2.276	16,2	1.782	-21,7	998	-44,0	2.422	142,7	2.635	8,8
Massa	359	569	58,5	484	-14,9	351	-27,5	868	147,3	1.000	15,2
Pisa	1.515	1.698	12,1	1.580	-7,0	1.834	16,1	2.243	22,3	1.724	-23,1
Pistoia	1.339	1.377	2,8	1.359	-1,3	1.260	-7,3	1.706	35,4	1.862	9,1
Prato	2.510	1.639	-34,7	731	-55,4	688	-5,9	1.107	60,9	706	-36,2
Siena	960	1.389	44,7	1.442	3,8	1.728	19,8	1.946	12,6	1.892	-2,8
Toscana	17.637	17.783	0,8	16.729	-5,9	15.758	-5,8	24.273	54,0	22.170	-8,7

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 84 - *Tempo indeterminato Toscana: totale dal 1997 al 2001, comprese le trasformazioni dal tempo "non indeterminato"*

	1997			1998			1999		
	assunzioni	da t. det. a t indet.	totale	assunzioni	da t. det. a t indet.	totale	assunzioni	da t. det. a t indet.	totale
Arezzo	7.759	1.800	9.559	6.132	1.884	8.016	7.254	2.303	9.557
Firenze	19.476	5.169	24.645	18.389	4.642	23.031	19.832	4.844	24.676
Grosseto	4.870	700	5.570	4.921	480	5.401	5.466	602	6.068
Livorno	6.434	1.326	7.760	6.854	1.829	8.683	6.352	1.602	7.954
Lucca	8.653	1.959	10.612	8.475	2.276	10.751	8.661	1.782	10.443
Massa	2.297	359	2.656	2.881	569	3.450	3.059	484	3.543
Pisa	10.307	1.515	11.822	10.350	1.698	12.048	10.164	1.580	11.744
Pistoia	5.704	1.339	7.043	5.574	1.377	6.951	5.257	1.359	6.616
Prato	5.713	2.510	8.223	6.123	1.639	7.762	3.172	731	3.903
Siena	7.949	960	8.909	9.056	1.389	10.445	8.195	1.442	9.637
Toscana	79.162	17.637	96.799	78.755	17.783	96.538	77.412	16.729	94.141

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 84 *-segue- Tempo indeterminato Toscana: totale dal 1997 al 2001, comprese le trasformazioni dal tempo "non indeterminato"*

	2000			2001			2002		
	assunzioni	da t. det. a t indet.	totale	assunzioni	da t. det. a t indet.	totale	assunzioni	da t. det. a t indet.	totale
Arezzo	8.021	1.794	9.815	7.751	2.618	10.369	7.588	2.388	9.976
Firenze	31.360	5.365	36.725	29.751	8.802	38.553	23.185	7.208	30.393
Grosseto	5.366	784	6.150	6.006	882	6.888	4.646	888	5.534
Livorno	5.136	956	6.092	3.348	1.679	5.027	3.307	1.867	5.174
Lucca	8.123	998	9.121	8.527	2.422	10.949	8.056	2.635	10.691
Massa	2.955	351	3.306	3.726	868	4.594	3.660	1.000	4.660
Pisa	9.981	1.834	11.815	7.642	2.243	9.885	5.383	1.724	7.107
Pistoia	3.702	1.260	4.962	3.302	1.706	5.008	4.515	1.862	6.377
Prato	8.212	688	8.900	9.253	1.107	10.360	3.396	706	4.102
Siena	5.214	1.728	6.942	8.874	1.946	10.820	6.836	1.892	8.728
Toscana	88.070	15.758	103.828	88.180	24.273	112.453	70.572	22.170	92.742

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 85 - *Tempo "non indeterminato" Toscana: incidenza % delle trasformazioni dal tempo "non indeterminato" sul totale tempo indeterminato*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	18,8	23,5	24,1	18,3	25,2	23,9
Firenze	21,0	20,2	19,6	14,6	22,8	23,7
Grosseto	12,6	8,9	9,9	12,7	12,8	16,1
Livorno	17,1	21,1	20,1	15,7	33,4	36,1
Lucca	18,5	21,2	17,1	10,9	22,1	24,6
Massa	13,5	16,5	13,7	10,6	18,9	21,5
Pisa	12,8	14,1	13,5	15,5	22,7	24,3
Pistoia	19,0	19,8	20,5	25,4	34,1	29,2
Prato	30,5	21,1	18,7	7,7	10,7	17,2
Siena	10,8	13,3	15,0	24,9	18,0	21,7
Toscana	18,2	18,4	17,8	15,2	21,6	23,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 86 - *Contratti di formazione e lavoro Toscana: assunzioni 1990-2002*

	uomini	donne	Totale	V.%	%donne sul totale
1990	17.263	11.345	28.608		39,7
1991	11.733	7.325	19.058	-33,4	38,4
1992	10.023	6.538	16.561	-13,1	39,5
1993	7.490	4.694	12.184	-26,4	38,5
1994	8.470	5.142	13.612	11,7	37,8
1995	10.005	5.262	15.267	12,2	34,5
1996	10.569	5.618	16.187	6,0	34,7
1997	11.037	5.596	16.633	2,8	33,6
1998	8.949	4.788	13.737	-17,4	34,9
1999	8.275	4.949	13.224	-3,7	37,4
2000	7.010	4.646	11.656	-11,9	39,9
2001	6.472	3.720	10.192	-12,6	36,5
2002	5.748	3.078	8.826	-13,4	34,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 87 - *Contratti di formazione e lavoro Toscana: distribuzione per provincia, assunzioni e tassi di variazione annuali*

	1995	1996	v% '95-'96	1997	v% '96-'97	1998	v% '97-'98	**1999	v% '98-'99	2000	v% '99-'00	***2001	v% '00-'01	2002	v% '01-'02
Arezzo	2.061	2.090	1,4	1.970	-4,4	1.814	-7,9	1.677	-7,6	1.651	-1,6	1.265	-23,4	1.124	-11,1
Firenze	6.002	6.515	8,5	5.331	-10,3	3.798	-28,8	3.949	4,0	3.927	-0,6	3.589	-8,6	3.184	-11,3
Grosseto	377	401	6,4	548	42,6	554	1,1	621	12,1	368	-40,7	319	-13,3	250	-21,6
Livorno	1.379	1.465	6,2	1.688	21,1	1.561	-7,5	1.548	-0,8	1.160	-25,1	1.155	-0,4	991	-14,2
Lucca	1.689	1.683	-0,4	1.957	15,9	1.650	-15,7	1.505	-8,8	1.398	-7,1	980	-29,9	878	-10,4
Massa	559	413	-26,1	264	-71,4	156	-40,9	269	72,4	331	23,1	211	-36,3	154	-27,0
Pisa	1.102	1.441	30,8	1.213	7,7	1.347	11,1	1.257	-6,7	879	-30,1	823	-6,4	616	-25,2
Pistoia	1.413	1.505	6,5	1.727	20,9	1.174	-32,0	1.360	15,8	704	-48,2	746	6,0	706	-5,4
Prato	*	*	*	1.093	*	820	-25,0	449	-45,2	584	30,1	522	-10,6	467	-10,5
Siena	685	674	-1,6	842	23,3	863	2,5	732	-15,2	654	-10,7	582	-11,0	456	-21,7
Toscana	15.267	16.187	6,0	16.633	8,4	13.737	-17,4	13.367	-2,7	11.656	-12,8	10.192	-12,6	8.826	-13,4

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*I dati di Prato sono insieme a Firenze, la variazione in negativo di Firenze del 1997 rispetto al 1996
è attribuibile al dato di Prato che compare in maniera autonoma (se lo sommiamo a Firenze
i Contratti stipulati rimangono sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente).
** Il dato riportato è stato corretto nel corso del 2000
***I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 88 - *Contratti di formazione e lavoro Toscana: quota delle province*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	13,5	12,9	11,8	13,2	12,5	14,2	12,4	12,7
Firenze	39,3	40,2	32,1	27,6	29,5	33,7	35,2	36,1
Grosseto	2,5	2,5	3,3	4,0	4,6	3,2	3,1	2,8
Livorno	9,0	9,1	10,1	11,4	11,6	10,0	11,3	11,2
Lucca	11,1	10,4	11,8	12,0	11,3	12,0	9,6	9,9
Massa	3,7	2,6	1,6	1,1	2,0	2,8	2,1	1,7
Pisa	7,2	8,9	7,3	9,8	9,4	7,5	8,1	7,0
Pistoia	9,3	9,3	10,4	8,5	10,2	6,0	7,3	8,0
Prato	*	*	6,6	6,0	3,4	5,0	5,1	5,3
Siena	4,5	4,2	5,1	6,3	5,5	5,6	5,7	5,2
Toscana	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 89 - *Contratti di formazione e lavoro Toscana: assunzioni donne*

	1996	v% '95-'96	1997	v% '96-'97	1998	v% '97-'98	*1999	v% '98-'99	2000	v% '99-'00	**2001	v% '00-'01	2002	v% '01-'02
Arezzo	741	2,8	729	-1,6	613	-15,9	681	11,1	658	-3,4	466	-29,2	456	-2,1
Firenze	2.439	11,2	1.987	-18,5	1.448	-27,1	1.624	12,2	1814	11,7	1.584	-12,7	1.237	-21,9
Grosseto	126	-7,4	203	61,1	165	-18,7	204	23,6	129	-36,8	100	-22,5	77	-23,0
Livorno	473	10,5	533	12,7	457	-14,3	485	6,1	336	-30,7	291	-13,4	251	-13,7
Lucca	469	-7,1	439	-6,4	474	8,0	462	-2,5	501	8,4	268	-46,5	219	-18,3
Massa	76	-57,1	53	-30,3	34	-35,9	81	138,2	124	53,1	56	-54,8	49	-12,5
Pisa	492	46,4	387	-21,3	585	51,2	526	-10,1	349	-33,7	330	-5,4	216	-34,5
Pistoia	594	5,5	662	11,4	452	-31,7	512	13,3	248	-51,6	245	-1,2	266	8,6
Prato	*	*	353		294	-16,7	167	-43,2	239	43,1	200	-16,3	157	-21,5
Siena	208	3,0	250	20,2	266	6,4	246	-7,5	248	0,8	180	-27,4	150	-16,7
Toscana	5.618	6,8	5.596	-0,4	4.788	-14,4	4.988	4,2	4646	-6,9	3.720	-19,9	3.078	-17,3

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

* Il dato riportato è stato corretto nel corso del 2000

**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 90 - *Contratti di formazione e lavoro Toscana: quota delle donne sul totale CFL*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	37,2%	34,9%	35,4%	37%	33,8%	40,6%	39,9%	36,8%	40,6%
Firenze	40,3%	36,5%	37,4%	37,2%	38,1%	41,1%	46,2%	44,1%	38,9%
Grosseto	29,9%	36,0%	31,4%	37,0%	29,8%	32,9%	35,1%	31,3%	30,8%
Livorno	36,2%	31,0%	32,2%	31,5%	29,3%	31,3%	29,0%	25,2%	25,3%
Lucca	33,2%	29,8%	27,8%	22,4%	28,7%	30,7%	35,8%	27,3%	24,9%
Massa	21,7%	31,6%	18,4%	20,0%	21,8%	30,1%	37,5%	26,5%	31,8%
Pisa	36,5%	30,4%	34,1%	31,1%	43,4%	41,8%	39,7%	40,1%	35,1%
Pistoia	43,9%	39,8%	39,4%	38,2%	38,5%	37,6%	35,2%	32,8%	37,7%
Prato	*	*	*	32,3%	35,9%	37,2%	40,9%	38,3%	33,6%
Siena	32,2%	29,4%	30,8%	29,6%	30,8%	33,6%	37,9%	30,9%	32,9%
Toscana	37,7%	34,4%	34,7%	33,6%	34,9%	37,3%	39,9%	36,5%	34,9%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
* I dati di Prato sono insieme a Firenze

Tab. 91 - *Contratti di formazione e lavoro Toscana: quota delle donne con CFL sul totale donne assunte*

	1994	1995	1996	1997	1998	**1999	2000	2001	2002
Arezzo	10,1%	9,3%	9,2%	7,9%	6,0%	6,0%	5,1%	3,6%	3,4%
Firenze	7,5%	7,2%	7,4%	7,1%	4,9%	5,1%	3,7%	3,7%	3,3%
Grosseto	1,6%	1,6%	1,4%	2,3%	1,6%	1,7%	1,0%	0,8%	0,6%
Livorno	3,8%	4,4%	4,4%	4,9%	3,6%	3,7%	2,3%	1,9%	1,5%
Lucca	5,4%	4,9%	4,4%	4,1%	4,1%	3,5%	3,4%	1,9%	1,4%
Massa	2,2%	5,3%	2,4%	1,9%	0,8%	1,9%	2,6%	1,1%	0,9%
Pisa	5,3%	3,1%	4,7%	3,8%	5,3%	4,1%	2,4%	2,0%	1,3%
Pistoia	10,2%	7,1%	7,4%	7,4%	4,9%	6,0%	2,7%	2,7%	2,6%
Prato	*	*	*	5,0%	4,6%	3,5%	3,4%	2,0%	1,6%
Siena	1,4%	1,6%	1,5%	1,6%	1,4%	1,3%	1,3%	0,8%	0,7%
Toscana	5,5%	5,2%	5,3%	5,0%	3,9%	3,8%	2,9%	2,3%	1,9%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*I dati di Prato sono insieme a Firenze
**Il dato riportato è stato corretto nel corso del 2000

Tab. 92 - *Contratti di formazione e lavoro Toscana: distribuzione per provincia, assunzioni e tassi di variazione pluriennali*

	1997	1998	1999	V% '97-99	2000	v% '97-'00	*2001	v% '97-'01	2002	v% '97-'02
Arezzo	1.970	1.814	1.677	-14,9	1.651	-16,2	1.265	-35,8	1.124	-42,9
Firenze	5.331	3.798	3.949	-25,9	3.927	-26,3	3.589	-32,7	3.184	-40,3
Grosseto	548	554	621	13,3	368	-32,8	319	-41,8	250	-54,4
Livorno	1.688	1.561	1.548	-8,3	1.160	-31,3	1.155	-31,6	991	-41,3
Lucca	1.957	1.650	1.505	-23,1	1.398	-28,6	980	-49,9	878	-55,1
Massa	264	156	269	1,9	331	25,4	211	-20,1	154	-41,7
Pisa	1.213	1.347	1.257	3,6	879	-27,5	823	-32,2	616	-49,2
Pistoia	1.727	1.174	1.360	-21,3	704	-59,2	746	-56,8	706	-59,1
Prato	1.093	820	449	-58,9	584	-46,6	522	-52,2	467	-57,3
Siena	842	863	732	-13,1	654	-22,3	582	-30,9	456	-45,8
Toscana	16.633	13.737	13.367	-19,6	11.656	-29,9	10.192	-38,7	8.826	-46,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 93 - *Contratti di formazione e lavoro Toscana: quota sugli assunti totali*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	**2001	2002
Arezzo	12,2%	11,7%	11,2%	9,5%	8,1%	6,3%	5,4%	4,2%	3,6%
Firenze	7,6%	9,1%	9,2%	8,5%	5,9%	5,6%	3,8%	3,8%	3,9%
Grosseto	2,4%	2,0%	2,1%	2,8%	2,6%	2,3%	1,4%	1,2%	0,9%
Livorno	5,0%	6,2%	6,0%	6,8%	5,5%	5,0%	3,7%	3,4%	2,7%
Lucca	7,3%	7,1%	7,1%	7,8%	6,4%	5,5%	4,2%	3,0%	2,4%
Massa	4,2%	7,0%	5,5%	3,9%	1,5%	2,7%	3,0%	1,6%	1,1%
Pisa	6,3%	4,3%	5,9%	5,3%	5,1%	4,3%	2,7%	2,3%	1,7%
Pistoia	10,6%	8,1%	8,5%	8,7%	5,6%	7,1%	3,5%	3,7%	3,1%
Prato	*	*	*	7,0%	5,5%	4,4%	3,3%	2,3%	2,1%
Siena	2,1%	2,5%	2,2%	2,6%	2,2%	1,8%	1,6%	1,3%	1,0%
Toscana	6,5%	6,7%	6,8%	6,7%	5,0%	4,6%	3,4%	2,9%	2,5%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*I dati di Prato sono insieme a Firenze

**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 94 - *Contratti di formazione e lavoro Toscana: assunzioni donne*

	1997	1998	*1999	v% '97-'99	2000	v% '97-'00	**2001	v% '97-'01	**2001	v% '97-'01
Arezzo	729	613	681	-6,6	658	-9,7	466	-36,1	456	-37,4
Firenze	1.987	1.448	1.624	-18,3	1814	-8,7	1.584	-20,3	1.237	-23,8
Grosseto	203	165	204	0,5	129	-36,5	100	-50,7	77	-62,3
Livorno	533	457	485	-9,0	336	-37,0	291	-45,4	251	-48,2
Lucca	439	474	462	5,2	501	14,1	268	-39,0	219	-52,6
Massa	53	34	81	52,8	124	134,0	56	5,7	49	-39,5
Pisa	387	585	526	35,9	349	-9,8	330	-14,7	216	-58,9
Pistoia	662	452	512	-22,7	248	-62,5	245	-63,0	266	-48,1
Prato	353	294	167	-52,7	239	-32,3	200	-43,3	157	-6,0
Siena	250	266	246	-1,6	248	-0,8	180	-28,0	150	-39,0
Toscana	5596	4788	4.988	-10,9	4646	-17,0	3.720	-33,5	3.078	-38,3

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*Il dato riportato è stato corretto nel corso del 2000

**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 95 - *Contratti di apprendistato Toscana: assunzioni e tassi di variazione annuali*

	1993	1994	v% '93-'94	1995	v% '94-'95	1996	v% '95-'96	1997	v% '96-'97
Arezzo	1.288	1.493	15,9	1.896	27,0	1.611	-15,0	2.272	41,0
Firenze	5.318	6.596	24,0	4.958	-24,8	3.935	-20,6	5.055	28,5
Grosseto	775	680	-12,3	679	-0,1	706	4,0	1.079	52,8
Livorno	1.780	1.811	1,7	1.878	3,7	1.731	-7,8	2.019	16,6
Lucca	2.928	2.921	-0,2	3.079	5,4	2.382	-22,6	3.231	35,6
Massa	809	851	5,2	685	-19,5	608	-11,2	617	1,5
Pisa	1.740	2.012	15,6	2.409	19,7	1.957	-18,8	1.790	-8,5
Pistoia	1.703	2.039	19,7	1.959	-3,9	1.476	-24,7	2.241	51,8
Prato	*	*	*	1.734	*	1.163	-32,9	1.062	-8,7
Siena	1.248	1.307	4,7	1.820	39,3	1.290	-29,1	1.732	34,3
Toscana	17.589	19.710	12,1	21.097	7,0	16.859	-20,1	21.098	25,1

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

* Prato è insieme a Firenze

**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 95 -*segue- Contratti di apprendistato Toscana: assunzioni e tassi di variazione annuali*

	1998	v% '97-98	1999	v% '98-'99	2000	v% '99-'00	**2001	v% '00-'01	2002	v% '01-'02
Arezzo	3.561	56,7	3.670	3,1	3.763	2,5	3.627	-3,6	3.334	-8,1
Firenze	6.444	27,5	6.605	2,5	8.561	29,6	7.855	-8,2	6.505	-17,2
Grosseto	1.615	49,7	1.932	19,6	2.178	12,7	2.381	9,3	2.392	0,5
Livorno	3.360	66,4	3.771	12,2	3.658	-3,0	3.894	6,5	3.688	-5,3
Lucca	4.506	39,5	4.783	6,1	4.707	-1,6	4.728	0,4	5.082	7,5
Massa	1.801	191,9	1.753	-2,7	2.080	18,7	2.303	10,7	2.384	3,5
Pisa	2.823	57,7	3.509	24,3	3.362	-4,2	3.556	5,8	3.263	-8,2
Pistoia	2.853	27,3	2.899	1,6	2.997	3,4	2.999	0,1	2.991	-0,3
Prato	2.360	122,2	1.738	-26,4	2.299	32,3	2.504	8,9	1.898	-24,2
Siena	2.729	57,6	2.803	2,7	2.571	-8,3	2.546	-1,0	2.497	-1,9
Toscana	32.052	51,9	33.463	4,4	36.176	8,1	36.393	0,6	34.034	-6,5

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
* Prato è insieme a Firenze
**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 96 - *Contratti di apprendistato Toscana: assunzioni e tassi di variazione pluriennali*

	1993	1999	2000	v% '93-'00	**2001	v% '93-'01	2002	v% '93-'02
Arezzo	1.288	3.670	3.763	192,2	3.627	181,6	3.334	158,9
Firenze	5.318	6.605	8.561	61,0	7.855	47,7	6.505	22,3
Grosseto	775	1.932	2.178	181,0	2.381	207,2	2.392	208,6
Livorno	1.780	3.771	3.658	105,5	3.894	118,8	3.688	107,2
Lucca	2.928	4.783	4.707	60,8	4.728	61,5	5.082	73,6
Massa	809	1.753	2.080	157,1	2.303	184,7	2.384	194,7
Pisa	1.740	3.509	3.362	93,2	3.556	104,4	3.263	87,5
Pistoia	1.703	2.899	2.997	76,0	2.999	76,1	2.991	75,6
Prato	*	1.738	2.299	*	2.504	*	1.898	*
Siena	1.248	2.803	2.571	106,0	2.546	104,0	2.497	100,1
Toscana	17.589	33.463	36.176	105,7	36.393	106,9	34.034	93,5

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*Prato è insieme a Firenze
**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 97 - *Contratti di apprendistato Toscana: quota sul totale degli assunti per provincia*

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	9,1%	10,1%	10,8%	10,3%	11,0%	15,8%	14,2%	12,4%	12,0%	10,6%
Firenze	9,3%	9,8%	9,5%	7,4%	8,1%	10,0%	9,5%	8,3%	8,4%	7,9%
Grosseto	5,1%	3,8%	3,6%	5,1%	5,7%	7,6%	7,9%	8,2%	8,6%	8,7%
Livorno	9,1%	8,8%	8,4%	8,8%	8,9%	12,6%	13,1%	11,5%	11,3%	10,0%
Lucca	15,2%	13,6%	13,1%	10,4%	13,0%	17,4%	16,7%	14,4%	14,6%	14,0%
Massa	11,6%	10,9%	8,7%	10,4%	9,3%	17,8%	18,0%	18,7%	17,5%	16,8%
Pisa	10,0%	9,9%	9,5%	9,6%	7,8%	10,7%	12,4%	10,2%	10,0%	8,7%
Pistoia	12,3%	12,8%	11,3%	9,6%	11,3%	14,4%	14,8%	14,9%	14,9%	13,1%
Prato	*	*	12,9%	9,7%	6,8%	15,7%	17,3%	13,0%	11,1%	8,6%
Siena	5,5%	5,0%	6,7%	6,5%	5,5%	6,9%	7,4%	6,4%	5,7%	5,3%
Toscana	9,4%	9,3%	9,4%	8,5%	8,6%	11,8%	11,8%	10,5%	10,3%	9,5%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*Prato è insieme a Firenze

Tab. 98 - *Contratti di apprendistato Toscana: incidenza % delle province*

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	7,3	7,6	9,0	9,6	10,8	11,1	11,0	10,4	10,0	9,8
Firenze	30,2	33,5	23,5	23,3	24,0	20,1	19,7	23,7	21,6	19,1
Grosseto	4,4	3,5	3,2	4,2	5,1	5,0	5,8	6,0	6,5	7,0
Livorno	10,1	9,2	8,9	10,3	9,6	10,5	11,3	10,1	10,7	10,8
Lucca	16,6	14,8	14,6	14,1	15,3	14,1	14,3	13,0	13,0	14,9
Massa	4,6	4,3	3,2	3,6	2,9	5,6	5,2	5,8	6,3	7,0
Pisa	9,9	10,2	11,4	11,6	8,5	8,8	10,5	9,3	9,8	9,6
Pistoia	9,7	10,3	9,3	8,8	10,6	8,9	8,7	8,3	8,2	8,8
Prato	*	*	8,2	6,9	5,0	7,4	5,2	6,4	6,9	5,6
Siena	7,1	6,6	8,6	7,7	8,2	8,5	8,4	7,1	7,0	7,3
Toscana	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*Prato è insieme a Firenze

Tab. 99 - *Contratti di apprendistato Toscana: assunzioni donne*

	1995	1996	v% '95-'96	1997	v% '96-'97	1998	v% '97-'98	1999	v% '98-'99
Arezzo	684	602	-12,0	966	60,5	1.502	55,5	1.463	-2,6
Firenze	1.931	1.490	-22,8	2.002	34,4	2.563	28,0	2.948	15,0
Grosseto	238	248	4,2	434	75,0	709	63,4	864	21,9
Livorno	680	691	1,6	887	28,4	1.428	61,0	1.648	15,4
Lucca	1.101	942	-14,4	1.241	31,7	1.925	55,1	2.222	15,4
Massa	338	269	-20,4	200	-25,7	624	212,0	719	15,2
Pisa	780	598	-23,3	616	3,0	893	45,0	1.244	39,3
Pistoia	751	633	-15,7	936	47,9	1.223	30,7	1.264	3,4
Prato	720	519	-27,9	452	-12,9	1.098	142,9	833	-24,1
Siena	729	461	-36,8	684	48,4	1.098	60,5	1.148	4,6
Toscana	7952	6453	-18,9	8418	30,5	13.063	55,2	14.353	9,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
* Prato è insieme a Firenze
**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 99 -*segue_ Contratti di apprendistato Toscana: assunzioni donne*

	2000	v% '99-'00	**2001	v% '00-'01	2002	v% '01-'02
Arezzo	1.585	8,3	1.490	-6,0	1.340	-10,1
Firenze	4.118	39,7	3.703	-10,1	2.944	-20,5
Grosseto	1.043	20,7	1.118	7,2	1.143	2,2
Livorno	1.638	-0,6	1.797	9,7	1.727	-3,9
Lucca	2.194	-1,3	2.161	-1,5	2.302	6,5
Massa	834	16,0	921	10,4	1.004	9,0
Pisa	1.269	2,0	1.367	7,7	1.343	-1,8
Pistoia	1.304	3,2	1.364	4,6	1.326	-2,8
Prato	1.113	33,6	1.218	9,4	915	-24,9
Siena	1.107	-3,6	1.116	0,8	1.075	-3,7
Toscana	16.205	12,9	16.255	0,3	15.119	-7,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
* Prato è insieme a Firenze
**I dati delle provincie di Livorno e Prato per il 2001 sono in parte stimati

Tab. 100 - *Contratti di apprendistato Toscana: quota delle donne sul totale apprendisti*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	53,1	37,4	42,5	42,2	39,9	42,1	41,1	40,2
Firenze	36,3	37,9	39,6	39,8	44,6	48,1	47,1	45,3
Grosseto	30,7	35,1	40,2	43,9	44,7	47,9	47,0	47,8
Livorno	38,2	39,9	43,9	42,5	43,7	44,8	46,1	46,8
Lucca	37,6	39,5	38,4	42,7	46,5	46,6	45,7	45,3
Massa	41,8	44,2	32,4	34,6	41,0	40,1	40,0	42,1
Pisa	44,8	30,6	34,4	31,6	35,5	37,7	38,4	41,2
Pistoia	44,1	42,9	41,8	42,9	43,6	43,5	45,5	44,3
Prato	*	44,6	42,6	46,5	47,9	48,4	48,6	48,2
Siena	58,4	35,7	39,5	40,2	41,0	43,1	43,8	43,1
Toscana	45,2	38,3	39,9	40,8	42,9	44,8	44,7	44,4

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro
*Prato è insieme a Firenze

Tab. 101 - *Contratti di apprendistato Toscana: quota degli apprendisti donna sul totale donne assunte*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Arezzo	8,8%	7,5%	10,5%	14,8%	12,8%	12,2%	11,6%	10,0%
Firenze	7,9%	5,3%	7,2%	8,7%	9,3%	8,2%	8,6%	7,8%
Grosseto	2,8%	2,8%	4,9%	7,0%	7,1%	7,9%	9,0%	9,1%
Livorno	7,0%	6,5%	8,2%	11,9%	12,5%	11,3%	11,6%	10,2%
Lucca	10,7%	8,9%	11,7%	16,8%	16,9%	15,0%	15,1%	14,4%
Massa	10,2%	8,8%	7,5%	14,8%	17,0%	17,3%	17,7%	17,4%
Pisa	7,3%	5,7%	6,1%	8,1%	9,9%	8,9%	8,4%	7,9%
Pistoia	9,5%	7,9%	10,5%	13,6%	14,7%	14,4%	15,3%	12,9%
Prato	12,0%	10,5%	6,5%	17,2%	17,6%	15,7%	12,0%	9,1%
Siena	5,8%	3,4%	4,5%	5,7%	6,2%	5,7%	5,1%	4,8%
Toscana	7,9%	6,1%	7,6%	10,6%	11,0%	10,1%	10,1%	9,3%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 102 - *Tirocini in Toscana*

Province	2000			2001			2002			V. % 2001-2002	
	Tot. tirocin.	Donne	% donne	Tot. tirocin.	Donne	% donne	Tot. tirocin.	Donne	% donne	Totale	Donne
Arezzo	67	60	89,6	105	61	58,1	234	162	69,2	122,9	165,6
Firenze	973	644	66,2	1.116	711	63,7	1523	906	59,5	36,5	27,4
Grosseto	14	8	57,1	25	15	60,0	50	33	66,0	100,0	120,0
Livorno	22	13	59,1	62	35	56,5	112	73	65,2	80,6	108,6
Lucca	57	28	49,1	89	45	50,6	118	67	56,8	32,6	48,9
Massa	18	9	50,0	34	18	52,9	57	32	56,1	67,6	77,8
Pisa	145	79	54,5	198	104	52,5	489	360	73,6	147,0	246,2
Pistoia	79	58	73,4	101	63	62,4	278	161	57,9	175,2	155,6
Prato	224	95	42,4	253	117	46,2	58	28	48,3	-77,1	-76,1
Siena	119	79	66,4	153	97	63,4	246	156	63,4	60,8	60,8
Tot. Toscana	1.718	1.073	62,5	2.136	1.266	59,3	3.165	1.978	62,5	48,2	56,2
Fuori Toscana	145	74	51,0	221	137	62,0	285	227,0	79,7	29,0	65,7
TOTALE	1.863	1.147	61,6	2.357	1.403	59,5	3.450	2.205	63,9	46,4	57,2

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 103 - *Tirocini in Toscana: peso delle province*

Province	2000		2001		2002	
	Tot. tirocin.	Peso prov.	Tot. tirocin.	Peso prov.	Tot. tirocin.	Peso prov.
Arezzo	67	3,9	105	4,9	234	7,4
Firenze	973	56,6	1116	52,2	1523	48,1
Grosseto	14	0,8	25	1,2	50	1,6
Livorno	22	1,3	62	2,9	112	3,5
Lucca	57	3,3	89	4,2	118	3,7
Massa	18	1,1	34	1,6	57	1,8
Pisa	145	8,4	198	9,3	489	15,5
Pistoia	79	4,6	101	4,7	278	8,8
Prato	224	13,0	253	11,8	58	1,8
Siena	119	6,9	153	7,2	246	7,8
Toscana	1718	100,0	2136	100,0	3165	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 104 - *Tirocini in Toscana: distribuzione tirocinanti per fasce di età*

	2000				2001				2002				V. % 2001-2002	
	Tot. tirocin.	% su tot	Donne	%	Tot. tirocin.	% su tot	Donne	%	Tot. tirocin.	% su tot	Donne	%	Tot. tirocin.	Donne
15-20	279	15,0	157	56,3	351	14,9	196	55,8	713	20,7	410	57,5	103,1	109,2
21-25	397	21,3	248	62,5	761	32,3	472	62,0	1349	39,1	905	67,1	77,3	91,7
26-30	501	26,9	283	56,5	898	38,1	539	60,0	959	27,8	575	60,0	6,8	6,7
31-35	111	6,0	105	94,6	158	6,7	114	72,2	234	6,8	153	65,4	48,1	34,2
36-40	25	1,3	9	36,0	48	2,0	21	43,8	94	2,7	64	68,1	95,8	204,8
>40	11	0,6	0	0,0	30	1,3	9	30,0	101	2,9	59	58,4	236,7	555,6
Dati Mancanti*	539	28,9	345	64,0	111	4,7	52	46,8	-	-	-	-	-	-
TOTALE	1863	100,0	1147	61,6	2357	100,0	1403	59,5	3450	100,0	2166	62,8	46,4	54,4

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

*Tale voce si riferisce a situazioni in cui non è stato possibile risalire alla determinazione della fascia di età

Tab. 105 - *Tirocini in Toscana: distribuzione tirocinanti per status*

Status	2000				2001				2002				V. % 2001-2002	
	Tot. tirocin.	% su tot	Donne	%	Tot. tirocin.	% su tot	Donne	%	Tot. tirocin.	% su tot	Donne	%	Tot. tirocin.	Donne
Diplomato	27	1,5	17	1,5	132	5,6	71	53,8	0,0	0,0	0	0,0	-100,0	-100,0
Disoccupato/In mobilità	123	6,6	84	6,6	144	6,1	102	70,8	615,0	17,8	377	17,4	327,1	-82,5
inoccupato	399	21,4	218	21,4	287	12,2	165	57,5	362	10,5	252	11,6	26,1	-93,6
Laureato	182	9,8	120	9,8	238	10,1	151	63,4	309	9,0	200	9,2	29,8	-94,1
Svantaggiati/Invalidi	1	0,1	1	0,1	7	0,3	3	42,9	16	0,5	7	0,3	128,6	-84,5
Studente post diploma	35	1,9	23	1,9	87	3,7	54	62,1	106	3,1	91	4,2	21,8	-94,3
Studente post laurea	87	4,7	54	4,7	147	6,2	96	65,3	249	7,2	175	8,1	69,4	-92,5
Studente Corsi di Formazione	81	4,3	57	4,3	231	9,8	127	55,0	86	2,5	61	2,8	-62,8	-98,0
Studente scuola secondaria	322	17,3	172	17,3	89	3,8	58	65,2	530	15,4	295	13,6	495,5	-73,5
Studente dottorato di riverca	0	0,0	0	0,0	2	0,1	2	0,0	0	0,0	0	0,0	-100,0	-100,0
Studente Universitario	606	32,5	401	32,5	993	42,1	574	57,8	1.177	34,1	708	32,7	18,5	-94,1
Totale	1.863	100,0	1.147	100,0	2.357	100,0	1.403	59,5	3.450	100,0	2166	100,0	46,4	-92,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 106 - *Tirocini in Toscana: tirocinanti per orario giornaliero di presenza*

Orario giornaliero	2000		2001		2002		V. 2001-02	
	Tiroc.	%	Tiroc.	%	Tiroc.	%	va	%
Fino a 4 ore	61	3,3	224	9,5	302	8,8	78	34,8
Da 5 a 8 ore	1.510	81,1	2.003	85,0	3.148	91,2	1.145	57,2
Dati mancanti*	292	15,7	130	5,5	-	-	-	
Totale	1.863	100,0	2.357	100,0	3.450	100,0	1.093	46,4

Fonte: Regione Toscana Servizio Lavoro

*Tale voce si riferisce a situazioni in cui non è stato possibile risalire alla determinazione dell'orario

Tab. 107 - *Tirocini in Toscana: tirocinanti per durata tirocinio*

Mesi	2000		2001		2002		V. 2000-01	
	Tiroc.	%	Tiroc.	%	Tiroc.	%	va	%
Fino a 3 mesi	1.291	69,3	1.568	66,5	2.265	65,7	697	44,5
Da 4 a 6 mesi	540	29,0	691	29,3	1112	32,2	421	60,9
Da 6 a 12 mesi	32	1,7	98	4,2	73	2,1	-25	-25,5
Totale	1.863	100,0	2.357	100,0	3450	100,0	1093	46,4

Fonte: Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 108 - *Aziende ospitanti tirocini in Toscana*

Province	2000	2001	2003	V. % '00-'01	V. % '01-'02
Arezzo	34	85	166	150,0	95,3
Firenze	538	701	783	30,3	11,7
Grosseto	10	19	36	90,0	89,5
Livorno	17	41	70	141,2	70,7
Lucca	35	49	66	40,0	34,7
Massa	15	29	40	93,3	37,9
Pisa	84	128	282	52,4	120,3
Pistoia	55	65	200	18,2	207,7
Prato	157	165	49	5,1	-70,3
Siena	62	75	104	21,0	38,7
Tot. Toscana	1.007	1.357	1.796	34,8	32,4
Fuori Toscana	120	169	234	40,8	38,5
TOTALE	1.127	1.526	2.030	35,4	33,0

Fonte: Regione Toscana Servizio Lavoro

Tab. 109 - *Tirocini in Toscana: tirocinanti ed aziende ospitanti per settore produttivo*

	Tirocinanti						Aziende					
Settori	**2001**		**2002**		**V. 2001-02**		**2001**		**2002**		**V. 2001-02**	
	va	**%**	**va**	**%**	**va**	**%**	**va**	**%**	**va**	**%**	**va**	**%**
Agricoltura	28	1,2	78	2,3	50	178,6	19	1,2	59	2,9	40	210,5
Abbigliamento	61	8,4	157	24,5	96	157,4	55	9,7	100	27,2	45	81,8
Alimentare	12	1,6	32	5,0	20	166,7	9	1,6	22	6,0	13	144,4
Calzature	29	4,0	23	3,6	-6	-20,7	24	4,2	17	4,6	-7	-29,2
Chimico	54	7,4	83	12,9	29	53,7	47	8,3	33	9,0	-14	-29,8
Energia	14	1,9	20	3,1	6	42,9	7	1,2	0	0,0	-7	-100,0
Edilizia	9	1,2	27	4,2	18	200,0	8	1,4	22	6,0	14	175,0
Gomma e Plastica	10	1,4	8	1,2	-2	-20,0	10	1,8	6	1,6	-4	-40,0
Carta e Cartotecnica	21	2,9	19	3,0	-2	-9,5	16	2,8	16	4,3	0	0,0
Matalmeccanico	215	29,5	119	18,5	-96	-44,7	149	26,2	44	12,0	-105	-70,5
Legno e Vetro	34	4,7	23	3,6	-11	-32,4	26	4,6	12	3,3	-14	-53,8
Pelli e Cuoio	41	5,6	38	5,9	-3	-7,3	35	6,2	27	7,3	-8	-22,9
Tessile	161	22,1	93	14,5	-68	-42,2	121	21,3	66	17,9	-55	-45,5
Altre Attività Manifatt.	68	9,3	0	0,0	-68	-100,0	61	10,7	3	0,8	-58	-95,1
Totale industria*	729	30,9	642	18,6	-87	-11,9	568	37,2	368	18,1	-200	-35,2
Commercio	224	9,5	399	11,6	175	78,1	124	8,1	293	14,4	169	136,3
Servizi	1.259	53,4	2.327	67,5	1068	84,8	718	47,1	1.259	62,0	541	75,3
Dati Mancanti**	117	5,0	4	0,1	-113	-96,6	97	6,4	51	2,5	-46	-47,4
Totale	2.357	100,0	3.450	100,0	1093	46,4	1.526	100,0	2.030	100,0	504	33,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro

Fonte: Regione Toscana Servizio Lavoro

*Le percentuali dei singoli settori industriali sono calcolate sul totale industria

**Tale voce si riferis

Tab. 110 - *Tirocini in Toscana: tirocinanti per aree di lavoro*

Aree di lavoro	2002	
	va	%
Acquisti	2	0,1
Amministrazione e contabilità	902	26,1
Commerciale - Mkt - Vendite	326	9,5
Comunicazione	184	5,3
Finanza e controllo	260	7,5
Logistica e distribuzione	27	0,8
Personale	0	0,0
Produzione e installazione	325	9,4
Pubbliche relazioni	62	1,8
Ricerca - Sviluppo - Proget.	711	20,6
Sistemi informativi	218,0	6,3
Consulenza alle imprese	162,0	4,7
Altro*	271,0	7,9
TOTALE	3450	100,0

Fonte: Regione Toscana Servizio Lavoro
*Comprende tutti i tirocini non identificabili nelle aree predefinite

Tab. 111 - *Tirocini in Toscana: Tirocini per tipologia ente promotore al 2002*

Tipo promotore	Totale promotori	% su tot	Totale tirocinanti	% su tot
Enti Locali	11	21,2	823	23,9
Istituti di formazione professionale	17	32,7	526	15,2
Istituti di istruzione universitaria	2	3,8	2	0,1
Istituzioni scolastiche non statali	0	0,0	0	0,0
Istituzioni scolastiche statali	8	15,4	484	14,0
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale	0	0,0	0	0,0
Servizi consulenza assistenza imprese	0	0,0	0	0,0
Provveditorato agli studi	0	0,0	0	0,0
Università	14	26,9	1615	46,8
Totale	52	100,0	3450	100,0

Tab. 112 - *Lavoro parasubordinato in Italia e Toscana: iscritti 1997 - settembre 2002*

	iscritti '97	iscritti '98	iscritti '99	iscritti '00	iscritti '01	iscritti '02	iscritti '03
Toscana	101.659	119.976	135.843	149.249	167.695	190.465	222.872
% su Italia	8,0	7,8	7,8	7,9	7,9	8,0	7,9
Italia	1.276.740	1.530.829	1.745.865	1.897.348	2.113.480	2.392.527	2.837.287

Fonte: Elborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 113 - *Lavoro parasubordinato in Italia e Toscana: quota iscritti su occupati e lavoratori autonomi, 2000 e 2001*

	2000		2001		2002		2003	
	su totale occupati	su lavor. autonomi	su totale occupati	su lavor. autonomi	su totale occupati	su lavor. autonomi	su totale occupati	su lavor. autonomi
Toscana	10,5%	33,6%	11,5%	37,2%	13,1%	42,1%	15,0%	48,4%
Italia	9,0%	31,9%	9,8%	35,2%	11,0%	40,0%	12,9%	47,2%

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat e Inps

Tab. 114 - *Lavoro parasubordinato in Italia e Toscana: ripartizione degli iscritti per tipologia*

	2001				2002				2003			
	Collab.	Profess.	Coll./prof.	Totale	Collab.	Profess.	Coll./prof.	Totale	Collab.	Profess.	Coll./prof.	Totale
Toscana	150.087	14.300	3.308	167.695	171.544	15.068	3.853	190.465	202.499	15.730	4.643	222.872
% tipologia	89,5	8,5	2,0	100,0	90,1	7,9	2,0	100,0	90,9	7,1	2,1	100,0
Italia	1.890.620	178.484	44.376	2.113.480	2.152.387	189.174	50.966	2.392.527	2.576.296	199.419	61.572	2.837.287
% tipologia	89,5	8,4	2,1	100,0	90,0	7,9	2,1	100,0	90,8	7,0	2,2	100,0
Peso Tosc.	7,9	8,0	7,5	7,9	8,0	8,0	7,6	8,0	7,9	7,9	7,5	7,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 115 - *Lavoro parasubordinato in Italia e Toscana: ripartizione delle donne iscritte per tipologia*

	Italia 2002		Toscana 2002		Italia 2003		Toscana 2003	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Collab.	1.024.161	92,7%	74.627	91,6%	1.238.314	93,3%	90.293	92,4%
Profess.	61.852	5,6%	5.411	6,6%	66.016	5,0%	5.702	5,8%
Coll./prof.	18.772	1,7%	1.400	1,7%	22.681	1,7%	1.716	1,8%
Totale	1.104.785	100,0%	81.438	100,0%	1.327.011	100,0%	97.711	100,0%

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 116 - *Lavoro parasubordinato Italia : distribuzione degli iscritti per fasce di età e tipologia al 31.12.2003*

	Collab.	peso %	Profess.	peso%	Coll./ prof.	peso%	Totale	peso%
Fino a 20 anni	12.104	0,5	72	0,0	13	0,0	12.189	0,4
20-24	155.337	6,0	3.616	1,8	715	1,2	159.668	5,6
25-29	394.101	15,3	19.100	9,6	6.147	10,0	419.348	14,8
30-39	827.798	32,1	70.481	35,3	25.242	41,0	923.521	32,6
40-49	529.051	20,5	52.861	26,5	15.385	25,0	597.297	21,1
50-59	378.377	14,7	33.663	16,9	9.037	14,7	421.077	14,8
60 anni ed oltre	279.528	10,9	19.626	9,8	5.033	8,2	304.187	10,7
Totale	2.576.296	100,0	199.419	100,0	61.572	100,0	2.837.287	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 117 - *Lavoro parasubordinato Italia : distribuzione delle donne iscritte per fasce di età e tipologia al 31.12.2003*

	Collab.	peso %	Profess.	peso%	Coll./ prof.	peso%	Totale	peso%
Fino a 20 anni	6.209	0,5	26	0,0	9	0,0	6.244	0,5
20-24	94.526	7,6	1.447	2,2	350	1,5	96.323	7,3
25-29	235.990	19,1	8.121	12,3	2.943	13,0	247.054	18,6
30-39	445.477	36,0	27.915	42,3	10.927	48,2	484.319	36,5
40-49	245.882	19,9	17.292	26,2	5.238	23,1	268.412	20,2
50-59	139.849	11,3	8.085	12,2	2.323	10,2	150.257	11,3
60 anni ed oltre	70.381	5,7	3.130	4,7	891	3,9	74.402	5,6
Totale	1.238.314	100,0	66.016	100,0	22.681	100,0	1.327.011	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat e Inps

Tab. 118 - *Lavoro parasubordinato Toscana: confronto degli iscritti con gli occupati*

	parasub.	occupati	par./ occ.
1996	80.977	1.351.311	6,0
1997	101.659	1.350.743	7,5
1998	119.976	1.361.576	8,8
1999	135.843	1.392.769	9,8
2000	149.249	1.424.493	10,5
2001	167.695	1.453.234	11,5
2002	190.465	1.459.891	13,1
2003	222.872	1.483.215	15,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat e Inps

Tab. 119 - *Lavoro parasubordinato Toscana: confronto degli iscritti con gli occupati; donne*

	parasub.	occupati	par./ occ.
1996	28.714	519.392	5,5
1997	38.239	519.115	7,4
1998	46.714	530.482	8,8
1999	54.200	554.637	9,8
2000	60.982	576.588	10,6
2001	70.446	592.107	11,9
2002	81.438	599.227	13,6
2003	97.711	608.036	16,1

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat e Inps

Tab. 120 - *Lavoro parasubordinato Toscana : confronto degli iscritti con gli occupati; ripartizione provinciale, 1996 - 1999*

	1996			1997			1998			1999		
	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.
Arezzo	7.276	126.949	5,7	8.963	129153	6,9	10.336	128.848	8,0	11.733	127.310	9,2
Firenze	26.995	368.100	7,3	33.430	366472	9,1	39.557	361.787	10,9	44.657	367.367	12,2
Grosseto	3.364	72.866	4,6	4.298	74422	5,8	5.056	79.560	6,4	5.753	80.751	7,1
Livorno	5.622	123.631	4,5	7.517	115001	6,5	9.247	111.402	8,3	10.870	120.540	9,0
Lucca	7.896	144.831	5,5	9.906	138030	7,2	11.731	141.221	8,3	13.119	145.329	9,0
Massa Carrara	3.385	65.823	5,1	4.478	64972	6,9	5.356	63.630	8,4	6.138	68.905	8,9
Pisa	8.265	151.778	5,4	10.724	155693	6,9	12.847	153.677	8,4	14.649	152.772	9,6
Pistoia	6.560	102.616	6,4	7.846	103363	7,6	9.075	111.627	8,1	10.013	116.400	8,6
Prato	6.049	96.159	6,3	7.592	99494	7,6	8.780	102.363	8,6	9.777	103.058	9,5
Siena	5.565	98.558	5,6	6.905	104144	6,6	7.991	107.460	7,4	9.134	110.336	8,3
Toscana	80.977	1.351.311	6,0	101.659	1.350.744	7,5	119.976	1.361.575	8,8	135.843	1.392.768	9,8

Fonte:elaborazioni Ires su dati Istat e Inps

Tab. 121 - *Lavoro parasubordinato Toscana : confronto degli iscritti con gli occupati; ripartizione provinciale, 2000-2003*

	2000			2001			2002			2003		
	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.
Arezzo	12.893	130.739	9,9	14.651	138.191	10,6	16.597	139.781	11,9	18.953	141.233	13,4
Firenze	48.778	369.408	13,2	53.905	376.116	14,3	60.800	381.957	15,9	70.216	400.076	17,6
Grosseto	6.315	82.253	7,7	7.459	85.830	8,7	8.874	88.330	10,1	10.477	84.061	12,5
Livorno	12.007	130.595	9,2	13.830	131.573	10,5	16.086	126.712	12,7	19.309	126.008	15,3
Lucca	14.444	146.894	9,8	16.708	152.100	11,0	18.933	150.126	12,6	22.880	139.153	16,4
Massa Carrara	6.701	71.057	9,4	7.624	73.547	10,4	8.527	74.188	11,5	10.066	73.138	13,8
Pisa	16.118	159.143	10,1	18.206	157.646	11,5	21.095	158.021	13,4	24.547	173.859	14,1
Pistoia	11.000	113.736	9,7	12.130	113.880	10,7	13.347	117.367	11,4	14.961	116.467	12,8
Prato	10.837	108.107	10,0	12.073	109.237	11,1	12.989	106.024	12,3	16.368	107.295	15,3
Siena	10.156	112.560	9,0	11.109	114.546	9,7	13.217	117.385	11,3	15.095	121.925	12,4
Toscana	149.249	1.424.492	10,5	167.695	1.452.666	11,5	190.465	1.459.891	13,1	222.872	1.483.215	15,0

Fonte:elaborazioni Ires su dati Istat e Inps

Tab. 122 - *Lavoro parasubordinato Toscana : confronto degli iscritti con gli occupati; ripartizione provinciale, 1996-1999; donne*

	1996			1997			1998			1999		
	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.
Arezzo	2.328	50.032	4,7	3057	50.504	6,1	3.635	52.004	7,0	4.283	51.154	8,4
Firenze	9.742	152.650	6,4	12605	148.765	8,5	15.388	148.470	10,4	17.792	153.124	11,6
Grosseto	1.256	25.804	4,9	1666	26.812	6,2	2.009	29.604	6,8	2.364	31.187	7,6
Livorno	2.333	45.330	5,1	3306	41.168	8,0	4.092	41.249	9,9	4.879	47.233	10,3
Lucca	2.721	50.648	5,4	3661	48.510	7,5	4.584	45.987	10,0	5.231	51.857	10,1
Massa Carrara	1.248	22.238	5,6	1784	22.466	7,9	2.177	21.392	10,2	2.554	23.546	10,8
Pisa	2.928	57.930	5,1	4037	58.713	6,9	5.080	60.009	8,5	5.951	61.673	9,7
Pistoia	2.089	39.996	5,2	2690	41.450	6,5	3.196	45.390	7,0	3.604	46.931	7,7
Prato	2.099	37.003	5,7	2805	37.759	7,4	3.392	40.389	8,4	3.831	40.380	9,5
Siena	1.970	37.763	5,2	2628	42.968	6,1	3.161	45.989	6,9	3.711	47.551	7,8
Toscana	28.714	519.394	5,5	38.239	519.115	7,4	46.714	530.483	8,8	54.200	555.000	9,8

Fonte:elaborazioni Ires su dati Istat e Inps

Tab. 123 - *Lavoro parasubordinato Toscana : confronto degli iscritti con gli occupati; ripartizione provinciale, 2000-2003; donne*

	2000			2001			2002			2003		
	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.	parasub.	occupati	par./occ.
Arezzo	4.860	54.341	8,9	5.723	59.074	9,7	6.666	59.310	11,2	7.771	58.221	13,3
Firenze	19.842	154.042	12,9	22.474	156.303	14,4	25.727	161.541	15,9	30.285	171.001	17,7
Grosseto	2.675	31.706	8,4	3.285	34.375	9,6	4.020	34.772	11,6	4.944	31.711	15,6
Livorno	5.461	53.444	10,2	6.396	51.608	12,4	7.559	49.547	15,3	9.285	52.516	17,7
Lucca	5.922	54.607	10,8	7.161	54.507	13,1	8.255	56.643	14,6	10.210	51.000	20,0
Massa Carrara	2.856	25.463	11,2	3.322	27.541	12,1	3.748	28.889	13,0	4.497	27.464	16,4
Pisa	6.664	63.918	10,4	7.713	65.296	11,8	9.138	63.495	14,4	10.874	72.552	15,0
Pistoia	4.036	46.710	8,6	4.643	49.126	9,5	5.185	49.666	10,4	5.960	47.774	12,5
Prato	4.376	43.992	9,9	4.985	45.290	11,0	5.381	43.181	12,5	7.123	42.449	16,8
Siena	4.290	48.365	8,9	4.744	48.986	9,7	5.759	52.184	11,0	6.762	53.349	12,7
Toscana	60.982	576.588	10,6	70.446	592.106	11,9	81.438	599.228	13,6	97.711	608.037	16,1

Fonte:elaborazioni Ires su dati Istat e Inps

Tab. 124 - *Lavoro parasubordinato Toscana : ripartizione iscritti per provincia*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arezzo	7.276	8.963	10.336	11.733	12.893	14.651	16.597	18.953
Firenze	26.995	33.430	39.557	44.657	48.778	53.905	60.800	70.216
Grosseto	3.364	4.298	5.056	5.753	6.315	7.459	8.874	10.477
Livorno	5.622	7.517	9.247	10.870	12.007	13.830	16.086	19.309
Lucca	7.896	9.906	11.731	13.119	14.444	16.708	18.933	22.880
Massa Carrara	3.385	4.478	5.356	6.138	6.701	7.624	8.527	10.066
Pisa	8.265	10.724	12.847	14.649	16.118	18.206	21.095	24.547
Pistoia	6.560	7.846	9.075	10.013	11.000	12.130	13.347	14.961
Prato	6.049	7.592	8.780	9.777	10.837	12.073	12.989	16.368
Siena	5.565	6.905	7.991	9.134	10.156	11.109	13.217	15.095
Toscana	80.977	101.659	119.976	135.843	149.249	167.695	190.465	222.872

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 125 - *Lavoro parasubordinato Toscana : ripartizione Collaboratori iscritti per provincia*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arezzo	6.463	8.016	9.257	10.502	11.544	13.204	15.065	17.335
Firenze	23.477	29.271	34.741	39.311	42.920	47.545	54.008	62.917
Grosseto	2.954	3.820	4.497	5.105	5.617	6.699	8.045	9.607
Livorno	4.831	6.606	8.183	9.681	10.674	12.389	14.536	17.616
Lucca	7.013	8.856	10.511	11.753	12.906	15.008	17.132	20.922
Massa Carrara	2.929	3.935	4.745	5.471	5.974	6.797	7.645	9.106
Pisa	7.079	9.372	11.329	12.971	14.311	16.277	18.981	22.292
Pistoia	5.993	7.194	8.305	9.204	10.100	11.148	12.301	13.855
Prato	5.565	6.955	8.054	8.979	9.920	11.092	11.956	15.220
Siena	4.959	6.191	7.141	8.171	9.060	9.928	11.875	13.629
Toscana	71.263	90.216	106.763	121.148	133.026	150.087	171.544	202.499

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 126 - *Lavoro parasubordinato Toscana : ripartizione Professionisti iscritti per provincia*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arezzo	701	866	947	1.061	1.158	1.199	1.248	1.271
Firenze	3.286	3.823	4.199	4.520	4.856	5.112	5.326	5.530
Grosseto	356	412	463	521	575	609	655	684
Livorno	714	809	928	997	1.111	1.171	1.237	1.308
Lucca	818	950	1.060	1.168	1.297	1.396	1.470	1.543
Massa Carrara	426	500	540	581	630	695	724	751
Pisa	1.029	1.196	1.313	1.405	1.484	1.546	1.675	1.758
Pistoia	512	594	673	698	775	815	849	876
Prato	452	596	652	696	773	816	853	901
Siena	541	633	717	804	900	941	1.031	1.108
Toscana	8.835	10.379	11.492	12.451	13.559	14.300	15.068	15.730

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 127 - *Lavoro parasubordinato Toscana : ripartizione Coll./Prof. iscritti per provincia*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arezzo	112	81	132	170	191	248	284	347
Firenze	232	336	617	826	1.002	1.248	1.466	1.769
Grosseto	54	66	96	127	123	151	174	186
Livorno	77	102	136	192	222	270	313	385
Lucca	65	100	160	198	241	304	331	415
Massa Carrara	30	43	71	86	97	132	158	209
Pisa	157	156	205	273	323	383	439	497
Pistoia	55	58	97	111	125	167	197	230
Prato	32	41	74	102	144	165	180	247
Siena	65	81	133	159	196	240	311	358
Toscana	879	1.064	1.721	2.244	2.664	3.308	3.853	4.643

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 128 - *Lavoro parasubordinato Toscana : iscritti, quota delle province*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arezzo	9,0%	8,8%	8,6%	8,6%	8,6%	8,7%	8,7%	8,5%
Firenze	33,3%	32,9%	33,0%	32,9%	32,7%	32,1%	31,9%	31,5%
Grosseto	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,4%	4,7%	4,7%
Livorno	6,9%	7,4%	7,7%	8,0%	8,1%	8,2%	8,4%	8,7%
Lucca	9,8%	9,7%	9,8%	9,7%	9,7%	10,0%	9,9%	10,3%
Massa Carrara	4,2%	4,4%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%
Pisa	10,2%	10,5%	10,7%	10,8%	10,8%	10,9%	11,1%	11,0%
Pistoia	8,1%	7,7%	7,6%	7,4%	7,4%	7,2%	7,0%	6,7%
Prato	7,5%	7,5%	7,3%	7,2%	7,3%	7,2%	6,8%	7,3%
Siena	6,9%	6,8%	6,7%	6,7%	6,8%	6,6%	6,9%	6,8%
Toscana	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 129 - *Lavoro parasubordinato Toscana : Collaboratori iscritti, quota delle province*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arezzo	9,1%	8,9%	8,7%	8,7%	8,7%	8,8%	8,8%	8,6%
Firenze	32,9%	32,4%	32,5%	32,4%	32,3%	31,7%	31,5%	31,1%
Grosseto	4,1%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,5%	4,7%	4,7%
Livorno	6,8%	7,3%	7,7%	8,0%	8,0%	8,3%	8,5%	8,7%
Lucca	9,8%	9,8%	9,8%	9,7%	9,7%	10,0%	10,0%	10,3%
Massa Carrara	4,1%	4,4%	4,4%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%
Pisa	9,9%	10,4%	10,6%	10,7%	10,8%	10,8%	11,1%	11,0%
Pistoia	8,4%	8,0%	7,8%	7,6%	7,6%	7,4%	7,2%	6,8%
Prato	7,8%	7,7%	7,5%	7,4%	7,5%	7,4%	7,0%	7,5%
Siena	7,0%	6,9%	6,7%	6,7%	6,8%	6,6%	6,9%	6,7%
Toscana	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 130 - *Lavoro parasubordinato Toscana : Professionisti iscritti, quota delle province*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arezzo	7,9%	8,3%	8,2%	8,5%	8,5%	8,4%	8,3%	8,1%
Firenze	37,2%	36,8%	36,5%	36,3%	35,8%	35,7%	35,3%	35,2%
Grosseto	4,0%	4,0%	4,0%	4,2%	4,2%	4,3%	4,3%	4,3%
Livorno	8,1%	7,8%	8,1%	8,0%	8,2%	8,2%	8,2%	8,3%
Lucca	9,3%	9,2%	9,2%	9,4%	9,6%	9,8%	9,8%	9,8%
Massa Carrara	4,8%	4,8%	4,7%	4,7%	4,6%	4,9%	4,8%	4,8%
Pisa	11,6%	11,5%	11,4%	11,3%	10,9%	10,8%	11,1%	11,2%
Pistoia	5,8%	5,7%	5,9%	5,6%	5,7%	5,7%	5,6%	5,6%
Prato	5,1%	5,7%	5,7%	5,6%	5,7%	5,7%	5,7%	5,7%
Siena	6,1%	6,1%	6,2%	6,5%	6,6%	6,6%	6,8%	7,0%
Toscana	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 131 - *Lavoro parasubordinato Toscana : Coll./Prof. iscritti, quota delle province*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Arezzo	12,7%	7,6%	7,7%	7,6%	7,2%	7,5%	7,4%	7,5%
Firenze	26,4%	31,6%	35,9%	36,8%	37,6%	37,7%	38,1%	38,1%
Grosseto	6,1%	6,2%	5,6%	5,7%	4,6%	4,6%	4,5%	4,0%
Livorno	8,8%	9,6%	7,9%	8,6%	8,3%	8,2%	8,1%	8,3%
Lucca	7,4%	9,4%	9,3%	8,8%	9,1%	9,2%	8,6%	8,9%
Massa Carrara	3,4%	4,0%	4,1%	3,8%	3,6%	4,0%	4,1%	4,5%
Pisa	17,9%	14,7%	11,9%	12,2%	12,1%	11,6%	11,4%	10,7%
Pistoia	6,3%	5,5%	5,6%	4,9%	4,7%	5,1%	5,1%	5,0%
Prato	3,6%	3,9%	4,3%	4,5%	5,4%	5,0%	4,7%	5,3%
Siena	7,4%	7,6%	7,7%	7,1%	7,4%	7,3%	8,1%	7,7%
Toscana	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 132 - *Lavoro parasubordinato Toscana : iscritti per tipologia, confronto 2001, 2002, 2003*

	2001				2002				2003			
	Collab.	Profess.	Coll./ prof.	Totale	Collab.	Profess.	Coll./ prof.	Totale	Collab.	Profess.	Coll./ prof.	Totale
Arezzo	13.204	1.199	248	14.651	15.065	1.248	284	16.597	17.335	1.271	347	18.953
Firenze	47.545	5.112	1.248	53.905	54.008	5.326	1.466	60.800	62.917	5.530	1.769	70.216
Grosseto	6.699	609	151	7.459	8.045	655	174	8.874	9.607	684	186	10.477
Livorno	12.389	1.171	270	13.830	14.536	1.237	313	16.086	17.616	1.308	385	19.309
Lucca	15.008	1.396	304	16.708	17.132	1.470	331	18.933	20.922	1.543	415	22.880
Massa Carrara	6.797	695	132	7.624	7.645	724	158	8.527	9.106	751	209	10.066
Pisa	16.277	1.546	383	18.206	18.981	1.675	439	21.095	22.292	1.758	497	24.547
Pistoia	11.148	815	167	12.130	12.301	849	197	13.347	13.855	876	230	14.961
Prato	11.092	816	165	12.073	11.956	853	180	12.989	15.220	901	247	16.368
Siena	9.928	941	240	11.109	11.875	1.031	311	13.217	13.629	1.108	358	15.095
Toscana	150.087	14.300	3.308	167.695	171.544	15.068	3.853	190.465	202.499	15.730	4.643	222.872

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 133 - *Lavoro parasubordinato Toscana : iscritti per tipologia, variazioni % annuali 2001, 2002, 2003*

	V% 2001-2002				V% 2002-2003			
	Collab.	Profess.	Coll./ prof.	Totale	Collab.	Profess.	Coll./ prof.	Totale
Arezzo	14,1	4,1	14,5	13,3	15,1	1,8	22,2	14,2
Firenze	13,6	4,2	17,5	12,8	16,5	3,8	20,7	15,5
Grosseto	20,1	7,6	15,2	19,0	19,4	4,4	6,9	18,1
Livorno	17,3	5,6	15,9	16,3	21,2	5,7	23,0	20,0
Lucca	14,2	5,3	8,9	13,3	22,1	5,0	25,4	20,8
Massa Carrara	12,5	4,2	19,7	11,8	19,1	3,7	32,3	18,1
Pisa	16,6	8,3	14,6	15,9	17,4	5,0	13,2	16,4
Pistoia	10,3	4,2	18,0	10,0	12,6	3,2	16,8	12,1
Prato	7,8	4,5	9,1	7,6	27,3	5,6	37,2	26,0
Siena	19,6	9,6	29,6	19,0	14,8	7,5	15,1	14,2
Toscana	14,3	5,4	16,5	13,6	18,1	4,4	20,5	17,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 134 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione degli iscritti per fasce di età e tipologia al 31.12.2003*

	Collab.	peso %	Profess.	peso%	Coll./ prof.	peso%	Totale	peso%
Fino a 20 anni	951	0,5	14	0,1	1	0,0	966	0,4
20-24	11.403	5,6	321	2,0	52	1,1	11.776	5,3
25-29	28.537	14,1	1.645	10,5	485	10,4	30.667	13,8
30-39	62.601	30,9	5.648	35,9	1.924	41,4	70.173	31,5
40-49	42.118	20,8	4.164	26,5	1.219	26,3	47.501	21,3
50-59	31.965	15,8	2.524	16,1	640	13,8	35.129	15,8
60 anni ed oltre	24.924	12,3	1.414	9,0	322	6,9	26.660	12,0
Totale	202.499	100,0	15.730	100,0	4.643	100,0	222.872	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 135 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione delle donne iscritte per fasce di età e tipologia al 31.12.2003*

	Collab.	peso %	Profess.	peso%	Coll./ prof.	peso%	Totale	peso%
Fino a 20 anni	481	0,5	3	0,1	1	0,1	485	0,5
20-24	6.450	7,1	144	2,5	25	1,5	6.619	6,8
25-29	16.537	18,3	750	13,2	218	12,7	17.505	17,9
30-39	32.474	36,0	2.445	42,9	842	49,1	35.761	36,6
40-49	17.959	19,9	1.472	25,8	441	25,7	19.872	20,3
50-59	10.566	11,7	646	11,3	144	8,4	11.356	11,6
60 anni ed oltre	5.826	6,5	242	4,2	45	2,6	6.113	6,3
Totale	90.293	100,0	5.702	100,0	1.716	100,0	97.711	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat e Inps

Tab. 136 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione provinciale degli iscritti per fasce di età al 31.12.2003*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	76	286	49	108	103	27	112	61	76	68	966
20-24	1.038	3.495	586	1.176	1.130	439	1.259	947	872	834	11.776
25-29	2.499	9.341	1.535	2.886	3.160	1.409	3.524	2.330	1.847	2.136	30.667
30-39	5.906	21.982	3.469	6.235	7.148	3.209	8.177	4.971	4.211	4.865	70.173
40-49	4.198	15.029	2.165	3.766	4.948	2.246	5.173	3.413	3.433	3.130	47.501
50-59	3.110	11.247	1.535	2.767	3.696	1.587	3.646	2.702	2.642	2.197	35.129
60 anni ed oltre	2.126	8.836	1.138	2.371	2.695	1.149	2.656	1.944	1.880	1.865	26.660
Totale	18.953	70.216	10.477	19.309	22.880	10.066	24.547	16.368	14.961	15.095	222.872

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 137 - *Lavoro parasubordinato Toscana : iscritti per fasce di età al 31.12.2003; quota delle province*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,3	0,5	0,4	0,5	0,5	0,4
20-24	5,5	5,0	5,6	6,1	4,9	4,4	5,1	5,8	5,8	5,5	5,3
25-29	13,2	13,3	14,7	14,9	13,8	14,0	14,4	14,2	12,3	14,2	13,8
30-39	31,2	31,3	33,1	32,3	31,2	31,9	33,3	30,4	28,1	32,2	31,5
40-49	22,2	21,4	20,7	19,5	21,6	22,3	21,1	20,9	22,9	20,7	21,3
50-59	16,4	16,0	14,7	14,3	16,2	15,8	14,9	16,5	17,7	14,6	15,8
60 anni ed oltre	11,2	12,6	10,9	12,3	11,8	11,4	10,8	11,9	12,6	12,4	12,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 138 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione provinciale degli iscritti, di sesso femminile, per fasce di età al 31.12.2003*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale	Donne/ Tot.
Fino a 20 anni	37	141	26	49	54	14	60	34	37	33	485	50,2%
20-24	578	1.815	356	676	674	277	717	552	463	511	6.619	56,2%
25-29	1.414	5.104	931	1.760	1.914	817	1.980	1.375	935	1.275	17.505	57,1%
30-39	2.819	11.021	1.925	3.442	3.683	1.670	4.187	2.492	1.951	2.571	35.761	51,0%
40-49	1.620	6.284	975	1.832	2.044	944	2.157	1.354	1.326	1.336	19.872	41,8%
50-59	870	3.746	488	946	1.236	527	1.207	862	800	674	11.356	32,3%
60 anni ed oltre	433	2.174	243	580	605	248	566	454	448	362	6.113	22,9%
Totale	7.771	30.285	4.944	9.285	10.210	4.497	10.874	7.123	5.960	6.762	97.711	43,8%

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 139 - *Lavoro parasubordinato Toscana : iscritti, di sesso femminile, per fasce di età al 31.12.2003; quota delle province*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5
20-24	7,4	6,0	7,2	7,3	6,6	6,2	6,6	7,8	7,8	7,6	6,8
25-29	18,2	16,9	18,8	19,0	18,7	18,2	18,2	19,3	15,7	18,9	17,9
30-39	36,3	36,4	38,9	37,1	36,1	37,1	38,5	35,0	32,7	38,0	36,6
40-49	20,8	20,8	19,7	19,7	20,0	21,0	19,8	19,0	22,2	19,8	20,3
50-59	11,2	12,4	9,9	10,2	12,1	11,7	11,1	12,1	13,4	10,0	11,6
60 anni ed oltre	5,6	7,2	4,9	6,2	5,9	5,5	5,2	6,4	7,5	5,4	6,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 140 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione provinciale dei Collaboratori iscritti per fasce di età al 31.12.2003*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	76	283	49	101	102	27	108	61	76	68	951
20-24	991	3.393	570	1.152	1.098	426	1.214	920	849	790	11.403
25-29	2.291	8.670	1.457	2.698	2.939	1.329	3.270	2.198	1.729	1.956	28.537
30-39	5.304	19.369	3.137	5.624	6.403	2.832	7.299	4.511	3.833	4.289	62.601
40-49	3.784	13.034	1.917	3.362	4.444	1.988	4.591	3.138	3.116	2.744	42.118
50-59	2.870	10.026	1.405	2.489	3.395	1.450	3.319	2.530	2.460	2.021	31.965
60 anni ed oltre	2.019	8.142	1.072	2.190	2.541	1.054	2.491	1.862	1.792	1.761	24.924
Totale	17.335	62.917	9.607	17.616	20.922	9.106	22.292	15.220	13.855	13.629	202.499

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 141 - *Lavoro parasubordinato Toscana : Collaboratori iscritti per fasce di età al 31.12.2003; quota delle province*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0,4	0,5	0,5	0,6	0,5	0,3	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5
20-24	5,7	5,4	5,9	6,5	5,2	4,7	5,4	6,1	6,1	5,8	5,6
25-29	13,2	13,8	15,2	15,3	14,1	14,6	14,7	14,4	12,5	14,4	14,1
30-39	30,6	30,8	32,7	31,9	30,6	31,1	32,7	29,6	27,7	31,5	30,9
40-49	21,8	20,7	20,0	19,1	21,2	21,8	20,6	20,6	22,5	20,1	20,8
50-59	16,6	15,9	14,6	14,1	16,2	15,9	14,9	16,6	17,8	14,8	15,8
60 anni ed oltre	11,6	12,9	11,2	12,4	12,1	11,6	11,2	12,2	12,9	12,9	12,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 142 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione provinciale dei Collaboratori iscritti, di sesso femminile, per fasce di età al 31.12.2003*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale	Donne/ Tot.
Fino a 20 anni	37	140	26	47	54	14	59	34	37	33	481	50,6%
20-24	558	1.774	346	666	658	269	700	539	453	487	6.450	56,6%
25-29	1.324	4.790	892	1.681	1.812	776	1.869	1.322	881	1.190	16.537	58,0%
30-39	2.567	9.891	1.767	3.191	3.364	1.511	3.823	2.296	1.778	2.286	32.474	51,9%
40-49	1.477	5.526	881	1.687	1.892	873	1.971	1.261	1.205	1.186	17.959	42,6%
50-59	830	3.396	456	889	1.163	498	1.125	821	761	627	10.566	33,1%
60 anni ed oltre	420	2.041	229	548	582	239	547	440	437	343	5.826	23,4%
Totale	7.213	27.558	4.597	8.709	9.525	4.180	10.094	6.713	5.552	6.152	90.293	44,6%

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 143 - *Lavoro parasubordinato Toscana : Collaboratori iscritti, di sesso femminile, per fasce di età al 31.12.2003; quota delle province*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0,5	0,5	0,6	0,5	0,6	0,3	0,6	0,5	0,7	0,5	0,5
20-24	7,7	6,4	7,5	7,6	6,9	6,4	6,9	8,0	8,2	7,9	7,1
25-29	18,4	17,4	19,4	19,3	19,0	18,6	18,5	19,7	15,9	19,3	18,3
30-39	35,6	35,9	38,4	36,6	35,3	36,1	37,9	34,2	32,0	37,2	36,0
40-49	20,5	20,1	19,2	19,4	19,9	20,9	19,5	18,8	21,7	19,3	19,9
50-59	11,5	12,3	9,9	10,2	12,2	11,9	11,1	12,2	13,7	10,2	11,7
60 anni ed oltre	5,8	7,4	5,0	6,3	6,1	5,7	5,4	6,6	7,9	5,6	6,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 144 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione provinciale dei Professionisti iscritti per fasce di età al 31.12.2003*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0	3	0	7	1	0	3	0	0	0	14
20-24	41	85	15	17	29	10	40	24	19	41	321
25-29	158	500	65	142	172	68	209	102	87	142	1.645
30-39	467	1.908	260	467	572	280	652	334	298	410	5.648
40-49	319	1.507	189	303	412	204	455	227	252	296	4.164
50-59	199	962	103	218	233	111	263	146	154	135	2.524
60 anni ed oltre	87	565	52	154	124	78	136	68	66	84	1.414
Totale	1.271	5.530	684	1.308	1.543	751	1.758	901	876	1.108	15.730

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 145 - *Lavoro parasubordinato Toscana : Professionisti iscritti per fasce di età al 31.12.2003; quota delle province*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0,0	0,1	0,0	0,5	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
20-24	3,2	1,5	2,2	1,3	1,9	1,3	2,3	2,7	2,2	3,7	2,0
25-29	12,4	9,0	9,5	10,9	11,1	9,1	11,9	11,3	9,9	12,8	10,5
30-39	36,7	34,5	38,0	35,7	37,1	37,3	37,1	37,1	34,0	37,0	35,9
40-49	25,1	27,3	27,6	23,2	26,7	27,2	25,9	25,2	28,8	26,7	26,5
50-59	15,7	17,4	15,1	16,7	15,1	14,8	15,0	16,2	17,6	12,2	16,1
60 anni ed oltre	6,8	10,2	7,6	11,8	8,0	10,4	7,7	7,5	7,5	7,6	9,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 146 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione provinciale dei Professionisti iscritti, di sesso femminile, per fasce di età al 31.12.2003*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale	Donne/ Tot.
Fino a 20 anni	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	3	21,4%
20-24	17	31	10	9	15	7	14	13	7	21	144	44,9%
25-29	68	244	32	56	79	35	86	45	40	65	750	45,6%
30-39	198	819	125	185	239	120	268	146	140	205	2.445	43,3%
40-49	113	566	72	110	128	55	146	74	96	112	1.472	35,4%
50-59	38	287	27	45	59	24	61	36	35	34	646	25,6%
60 anni ed oltre	11	114	11	27	19	8	16	14	7	15	242	17,1%
Totale	445	2.062	277	434	539	249	591	328	325	452	5.702	36,3%

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 147 - *Lavoro parasubordinato Toscana : Professionisti iscritti, di sesso femminile, per fasce di età al 31.12.2003; quota delle province*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0,0	0,1	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
20-24	3,8	1,5	3,6	2,1	2,8	2,8	2,4	4,0	2,2	4,6	2,5
25-29	15,3	11,8	11,6	12,9	14,7	14,1	14,6	13,7	12,3	14,4	13,2
30-39	44,5	39,7	45,1	42,6	44,3	48,2	45,3	44,5	43,1	45,4	42,9
40-49	25,4	27,5	26,0	25,3	23,7	22,1	24,7	22,6	29,5	24,8	25,8
50-59	8,5	13,9	9,7	10,4	10,9	9,6	10,3	11,0	10,8	7,5	11,3
60 anni ed oltre	2,5	5,5	4,0	6,2	3,5	3,2	2,7	4,3	2,2	3,3	4,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 148 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione provinciale dei Coll./Prof. iscritti per fasce di età al 31.12.2003*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
20-24	6	17	1	7	3	3	5	3	4	3	52
25-29	50	171	13	46	49	12	45	30	31	38	485
30-39	135	705	72	144	173	97	226	126	80	166	1.924
40-49	95	488	59	101	92	54	127	48	65	90	1.219
50-59	41	259	27	60	68	26	64	26	28	41	640
60 anni ed oltre	20	129	14	27	30	17	29	14	22	20	322
Totale	347	1.769	186	385	415	209	497	247	230	358	4.643

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 149 - *Lavoro parasubordinato Toscana : Coll./Prof. iscritti per fasce di età al 31.12.2003; quota delle province*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
20-24	1,7	1,0	0,5	1,8	0,7	1,4	1,0	1,2	1,7	0,8	1,1
25-29	14,4	9,7	7,0	11,9	11,8	5,7	9,1	12,1	13,5	10,6	10,4
30-39	38,9	39,9	38,7	37,4	41,7	46,4	45,5	51,0	34,8	46,4	41,4
40-49	27,4	27,6	31,7	26,2	22,2	25,8	25,6	19,4	28,3	25,1	26,3
50-59	11,8	14,6	14,5	15,6	16,4	12,4	12,9	10,5	12,2	11,5	13,8
60 anni ed oltre	5,8	7,3	7,5	7,0	7,2	8,1	5,8	5,7	9,6	5,6	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 150 - *Lavoro parasubordinato Toscana : distribuzione provinciale dei Coll./Prof. iscritti, di sesso femminile, per fasce di età al 31.12.2003*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale	Donne/ Tot.
Fino a 20 anni	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	100,0%
20-24	3	10	0	1	1	1	3	0	3	3	25	48,1%
25-29	22	70	7	23	23	6	25	8	14	20	218	44,9%
30-39	54	311	33	66	80	39	96	50	33	80	842	43,8%
40-49	30	192	22	35	24	16	40	19	25	38	441	36,2%
50-59	2	63	5	12	14	5	21	5	4	13	144	22,5%
60 anni ed oltre	2	19	3	5	4	1	3	0	4	4	45	14,0%
Totale	113	665	70	142	146	68	189	82	83	158	1.716	37,0%

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

Tab. 151 - *Lavoro parasubordinato Toscana : Coll./Prof. iscritti, di sesso femminile, per fasce di età al 31.12.2003; quota delle province*

	Arezzo	Firenze	Grosseto	Livorno	Lucca	Massa Carrara	Pisa	Pistoia	Prato	Siena	Totale
Fino a 20 anni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,1
20-24	2,7	1,5	0,0	0,7	0,7	1,5	1,6	0,0	3,6	1,9	1,5
25-29	19,5	10,5	10,0	16,2	15,8	8,8	13,2	9,8	16,9	12,7	12,7
30-39	47,8	46,8	47,1	46,5	54,8	57,4	50,8	61,0	39,8	50,6	49,1
40-49	26,5	28,9	31,4	24,6	16,4	23,5	21,2	23,2	30,1	24,1	25,7
50-59	1,8	9,5	7,1	8,5	9,6	7,4	11,1	6,1	4,8	8,2	8,4
60 anni ed oltre	1,8	2,9	4,3	3,5	2,7	1,5	1,6	0,0	4,8	2,5	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte:elaborazioni Ires Toscana su dati Inps

INDICE

Presentazione ..... pag. 7

1. Prospettive di analisi sul lavoro atipico in Europa ..... » 9
   1.1. Lo statuto dei lavori ..... » 9
   1.2. La *governance* territoriale del lavoro atipico ..... » 11
   1.3. Precarietà e flessibilità ..... » 12
   1.4. L'approccio prescrittivi: i *Transitional Labour Markets* » 13
   1.5. L'approccio prescrittivi: la *Flexicurity* ..... » 14
   1.6. L'uscita dal lavoro a termine ..... » 16
   1.7. I dati europei ..... » 18
   1.8. I dati delle regioni d'Europa ..... » 21

2. Il mercato del lavoro in Italia e in Toscana: la riforma in atto e le principali tendenze ..... » 27
   2.1 Il mercato del lavoro e le esigenze di flessibilità ... » 27
   2.2 Regimi di protezione dell'impiego e flessibilità ..... » 33
   2.3 Flessibilità in entrata o lavoro atipico? Un tentativo volto ad individuare l'orientamento attuale ..... » 44
   2.4 Il mercato del lavoro e la crescita continua degli occupati ..... » 48
   2.5 I contributi e le determinanti della crescita dell'occupazione ..... » 53
   2.6 Produttività e lavoro atipico ..... » 70

3. L'inquadramento e l'evoluzione del lavoro atipico in Toscana ..... » 85
   3.1 I dati presentati e il rinnovo futuro degli archivi Istat » 85
   3.2 Il lavoro *part time* ..... » 93
   3.3 Il tempo "non indeterminato" ..... » 96
   3.4 Il lavoro interinale ..... » 106
   3.5 Il lavoro parasubordinato ..... » 114
   3.6 Il lavoro atipico nelle province toscane ..... » 126
   3.7 I tirocini ..... » 135

4. Flessibilità delle imprese e percorsi dei lavoratori: verso la ricomposizione di un quadro frammentato .... » 139
   4.1 Il contesto ..... » 139
   4.2 Le imprese ..... » 142
   4.3 I lavoratori ..... » 145
   4.4 Ipotesi di ricomposizione del quadro del lavoro temporaneo in Toscana ..... » 153

5. L'impatto del lavoro atipico nel sistema cooperativo toscano ..... pag. 159
5.1 Il rapporto di lavoro nelle imprese cooperative .... » 159
5.2 Un approfondimento sul lavoro atipico nel settore cooperativo: gli obiettivi ..... » 162
5.3 "O *part time* o niente!", Il caso Eudania, ovvero, quando le esigenze produttive incontrano quelle riproduttive ..... » 164
5.4 Lo strano caso della cooperativa Archeologia ..... » 176

6. La regolazione del lavoro atipico in Toscana ..... » 189
6.1 Regolazione del lavoro atipico e relazioni industriali..... » 189
6.2 Interrogativi sul caso toscano..... » 193
6.3 Alcuni casi di studio ..... » 195
6.4 La contrattazione della flessibilità ..... » 211
6.5 Elementi conclusivi: una regolazione difficile e instabile ..... » 214

7. Conclusioni ..... » 217

Bibliografia..... » 225

Appendice statistica..... » 237

Titoli pubblicati CD-Rom Web Volume cartaceo

Collana Formazione

Studi e ricerche

1. *La formazione dei gruppi dirigenti*
2. *Gli operatori e i luoghi della formazione*
3. *L'attività di Formazione Professionale. Rapporto 1997*
   - Volume 1: *Monitoraggio e Valutazione ex post*
   - Volume 2: *Rapporto provinciale*
4. *L'attività di Formazione Professionale. Rapporto 1998*
   - Volume 1: *Monitoraggio e Valutazione ex post*
   - Volume 2: *Rapporto provinciale*
5. *Programma Operativo Regione Toscana - Obiettivo 3 - 2000-2006*
   - Volume 1: *Rapporti annuali di esecuzione 2000-2001*
   - Volume 2: *Rapporto di valutazione 2001*
6. *I sistemi di qualità per gli organismi formativi. Regione Toscana*
7. *Programma Operativo Regione Toscana - Obiettivo 3 - 2000-2006*
   - Volume 1: *Rapporto annuale di esecuzione 2002*
   - Volume 2: *Rapporto di valutazione 2002*
     Rapporto di valutazione intermedia
8. *Programma Operativo Regione Toscana - Obiettivo 3 - 2000-2006*
   Esiti occupazionali degli interventi formativi 2000-2001. Regione Toscana
9. *Programma Operativo Regione Toscana - Obiettivo 3 - 2000-2006*
   Rapporto di esecuzione annuale 2004 - Rapporto di valutazione annuale 2004

Strumenti didattici e operativi

1. *Corso di tornitura a CNC*
2. *Seiduesei. Per la formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro*
3. *A.C.E. – Assurance by Computer Edutainment.*
   Un'avventura interattiva sul set della vendita
4. *CLIMA. Corso di Lingua Italiana Multimediale in Autoistruzione*
5. *ATELIER. Rappresentazione e promozione della professione sartoriale*
6. *SisteMA. Tecnologie e sistemi di monitoraggio ambientale*
7. *Introduzione al mondo assicurativo*
8. *Evoluzione F@D calzaturiero. La Fad nel settore calzaturiero*
9. *Progetto Alzheimer. Corso di formazione per operatori dell'assistenza ai malati di Alzheimer*
10. *Progetto Telok. I protocolli di Internet*
11. *Siderurgia ciclo integrale* (voll. I-IV)
12. *Tetra. Introduzione ai sistemi radar*
13. *Meteorologia applicata*

14.1 *Dalla fibra al tessuto: il controllo qualità*

14.2 *Il tessuto e la confezione: conoscersi per capirsi*

15. *Formazione a distanza per persone disabili*

Collana Educazione

Studi e ricerche

1. *Un'Italia minore. Famiglia, istruzione e tradizioni civiche in Valdelsa*, a cura di P. Ginsborg e F. Ramella
2. D. Ragazzini - P. Causarano - M.G. Boeri, *Rimuovere gli ostacoli. Politiche educative e culturali degli Enti locali dopo la regionalizzazione*
3. S. Canneni - G. Tassinari, *La scuola e l'Ente locale per l'innovazione educativa*
4. *La condizione giovanile in Toscana. Un'indagine IARD per la Regione Toscana*, a cura di C. Buzzi
5. AA.VV., *Le "nuove tipologie" in Toscana*
6. *Comunità locale e prevenzione formativa: i CIAF della Toscana*, a cura di E. Catarsi e G. Faenzi
7. *Il diritto allo studio universitario. L'efficacia delle borse di studio*
8. *Dalla scuola all'università. Percorsi dell'istruzione in Toscana*
9. *Il sistema universitario. L'istruzione post-diploma in Toscana*
10. *L'educazione degli adulti. Rapporto sull'offerta educativa non formale in Toscana*
11. *Il diritto alla scuola. Politiche della Regione Toscana*
12. *Scelte e percorsi formativi delle studentesse. Regione Toscana*
13. *La qualità del sistema scolastico. Regione Toscana Rapporto 2001*
14. *L'educazione scientifica nelle scuole della Toscana. Atti del convegno 7 dicembre 2001*
15. *Verso una costituente toscana per la scuola. Atti del convegno 22 febbraio 2002*
16. *Educazione ambientale. Linee guida della Regione Toscana*

17.1 *All – Letteratismo e abilità per la vita. Rapporto indagine pilota*

17.2 *All – Letteratismo e abilità per la vita. I dati per regione: Campania, Piemonte, Toscana*

18. *Scelte di vita e cultura giovanile in Toscana. Seconda indagine IARD sulla condizione dei giovani*
19. F. Cambi, M. Piscitelli, *Argomentare attraverso i testi. Una frontiera della formazione logica per lo sviluppo delle abilità linguistiche*
20. *L'analisi dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore in Toscana*
21. *Curricoli europei a confronto*, a cura di F. Cambi, G. Bernardi, M. Viaggi
22. *Centri risorse educative e didattiche - Regione Toscana*
23. Fumagalli, Masotti, Melograni, Catarsi, Fortunati, Galardini, Rauch, *Servizi educativi per la prima infanzia. Guida alla progettazione - Regione Toscana*
24. *L'istruzione tecnica, professionale e artistica in Toscana - Regione Toscana*, a cura di Marusca Viaggi e Rino Picchi
25. *Rapporto sull'istruzione in Toscana A.S. 2003-2004 - Regione Toscana*, a cura di Gloria Bernardi e Laura Nuti
26. *L'esperienza dei circoli di studio in Toscana*, a cura di IRPET - Istituto Regionale Programmazione Economica Toscana
27. *Guida ai servizi educativi per la prima infanzia - Regione Toscana*
28. *Educazione ambientale. Formazione professionale. Ecoturismo. Una moderna gestione dei parchi marini - Regione Toscana*

Strumenti didattici e operativi

1. *Struttura di genere e società. Tempi sociali, lavoro e istruzione*
2. *ForMedia. Introduzione alla multimedialità*
3. S. Tagliagambe, *Nuovi Percorsi per l'obbligo formativo*
4. *Civiltà Guerra e Sterminio. Atti dei seminari di formazione per insegnanti*
5. *Figure della Memoria. Atti dei seminari di formazione per insegnanti - Firenze, 8 e 15 gennaio 2004 - Regione Toscana*
6. *60° anniversario della liberazione di Auschwitz. Lezioni di storia - Pisa, Firenze, Siena, 26 ottobre - 3 dicembre 2004*

Collana Lavoro

Studi e ricerche

1. *L'occupazione femminile. Regione Toscana Rapporto 2000*
2. *Immigrazione e lavoro. Regione Toscana Rapporto 2000*
3. *I lavori atipici. Regione Toscana Rapporto 2000*
4. *Il lavoro minorile. Regione Toscana Rapporto 2000*
5. *Il terzo settore. Regione Toscana Rapporto 2000*
6. *Servizi per l'impiego. Regione Toscana Indagine 1999*
7. *Il lavoro in età avanzata. Regione Toscana Indagine 1999*
8. *L'evoluzione degli ammortizzatori sociali. Regione Toscana Indagine 1999*
9. *Categorie protette e soggetti del disagio sociale. Regione Toscana Rapporto 2000*
10. *Il mercato del lavoro. Regione Toscana Rapporto 2000*
11. *Qualità e condizioni di lavoro. Regione Toscana Rapporto 1999*
12. *I nuovi bacini occupazionali. Regione Toscana Rapporto 2000*
13. *Il lavoro sommerso. Regione Toscana Rapporto 2000*
14. *Dalla scuola al lavoro. Percorsi scolastici e sbocchi professionali dei diplomati delle scuole medie superiori*
15. *Politiche del lavoro e sviluppo locale. I Patti territoriali*
16. *La Regione Toscana in Europa. Regione Toscana Rapporto 2000*
17. *La situazione sociale della Toscana. Regione Toscana Rapporto 2000*
18. *L'editoria libraria. Regione Toscana Rapporto 2000*
19. *Le iniziative locali per l'occupazione. Regione Toscana Rapporto 2000*
20. *Le donne tra famiglia e lavoro. Regione Toscana Rapporto 2000*
21. *La ricerca scientifica e tecnologica. Regione Toscana Rapporto 2000*
22. *Il settore lapideo. Regione Toscana Rapporto 2000*
23. *Liberalizzazione dei mercati, privatizzazioni e lavoro. Regione Toscana Rapporto 2000*
24. *Il costo del lavoro. Salari, tecnologia e capitale umano nella Regione Toscana*
25. *Information and Communication Technologies. Regione Toscana Rapporto 2000*
26. *I canali della domanda e dell'offerta. Regione Toscana Rapporto 2000*
27. *L'occupazione femminile. Regione Toscana Rapporto 2001*
28. *Il mercato del lavoro. Regione Toscana Rapporto 2001*
29. *Pari Opportunità. Rapporti delle imprese medio-grandi toscane. Biennio 1998-1999*
30. *I lavori atipici. Regione Toscana Rapporto 2001*

31. *La situazione sociale della Toscana. Secondo Rapporto Censis*
32. *L'offerta di lavoro giovanile in Toscana. Rapporto finale - Settembre 2002*
33. *L'occupazione femminile. Regione Toscana, Rapporto 2002*
34. *I lavori atipici. Regione Toscana, Rapporto 2002*
35. *Nuove forme di flessibilità nelle imprese toscane. Regione Toscana, Rapporto 2002*
36. *Il terziario e le relazioni intersettoriali in Toscana. Regione Toscana, Rapporto 2002*
37. *Professioni medio-alte e reti sociali in Toscana*
38. *Il sistema bancario in Toscana. Struttura, tecnologia e domanda di lavoro*
39. *Il mercato del lavoro. Regione Toscana, Rapporto 2002*
40. *Indagine conoscitiva sulla domanda di lavoro nelle imprese agricole toscane. Settembre 2003*
41. *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?* A. Ichino, F. Mealli, T. Nannicini
42. *Carriere femminili con tempi maschili. Uno studio sulle imprese multimediali e sulla nuova realtà delle ferrovie*, a cura di Alessandra Pescarolo
43. *Società toscana e immigrazione: un rapporto ineludibile*, a cura di F. Giovani, A. Valzania
44. *Il mercato del lavoro. Regione Toscana, Rapporto 2003*
45. *Lavoro e pari opportunità di genere. Proposta di sistema informativo per l'empowerment femminile. Regione Toscana*
46. *La struttura dimensionale delle imprese toscane. Regione Toscana*
47. *Le grandi imprese in Toscana fra leader locali e global player. Regione Toscana*
48. *Pari opportunità. Rapporti delle aziende medio-grandi toscane. Biennio 2000-2001. Regione Toscana*
49. *New Mutu®. Modello di struttura mutualistica e strumenti di accesso al credito per lavoratori atipici. Regione Toscana*
50. *I servizi alle imprese in Toscana: un settore in espansione. Regione Toscana*
51. *Le banche in Toscana. Tendenze evolutive e strategie di gestione delle risorse umane. Rapporto 2004 - Regione Toscana*
52. *L'occupazione femminile. Regione Toscana - Rapporto 2004*
53. Pino Bertelli, *La Toscana del lavoro - Regione Toscana*, testi a cura di M. Lombardi
54. *La situazione sociale della Toscana - Terzo Rapporto Censis. Regione Toscana*
55. *Pari opportunità. Rapporti delle aziende medio-grandi toscane. Biennio 2002-2003*
56. *Fabbisogni formativi del sistema produttivo toscano in relazione all'offerta di istruzione secondaria superiore. Rapporto finale. Settembre 2004*
57. *Elaborazione di un modello di analisi dei flussi informativi IDOL*
58. *Lavori atipici. Rapporto 2004*

Strumenti didattici e operativi

1. *Centri per l'impiego della Regione Toscana*

Approfondimenti

1. *Lifelong learning: il modello toscano. Tomo I e II - Regione Toscana*
2. *Lifelong learning in Toscana 2000-2003 - Regione Toscana*

Finito di stampare nel mese di marzo 2006
presso le Industrie Grafiche della Pacini Editore S.p.A. - Pisa

per conto di Edizioni Plus - Pisa University Press