



Università
Ca' Foscari
Venezia

UNIVERSITÀ CA' FOSCARI DI VENEZIA

FACOLTÀ DI LETTERE E FILOSOFIA

Corso di Laurea Magistrale (*ordinamento ex. D.M. 270/2004*)
in Scienze Filosofiche

—
Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Tesi di Laurea

**IL LAVORATORE USA E GETTA IN UNA SOCIETÀ IN
SVENDITA:
LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO IN QUESTO
MONDO GLOBALE**

Relatore:

Prof. Pietro Basso

Laureando:

Massimiliano Pozzo

Matricola N. 825734

ANNO ACCADEMICO 2012/2013

INDICE

<i>Prefazione</i>	<i>pag.</i>	<i>1</i>
<i>Introduzione</i>	»	<i>2</i>
1. MONDO GLOBALE	»	<i>5</i>
Perché fare un quadro generale?	»	<i>6</i>
La globalizzazione	»	<i>8</i>
Naturalità della globalizzazione	»	<i>10</i>
Organismi internazionali	»	<i>16</i>
<i>Fondo Monetario Internazionale – FMI</i>	»	<i>16</i>
<i>World Trade Organisation – WTO</i>	»	<i>21</i>
<i>Banca Mondiale</i>	»	<i>23</i>
<i>Tre Organismi... tre pilastri della globalizzazione</i>	»	<i>26</i>
Neoliberismo economico e globalizzazione	»	<i>27</i>
<i>Deregulation e mano invisibile</i>	»	<i>28</i>
<i>Liberalizzazioni</i>	»	<i>30</i>
<i>Welfare State</i>	»	<i>33</i>
<i>La globalizzazione del neoliberismo</i>	»	<i>35</i>
Globalizzazione e povertà	»	<i>36</i>
<i>Liberalizzazione e Paesi in via di sviluppo</i>	»	<i>37</i>
Mondo globale e mercato del lavoro	»	<i>40</i>
<i>Mercato del lavoro globale e diseguale</i>	»	<i>40</i>

<i>Mercato del lavoro deregolamentato, individuale e flessibile</i>	» 42
Globalizzazione ed economia	» 43
2. FLESSIBILITÀ	» 49
La parola magica	» 50
Flessibilità prestazionale	» 52
<i>Luogo della prestazione</i>	» 52
<i>L'organizzazione dell'orario di lavoro</i>	» 53
Flessibilità occupazionale	» 57
<i>Il licenziamento</i>	» 57
<i>Pluralismo contrattuale</i>	» 62
La rappresentazione pubblica della flessibilità, e considerazioni	» 69
Breve storia della flessibilità in Italia	» 74
La flessibilità oggi	» 83
Riforma Fornero	» 87
3. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	» 96
Mediazione pubblica e privata: assunzione	» 97
Legge 1369/1960: divieto di interposizione e appalto nelle prestazioni di lavoro	» 99
Dalla legge 1369/1960 al lavoro interinale	» 101
<i>Legge 196/1997</i>	»103
Dal lavoro interinale alla somministrazione	»111
<i>D.Lgs. 276/2003</i>	»114

Somministrazione e legge 247/2007	» 122
Somministrazione e riforma Fornero	» 124
Parentesi sugli appalti di lavoro	» 128
<i>Appalto genuino</i>	» 130
4. SOMMINISTRAZIONE IN EUROPA	»134
Direttiva CE	» 135
Macrodati in Europa sul lavoro interinale	»140
<i>UE-15 e Norvegia</i>	»141
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Portata e crescita</i> • <i>Caratteristiche dell'occupazione</i> 	
<i>I nuovi Stati membri: la Bulgaria e la Romania</i>	»152
<i>UE-15 e Norvegia</i>	»153
<ul style="list-style-type: none"> • <i>evoluzione della legislazione nazionale</i> • <i>questioni fondamentali nella regolamentazione</i> 	
<i>Nuovi Stati membri: Bulgaria e Romania</i>	»165
5. APPROFONDIMENTI SULL'ITALIA	»170
Ante D.Lgs. 276/2003	»171
<i>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</i>	»171
<i>Istituto di Ricerche economiche e sociali: il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio</i>	»186
Il lavoro interinale nel 2007 – Osservatorio nazionale EPITEMP	»205
Somministrazione di lavoro nel 2011 – IRES	»211

6. INTERVISTE	»229
Massimo	»230
Luca	»234
Giulia	»239
7. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: VERSO UNA SVALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE	»247
Dal globale al locale	»248
Italia: flessibilità e riforma Fornero	»252
Somministrazione di lavoro in Italia: impianto legislativo	»260
Lavoro interinale in Europa: linee normative	»268
Somministrazione di lavoro in Italia: caratteristiche	»273
Lavoro interinale in Europa: caratteristiche	»276
Somministrazione di lavoro in Italia: interviste	»279
Somministrazione di lavoro e individuo: modello <i>usa e getta</i>	»283
Somministrazione di lavoro e impresa: modello <i>just in time</i>	»291
Somministrazione di lavoro e società: modello <i>saldi</i>	»294
8. TUTTO È NEL SEGNO DELLA NECESSITÀ. MA È DAVVERO COSÌ?	»298
<i>Bibliografia</i>	»304

PREFAZIONE

La somministrazione di lavoro è uno dei tanti strumenti flessibili a disposizione delle imprese nel mercato del lavoro. Presentarla significa, anzitutto, aprire una finestra non solo sulla flessibilità, ma anche e soprattutto sul valore del lavoro oggi. E interrogarsi su quale valore abbia oggi il lavoro, porta anche a chiedersi quale sia la valenza del lavoratore.

Ma il mercato del lavoro non è qualcosa a sé stante nel mondo di oggi. Ne è una parte fondamentale, in perfetta sintonia e continuità con le altre, sotto l'egida di questa globalizzazione e di questa economia.

E allora, se saremo capaci di leggere dentro la somministrazione, per vedere da dove nasce e che idea di lavoro ed economia porta con sé, forse saremo in grado di cogliere anche l'idea complessiva di società che viene oggi perseguita e sostenuta. Potremo, così, iniziare, finalmente, a chiederci se è la società che vogliamo.

INTRODUZIONE

Ogni norma, ogni legge poggia su una scelta, su una decisione. E, quindi, in fin dei conti su un pensiero, su una riflessione. Il livello di approfondimento sia quantitativo che qualitativo può essere diverso ovviamente, ma alla base di un percorso normativo c'è una teorizzazione. Una teorizzazione che poi si concretizza e prende forma attraverso l'innesto nella pratica, nel contesto, nelle mediazioni, nei confronti. Si parte da una teoria, da una valutazione, da un'idea, che rappresenta dei principi, dei valori, degli ideali, e si arriva, dopo un percorso di mediazione con il contesto e con le forze in campo, a un risultato pratico.

Quando leggiamo una norma, quindi, dobbiamo sforzarci di scavare, e di scendere nella profondità delle sue radici. Questa discesa avrà diversi livelli: troveremo il momento dell'applicazione e dei suoi effetti, la fase dell'approvazione e della sua esecutività, il momento del confronto parlamentare, la gestazione legislativa con tutto il percorso di mediazioni e i confronti, le finalità e i principi ispiratori. Così a grandi linee, in questa retrocessione verso la profondità, troveremo l'arco di valori, di principi che stanno alla base di una norma. E quindi assieme ed intrecciati ad essi incontriamo un'idea di società, di sviluppo umano.

Spesso capita nelle discussioni, nelle contese, tra discipline diverse, tra parti politiche, sociali, sindacali, tra rappresentanze, di scoprire che ci si ferma a livelli superficiali di analisi. Talvolta è sbagliato, talvolta è normale, perché i ruoli e le competenze spesso sono diversi e, quindi, anche la reale incisività nei livelli è diversa.

Noi qui ci proponiamo di prendere in considerazione la somministrazione di lavoro, uno strumento tra i tanti che esistono oggi nel mondo del lavoro e mettono in relazione una persona che presta lavoro con un datore di lavoro, in un'attività, in un settore economico.

Non abbiamo la pretesa di scientificità, ma nel campo dell'umano, del politico, e così anche del sociale e dell'economico, sarebbe anche superficiale pensarlo. Quello che più ci interessa è presentare la somministrazione di lavoro, la sua evoluzione legislativa e il suo impianto normativo

attuale, andando però oltre, sforzandoci di aprire delle finestre dietro la somministrazione, alle sue spalle. Sforzandoci di entrare nelle sue retrovie e scavare, analizzare, osservare. Saremo anche talvolta, forse, approssimativi, o peccheremo di poca umiltà. Forse ci sarà anche dell'imprecisione, o ci saranno dei giudizi non supportati in modo esaustivo. Ma quello che ci sarà, e sarà chiaro, lampante, non equivocabile, è la volontà di vedere oltre, di non fermarci al visibile, allo scontato, ma di andare oltre. Alla ricerca dei principi e dei valori di fondo. Alla ricerca dell'idea di società e di uomo.

In questo mondo ipertecnologico, iperscientifico, iperattivo, spesso ci si dimentica di riflettere sul progresso, sulla società, sull'evoluzione umana. Sembriamo in deficit di pensiero rispetto ai fatti, rispetto alle azioni. È come se tutto fosse così rapido da impedirci di teorizzarlo e preteorizzarlo e quindi di guidarlo. Le azioni precedono il pensiero, talvolta, e ci colgono impreparati. Siamo noi a seguirle anziché gestirle.

Ecco, ci stiamo adeguando a questa prassi, ci stiamo conformando. Ci poniamo sempre meno domande profonde, ci accontentiamo del visibile. Non scaviamo, non andiamo oltre, ed è preoccupante.

Noi qui non lo faremo, presenteremo la somministrazione di lavoro, ma non ci fermeremo lì. Andremo a cercare l'idea di società che c'è dietro, che sta alla sua base. Ci porremo interrogativi del tipo: cosa significa la somministrazione? Che idea di lavoro c'è? E, oltre questo, più in là, più addentro, ci chiederemo: quale idea di società c'è? Che idea di uomo e di sviluppo umano?

Non ci limiteremo a parlare di somministrazione di lavoro. Sarebbe davvero misero trattare un tema come questo senza accorgersi dei fratelli e delle sorelle della somministrazione, di tutte le tipologie flessibili nel mondo del lavoro. Non possiamo permetterci di non parlare di flessibilità, di mercato del lavoro. E non possiamo permetterci di fermarci nemmeno a queste ultime sfere. Dobbiamo toccare l'economia, dobbiamo abbracciare la società nel suo complesso, dobbiamo spingerci fino all'orizzonte globale.

Il mondo globale è il contesto in cui viviamo, e in questo contesto si innestano i rapporti tra Organismi internazionali e Stati, tra Stati, imprese e lavoratori, tra diritti, tutele e flessibilità.

Ci muoveremo dal globale al locale, dal mondo all'Italia, per arrivare alla somministrazione di lavoro. Poi ripartiremo e andremo oltre i confini nazionali per vedere com'è la somministrazione in Europa. E di questo passo, facendoci accompagnare anche da alcune considerazioni soggettive di lavoratori interinali, ci spingeremo verso le domande che contano. Quale idea di lavoro, quale idea di economia, quale idea di società, quale idea di uomo.

Potremo essere contestati, tacciati di imprudenza, di imprecisione, ma chi vorrà rispondere dovrà confrontarsi non solo sui dati, non solo sulle manifestazioni superficiali, sul visibile, ma dovrà farlo anche e soprattutto sull'idea di società, di mondo, e di globalizzazione.

In fin dei conti, non abbiamo alcun timore, se non quello di diventare anche noi pedine di un gioco già scritto, già regolato. Pedine di un gioco a cui conformarsi, a cui adattarsi e a cui non porre domande.

MONDO GLOBALE

PERCHÉ FARE UN QUADRO GENERALE?

La prima domanda da porsi è perché delineare un panorama generale, perché inquadrare uno sfondo in cui inserire la trattazione di una questione particolare qual è quella qui esaminata della somministrazione di lavoro. Porsi questa domanda e rispondere significa relativizzare il pensiero e l'analisi, ossia contestualizzarli.

Il pensiero è sempre relativo perché sempre contestualizzato. Quando pensiamo rimandiamo a un contesto, all'essere in un luogo, in un ambiente particolare con significati particolari, in un determinato momento.

I concetti rimandano sempre a contesti. Concetti relativi, certo, perché è relativo il punto di vista, perché relativa è la posizione dell'osservatore. Oppure concetti relativi perché rimandano a un confronto e a un metro di misurazione. Ma i concetti sono relativi prima di tutto perché rimandano più profondamente a un contesto. La stessa comunicazione è un continuo rimando a contesti, vive di contesti.

Se così fosse, e così è, nulla di nuovo nel chiedersi quale sia il contesto in cui si inserisce questa trattazione. E invece, va colto un importante aspetto che chiarisce il perché ci poniamo questa domanda iniziale. *Mai come nella situazione odierna dell'economia e del lavoro il contesto è l'elemento determinante e discriminante.* Se nella comunicazione tante volte, erroneamente, superficialmente, il contesto viene bypassato, nel senso che viene totalmente presupposto, dato per scontato, nell'analisi del mondo del lavoro – in qualsiasi intervento economico, normativo, politico che lo riguardi – non è possibile non riflettere e operare a livello del contesto, pena la quasi nullità o la parzialità della riflessione e dell'intervento.

Certo, si deve dare ormai per scontato il contesto della globalizzazione, del mercato mondiale, del mondo del lavoro, delle istituzioni internazionali. Ma questo dare per scontato ci fa intervenire (talvolta anche con la massima consapevolezza) sul locale senza tenere adeguato conto del fatto che esso è pre-determinato dal globale, e che il contesto globale può essere totalmente in contrasto con l'intervento proposto a livello locale. Precisiamo che per locale intendiamo riferirci in primis al nazionale, secondariamente al regionale.

Si potrebbe obiettare che è sempre stato così, si è sempre operato nel Paese in un contesto che lascia pochi margini d'azione. Si potrebbe dire che sempre le azioni intraprese sono state inserite in un contesto determinante.

Non siamo di quest'opinione. Riteniamo infatti che la forza determinante del contesto mondiale oggi non sia assolutamente paragonabile a quella di soli vent'anni fa. Oggi il contesto globale determina tremendamente di più del corrispondente contesto degli anni Novanta. In parallelo intervenire a livello locale sul piano politico, economico, sociale oggi è incredibilmente meno decisivo e determinante di ieri.

Per la nostra trattazione è imprescindibile evidenziare come l'azione politica locale oggi sia assai più spoglia di autonoma capacità di determinazione di ieri. Accade perché il contesto attuale, la globalizzazione con le sue dinamiche, rende fortemente relativo e debole l'intervento locale.

Capire questo significa cogliere la particolarità della nostra epoca, una difficoltà speciale a governare, a guidare la cosa pubblica. Il governo della società, nazionale o locale, si trasforma in riordino dell'esistente, in tampone dei problemi, in intervento sull'ordinario. Intervento sull'ordinario pre-determinato dal contesto.

La domanda di ordine generale (a partire da una questione particolare) che poniamo è se sia oggi sufficiente tamponare oppure se serva intervenire a livello del contesto. E accanto a questa altre due domande che la accompagnano. Primo: quanto e fino a quanto si può tamponare? Secondo: quanto spazio d'azione e d'influenza c'è se vogliamo intervenire sul locale non solo nel senso del tamponare?

Non porsi queste domande significa fin dal principio mettere a rischio di fallimento il senso dell'azione politica oggi.

LA GLOBALIZZAZIONE

Poniamo qui di seguito due definizioni di globalizzazione¹. La prima, non scientifica e pura espressione del senso comune, è tratta dall'enciclopedia on-line Wikipedia:

*Con il termine **globalizzazione** si indica il fenomeno di crescita progressiva delle relazioni e degli scambi a livello mondiale in diversi ambiti, il cui effetto principale è una decisa convergenza economica e culturale tra i Paesi del mondo.*

Il termine globalizzazione, di uso recente, è stato utilizzato dagli economisti, a partire dal [1981](#), per riferirsi prevalentemente agli [aspetti economici](#) delle relazioni fra popoli e grandi aziende. Il fenomeno invece va inquadrato anche nel contesto dei cambiamenti [sociali](#), [tecnologici](#) e [politici](#), e delle complesse interazioni su scala mondiale che, soprattutto a partire dagli [anni ottanta](#), in questi ambiti hanno subito una sensibile accelerazione.

Sebbene molti preferiscano considerare semplicisticamente questo fenomeno solo a partire dalla fine del [XX secolo](#), osservatori attenti alla storia parlano di globalizzazione anche nei secoli passati. Ma erano tempi diversi in cui la globalizzazione si identificava, pressoché essenzialmente, nell'internazionalizzazione delle attività di produzione e degli scambi commerciali².

La seconda definizione, più rigorosa, è invece tratta dal sito web del Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università di Bologna:

¹ Ovviamente di definizioni ce ne sono molte, ma qui ci basta prendere come riferimento due definizioni standard, una del senso comune e una più accademica.

² Wikipedia.

Globalizzazione è la crescente interconnessione di persone e luoghi risultante dagli avanzamenti nelle tecnologie dell'informazione, della comunicazione e dei trasporti, dalla sempre minore importanza delle barriere e delle frontiere nelle relazioni economiche internazionali, e dalla mondializzazione degli stili, degli schemi e dei modelli economici e legali che portano alla convergenza politica, culturale ed economica tra paesi.

Si osserva globalizzazione nella sfera economica, sociale, culturale, politica, e religiosa. La globalizzazione economica riguarda la convergenza di metodi e pattern di produzione e di consumo e la conseguente omogeneizzazione di stili di vita e culture, riguarda la convergenza di prezzi, salari, tassi di interesse, ma anche standards, norme, tipologie di prodotti, verso gli standard stabiliti dai paesi sviluppati. La globalizzazione dell'economia dipende anche dalle migrazioni, dal commercio internazionale, dai movimenti di capitale e dalla integrazione dei mercati finanziari. Il Fondo Monetario Internazionale nota la crescente interdipendenza dei vari paesi a livello mondiale attraverso il crescente volume e la varietà di transazioni tra paesi, i flussi internazionali liberi di capitali e la più rapida ed estesa diffusione della tecnologia.

Il primo ad avere utilizzato il termine "globalizzazione" in un contesto economico è stato Theodore Levitt nel 1983³.

Sembra evidente che le due definizioni, nel loro diverso modello, puntano a evidenziare come la globalizzazione sia:

1. un *processo*;
2. un processo *storico*;
3. un processo storico *mondiale*;
4. un processo storico mondiale che interessa il profilo *culturale, sociale, economico, politico, religioso, ecc*;

³ www2.dse.unibo.it

5. un processo storico mondiale che consiste nel *convergere* culturale, economico, sociale “tra i Paesi del mondo” – nella prima definizione –, “verso gli standard stabiliti dai paesi sviluppati” – nella seconda definizione – ;
6. un processo storico mondiale in cui la *dimensione economica* gioca un ruolo rilevante.

Questa serie di punti credo possa ben rispecchiare quello che si intende comunemente in generale per globalizzazione. Quando si parla di globalizzazione si intende, infatti, un processo storico a scala mondiale che consiste nella mescolanza, influenza reciproca, condivisione di culture, valori, economie, tradizioni, lingue, con una convergenza di prospettiva. Una convergenza che significa omogeneizzazione. Azzardando potremmo dire: “si va verso l’uomo globale”, un “tipo” umano standardizzato. La realtà dei fatti non è però di certo così semplice. Lo vedremo pian piano.

NATURALITÀ DELLA GLOBALIZZAZIONE

La tesi prevalente è quella del senso comune. La globalizzazione appare come un processo naturale. Sarebbe naturale il processo di globalizzazione in virtù della sempre maggior connessione e interconnessione tra parti del mondo. Le reti di trasporto, il turismo, il commercio, la cultura, tutto si muove, tutto rema nella direzione del globale, quasi “per natura”.

Il concetto di “naturale” rimanda evidentemente a “natura”, nel senso di “non artificiale”. È evidente che un processo storico in quanto processo umano non può essere naturale nel senso letterale del termine. Ma qui adottiamo questo termine, seppur impropriamente⁴, per rendere più chiara la comprensione.

⁴ E dunque a scapito della precisione, tralasciando tutte le complicazioni linguistiche, filosofiche, culturali di cui è portatore il termine.

La globalizzazione è vista come naturale perché il suo sviluppo è considerato normale nell'evoluzione storico-umana. Come è naturale insomma che un bambino cresca e diventi adulto, così è naturale che la storia umana vada nella direzione della globalizzazione.

Il concetto di naturale perciò ingloba anche la dimensione normativa. Ossia, dire "naturalità" della globalizzazione significa affermare che la globalizzazione è così *perché deve essere così*. Il normativo, il dover essere così, è legato all'essere del mondo, alla sua essenza. E quindi la sua evoluzione, il suo darsi storico, non può che dar vita alla globalizzazione. Fase naturale e necessaria del percorso storico-umano.

Dire "è naturale che Marco si comporti così" significa letteralmente affermare che Marco si comporta così per la sua natura, perché è nato così o perché è cresciuto così, perché comunque Marco, *per natura*, non può comportarsi diversamente.

Il primo passo per problematizzare la globalizzazione è chiedersi se sia davvero un processo naturale. Perché problematizzare? Perché non è cosa da poco dire che la globalizzazione è un processo storico naturale, ovvio e scontato. Non è cosa da poco affermare che la globalizzazione sia – o meglio sia stata – l'esito storico già scritto per una sorta di evoluzione naturale, o metterlo in discussione.

Problematizzare questo significa chiedersi quindi se la globalizzazione sia naturale o meno, e se sì quanto naturale e quanto determinata o co-determinata da altri fattori.

Prendiamo in nostro soccorso qualche citazione. Partiamo da Joseph E. Stiglitz, premio Nobel per l'economia nel 2001, docente universitario, consulente economico di Bill Clinton durante il primo mandato. Ha ricoperto gli incarichi di *senior vice president* e *chief economist* alla Banca Mondiale.

Il problema non è la globalizzazione, ma come è stata gestita⁵.

Chi denigra la globalizzazione troppo spesso ne sottovaluta i vantaggi, ma i suoi fautori sono stati, se possibile, ancor meno imparziali⁶.

⁵ Joseph E. Stiglitz, *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Einaudi, 2002, cit. p.219.

⁶ Ivi, cit. p.5.

Proponiamo ora Luciano Gallino, tra i più importanti e stimati sociologi italiani.

Col termine di globalizzazione ci si riferisce al fatto che negli ultimi decenni del Novecento lo spazio del mercato sembra aver raggiunto i confini demografici e territoriali del mondo (onde il sinonimo, preferito dagli studiosi francesi, di mondializzazione). Sull'opportunità di ricorrere a codesto termine inedito per designare la circostanza non peregrina che il globo è diventato globale si discute da tempo. Ciò nondimeno il neologismo appare giustificato. È vero che il mercato mondo è in sviluppo da oltre quattro secoli. Tuttavia sin quasi alla metà del Novecento in quattro continenti su cinque (più esattamente in tre continenti e mezzo: l'Africa, l'Oceania, l'Asia e l'America meridionale) il mercato abbracciava poco più delle zone costiere. Per l'esistenza di amplissime popolazioni esso era ininfluente. Invece agli inizi del Duemila non è rimasto alcun angolo di alcun continente, alcun gruppo umano o popolazione, le cui condizioni di vita non subiscano direttamente o indirettamente, per il meglio o per il peggio, l'influenza del mercato⁷.

Prima di questa “definizione” di globalizzazione, tuttavia, il sociologo si sofferma a evidenziare il significato del termine “mercato”:

Il processo di costruzione sociale del mercato ha avuto un lungo e irripetibile decorso storico primario tra il Cinquecento e l'epoca della Rivoluzione industriale (1780 – 1830), in un'area vastissima del globo. Un'area molto più ampia di quello che sarebbe poi divenuto l'Occidente industrializzato, giacché includeva, oltre all'Europa e all'America del Nord, larghe zone della Russia zarista, dell'Asia sud-orientale, dell'America latina. Un processo analogo si è poi andato ripetendo in modo accelerato, e con innumerevoli variazioni sul tema di fondo della istituzionalizzazione del mercato, ogniqualvolta, in questo o in quel paese, formazioni economiche-sociali capitalistiche si sono affermate come formazioni dominanti, o lo sono ridiventate dopo un'eclissi più o meno lunga, come è avvenuto nei paesi dell'Europa orientale dopo le «rivoluzioni di velluto» susseguitesesi a partire dal 1989.

⁷ Luciano Gallino, *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, 2007, cit. p.23.

In realtà sono rari i casi, nel passato come nei decenni della liberalizzazione post-1970, in cui la costruzione sociale del mercato sia condotta esclusivamente con guanti di velluto; né essa si è mai concretizzata senza la presenza di forme, anche pesanti, di dirigismo economico e politico⁸.

Gallino conclude questo passo marcando come la costruzione del mercato non si sia mai concretizzata senza la presenza di forme di «dirigismo economico e politico». Termini chiari e forti a indicare il ruolo degli Stati e della politica nella formazione del mercato, e in senso lato della globalizzazione economica.

Passiamo ora a Zygmunt Bauman, docente universitario e tra i maggiori intellettuali della società contemporanea.

La parola «globalizzazione» è sulla bocca di tutti; è un mito, un'idea fascinosa, una sorta di chiave con la quale si vogliono aprire i misteri del presente e del futuro; pronunciarla è diventato di gran moda. Per alcuni, «globalizzazione» vuol dire tutto ciò che siamo costretti a fare per ottenere la felicità; per altri, la globalizzazione è la causa stessa della nostra infelicità. Per tutti, comunque, la «globalizzazione» significa l'ineluttabile destino del mondo, un processo irreversibile, e che, inoltre, ci coinvolge tutti alla stessa misura e allo stesso modo. Viviamo tutti all'interno della «globalizzazione», ed essere «globalizzati» vuol dire per ciascuno di noi, più o meno, la stessa cosa⁹.

[...] Il vero problema dell'attuale stato della nostra civiltà è che abbiamo smesso di farci delle domande. Astenerci dal porre certi problemi è molto più grave di non riuscire a rispondere alle questioni già ufficialmente sul tappeto. [...] Mettere in discussione le premesse apparentemente indiscutibili del nostro modo di vivere può essere considerato il più urgente dei servizi che dobbiamo svolgere per noi stessi e per gli altri¹⁰.

⁸ Ivi, cit. p.7.

⁹ Zygmunt Bauman, *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Laterza, 1998, cit. p.3.

¹⁰ Ivi, cit. p.8.

Qui Bauman evidenzia l'ineluttabilità data per assodata della globalizzazione. Nel testo si sofferma su molti aspetti della questione, sia a livello di radici che di conseguenze. Ma è importante rilevare che l'obiettivo è proprio quello descritto dalle ultime parole sopraccitate, ossia «mettere in discussione le premesse apparentemente indiscutibili del nostro modo di vivere», quindi problematizzare le situazioni, gli eventi, i processi storici.

Terminiamo con Giulio Tremonti, già Ministro dell'Economia. Nel Saggio di cui proponiamo qualche stralcio presenta diverse riflessioni sulla globalizzazione e sul mercato unico.

1989, 1994. 9 novembre 1989, 15 aprile 1994. Sono le due date che hanno cambiato la struttura e la velocità del mondo in cui viviamo. [...] La prima data è la data-madre. La data del crollo del muro di Berlino. Il big-bang della storia contemporanea. La seconda è la data-figlia. La data della stipula a Marrakech, in Marocco, dell'accordo WTO (World Trade Organization) sul libero commercio mondiale. Dopo, il mondo non sarebbe stato più, e non è più, come prima¹¹.

Il 1989, con il crollo del muro di Berlino, segna la fine tanto del comunismo quanto del liberalismo. Sostituiti entrambi da un'ideologia nuova: il mercatismo. L'ultima follia ideologica del Novecento. [...] Il mercatismo fa convergere a forza e sulla stessa scala offerta e domanda, produzione e consumo. E per farlo normalizza tutto, standardizza e spazza via tutti i vecchi differenziali. Postula e fabbrica prima un nuovo tipo di pensiero, il «pensiero unico», e poi un nuovo tipo ideale di uomo-consumatore: «l'uomo a taglia unica»¹².

[...] La realtà è sempre più nell'economia e l'economia è sempre più dominata da un pensiero unico che tende a travolgere, demonizzare, cancellare le vecchie diversità¹³.

E termina con parole chiare, parlando di «processo politico».

¹¹ Giulio Tremonti, *Rischi fatali*, Mondadori, 2005, cit. p.3.

¹² Ivi, cit. p.29.

¹³ Ivi, cit. pp.33-34.

[...] Mercato unico, errore unico. Mai nella storia dell'umanità un processo politico grandioso come quello attivato con il WTO, l'apertura mondiale del mercato, è stato consentito e avviato con tanta istantanea determinazione¹⁴.

Il WTO non è stato solo il comitato d'affari delle multinazionali. È stato pensato come la centrale di sviluppo del mondo¹⁵.

Ho presentato questi passi, credo particolarmente significativi, non solo a sostegno di una tesi piuttosto che un'altra – il carattere non naturale del processo di globalizzazione e l'importanza dell'azione statale nella sua genesi e nelle sue caratteristiche –, ma anche per portare avanti la necessità, non solo conoscitiva e teorica ma soprattutto pratico-politica, di problematizzare il processo della globalizzazione e la sua spiegazione.

Cercare di leggere attentamente questi macrofenomeni confrontando le tesi e le argomentazioni significa anche mettere in gioco la capacità di intervento su di essi, significa possibilità ed efficacia o meno di un intervento politico sulla impostazione di questi macrofenomeni, sulla loro gestione, e sul supporto o correzione dei loro effetti e delle loro conseguenze.

Naturalizzare la globalizzazione è, anche alla luce di questi commenti autorevoli, un modo non corretto di leggere la realtà. La nostra tesi in merito è la seguente: *non solo si può remare contro il globale, ma si può anche remare energicamente in direzione del globale e di un certo globale*, proprio perché la globalizzazione ha in sé dei fattori extra-naturali capaci di determinarla, di gestirla, di velocizzarla, di imporla. La globalizzazione è anche e – si badi – *soprattutto* co-determinata dalle politiche, dall'economia, da quei poteri che hanno puntato tutto sulla apertura del mondo in quanto creazione di spazio di mercato.

¹⁴ Ivi, cit. p.35.

¹⁵ Ivi, cit. p.36.

ORGANISMI INTERNAZIONALI

Per spiegare la globalizzazione e come essa si sia data e si dia, occorre soffermarsi anche sugli organismi internazionali, pilastri dell'economia mondiale e del mondo globale. Quali? I principali sono il Fondo Monetario Internazionale, l'Organizzazione Mondiale del Commercio e la Banca Mondiale. Li vediamo qui di seguito dettagliatamente.

FONDO MONETARIO INTERNAZIONALE - FMI

Origine ed evoluzione del ruolo del Fondo Monetario Internazionale

Il Fondo Monetario Internazionale (FMI) fu istituito nel 1945 a seguito degli accordi raggiunti nella Conferenza di Bretton Woods del 1944, cui hanno partecipato le potenze Alleate nella seconda Guerra mondiale. Finalizzata a scongiurare il ripetersi di gravi crisi economiche, come la Grande Depressione degli anni '30, l'architettura istituzionale dell'ordine economico concepito a Bretton Woods si fondava su: il FMI, la Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo Sviluppo (conosciuta come Banca Mondiale) ed un'Organizzazione Mondiale per il Commercio. Quest'ultima fu realizzata solo nel 1995, con l'istituzione dell'Organizzazione Mondiale per il Commercio (World Trade Organisation - WTO). Fino al 1995, la cooperazione commerciale internazionale è stata promossa tramite il Trattato Generale sulla Tariffe ed il Commercio (General Agreements on Tariffs and Trade - GATT).

L'obiettivo statutario del FMI è la promozione della stabilizzazione delle relazioni monetarie e finanziarie internazionali. L'esigenza della cooperazione in tale settore deriva dalla constatazione che le economie sono interdipendenti e che la stabilità monetaria e finanziaria ha ripercussioni positive sulla crescita economica mondiale.

Il FMI ha inizialmente operato in un sistema di tassi di cambio fissi ma aggiustabili, imperniato sulla convertibilità del dollaro in oro, concedendo assistenza finanziaria a carattere temporaneo agli Stati membri per compensare gli squilibri delle bilance dei pagamenti. In realtà, in un primo momento, il ricorso alle risorse del Fondo fu limitato. Negli anni '70, con l'abbandono del sistema dei cambi fissi, il FMI ha esteso la propria azione agli squilibri macroeconomici, mentre ha gradualmente assunto maggiore importanza la funzione di sorveglianza sulle politiche economiche dei Paesi membri. Nel frattempo, l'attività del FMI si è indirizzata in maniera crescente verso i Paesi in via di sviluppo (PVS) ed il credito a medio termine.

Con l'esplosione della crisi debitoria nei primi anni '80, il FMI diventa di fatto il gestore delle crisi finanziarie a livello globale. Le crisi finanziarie degli anni '90 (Messico, 1994-95; Asia orientale, 1997; Russia, 1998; Brasile, 1998-99; Argentina, 2001) e la transizione dei Paesi dell'Europa Orientale verso l'economia di mercato hanno costituito una fase di difficile gestione del sistema finanziario internazionale e le raccomandazioni del FMI improntate su manovre fiscali restrittive e sulla prevalenza delle considerazioni di natura macro-economica sono spesso incorse in critiche. In anni recenti, il FMI ha dato maggiore enfasi al rafforzamento del quadro istituzionale dell'economia di mercato, specie in tema di vigilanza bancaria, al potenziamento degli standard nel settore sociale e finanziario, all'ordinata successione temporale nel processo di liberalizzazione economica e finanziaria, alla trasparenza dell'azione delle autorità monetarie e fiscali¹⁶.

Vediamo, quindi, che da un ruolo di supervisore della stabilità economica e monetaria – sempre nella logica della bontà dell'interdipendenza tra Stati – il FMI è diventato il gestore delle crisi finanziarie a livello globale, “accompagnando” gli Stati in difficoltà, traghettando gli “ultimi” verso l'economia di mercato, incentrandosi sulla vigilanza bancaria, sulle liberalizzazioni, sulla fiscalità, sul rapporto sociale-finanziario. Non proprio cose irrilevanti, insomma, e nemmeno circoscritte più all'aspetto monetario.

¹⁶ Ministero degli Affari Esteri, www.esteri.it

Organizzazione

Il FMI è un'organizzazione a carattere universale composta da 184 Stati membri. Il Consiglio dei Governatori (Board of Governors) è il principale organo decisionale. È composto da un Governatore per ognuno dei 184 Paesi membri (per l'Italia il Ministro dell' Economia e delle Finanze) e si riunisce una volta all'anno, in occasione degli "Annual Meetings". A tale organo competono, in via esclusiva, le decisioni in tema di aumento delle quote e di ammissione di nuovi membri. Il Comitato Monetario e Finanziario Internazionale (International Monetary and Finance Committee – IMFC; ex Comitato interinale) è organo consultivo cui partecipano i Governatori dei 24 Paesi maggiori contribuenti e definisce gli indirizzi strategici del FMI. Il Consiglio Esecutivo (Executive Board) esercita l'amministrazione dell'ente ed è composto da 24 Direttori Esecutivi. I Paesi con un maggior numero di quote del FMI hanno de iure un Direttore Esecutivo (Stati Uniti, Giappone, Germania, Francia, Stati Uniti). Gli altri Paesi sono raggruppati in constituencies che eleggono un proprio delegato. La Cina (la cui quota è stata incrementata, assieme a quella di Corea, Messico e Turchia, nel corso degli Annual Meetings del settembre 2006) ed Arabia Saudita costituiscono una constituency a sé ed hanno quindi, di fatto, un proprio rappresentate in Consiglio. Italia e Canada sono anch'esse rappresentate stabilmente da un proprio Direttore Esecutivo, in quanto a capo delle rispettive constituencies. Il Consiglio Esecutivo funziona in "sessione continua", gestisce l'amministrazione corrente e decide sull'erogazione dei fondi. E' coadiuvato dallo staff professionale del FMI, è controllato dall'IMFC ed è presieduto dal Direttore Generale del FMI (Managing Director). Il Direttore Generale rappresenta l'istituzione, è eletto per un mandato di 5 anni (rinnovabile) e per prassi è un europeo (mentre il Presidente della Banca mondiale è statunitense). Nel 2001, è stato istituito l'Ufficio di Valutazione Indipendente (Independent Evaluation Office) quale struttura permanente all'interno del FMI ma indipendente dal management e dallo staff, con funzioni di vigilanza e controllo.

Benché siano previste diverse maggioranze a seconda delle tematiche trattate, nel Consiglio Esecutivo non si ricorre quasi mai al voto ma si decide per consenso. I diritti di voto in seno al Consiglio sono proporzionali al numero delle quote sottoscritte da ciascun paese (250 voti base più un voto per ogni 100.000 SDR), che sono a loro volta calcolate sulla base di particolari indici paese determinati in ragione di alcuni fattori economici, fra cui PIL, transazioni di conto corrente e riserve ufficiali. Le quote di partecipazione al FMI (soggette a revisione ogni cinque anni) sono espresse in Diritti Speciali di Prelievo (Special Drawing Rights, SDR), ovvero nell'unità

di conto del FMI (determinata secondo un paniere ponderato di quattro valute: dollaro USA, EURO, Yen, Sterlina). La circostanza che le risorse principali del FMI consistano nelle quote partecipative dei Paesi membri, differenzia il sistema di finanziamento del FMI da quello della Banca Mondiale che, pur disponendo anch'essa di un capitale sociale, si rifornisce principalmente attraverso l'emissione di obbligazioni sui mercati internazionali¹⁷.

Non da poco nemmeno l'architettura del FMI con in particolare un Consiglio Esecutivo (Executive Board) composto da 24 Direttori Esecutivi, e un Comitato Finanziario e Monetario Internazionale a cui partecipano i governatori dei 24 paesi maggiori contribuenti. Le quote sulla cui base si stabilisce il diritto di voto sono calcolate su indici paese legati al PIL, alle riserve ufficiali, ad aspetti strettamente economici – sebbene siano da registrare incongruenze legate alla sottostima dei paesi emergenti che, non a caso, premono per una riforma complessiva del FMI.

La funzione di Sorveglianza

E' la principale funzione del FMI e si svolge sia a livello bilaterale che multilaterale. La sorveglianza bilaterale si riferisce alla valutazione della situazione economica di ogni singolo Paese membro e si sostanzia nell'obbligo di garantire la convertibilità delle proprie partite correnti (ad eccezione dei Paesi che si avvalgono di un regime transitorio) e l'adeguatezza delle politiche economiche in relazione alla situazione del proprio bilancio dei pagamenti e del cambio. Questa funzione si esplica nelle periodiche, di norma annuali, Consultazioni ex art. IV dell'Accordo di adesione, le quali prevedono l'invio di una Missione del FMI nel Paese e si concludono con la preparazione di un Rapporto (Staff Report) discusso in seno al Consiglio Esecutivo. In materia di promozione di standard internazionali, il FMI ha avviato, in collaborazione con la Banca Mondiale, l'elaborazione di rapporti-Paese per il rispetto degli standard e codici di condotta in materia finanziaria (Reports on the Observance of Standards and Codes, ROSC) ed ha previsto l'invio di missioni speciali per esaminare la solidità dei sistemi bancari e finanziari (Financial Sector Assessment Programs, FSAPs). All'azione di sorveglianza

¹⁷ Ibidem.

spesso si associa un'attività di Assistenza tecnica, realizzata con missioni di esperti o corsi di formazione realizzati presso le sedi del FMI.

La sorveglianza multilaterale si attua attraverso l'elaborazione di analisi su aspetti specifici dell'economia mondiale, che vengono pubblicate nel World Economic Outlook (rapporto semestrale sui possibili scenari di breve-medio termine dell'economia mondiale) e nel Global Financial Stability Report (rapporto semestrale fornisce valutazioni dei mercati finanziari internazionali, con una particolare attenzione alla situazione dei mercati emergenti)¹⁸.

L'assistenza finanziaria

La funzione finanziaria mira ad attenuare gli squilibri nelle posizioni esterne dei Paesi membri. I prestiti del FMI non sono intesi a soddisfare pienamente i fabbisogni finanziari dei Paesi membri ma a catalizzare altre fonti di finanziamento pubbliche e private. L'erogazione di un prestito è subordinata agli "arrangements" approvati dal Consiglio Esecutivo, che contengono un programma economico formulato dal paese destinatario, con la consulenza del FMI. L'impegno, esplicitato in una "Lettera di intenti", eventualmente corredata da un "Memorandum di politiche economiche e finanziarie", è parte integrante del prestito. La condizionalità dei programmi di prestito del FMI si motiva con la volontà che il Paese rimedi in maniera duratura ai problemi strutturali che sottostanno allo squilibrio. I contenuti della condizionalità si concretizzano in obiettivi ben precisi (performance criteria) ed il loro raggiungimento è agevolato dal fatto che i prestiti del Fondo non sono erogati in una soluzione unica, ma in tranches di norma trimestrali. Se alcuni degli obiettivi non sono realizzati, i tecnici e gli organi esecutivi del FMI possono decidere se proseguire, sospendere o interrompere il programma [...]¹⁹.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

WORLD TRADE ORGANISATION - WTO

Proponiamo qui sotto in lingua inglese alcuni tratti di presentazione del WTO indicati nel sito ufficiale dell'Organizzazione.

Who we are

There are a number of ways if looking at the World Trade Organization. It is an organization for trade opening. It is a forum for governments to negotiate trade agreements. It is a place for them to settle trade disputes. It operates a system of trade rules. Essentially, the WTO is a place where member governments try to sort out the trade problems they face with each other. The WTO was born out of negotiations, and everything the WTO does is the result of negotiations. The bulk of the WTO's current work comes from the 1986-94 Uruguay Round negotiations and called the earlier negotiations under the General Agreement on Tariffs and Trade (GATT). The WTO is currently the host to new negotiations, under the 'Doha Development Agenda' launched in 2001.

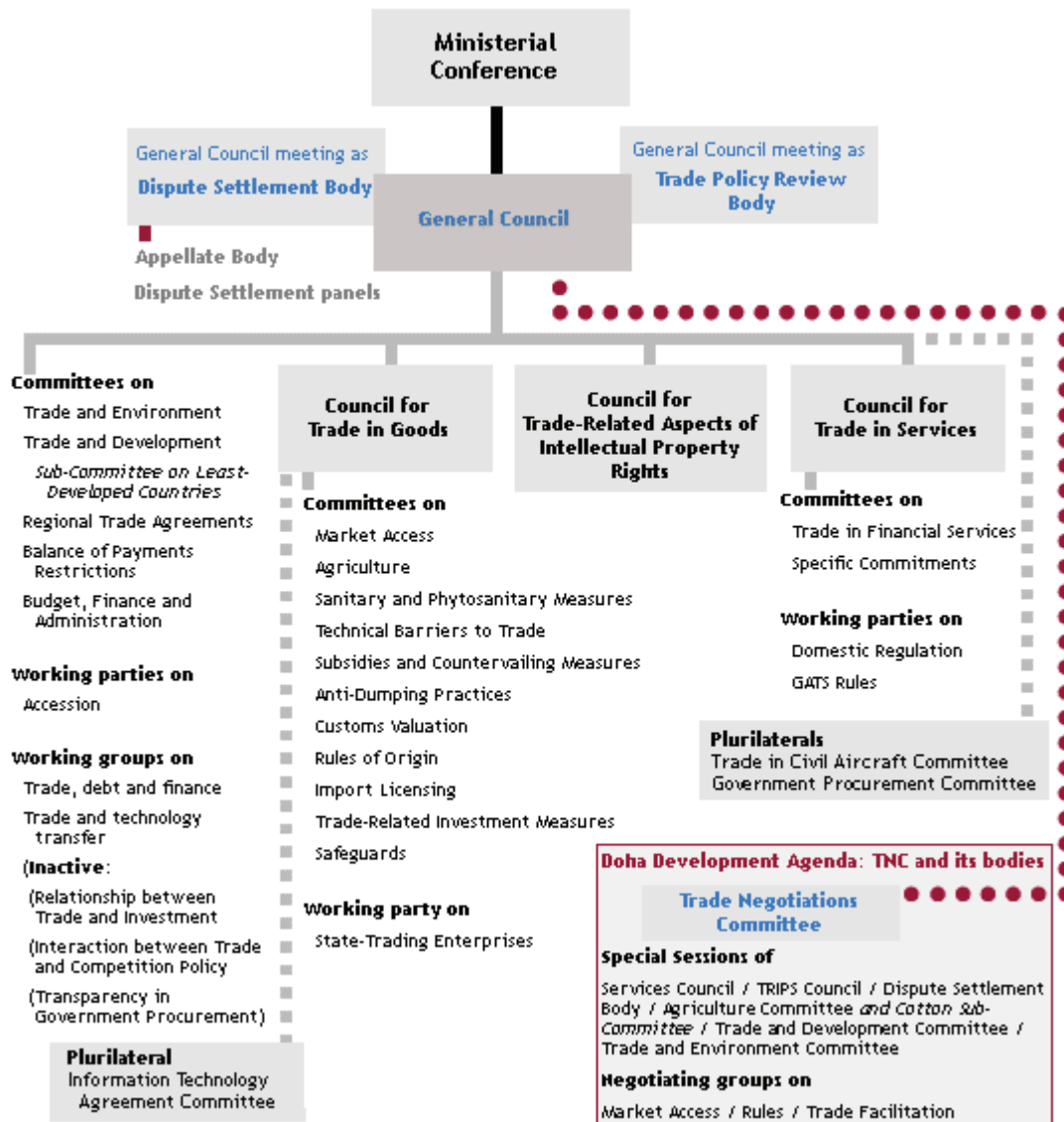
Where countries have faced barriers and wanted them lowered, the negotiations have helped to open markets for trade. But the WTO is not just about opening markets, and in some circumstances its rules support maintaining trade barriers – for example, to protect consumers or prevent the spread of disease.

At its heart are the WTO agreements, negotiated and signed by the bulk of the world's trading nations. These documents provide the legal ground rules for international commerce. They are essentially contracts, binding governments to keep their trade policies within agreed limits. Although negotiated and signed by governments, the goal is to help producers of goods and services, exporters, and importers conduct their business, while allowing governments to meet social and environmental objectives.

The system's overriding purpose is to help trade flow as freely as possible – so long as there are no undesirable side effects – because this is important for economic development and well-being. That partly means removing obstacles. It also means ensuring that individuals, companies and governments know what the trade rules are around the world, and giving them the confidence that there will be no sudden changes of policy. In other words, the rules have to be 'transparent' and predictable.

Trade relations often involve conflicting interests. Agreements, including those painstakingly negotiated in the WTO system, often need interpreting. The most harmonious way to settle these differences is through some neutral procedure based on an agreed legal foundation. That is the purpose behind the dispute settlement process written into the WTO agreements²⁰.

Qui di seguito proponiamo lo schema organizzativo del WTO²¹:



²⁰ www.wto.org

²¹ Ibidem.

Qual è in sintesi massima il ruolo dell'Organizzazione Mondiale del Commercio? La troviamo sullo stesso sito ufficiale del WTO:

The World Trade Organization (WTO) deals with the global rules of trade between nations. Its main function is to ensure that trade flows as smoothly, predictably and freely as possible²².

BANCA MONDIALE

Origine, ruolo ed evoluzione della Banca Mondiale

La Banca Mondiale (BM) è la principale organizzazione internazionale per il sostegno allo sviluppo e la riduzione della povertà. Fu istituita nel 1945, col nome di Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo Sviluppo (International Bank for Reconstruction and Development – IBRD), assieme al Fondo Monetario Internazionale (FMI), a seguito degli accordi raggiunti nel corso della Conferenza di Bretton Woods. Si fa comunemente riferimento a queste due organizzazioni come alle Istituzioni di Bretton Woods (Bretton Woods Institutions - BWI). Mentre il FMI ha ricevuto il compito di promuovere la stabilizzazione delle relazioni monetarie e finanziarie internazionali, la BM doveva sostenere la ricostruzione dei Paesi usciti devastati dal conflitto mondiale.

Completata la ricostruzione delle economie dei Paesi europei e del Giappone, la BM diresse la sua attenzione verso i Paesi in via di sviluppo (PVS). L'azione della BM si è pertanto gradualmente focalizzata intorno a tematiche quali lo sviluppo del capitale sociale e del capitale umano, la crescita del settore privato, il miglioramento della capacità di Governo e l'alleggerimento del debito. Nel corso degli gli anni '80, la BM ha promosso vasti programmi di finanziamento del bilancio pubblico dei PVS e delle economie emergenti, spesso accompagnati dalla richiesta rivolta ai paesi beneficiari di adottare riforme strutturali e politiche di

²² Ibidem.

liberalizzazione commerciale e finanziaria, privatizzazione e deregolamentazione. Durante gli anni '90, la BM ha avviato un'opera di revisione strategica ed ha individuato nella riduzione della povertà il fine principale del proprio operato. Dalla metà degli anni 90', la BM ha inoltre incrementato l'importanza della lotta alla corruzione e del consolidamento del buon governo. Ad oggi, la BM ha individuato la propria priorità d'azione nel raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (Millennium Development Goals – MDGs) enunciati nella “Dichiarazione del Millennio” durante la Conferenza delle Nazioni Unite del settembre 2000.

A differenza di altri donatori internazionali, la BM concede solo in minima parte assistenza sotto forma di dono. Per lo più, la BM elargisce crediti ai Governi dei Paesi membri o a favore di progetti sui quali vi sia una garanzia del Governo di uno Stato membro. La BM incentiva comunque i Governi a collaborare attivamente con la società civile ed il settore privato, al fine di favorire la diretta partecipazione delle popolazioni ai progetti sostenuti. Di fatto, le Organizzazioni non governative partecipano all'attuazione di circa la metà dei progetti finanziati dalla BM.

I principali criteri in base ai quali la BM orienta la sua attività d'assistenza sono la selettività (conditionality) e il partenariato (partnership). Il principio della selettività richiede che l'aiuto allo sviluppo sia diretto a quei Paesi che dimostrano di perseguire solide politiche macroeconomiche ed una buona capacità istituzionale. La selettività è applicata a livello di settore, paese e progetto. Il criterio del partenariato mira invece a favorire una maggiore partecipazione agli obiettivi di sviluppo, incoraggiando la collaborazione del Gruppo della Banca Mondiale (GBM) con le altre IFI, il settore privato e la società civile. La complementarità dell'azione delle istituzioni finanziarie internazionali per la formulazione delle strategie di intervento nei singoli Paesi e la loro attuazione è inoltre promossa attraverso il riferimento ai principi del Comprehensive Development Framework (CDF - modello integrato a livello Paese che integra l'analisi macro-economica e finanziaria del FMI con l'attenzione allo sviluppo sociale e umano della BM), nonché l'elaborazione dei Documenti nazionali di riduzione della povertà (Poverty Reduction Strategy Papers - PRSPs). I PRSPs sono oggi lo strumento chiave del sostegno che la BM fornisce ai Paesi a basso reddito. Sono documenti preparati dai Governi dei paesi beneficiari (country ownership), in cui si formulano – in modo organico e attraverso un ampio processo di coinvolgimento della società civile – le politiche necessarie per fronteggiare la riduzione della povertà e stimolare lo sviluppo socio-economico. L'elaborazione di un PRSP è condizione necessaria per ottenere l'assistenza agevolata della BM (tramite l'IDA) e del FMI

(tramite la Poverty Reduction and Growth Facility), nonché per partecipare all’Iniziativa HIPC di cancellazione del debito. In taluni casi è possibile ottenere l’assistenza della BM semplicemente sulla base di un interim-PRSP. In conformità alle strategie di sviluppo elaborate dal singolo Paese e sulla base di ampie consultazioni con i Governi, le componenti economiche e sociali e con la comunità dei soggetti donatori, la BM elabora le proprie Strategie di Assistenza Paese (Country Assistance Strategies - CAS) con cui pianifica i programmi di assistenza²³.

Organizzazione

La BM è formalmente un’Agenzia specializzata delle Nazioni Unite. A differenza del sistema ONU, il sistema di voto in seno alla BM è ponderato sulla base della quote di capitale versate dai suoi membri/azionisti. Il principale organo decisionale della BM è il Consiglio dei Governatori (Board of Governors), composto da un Governatore e da un sostituto nominati da ogni Paese membro, per un periodo di 5 anni (l’Italia è rappresentata dal Governatore della Banca d’Italia). L’organo che gestisce l’amministrazione dell’ente è Consiglio Esecutivo (Board of Directors), composto da 24 Direttori Esecutivi nominati o eletti dai Paesi membri. Le decisioni sono prese a maggioranza ed il potere di voto è proporzionale alle quote. Il Direttore per l’Italia rappresenta anche Albania, Grecia, Portogallo, Malta, San Marino, Timor Leste. I Direttori Esecutivi della BM esercitano anche le funzioni di Direttori Esecutivi dell’IDA, dell’IFC e della MIGA. Organo di vertice della BM è il Presidente, per tradizione statunitense (come per tradizione è europeo il Direttore Generale del Fondo Monetario Internazionale), il quale ha un mandato quinquennale (rinnovabile), presiede alle riunioni del Consiglio Esecutivo ed è responsabile per la gestione complessiva dell’istituzione.

I principali appuntamenti sono il Meeting annuale in autunno per il Board of Governors della Banca e del FMI (“Annual Meetings”) e gli “Spring meetings” per la Development Committee congiunta BM-FMI (principale forum intergovernativo sulle tematiche dello sviluppo). L’Italia partecipa attivamente nei processi decisionali e nella definizione delle questioni più importanti della BM. Negli ultimi anni si è consolidata ed accresciuta la consuetudine di consultazioni informali a livello di Direttori Esecutivi che rappresentano i paesi del G7/G8. Nel marzo 2001 è

²³ Ministero degli Affari Esteri, www.esteri.it

stato aperto un ufficio della BM a Roma. L'ufficio è stato creato al fine di integrare le iniziative italiane di cooperazione con quelle della BM²⁴.

In merito al ruolo della Banca Mondiale è il caso di evidenziare che «nel corso degli gli anni '80, la BM ha promosso vasti programmi di finanziamento del bilancio pubblico dei PVS e delle economie emergenti, spesso accompagnati dalla richiesta rivolta ai paesi beneficiari di adottare riforme strutturali e politiche di liberalizzazione commerciale e finanziaria, privatizzazione e deregolamentazione».

TRE ORGANISMI... TRE PILASTRI DELLA GLOBALIZZAZIONE

Se si scorre attentamente la presentazione di questi tre organismi sorgono diverse domande. Come mai, ad esempio, il Fondo Monetario Internazionale ha avuto quella specifica evoluzione storica che lo ha visto passare da supervisore dell'equilibrio monetario a guida finanziaria e "culturale" dei paesi? Su cosa si regge e quali poteri rappresenta l'Organizzazione Mondiale per il Commercio? O ancora, come mai la Banca Mondiale nata per ricostruire i Paesi usciti dal conflitto mondiale è stata nominata assistente e consulente nell'erogazione di prestiti e nella fissazione di condizionalità nei confronti dei Paesi in via di sviluppo?

Tante altre domande potrebbero manifestarsi. Ma la domanda principale, la più scontata e al tempo stesso la più problematica e problematizzante è la seguente: perché questi tre organismi, Fondo Monetario Internazionale, Organizzazione Mondiale per il Commercio e Banca Mondiale, hanno prodotto e continuano a produrre un'unica, astorica e assoluta ricetta di sviluppo e stabilità economica? Perché in ogni programma del Fondo Monetario, così come nelle condizionalità poste dalla Banca Mondiale per erogare i prestiti, vi sono sempre liberalizzazioni, privatizzazioni, aperture commerciali e deregolamentazione?

²⁴ Ibidem.

E quindi: cosa giustifica questa ricetta unica ed inossidabile? Chi prima la propone, e poi la giustifica, senza accettare alcuna sua messa in discussione? Che genere di globalizzazione stiamo vivendo? *Chi è seduto al posto di guida di questa globalizzazione?*

NEOLIBERISMO ECONOMICO E GLOBALIZZAZIONE

La dottrina economica fondamentale dell'epoca della globalizzazione è certamente il neoliberismo. Nato negli anni Quaranta, a partire – se si vuole una data simbolo – dal convegno di Mont Pelerin dell'aprile 1947, si è poi affermato come egemone dai primi anni '80. Nel quadro suddetto, di una globalizzazione che è soprattutto determinata da fattori politici ed economici e da forti spinte internazionali, è importante fare un passaggio su questo punto. Potremmo infatti definire il neoliberismo economico come l'ideologia della globalizzazione spinta, della globalizzazione “artificiale”, che ha certi connotati perché le sono stati “dati” da un agente, da un promotore.

Il neoliberismo è l'ideologia politica, prima ancora – forse – che la dottrina economica di questo tipo di globalizzazione, e ne è stato, sul piano del pensiero e dell'azione degli stessi Stati, il suo principale sostenitore, promotore e organizzatore. I punti principali del neoliberismo sono:

- l'economia deve essere liberata dai vincoli dello Stato e degli Stati;
- il mercato deve essere un grande mercato unico e deregolamentato;
- il libero mercato assicura lo sviluppo e la crescita del benessere;
- i settori pubblici, o buona parte di essi, vanno privatizzati;
- il welfare state non risponde a una filosofia corretta;
- commercio, mercati finanziari e mercato del lavoro vanno liberalizzati.

DEREGULATION E MANO INVISIBILE

Per il neoliberismo economico lo Stato è il simbolo dei vincoli che limitano la libertà del mercato. Il mercato per funzionare al meglio deve essere, invece, il più possibile libero da regole; solo in questo modo il soggetto – sia esso un singolo individuo, una società, un'impresa – può esprimere il massimo delle proprie potenzialità.

Libertà del mercato significa assenza di vincoli, di lacci e laccioli. Questa ideologia si richiama in particolare al padre del liberismo economico, Adam Smith che nel suo “La ricchezza delle nazioni” presentò la celebre teoria della “mano invisibile”. Nel mercato libero, di fatto, c'è come una mano invisibile che guida gli interessi egoistici degli individui verso il benessere generale. Ogni soggetto cerca il suo profitto disinteressandosi del resto. Poi però, indirettamente, per una sorta di mano invisibile che guida sottotraccia il processo, è tutto l'ambiente a trarne beneficio.

Accattivante questo pensiero, ma la sua verifica pratica lo ha sconfessato; il mondo dell'economia di mercato procede evidentemente su un altro binario.

Detto questo, va smascherato un errore spesso commesso, generato dalla presentazione pubblica del significato del concetto di “libertà del mercato”. Si dice abitualmente – questo passa a livello mediatico – che i neoliberisti desiderino uno stato non interventista, uno stato che si sottragga al compito di dare delle regole e lasci fare al mercato.

Storicamente anche questa valutazione è totalmente erronea. La filosofia neoliberista, infatti, si è basata *su un forte interventismo statale*. Questa è la realtà dei fatti. Interventismo statale perché, seguendo la logica neoliberista, lo Stato ha privatizzato molti settori di attività pubblici, liberalizzato il commercio, il mercato dei capitali – su cui diremo qualcosa tra poco –, ha introdotto la flessibilità nel mercato del lavoro. Certo, si può dire che il fine di questi interventi va nella direzione di una riduzione dei vincoli. Ma sono interventi *statali*, poiché è sempre lo Stato che ha deciso politicamente di adottare la “filosofia” politico-economica neoliberista che è solo ideologia di un determinato periodo storico, accanto a molte altre, e non certo fuori dal

tempo e valida a priori. Sempre lo Stato ha optato per il neoliberismo economico e lo ha promosso. Basti vedere quali sono due tra i maggiori leader storici del neoliberismo, Ronald Reagan e Margaret Thatcher, tutt'altro che non interventisti.

Qui di seguito presentiamo tre brevi opinioni in merito.

Sebbene i fautori della deregulation sostenessero che con le nuove tecnologie le regole non erano necessarie e che la concorrenza avrebbe garantito prezzi bassi, in realtà sapevano che non era vero: credevano che ci fossero molte possibilità di profitto, e volevano accertarsi che le nuove regole fossero scritte in modo da non ostacolare i loro guadagni²⁵.

La lezione è che la regolamentazione dei mercati è questione troppo seria per essere lasciata in balia di qualche lobby, o preda della gelosia di istituzioni impegnate a giustificare la propria esistenza. Ciò vale anche per l'Italia dove, di fronte alla proposta di riflettere su come migliorare l'architettura istituzionale delle attività di regolamentazione e sorveglianza, l'unica risposta che il Governo pare saper dare è: la Banca d'Italia non si tocca²⁶.

Si ritiene che gli individui siano liberi di scegliere, ma non si prende in considerazione l'ipotesi che possano scegliere di costruire forti istituzioni collettive (come i sindacati) invece che deboli associazioni volontarie (come le organizzazioni assistenziali). Senza dubbio non dovrebbero mai scegliere di mettersi insieme per creare partiti politici con l'obiettivo di costringere lo stato a intervenire nel mercato o a eliminarlo²⁷.

²⁵ Joseph E. Stiglitz, *I ruggenti anni Novanta*, Torino, Einaudi, 2004, cit. p.89.

²⁶ Francesco Giavazzi, "I direttori dei bilanci", in *Corriere della Sera*, 31 gennaio 2002, riportato in *Lobby d'Italia*, Bur, p.93.

²⁷ David Harvey, *Breve storia del neoliberismo*, Milano, Saggiatore, 2007, cit. p.80.

LIBERALIZZAZIONI

Fondamentale punto programmatico dell'ideologia neoliberista sono le liberalizzazioni, del commercio, dei capitali e del mercato del lavoro. Liberalizzare questi settori significa in teoria liberarli dai vincoli statali e dagli apparati amministrativi pubblici. Liberalizzare significa lasciare la gestione di questi campi di attività al libero mercato, e farne degli ambiti di azione e di contrapposizione di interessi privati.

La *liberalizzazione del commercio* consiste nell'eliminazione delle barriere commerciali, con l'apertura di ogni Paese al valzer del mercato mondiale. Il ruolo degli Stati è togliere i dazi doganali e liberare il flusso delle merci. I prodotti, le merci, devono poter circolare liberamente, senza impedimenti e senza fattori extramercato che possano influenzare il libero scambio e la libera concorrenza.

La liberalizzazione del commercio è l'opposto del protezionismo economico, tacciato di volere il male del consumatore e del mercato.

Come abbiamo visto in precedenza, la liberalizzazione del commercio è ai primi posti nell'agenda delle priorità degli organismi internazionali. In particolare l'Organizzazione Mondiale del Commercio, ma anche la Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale, richiedono nei loro programmi le liberalizzazioni commerciali.

La *liberalizzazione dei mercati finanziari* significa libero flusso di capitali, da paese a paese, da persona a persona, senza vincoli né restrizioni. Citiamo il sociologo Gallino che si riferisce al 1998:

Le transazioni giornaliere aventi un carattere puramente finanziario che si svolgono sul mercato delle divise e dei titoli hanno toccato i 2.000 miliardi di dollari, pari in quell'anno a 3.800.000 miliardi di lire, più di 1,7 volte il PIL italiano. Questa cifra, a seconda dei criteri di misura adottati per gli scambi commerciali, corrisponde a 50-100 volte il volume giornaliero del commercio mondiale. [...] Sempre nel 1998, per l'82 per cento (cioè più di quattro quinti) detti scambi erano costituiti da operazioni con vita inferiore a 7 giorni; il flusso monetario, in altre

parole, compiva un viaggio di andata-ritorno entro una settimana. Per il 43,5 per cento dei capitali il viaggio era ancora più breve: non più di 2 giorni²⁸.

Dal '98 ad oggi quel volume di capitali è aumentato, così come sono aumentate anche le speculazioni. E certo non possiamo non evidenziare in merito l'inconsistenza dei provvedimenti dei governi e degli Stati mirati a incanalare i flussi di capitali, a garantirne l'efficacia senza cadere nei vortici della speculazione. Citiamone solo uno, la Tobin Tax. Teorizzata dall'economista James Tobin, nella sua versione originale si applicherebbe a tutte le conversioni di valuta a breve termine, fornendo quindi una stabilizzazione ai mercati valutari e un disincentivo alle speculazioni. Questa misura, rivisitata e riformulata poi recentemente in sede europea dai leader di Germania e Francia Merkel e Sarkozy con un focus di applicazione sulle transazioni finanziarie, alla fine è caduta nel nulla per l'impotenza politica e la potenza economica di banche e finanza.

Per quanto riguarda la liberalizzazione dei mercati finanziari Stiglitz ha un'opinione piuttosto dura:

Ma per quanto la liberalizzazione del commercio possa essere stata prematura e mal gestita, quella dei mercati finanziari è stata addirittura peggiore. La liberalizzazione dei mercati finanziari comporta l'eliminazione delle regole introdotte per controllare il deflusso e l'afflusso di capitali vaganti da e nel paese – prestiti contratti a breve che, generalmente, sono poco più che delle scommesse sull'andamento dei tassi d'interesse. Questo denaro speculativo non può essere utilizzato per costruire fabbriche o creare posti di lavoro. Le aziende non fanno investimenti utilizzando denaro che può essere ritirato da un momento all'altro, e il rischio insito in questi capitali vaganti rende meno allettanti gli investimenti a lungo termine in un paese in via di sviluppo. Gli effetti nocivi sulla crescita sono ancora maggiori. Per gestire i rischi associati a questi flussi di capitali volatili, i paesi vengono periodicamente invitati ad accantonare nelle loro riserve una somma pari a quella dei prestiti a breve termine denominati in valuta estera²⁹.

²⁸ Luciano Gallino, *Globalizzazione e disuguaglianze*, Bari, Laterza, 2007, p.111.

²⁹ Joseph E. Stiglitz, *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Einaudi, 2002, cit. p.65.

La *liberalizzazione del mercato del lavoro* consiste invece nel deregolamentare i rapporti di lavoro, nel dare cioè sempre più spazio alla contrattazione aziendale con possibilità di deroga in pejus, ma soprattutto nello spingere verso l'individualizzazione dei contratti di lavoro.

La deregolamentazione va a toccare l'insieme dei diritti del prestatore di lavoro, quelli personali, patrimoniali, sindacali e il complesso delle normative riguardanti il diritto del lavoro, quindi durata, orario, luogo di lavoro, ferie, permessi, categorie, trattamento economico, ecc.

Il rapporto di lavoro può essere inquadrato in diversi livelli: in una contrattazione collettiva interconfederale³⁰, in una contrattazione nazionale di categoria³¹, o a livello aziendale. Liberalizzare il mercato del lavoro significa ridurre la contrattazione al livello più periferico possibile, "liberandola" quindi dalle maglie di una contrattazione più rigida di livello superiore. Spesso, infatti, alla contrattazione aziendale è concessa la possibilità di derogare in pejus rispetto alle contrattazioni superiori. Ma liberalizzare significa, soprattutto, muoversi nella direzione di una maggiore individualizzazione della contrattazione lavorativa, dove il rapporto tra datore e lavoratore è un rapporto tra pari e svincolato dalla contrattazione collettiva.

Liberalizzazione è però anche, oltre a questo, aumento delle tipologie flessibili di lavoro, per rendere meno rigido il mercato del lavoro adattandolo alla richiesta di maggior flessibilità delle imprese. Un lavoratore flessibile richiede una tipologia contrattuale flessibile.

Nella nostra società in cui la stella cometa brilla sempre più sotto il nome di "profitto", le imprese investono energie notevoli per la riduzione degli "sprechi" e quindi per la migliore allocazione possibile. Allocazione di prodotti e di manodopera. Il principio toyotista del "just in time" mirante alla perfetta sincronia tra imprese di fornitura e società di vendita, è utilizzato in misura notevole anche nella gestione stessa dei lavoratori. Il numero di questi ultimi in un'impresa deve essere strettamente legato alle necessità del momento. Ritourneremo su questo punto più avanti.

³⁰ In cui contrattano le Confederazioni Cgil, Cisl, Uil e le associazioni negoziali delle imprese, come la Confindustria, la Confapi, le organizzazioni rappresentative dell'artigianato. A questo livello si producono gli accordi interconfederali o i protocolli d'intesa sulle relazioni industriali che riguardano la generalità dei lavoratori.

³¹ In cui contrattano categorie nazionali come i metalmeccanici o i chimici e le relative associazioni imprenditoriali. Questo livello rappresenta i lavoratori di un determinato settore produttivo per tutto il territorio nazionale.

WELFARE STATE

Definiamo Welfare State quell'insieme di provvedimenti sociali che uno Stato prende con l'obiettivo di fornire ai cittadini le garanzie per godere dei diritti fondamentali.

La nozione di Welfare State è inscindibilmente correlata a quella di "diritti sociali", la cui definizione va a sua volta inquadrata.

Si può evidenziare come questi [i diritti sociali] richiedano un ruolo attivo dello Stato nel soddisfacimento dell'esigenza di pieno sviluppo della persona umana e trovino riflesso nei diritti a prestazioni positive dei pubblici poteri attribuiti in funzione dell'effettivo godimento di determinati beni essenziali, facendo peraltro attenzione a non ridurli ad un diritto ad ottenere prestazioni pubbliche. Rilevato così come i diritti sociali comprendano tutte quelle norme attraverso cui lo Stato interviene per riequilibrare e moderare le disparità sociali ed attraverso cui i cittadini partecipano ai benefici della vita associata godendo dei diritti a determinate prestazioni, dirette o indirette, da parte dei poteri pubblici, occorre valutare quando essi si siano venuti configurando ed abbiano trovato autonomo riconoscimento e collocazione normativa accanto ai diritti di libertà ed ai diritti politici³².

Il percorso storico dell'affermazione dei diritti sociali è piuttosto articolato. Qui ci limitiamo a dire che essa è di gran lunga posteriore all'affermazione dei diritti di libertà e di partecipazione politica. Lo Stato liberale del XVIII secolo era garantista e non interventista. Tutela dei diritti di libertà, quindi, e in particolare prevalenza del concetto di proprietà. Dopo un primo riconoscimento di alcuni diritti di partecipazione alla vita sociale contenuto nella Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino nella Francia del 1793, è con il Novecento che si ha l'affermazione sostanziale dei diritti sociali, con la Costituzione tedesca del 1919, con il rapporto Beveridge inglese del 1942 (che si sofferma sul concetto decisivo di «libertà dal bisogno»), e poi, in scia, con la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 e le Costituzioni del dopoguerra tra cui la nostra Costituzione.

³² Gaetano Zilio Grandi, *Diritti sociali e diritti nel lavoro*, Giappichelli Editore, Torino 2007, cit. p.4.

Così il tipo di organizzazione statale tracciato nella Costituzione Italiana Repubblicana è quello dello Stato sociale di diritto, in cui hanno trovato ingresso accanto ai diritti di libertà, una vasta categoria di diritti sociali: il diritto al lavoro, all'istruzione, allo sciopero, alla salute ecc., con la precisa finalità di garantire uguali libertà e dignità ai cittadini mediante un intervento attivo dei pubblici poteri nella società e nell'economia. Il catalogo dei diritti sociali contemplato nella Costituzione è quanto mai ampio e sistematico e comprende solo per menzionarne quelli essenziali, il diritto al lavoro (art. 4), il diritto alla salute (art. 32), il diritto all'istruzione (art. 33), il diritto all'educazione (art. 34), i diritti dei minori e delle donne lavoratrici (art. 37), il diritto dei lavoratori in ipotesi di infortunio, malattia, invalidità e disoccupazione (art. 38, comma II), situazioni tutte caratterizzate da una particolare debolezza individuale e sociale e quindi meritevoli di essere rimosse al fine di garantire una pari uguaglianza di tutti gli individui nel godimento dei diritti essenziali della persona³³.

Questi concetti, di diritto sociale, di protezione e riequilibrio delle disparità, di intervento attivo dei poteri pubblici nella società e nell'economia, sotto l'egida dell'obiettivo di «liberare dal bisogno», sono tutti in gran parte sottoposti a critica e contestazione dall'ideologia neoliberista. Il neoliberalismo economico si oppone al welfare state, perché si basa sostanzialmente sul concetto di libertà e sulla sua assolutizzazione. I diritti di libertà – che poi andrebbero anche definiti, nel senso che ci sono tante libertà, anche quella di nascere poveri, o di non avere istruzione e non poter quindi competere con gli altri – sono assolutamente preminenti su quelli sociali. Anzi uno Stato sociale è rappresentato come un fardello per la libertà dell'individuo, delle imprese e del mercato.

Il diritto sociale si richiama infatti a un nocciolo riguardante la dimensione sociale della persona. L'uomo come essere non solo individuale, ma sociale, come membro di una società, di un gruppo, di una comunità. E in virtù di questa appartenenza ci sono dei doveri sociali – essere cittadino non significa essere cittadino privato disinteressato alla società – così come dei diritti sociali, nel senso che lo Stato tutela i suoi membri riconoscendo loro diritti essenziali per la vita e l'esistenza.

³³ Ivi, cit. pp. 8-9.

LA GLOBALIZZAZIONE DEL NEOLIBERISMO

Pensiamo sia abbastanza chiaro che il neoliberismo economico non è solo uno dei principali fautori e acceleratori della globalizzazione, ma anche uno dei principali artefici di una specifica tipologia di globalizzazione, deregolamentata, liberalizzata, con un concetto di responsabilità ed etica sociale spento, e con una visione economica dello stato che lo limita ad essere nient'altro che una fetta di mercato. È una schematizzazione dura e cruda? Troppo forse? Non lo crediamo, e riteniamo che sarebbe sottoscrivibile dai neoliberisti.

Per riassumere bene l'ideologia neoliberista, figlia di un periodo storico, intrisa di economia e di politica, sostenuta ampiamente da interessi forti, abbracciata dagli organismi internazionali più determinanti, diffusa nelle business schools e nelle università più prestigiose, ci affidiamo ad alcuni contenuti di una «relazione del sottocomitato per la deregolamentazione del comitato per la riforma amministrativa, pubblicata nel dicembre del 1996 con un titolo declamatorio la cui traduzione suona come “La creatività sta costruendo un nuovo Giappone”»³⁴:

Il primo dei principi fondamentali è quello della sovranità del consumatore. Cosa si deve produrre, e come, non deve essere deciso dai produttori, dalle loro associazioni e dai funzionari pubblici, ma dalle scelte di mercato dei cittadini e dalle risposte che gli imprenditori creativi danno a tali scelte. Il nostro attuale sistema è basato sulla falsa premessa che gli interessi dei cittadini siano serviti al meglio se i funzionari pubblici regolamentano e che costoro debbano assumere l'iniziativa di equilibrare la domanda e l'offerta al fine di proteggere e controllare i produttori già in attività e assicurare così uno stabile e ordinato funzionamento dei mercati. Ma è sbagliato. L'obiettivo dovrebbe invece essere quello di favorire una sana concorrenza mediante regole appropriate e trasparenti, quali quelle sull'affidabilità dei prodotti scritte dal punto di vista del consumatore. Solo così si può evitare di rendere la vita facile ai produttori inefficienti e rimuovere le barriere all'entrata di nuovi entranti più vigorosi ...

³⁴ Ronald Dore, *Capitalismo di borsa o capitalismo di welfare?* Il Mulino, Bologna, 2001, cit. p. 252.

Diffidiamo di coloro che dicono che la deregulation porterà alla legge della giungla [Jakuniku kyōshoku, letteralmente, il più forte che si nutre della carne del più debole]. Primo, bisogna chiedersi, chi sono i più deboli? Perché il fatto di lavorare in un settore in declino non è una buona ragione per essere considerati deboli [ed essere dunque trattati come disabili, orfani o vedove] e con diritto alla protezione. Ciò che la concorrenza produce non sono «i deboli», ma i perdenti. Che siano grandi o piccole imprese, coloro che non riescono ad adattarsi alle esigenze del mercato sono perdenti. È inutile dire che la concorrenza dovrebbe essere tenuta a freno in quanto produce perdenti: sono gli interessi del consumatore che devono avere la priorità³⁵.

Avanti con la deregolamentazione, dunque, avanti con la concorrenza, e no alle “protezioni”. Ciò che la concorrenza produce non sono i deboli, ma i perdenti.

GLOBALIZZAZIONE E POVERTÀ

Fare un accenno alla povertà nel mondo, mettendola in correlazione con la globalizzazione, può sembrare la scoperta dell’acqua calda. È sotto gli occhi di tutti, infatti, che nel mondo globale la povertà non è diminuita, e che anzi è aumentata la forbice di disuguaglianza tra paesi ricchi e la gran parte dei paesi poveri. Di più, la gestione della globalizzazione da parte dei grandi del mondo – gli Stati più potenti e gli organismi internazionali – ha comportato spesso l’impoverimento di alcuni paesi del terzo mondo o la ricaduta nella povertà di quei paesi che avevano appena messo la testa fuori dalla sabbia. Questo per fato avverso? Per errori? Sembra che la realtà sia abbastanza a senso unico, nel consegnarci la risposta. Le politiche dei grandi del mondo non hanno funzionato. Errori quindi, scelte sbagliate, con l’aggravante che sono stati ripetuti e si ripetono. Il che getta più di qualche ombra. Si tratta davvero solamente di strategie sbagliate?

³⁵ Ivi, cit. pp. 253-254. Citato *Gyōsei-kaikaku linkai, Kisei-kanwa shōiinkai, Sōi de tsukuru arata na Nihon*, 5 dicembre 1996.

Sin dai primi anni Ottanta i programmi di «stabilizzazione economica» e «aggiustamento strutturale» imposti da Banca Mondiale e FMI ai paesi emergenti (come condizione per la rinegoziazione del loro debito estero) hanno portato all’impoverimento di milioni di persone³⁶.

L’aggiustamento strutturale porta a una forma di «genocidio economico» effettuato con deliberata e intenzionale manipolazione delle forze di mercato. Se paragonato ai genocidi in diversi momenti della storia coloniale (per esempio ai lavori forzati e alla schiavitù), il suo impatto sociale risulta sconvolgente. I programmi di aggiustamento strutturale hanno avuto direttamente effetti devastanti sulla vita di oltre quattro miliardi di persone. L’adozione del programma di aggiustamento strutturale in un gran numero di singoli paesi debitori, favorisce l’«internazionalizzazione» delle politiche macroeconomiche sotto il controllo diretto del FMI e della Banca Mondiale, che agiscono per conto di potenti interessi finanziari e politici (ad esempio dei Club di Londra e Parigi, del G7).

Questa nuova forma di dominio economico e politico – una sorta di «colonialismo di mercato» – sottomette persone e governi all’interazione apparentemente «neutrale» delle forze di mercato. Alla burocrazia internazionale di stanza a Washington è stata affidata dai creditori internazionali e dalle società multinazionali l’esecuzione di un piano economico globale, che incide sulla vita di oltre l’80% della popolazione mondiale. Mai nella storia il «libero mercato» – che funziona nel mondo mediante gli strumenti della macroeconomia – ha svolto un ruolo così importante nel plasmare i destini delle nazioni «sovrane»³⁷.

LIBERALIZZAZIONE E PAESI IN VIA DI SVILUPPO

Va ricordato che il protezionismo economico si è sempre rivelato un’arma decisiva per la crescita delle nazioni che oggi sono al timone del mondo. Le grosse economie, statunitensi ed europee in

³⁶ Michel Chossudovsky, *Globalizzazione della povertà e Nuovo ordine mondiale*, Il Saggiatore, Milano, 2002, cit. p. 31.

³⁷ Ivi, cit. pp. 34-35.

primis, si sono ben giovate di protezionismo economico: proteggere le proprie imprese e attività produttive dalla concorrenza estera è sempre stato obiettivo dei vari governi, specie nella fasi iniziali del processo di industrializzazione di un paese. Successivamente, ma solo successivamente alla fase iniziale di protezionismo e una volta consolidata l'economia, gli Stati si sono per così dire aperti al liberismo economico e alle liberalizzazioni. Ci riduciamo a riassumere così per semplificare lo stato delle cose, ma dovremmo in realtà aggiungere che *tuttora* accanto alle liberalizzazioni ci sono ampie forme di protezionismo, anche e soprattutto nei paesi sviluppati.

Gli Stati Uniti sostengono il libero commercio, ma troppo spesso, quando un Paese povero riesce a trovare un bene da esportare, gli interessi protezionistici americani vengono galvanizzati. Questo insieme di interessi commerciali sfrutta le tante leggi ufficialmente definite fair trade laws (leggi per il commercio equo) – ma note al di fuori degli Stati Uniti come un fair trade laws (leggi inique per il commercio equo) – per innalzare barriere alle importazioni³⁸.

La liberalizzazione nei Paesi sviluppati non c'è stata affatto all'inizio del loro sviluppo economico e non è stata così pura come si pretenderebbe neppure nella fase successiva al consolidamento economico.

Al contempo, invece, la liberalizzazione – specie commerciale – è stata applicata ai Paesi in via di sviluppo, rappresentando una delle tegole più grandi cadute sulla loro testa. Questi Paesi, adeguandosi ai programmi del Fondo Monetario e della Banca Mondiale, si sono visti spesso polverizzare la propria produzione locale dalle multinazionali straniere.

Gli accordi internazionali erano lo specchio delle nostre preoccupazioni e dei nostri interessi. Abbiamo costretto gli altri paesi ad aprire i loro mercati dei capitali, diciamo, ai nostri strumenti finanziari sintetici e ai nostri flussi di capitali speculativi, ben sapendo quanto tutto questo avrebbe potuto destabilizzarli. [...]

³⁸ Joseph E. Stiglitz, *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Einaudi, 2002, cit. p.175.

Le politiche che abbiamo propugnato all'estero erano quelle che avrebbero aiutato le nostre aziende ad affermarsi fuori dal paese³⁹.

Negli ultimi trent'anni, il mondo ha registrato quasi un centinaio di crisi, molte delle quali provocate da una qualche forma di deregolamentazione a tappe forzate⁴⁰.

Difficile pensare che i Paesi del sud del mondo non siano stati penalizzati da una globalizzazione gestita almeno in parte dai grandi interessi. Tuttavia, nemmeno nel "mondo" sviluppato la globalizzazione ha portato la crescita economica che si usa vantare.

Della globalizzazione i media, le organizzazioni internazionali, gli esperti economici che aderiscono alla prima posizione, concordano nel dire che essa favorisce a) la crescita economica, b) la riduzione della disoccupazione, c) l'aumento della produttività. In realtà, si esaminano le serie storiche di questi indicatori, riferiti all'OCSE o più restrittivamente ai paesi oggi parte dell'UE, si constata che esse non sorreggono affatto simili affermazioni. A tale fine assumeremo come punto di svolta il 1980, poiché per diversi motivi è lecito affermare che giusto dall'inizio degli anni Ottanta il processo di globalizzazione abbia registrato una forte accelerazione. In base alle suddette affermazioni si dovrebbe quindi osservare che, sia pure tra alti e bassi, i tre indicatori migliorano in modo significativo negli anni successivi. Tuttavia, le statistiche dicono che è avvenuto il contrario: dopo il 1980 tutt'e tre gli indicatori peggiorano in misura rilevante rispetto ai venti o trent'anni precedenti⁴¹.

³⁹ Ivi, cit. pp.20-21.

⁴⁰ Ivi, cit. p.83.

⁴¹ Luciano Gallino, *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, 2007, cit. pp.99-100.

MONDO GLOBALE E MERCATO DEL LAVORO

A questo punto non ci resta che soffermarci sul rapporto tra questo “mondo globale” e il mercato del lavoro.

Quali sono le caratteristiche principali del mercato del lavoro nel mondo globale?

- Globale;
- differenziato e diseguale;
- deregolamentato;
- individuale;
- flessibile.

MERCATO DEL LAVORO GLOBALE E DISEGUALE

Con la liberalizzazione commerciale e dei flussi di capitali, la globalizzazione ha portato alla nascita di un mercato del lavoro globale. Questo mercato del lavoro è globale nel senso che i lavoratori si spostano da un paese all’altro, così come le merci. Sul mercato del lavoro si muovono da un lato all’altro uomini, donne, lavoratori, merci, imprese, società, capitali, consumatori. Non solo; mercato del lavoro globale significa globalizzare il consumo, e quindi i meccanismi di vendita ed acquisto, ma anche mettere in concorrenza tra loro i vari soggetti presenti. Sul mercato le fette di consumatori sono contese dalle imprese di qualsivoglia paese.

Lo stesso meccanismo della messa in concorrenza degli operatori economici tra loro si verifica per quanto riguarda i lavoratori, ossia la manodopera. Anche la manodopera gioca su un tavolo globale, anche la manodopera si contende l’occupazione e il salario.

Avere un mercato globale significa quindi mettere in costante concorrenza tutti gli operatori economici e i lavoratori.

Tuttavia, una caratteristica fondamentale di questo mercato del lavoro globale è la sua mancanza di uniformità. Il mercato del lavoro non è, cioè, uniforme, non contiene in sé una dinamica portatrice di condivisione comune di valori e risorse, una dinamica equalizzante. Anzi, esso è massimamente innervato da disuguaglianze sociali ed economiche, da spinte crescenti in direzione di un aumento della forbice tra paesi ricchi e paesi poveri. Molte imprese, non a caso, delocalizzano, ossia portano le loro attività fuori dal paese in cui sono nate. Cosa spiega il fenomeno della delocalizzazione? Perché questo fenomeno si è così diffuso? Perché nonostante un mercato del lavoro globale le imprese si spostano?

La risposta è semplice. Le imprese vanno alla ricerca di condizioni maggiormente favorevoli, di un tessuto più fertile. Nel mondo globale ricco di diseguaglianze, ricco di deregolamentazione, ricco di povertà e ingiustizie sociali, ricco di difformità di valori e nel riconoscimento dei diritti, le imprese possono scegliere secondo la loro massima convenienza economica.

Ci si sposta quindi perché in un paese esiste una pressione fiscale inferiore. Ci si sposta perché il prezzo della manodopera è inferiore. Ci si sposta perché le leggi sulla sicurezza sul lavoro sono meno rigide. Ci si sposta perché i controlli sono meno costanti e attenti. Ci si sposta perché gli investimenti esteri sono maggiori. Ci si sposta perché le condizioni strutturali, urbanistiche, o di costo delle materie prime sono migliori. Ci si sposta perché i diritti dei lavoratori sono inferiori o meno riconosciuti. Ci si sposta perché i sindacati sono meno forti. Ci si sposta perché la politica è più morbida e meno presente.

La delocalizzazione è la dimostrazione concreta delle diseguaglianze enormi che sussistono nel mercato del lavoro. Ma va evidenziato che non per tutti queste diseguaglianze sono negative, anzi, per alcuni vanno ben salvaguardate. *Le diseguaglianze abbassano il livello generale dei salari e dei diritti, e sono un notevole sostegno al profitto e alla riduzione dei costi.*

Chiaramente poi, quando si parla di mercato unico ma diseguale si fa riferimento anche alle differenze che permangono per quanto riguarda le merci, ma questo è un aspetto secondario per la nostra trattazione.

Il mercato, che da un punto di vista analitico è una istituzione che attraversa tutti i sottosistemi sociali e tutti gli individui che ne fanno parte, in concreto si presenta come uno spazio

sociale di rapporti di scambio che varia essenzialmente lungo quattro dimensioni: a) la quantità di individui che vi sono coinvolti, b) l'ampiezza del territorio da questi occupato, c) la quantità di merci scambiata, d) la tipologia delle merci. Tale spazio è dunque atto a essere rappresentato da quattro vettori ortogonali: più è lungo ciascun vettore, maggiore è lo spazio complessivo occupato dal mercato. Nondimeno l'interno di tale spazio non ha una struttura omogenea. Si tratta piuttosto di una struttura affatto eterogenea, fatta di pieni e di vuoti, chiamati propriamente nicchie, ciascuna delle quali corrisponde a un particolare mercato. Una nicchia è piena quando qualcuno produce il tipo e la quantità di merci che una quantità corrispondente di individui è disposta ad acquistare. Si dice invece che essa è vuota se esistono individui disposti ad acquistare un certo bene – che, si noti, è possibile non esista ancora – ma non esiste chi lo produca. Il mercato come istituzione sociale è unico; ma entro di esso si formano di continuo, scompaiono e si ricostituiscono innumerevoli mercati⁴².

MERCATO DEL LAVORO DEREGOLAMENTATO, INDIVIDUALE E FLESSIBILE

Per quanto riguarda queste caratteristiche del mercato del lavoro odierno, qualcosa abbiamo già accennato in precedenza e qualcosa approfondiremo successivamente.

Qui ci limitiamo a rimarcare come la spinta sia nella direzione di un mercato del lavoro che si regola da sé, o meglio che lascia ai suoi attori la scelta delle regole da darsi. Nel mondo della globalizzazione impostata sui binari del neoliberismo economico vi è una sorta di libertà dalle regole, dai paletti, una giungla di scelte individuali, nella quale “grandeggiano” le forze imprenditoriali. Massima libertà di acquisto e di vendita, anche della manodopera.

La parola chiave del mercato del lavoro attuale a cui si legano deregulation e individualizzazione dei rapporti di lavoro è flessibilità. Cosa significa flessibilità? Nel suo senso più profondamente imprenditoriale significa: libertà di licenziare.

⁴² Luciano Gallino, *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, 2007, cit. p.21.

I capitalisti rossi alzano la voce. E lo fanno cogliendo al volo l'occasione che gli offre l'apertura dell'anno legislativo. Agli imprenditori del Sud cinese e di Hong Kong non piacciono le nuove norme che disciplinano il lavoro, le vogliono cambiare per avere più flessibilità nella gestione dei dipendenti. Scelgono due strade per manifestare le loro posizioni. La prima strada è quella di rivendicare l'abolizione del contratto a tempo indeterminato. Generalizzando con uno slogan è come se affermassero: evviva la precarietà. Tale è la posizione espressa in alcune interviste da Zhang Yin, 51 anni, fondatrice di un impero per il riciclaggio della carta, la donna più ricca della Cina con un patrimonio attorno ai 4 miliardi di dollari. «Il tempo indeterminato è un ostacolo per le aziende e per gli stessi operai. È ora di mandarlo in soffitta per cercare forme più evolute e libere di contratti». [...] «Un Paese senza dislivello di ricchezza non può essere potente. L'importante è che uno si arricchisca con la propria capacità e non in modo disonesto». Insiste: «È giusto che vi siano i ricchi e i poveri». [...]»⁴³

Nel capitolo successivo approfondiremo questa parola-chiave dell'epoca della globalizzazione neoliberista.

GLOBALIZZAZIONE ED ECONOMIA

Chiudiamo questa presentazione del mondo globale soffermandoci brevemente sul peso dell'economia in esso. Ovviamente abbiamo già evidenziato diversi elementi concreti, dal neoliberismo economico alle liberalizzazioni, dagli organismi internazionali alla deregulation.

⁴³ Fabio Cavalera, *Cina, la sfida dei capitalisti rossi. «Vogliamo libertà di licenziare»*, in *Corriere della Sera*, 5 marzo 2008, cit. p. 18.

Qui ora è nostro interesse chiudere il cerchio del discorso sulla globalizzazione richiamando la definizione iniziale di «processo storico mondiale in cui la *dimensione economica* gioca un ruolo rilevante».

Ecco, dire che la globalizzazione è un processo storico mondiale in cui la dimensione economica gioca un ruolo rilevante non significa solo parlare di neoliberismo economico, liberalizzazioni e poteri economici e mostrarne il peso. Andando più in profondità significa far emergere quel processo continuo di travaso della dimensione economica in tutti gli aspetti della vita sociale. Quella che è una dimensione della società al pari di altre dimensioni, diventa invece sempre più la vera lente attraverso cui filtrare il mondo intero. Anche la valutazione del rapporto con la natura, con la spiritualità deve passare, quindi, attraverso la lente economica, ed una data chiave di lettura dell'economia. Allo stesso modo l'etica, la salute, i diritti, l'istruzione, la formazione si delineano a partire dall'economico, ed in relazione ad esso.

In *Le metropoli e la vita dello spirito* Simmel ha fatto riferimento a questa dimensione economica prevalente. Quali sono le caratteristiche della modernità per Simmel?

- corrispondenza tra vita intellettuale metropolitana ed economia monetaria;
- ipertrofia dell'intelletto, ingresso della dimensione del calcolo nella vita e nei sentimenti;
- indifferenza tra le cose: tutto è calcolabile, qui non ci sono differenze qualitative;
- maggiore individualità e libertà personale e al contempo maggiore dipendenza del singolo da istituzioni e tecniche;
- incremento di spirito oggettivo – tecnica e conoscenze oggettive – e decremento di spirito soggettivo, personale, creativo.

Proponiamo qui sotto un passo significativo del pensiero di Simmel:

Le metropoli sono sempre state la sede dell'economia monetaria, poiché in esse la molteplicità e la concentrazione dello scambio economico procurano al mezzo di scambio in se stesso un'importanza che la scarsità del traffico rurale non avrebbe mai potuto generare. Ma economia monetaria e dominio dell'intelletto si corrispondono profondamente. A entrambi è comune l'atteggiamento della mera neutralità oggettiva con cui si trattano uomini e cose, un atteggiamento in cui una giustizia formale si unisce spesso a una durezza senza scrupoli.

L'uomo puramente intellettuale è indifferente a tutto ciò che è propriamente individuale, perché da questo conseguono relazioni e reazioni che non si possono esaurire con l'intelletto logico – esattamente come nel principio del denaro l'individualità dei fenomeni non entra. Il denaro infatti ha a che fare solo con ciò che è comune ad ogni cosa, il valore di scambio, che riduce tutte le qualità e le specificità al livello di domande che riguardano solo la quantità.

Tutte le relazioni affettive tra le persone si basano sulla loro individualità, mentre quelle intellettuali operano con gli uomini come se fossero dei numeri, come se fossero elementi di per sé indifferenti, che interessano solo per il loro rendimento oggettivamente calcolabile⁴⁴.

Riteniamo vada prestata la massima attenzione a questa *ipertrofia dell'economico* che sta provocando gravi danni alla gestione della società e della globalizzazione, ma anche alla crescita psicologica degli individui. La dimensione del calcolo non può combaciare con le potenzialità del nostro pensiero – ne è una sua riduzione –, né può consegnarci la vera crescita umana intesa anche come intersoggettività e felicità.

Non crediamo nell'homo economicus insomma, ma temiamo che non si siano fatti bene i conti con il suo sviluppo.

Anche Max Weber aveva visto il pericolo dell'ipertrofia di un razionalismo strumentale, calcolatore, basato su un continuo rapporto di mezzi-scopi.

Solo come un «leggero mantello che si potrebbe sempre deporre», la preoccupazione per i beni esteriori doveva avvolgere le spalle dei suoi santi, secondo l'opinione di Baxter. Ma il destino ha voluto che il mantello si trasformasse in una gabbia di durissimo acciaio. [...] Nel paese dove si è sommamente scatenata, negli Stati Uniti, la ricerca del profitto si è spogliata del suo senso etico-religioso, e oggi tende ad associarsi con passioni puramente agonali, competitive, che non di rado le conferiscono addirittura il carattere dello sport. Nessuno sa ancora chi, in futuro, abiterà in quella gabbia, e se alla fine di tale sviluppo immane ci saranno profezie nuovissime o una possente rinascita di antichi pensieri e ideali, o se invece (qualora non accadesse nessuna delle due cose) avrà luogo una sorta di pietrificazione meccanizzata, adorna di una specie di

⁴⁴ Georg Simmel, *Le metropoli e la vita dello spirito*, Armando Editori, Roma 2007, cit. p.38.

importanza convulsamente, spasmodicamente autoattribuitasi. Poiché invero per gli «ultimi uomini» dello svolgimento di questa civiltà potrebbero diventare vere le parole: «Specialisti senza spirito, edonisti senza cuore: questo nulla si immagina di essere asceso a un grado di umanità non mai prima raggiunto»⁴⁵.

La razionalità strumentale forse aumenta il parco delle conoscenze, dei contenuti, ma questo non è sufficiente all'uomo che necessita di altre dimensioni, creative, etiche, sostanziali. La razionalità strumentale, formale, non può che essere una dimensione umana, non la dimensione principe.

La società del pensiero razionale, del pensiero calcolatore, del pensiero profondamente economico, dove ci porterà? Dove ci porterà quest'ipertrofia della sfera economica?

Ma il capitalismo ha allargato la sua portata, non solo creando nuovi beni e metodi di produzione, ma anche calamitando con energia nella sua sfera sempre più settori dell'esistenza. Attraverso il processo normalmente conosciuto come «mercificazione» (commodification) le attività umane che si trovano al di fuori del mercato e del processo di accumulazione sono portate al suo interno. Tale processo può essere applicato tanto ai servizi quanto alla produzione di beni materiali. [...] Il capitalismo può estendere la sua portata se i servizi che, per dire, erano resi come obbligo comunitario o familiare vengono trasformati in lavoro salariato o venduti⁴⁶.

Assieme a Crouch anche la sociologa Arlie Russell Hochschild va a evidenziare nel suo *Per amore o per denaro* quanto sia forte e profondo il grado di diffusione della dimensione economica.

Mezzo secolo fa potevamo immaginare che un uomo facoltoso comprasse una bella casa o una macchina, e che pagasse per una vacanza con la famiglia; oggi ci viene proposta l'immagine di

⁴⁵ Max Weber, *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Bur, Milano 2007, cit. pp.240-241.

⁴⁶ Colin Crouch, *Postdemocrazia*, Laterza, Bari 2005, cit. pp.92-93.

*un uomo che si compra una bella famiglia, o per lo meno le attività che si associano all'idea di un vissuto familiare*⁴⁷.

*Il confine del commerciabile avanza nello spazio dei nostri desideri più intimi. Così facendo la mercificazione prende a prestito, o ruba, sarà il tempo a dirlo, la magia una volta riservata all'ambito domestico. [...] Il concetto di mercificazione rimbalza dall'ambito del mercato a quello domestico senza soluzione di continuità*⁴⁸.

*Siamo agli albori di una nuova fase culturale. Certamente il capitalismo è un oggetto di culto non privo di ambiguità – dopotutto in America non è che un sistema economico altamente complesso e diversificato che ha l'obiettivo di fabbricare, pubblicizzare e vendere. Ma non è eccessivo dire che si tratta di un sistema culturale oltre che economico, i cui simboli e riti entrano in competizione con quelli della comunità e della famiglia, anche se apparentemente sembrano servire ad essi. Detto in altri termini, lavorare e spendere tanto – invece di passare tempo insieme – è diventato sempre più il nostro modo di dire «ti voglio bene» in famiglia*⁴⁹.

E ancora, con Harvey:

*Proprio perché il capitalismo è espansionista e imperialista, la vita culturale in un numero crescente di aree viene a ricadere nella logica del denaro e della circolazione di capitale. Naturalmente questo ha causato reazioni che vanno dalla rabbia e dalla resistenza all'accettazione e all'apprezzamento (e neppure in questo senso vi è nulla di prevedibile). Ma l'ampliarsi e l'approfondirsi con il tempo delle relazioni sociali del capitalismo è sicuramente uno dei fatti più singolari e indiscutibili della recente geografia storica*⁵⁰.

⁴⁷ Arlie Russell Hochschild, *Per amore o per denaro, La commercializzazione della vita intima*, Il Mulino, Bologna 2006, cit. p.46.

⁴⁸ Ivi, cit. pp.62-63.

⁴⁹ Ivi, cit. p.145.

⁵⁰ David Harvey, *La crisi della modernità. Riflessioni sulle origini del presente*, Net, Milano 2002, cit. p.418.

Molto brillante ed immediato il titolo che Piero Bevilacqua dà a un capitolo del volume *Miseria dello sviluppo*: «Un grande progetto: rimpicciolire gli uomini»:

Con inappuntabile coerenza i partiti che ormai possiamo chiamare indistintamente liberali cercano da tempo di adattare le istituzioni formative ai bisogni delle imprese. Più precisamente, cercano di piegare la formazione delle nuove generazioni a questa stagione ideologica del capitalismo contemporaneo e ai suoi progetti di dominio⁵¹.

Le università sono assimilate a imprese o marche che si dividono un mercato di diplomi, il cui valore sociale è misurato in funzione degli sbocchi lavorativi e degli stipendi ottenuti dai laureati di questo “investimento educativo”. È il mercato che preme sempre più direttamente sugli stessi contenuti formativi delle Università⁵².

Con la moltiplicazione degli esami, ridotti ad esami, non solo si immeschinisce il quadro della formazione complessiva dello studente, costretto a imparare poco di tutto, ma si realizza qualcosa di assolutamente nuovo. La preparazione dell'esame cessa di essere ciò che è stata per tanti secoli fino ai nostri giorni: l'occasione per studiare e approfondire un determinato campo del sapere⁵³.

Il tentativo, dunque, è di creare velocemente nuovi quadri disciplinati da inserire nei vari settori del mercato del lavoro, una sorta di uomo nuovo seriale, con caratteristiche omogenee, flessibile e veloce, adattabile a varie circostanze, interamente modellato dal suo finale scopo produttivo. A essere direttamente minacciata è dunque la figura umana che ci è più familiare, che ha attraversato sinora indenne tutte le civiltà, che è fondamento di ogni civiltà: l'uomo che pensa. Avanziamo, così, a piccoli passi verso quell'avvenire, come dice Emil Cioran, «in cui il rimpicciolimento dell'uomo raggiungerà la perfezione di un'utopia capovolta». Dovrebbe essere evidente, ma non lo è: nella nostra epoca non è il sonno della ragione, ma la ragione, questa ragione calcolante, che genera mostri⁵⁴.

⁵¹ Piero Bevilacqua, *Miseria dello sviluppo*, Editori Laterza, Bari 2008, cit. p.140.

⁵² Ivi, cit. p.143.

⁵³ Ivi, cit. p.145.

⁵⁴ Ivi, cit. pp.146-147.

FLESSIBILITÀ

LA PAROLA MAGICA

“Flessibilità” è senz’ombra di dubbio uno dei termini più usati e abusati del nostro tempo. Nell’epoca della globalizzazione e del pensiero economico neoliberista, la flessibilità sembra il vero cavallo vincente di cui tanto la società quanto i singoli possono disporre. Certo, dal punto di vista fonetico la parola è una delle migliori trovabili sul mercato, dà senso di leggerezza, scioltezza e anche di serenità e positività. E anche dal punto di vista semantico stretto, flessibile pare una buona cosa, una qualità che è giusto avere. La presentazione fonetico – semantica della flessibilità è accomunabile a quella di “liberalizzazione” che sfrutta il peso attrattivo della libertà indirettamente richiamata. E così come per la liberalizzazione si possono intendere molteplici cose, dalle più positive alle più negative, anche per la flessibilità possiamo passare dalla leggiadria al dramma personale. Facciamo due esempi.

L’universo è in continua evoluzione, perfino il nostro corpo si rinnova in ogni istante, incessantemente. Il cambiamento è una realtà anche nel mondo del lavoro: innovarsi, crescere, mutare sono diventati per le aziende imperativi che seguono ritmi sempre più frenetici. [...]

In Italia, nei programmi delle scuole e delle società che si occupano di formazione rivolta ai manager è in aumento l’offerta di corsi che allenano all’incertezza, aiutano ad accogliere le trasformazioni, preparano alla flessibilità. Dal punto di vista sociale – sostiene Gian Maria Bianchi presidente di Open Human Solutions, società che si occupa di formazione – si è sempre inseguito lo stato di certezza come condizione augurabile, dalla casa al lavoro. Ma questa certezza è illusoria perché, in verità, non possiamo controllare niente. Inoltre lo stato di certezza non è affatto una condizione vantaggiosa come per esempio certe relazioni di coppia “stanche” o situazioni di lavoro poco stimolanti. [...] I corsi allenano alla creatività, a modificare continuamente il proprio punto di vista, ad inventarsi e re-inventarsi continuamente per progredire e anche per divertirsi⁵⁵.

⁵⁵ Elena Scarrone, *La flessibilità in ufficio? Si impara in aula*, in *Corriere della Sera*, 4 maggio 2007, cit. p.48.

Come si fa ad arrivare a 42 anni con vent'anni di precariato alle spalle?

«Purtroppo è molto più semplice di quanto si possa pensare. Io ho cominciato a lavorare poco dopo il diploma, a ventidue anni. Era il 1989, sono entrato nella pubblica amministrazione con quello che allora veniva definito un «articolo 27». Poi, dopo varie proroghe, sono diventato un Lsu, lavoratore socialmente utile, e dal 2001 ad oggi, fra rinnovi vari, ho firmato contratti di collaborazione [...]».

Questa situazione di precariato quanto ha condizionato la sua vita?

«Immensamente: oggi sono sposato e ho due figli piccoli, la seconda è piccolissima. Ma mi sono deciso a mettere su famiglia tardi: a 39 anni e l'ho fatto solo perché non mi rassegnavo a fare questo passo da precario. Non volevo e non mi sembrava giusto chiedere aiuto alla famiglia».

Ci si abitua a questa incertezza?

«No, non ci si abitua mai. Il rinnovo del contratto arriva sempre verso la fine dell'anno e dicembre è un mese sempre molto difficile, perché non sai mai se il tuo lavoro continuerà o meno. Quest'ultimo anno poi, il livello di tensione è stato ancora più alto perché si era saputo che la Finanziaria non prevedeva risorse per i nostri rinnovi. Poi per fortuna anche questa volta la situazione si è sbloccata grazie ai fondi del decreto anti-crisi. Vi assicuro che c'è molta più ansia nell'aspettare l'ennesimo rinnovo quando si sa che da quella firma dipende non solo la tua vita, ma anche quella di due bambini e di una moglie»⁵⁶.

Abbiamo presentato questi due passi per chiarire immediatamente come la stessa parola possa non solo avere significati completamente diversi, ma anche essere usata in modi diversi. Chiunque può dare il suo giudizio sugli esempi presentati. Il nostro è semplice: nel primo caso il senso dato al concetto di flessibilità è una sua pressoché totale distorsione. Ci possono anche essere aspetti positivi della flessibilità, ma il modo di presentarla da parte di Gian Maria Bianchi, tuttora brillante presidente di Open Human Solutions, è a dir poco favoleggiante. Il secondo passo ci consegna

⁵⁶ Luisa Grion, *L'Italia dei precari di mezz'età. 1 su 2 senza sicurezza da 10 anni*, in *Repubblica*, 27 maggio 2009, cit. p.6.

l'altra faccia della flessibilità, quella in ombra, quella sbiadita, quella spesso tenuta nascosta dai linguaggi della élite economica, la precarietà.

Certo, dire precarietà dal punto di vista fonetico – semantico è aprire un altro mondo. La Parola Magica si trasforma nella Parola Drama. Un salto non da poco.

Ora procediamo a evidenziare e chiarire prima di tutto le due forme principali di flessibilità, quella prestazionale e quella occupazionale, sperando di mettere un po' di ordine in una materia in cui si preferisce di solito mantenere il disordine.

FLESSIBILITÀ PRESTAZIONALE

La flessibilità prestazionale, come si evince dal termine, riguarda la “prestazione lavorativa”. La flessibilità della prestazione, ossia dell'attività lavorativa svolta. Essa concretamente consiste in una modulazione o variazione dell'orario di lavoro, dei turni, del salario, dei ritmi, dei mezzi di produzione e del luogo in cui la prestazione è svolta. Viene anche chiamata flessibilità interna o qualitativa perché riguarda quello che accade e si verifica *all'interno* dell'attività lavorativa. Può riguardare quindi tutti i lavoratori, aldilà del loro rapporto di lavoro. Qui sotto ci soffermiamo su due esempi per chiarire che cosa concretamente significa flessibilità prestazionale: *luogo della prestazione e orario di lavoro*.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Secondo i principi generali, la prestazione del lavoratore «deve essere eseguita *nel luogo determinato dal contratto* o dagli usi e in assenza di tale determinazione nel luogo desumibile

dalla natura della prestazione o da altre circostanze. (artt. 1182 c.c.). La prestazione di lavoro di regola è eseguita nella sede *dell'impresa titolare del rapporto*, comunicata per iscritto al lavoratore all'atto dell'assunzione secondo le disposizioni del D.Lgs. 152/1997»⁵⁷.

Questo è il principio generale, che però prevede la deroga. Il datore può, durante il rapporto di lavoro, modificare unilateralmente il luogo di lavoro e trasferire il lavoratore da una sede all'altra. Questo trasferimento definitivo – salvo successivi trasferimenti – è «configurato in relazione alla destinazione *in pianta stabile* del dipendente ad altra *unità produttiva*, *legittimo* in presenza di motivi *oggettivi* dell'azienda. L'unità produttiva deve essere intesa come *articolazione dotata di autonomia tecnico-funzionale o amministrativa*. Essa inoltre deve appartenere alla medesima impresa da cui il lavoratore trasferito dipende, in quanto altrimenti si configurerebbe un caso di *distacco*. Inoltre, la scelta delle parole «comprovate ragioni» indica che il legislatore ha posto a *carico del datore di lavoro l'onere della prova* delle ragioni *oggettive* che rendono legittimo il trasferimento»⁵⁸.

Quindi, la flessibilità prestazionale riguarda anche il luogo della prestazione, che per ragioni oggettive può anche essere cambiato.

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Sull'orario di lavoro si osserva meglio il concetto di flessibilità prestazionale. Qui infatti gli interventi sulla flessibilità sono stati significativi.

«**L'orario di lavoro** è il cardine del contratto di lavoro in quanto consente di stabilire, da un lato, la *durata* della prestazione lavorativa, e dall'altro, la *retribuzione* dovuta. Inoltre, ponendosi come *limite temporale massimo* della prestazione lavorativa, ha anche la funzione di *tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore*. La **Costituzione** riconosce esplicitamente la necessità di questo limite e

⁵⁷ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. p.291.

⁵⁸ Ivi, cit. p.292.

all'uopo stabilisce una *riserva di legge* per la determinazione della durata massima della giornata lavorativa»⁵⁹.

Si è passati così dalle 8 ore giornaliere e 48 settimanali fissate nel R.D.L. 15-3-1923 n. 692 alla L. 24-6-1996, n. 197 che «fissava (art. 13) “l’orario normale di lavoro” in 40 ore settimanali e introduceva una nozione flessibile di detto orario (cd. orario articolato o multiperiodale)»⁶⁰. Con il D. Lgs. 8-4-2003, n. 66, si sono date disposizioni dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale – nel rispetto dell’autonomia della negoziazione collettiva – l’organizzazione dell’orario di lavoro. Da ultimo con il D.L. 192/2008 convertito in Legge n. 133 del 6-8-2008, la disciplina dell’orario di lavoro, anche su indicazione dei nuovi orientamenti europei, è stata ulteriormente flessibilizzata.

L’assetto organico dell’intera materia dell’orario di lavoro rimane comunque contenuto nel D.Lgs. 8-4-2003, n. 66, che «si caratterizza per i marcati aspetti di **flessibilizzazione** della materia, *organizzata* attraverso il **criterio della durata media** dell’orario di lavoro, che si sostituisce all’imposizione dei *limiti*, giornalieri e settimanali, insuperabili, posti dalla normativa previgente, secondo il più tradizionale approccio della rigida tutela del lavoratore»⁶¹.

Questa considerazione non è di poco conto. Si dice sostanzialmente che siamo passati da una concezione rigida dell’orario di lavoro con dei limiti posti a tutela del lavoratore a una concezione flessibile in cui conta la durata media e non quella effettiva singola. Vediamo nel dettaglio cosa significa. In questo caso, infatti, il significato di flessibilità prestazionale diventa esplicito e possiamo chiarire perfettamente in cosa consiste. Citiamo passo per passo il manuale di Diritto del Lavoro.

Il concetto di partenza nella disciplina dell’orario di lavoro è quello dell’**orario normale** di lavoro che la legge fissa su *base settimanale* e individua in **40 ore settimanali** (art. 3 D, Lgs. 66/2003).

⁵⁹ Ivi, cit. pp.292-293.

⁶⁰ Ivi, cit. p.293.

⁶¹ Ivi, cit. p.295.

L'espressione «orario normale» è riferita alla durata *ordinaria dell'attività lavorativa* settimanale, in cui non sono comprese *prestazioni di lavoro aggiuntive*, effettuate *oltre* tale orario e classificate come lavoro *supplementare* o *straordinario*⁶².

Un orario normale, quindi, è di 40 ore settimanali. Ore in più sono lavoro supplementare o straordinario.

*I contratti collettivi possono però stabilire una **durata inferiore dell'orario normale settimanale** e/o anche **riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative** in un certo periodo di tempo. La contrattazione collettiva ha dunque due distinte facoltà che possono essere esercitate congiuntamente o meno:*

- *la prima è quella di conservare la regola dell'orario normale, ma di **ridurre la durata settimanale del lavoro**. [...]*
- *la seconda facoltà è quella di passare dal regime dell'orario normale a quello dell'**orario multiperiodale**, stabilendo che la durata settimanale (40 ore o meno) non deve essere rispettata settimana per settimana, ma solo come **media di un certo arco temporale** (più settimane o più mesi) fino ad un anno al massimo, secondo le previsioni dello stesso contratto collettivo.*

Esemplificando: se il contratto collettivo prevede il regime multiperiodale di 40 ore settimanali scegliendo come periodo di riferimento il quadrimestre, l'orario di lavoro può essere di 42 ore per settimana per i primi due mesi e di 38 ore per i restanti 2 mesi (la media sarà comunque 40 ore nel totale dei 4 mesi).

*Adottando il regime di orario multiperiodale si può realizzare una maggiore flessibilità dei tempi di lavoro: in base all'orario programmato, in alcune settimane è possibile superare l'orario settimanale contrattuale (40 ore o meno) senza che le eccedenze valgano ai fini retributivi come lavoro straordinario. Nelle settimane restanti queste ore in più saranno poi recuperate lavorando proporzionalmente meno*⁶³.

⁶² lvi, cit. p.296.

⁶³ lvi, cit. p. 297.

Quindi l'orario normale di lavoro è fatto di 40 ore oltre le quali siamo in regime di straordinario, salvo che l'orario stesso non si calcoli come media di un certo arco temporale. In questo caso, in presenza di orario multiperiodale, le 40 ore possono essere superate ma non siamo in regime di straordinario.

*Il D. Lgs. 66/2003 stabilisce la durata massima del lavoro per settimana (7) in **48 ore comprensive delle ore di lavoro straordinario** (art. 4, co. 2). In effetti anche in questo caso siamo dinanzi ad un limite che non deve essere osservato rigidamente in ciascuna settimana, ma in modo flessibile, cioè come **media in un periodo non superiore a 4 mesi** (elevabile a 6 e fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o organizzative) (8).*

Scelto il periodo di riferimento, sarà possibile in alcune settimane superare il limite delle 48 ore badando di rispettare tale limite come media del periodo di riferimento. Ad esempio, in un periodo di 4 mesi, l'orario settimanale di lavoro del primo mese può essere di 60 ore, di 40 ore il secondo mese, di 36 il terzo mese e di 56 ore il quarto⁶⁴.

Abbiamo quindi chiarito come la flessibilità prestazionale influisca sull'orario di lavoro, non solo sul rapporto tra orario normale e orario straordinario, ma anche sul tetto massimo di ore permesse. Le 48 ore che rappresentano il limite massimo settimanale, infatti, possono diventare 60, per esempio, se la media su un determinato arco temporale dà comunque 48 come risultato.

⁶⁴ Ivi, cit. pp.297-298.

FLESSIBILITÀ OCCUPAZIONALE

La flessibilità occupazionale consiste «nella possibilità da parte di un'impresa di far variare in più o in meno la quantità di forza lavoro utilizzata, ossia il numero dei lavoratori cui paga a un dato momento un salario». Si ha «quando sussiste un'ampia libertà di licenziare o, in mancanza di questa, la possibilità di occupare salariati (di proposito non scriviamo qui «assumere») facendo fronte al minor grado concepibile, nel contesto locale, di norme del diritto del lavoro che tendono a rendere duratura l'occupazione»⁶⁵.

Mentre la flessibilità prestazionale riguarda la prestazione, l'interno dell'attività stessa, la flessibilità occupazionale riguarda il lavoro stesso, ossia la sua esistenza o meno. La flessibilità occupazionale viene anche chiamata *esterna* o quantitativa. Qui la prestazione non c'entra, qui conta l'essere nell'occupazione o meno.

La flessibilità occupazionale si basa principalmente sulla possibilità di licenziare.

IL LICENZIAMENTO

È importante ora cedere la parola in toto al Diritto del Lavoro per comprendere il tema “licenziamento”.

L'esercizio del diritto potestativo di recesso da parte del datore di lavoro (licenziamento) incontra notevoli limiti legislativi. Tali limiti non può dirsi costituiscano violazione del principio di parità contrattuale delle parti. Ciò perché nel contesto socio-economico che ha caratterizzato l'evoluzione della legislazione speciale del lavoro, il rapporto di lavoro presentava un'obiettivo

⁶⁵ Luciano Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma – Bari 2007, cit. p.5.

e stridente disparità tra le parti: un contraente «forte», il datore di lavoro, un contraente «debole», il lavoratore.

La subalternità contrattuale e socio-economica del lavoratore – che, pur con aspetti ed implicazioni differenti, permane anche ai nostri giorni – si proietta nello sviluppo del rapporto di lavoro ove il prestatore è esposto a rischi di abusi che solo una specifica normativa garantista può scongiurare.

Ecco perché mentre vi è libertà di recesso dal rapporto di lavoro (dimissioni) da parte del prestatore, rigorosi limiti legislativi incontra il potere di licenziamento da parte del datore. Tali ragioni hanno fatto sì che la disciplina dei licenziamenti subisse nel tempo una notevole evoluzione, man mano che le esigenze di tutela dei lavoratori hanno trovato nella società e nelle forze politiche un maggiore riscontro⁶⁶.

Ecco quindi le tappe legislative fondamentali:

Nel codice civile del 1865, la materia del lavoro era circoscritta in una visione economico-filosofica esclusivamente di tipo liberale, sostanzialmente ribadita dal codice civile del 1942, che, agli artt. 2118 e 2119, prevede la libertà del recesso sia del datore di lavoro che del prestatore, dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo l'obbligo del preavviso.

Apparentemente, la formulazione poneva sullo stesso piano lavoratore e datore di lavoro. Si trattava, però, di mera eguaglianza formale, stante la già evidenziata posizione di svantaggio del primo nei confronti del secondo.

Con l'avvento della Costituzione repubblicana, sulla base degli artt. 4 e 41, co. 2, si aprì in dottrina un ampio e vivace dibattito perché venisse affermato il divieto di licenziamenti immotivati. [...]

La prima disciplina legislativa in materia venne introdotta solo con la L. 15-7-1966, n. 604 che mantenendo intatta la libertà di dimissioni, regolamentò invece i licenziamenti individuali,

⁶⁶ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. p.478.

dichiarando illegittimo il licenziamento non sorretto da giusta causa o da giustificato motivo. Tale normativa era applicabile, però, solo ad imprese con più di 35 dipendenti.

Un decisivo passo in avanti sul piano della tutela effettiva della stabilità del posto di lavoro è stato poi compiuto con la L. 20-5-1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), che, all'art. 18, prevede la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, quando il giudice ritenga non sussistere la giusta causa o il giustificato motivo del licenziamento.

La L. 11-5-1990, n. 108, infine, ha dato un nuovo assetto alla normativa dei licenziamenti innovando la L. 604/1966 e modificando l'art. 18 St. Lav. In particolare ha esteso anche alle cd. piccole imprese la disciplina del recesso per giusta causa o giustificato motivo, prevedendo l'obbligo di riassunzione o, in alternativa, il risarcimento del danno per il lavoratore illegittimamente licenziato. Per le cd. grandi imprese, la L. 108/1990 ha ampliato la possibilità di ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro⁶⁷.

Con la L. 108/1990 il passo in avanti è molto considerevole. Infatti:

La tutela della L. 604/1966, che si applicava originariamente solo alle imprese oltre i 35 dipendenti, è stata estesa anche alle imprese di piccola dimensione (fino a 15 dipendenti), mentre la tutela dell'art. 18 St. Lav. (reintegrazione) si applica ai lavoratori delle imprese con più di 15 addetti⁶⁸.

Con questa evoluzione normativa il recesso da parte del datore di lavoro è:

- *esercitabile liberamente solo in rare ipotesi, espressamente escluse dal campo di applicazione della normativa vincolistica (cd. recesso ad nutum);*
- *vincolato alla sussistenza di un'adeguata motivazione (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo);*

⁶⁷ Ivi, cit. pp.478-479.

⁶⁸ Ivi, cit. p.479.

- vietato in una serie di casi in cui, rispetto all'interesse datoriale, prevale quello del prestatore alla conservazione del posto di lavoro (divieti di licenziamento);
- assolutamente nullo se ispirato da motivi illeciti (licenziamento discriminatorio)⁶⁹.

Risulta evidente, quindi, la tutela del prestatore di lavoro, attraverso una normativa che riconosce *la disparità e la debolezza sostanziale e contrattuale del lavoratore rispetto al datore di lavoro*. Da una normativa totalmente liberale come quella della prima parte del Novecento si è passati all'introduzione del licenziamento solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo con la L. 604/1966 che però toccava solamente i datori di lavoro con più di 35 addetti alle dipendenze. Lo Statuto dei lavoratori del 1970 ha introdotto poi la reintegrazione del lavoratore in caso di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo.

Con la L. 108/1990 il licenziamento solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo è previsto per tutte le imprese, anche sotto i 15 addetti (estensione della L. 604/1966) con l'obbligo di riassunzione o in alternativa di risarcimento del danno per il lavoratore illegittimamente licenziato. La reintegrazione (dallo Statuto dei lavoratori), invece, si ha per licenziamento illegittimo nelle imprese con più di 15 addetti. Si parla nel primo caso di tutela obbligatoria, nel secondo di tutela reale⁷⁰.

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Nella «tutela reale la reintegrazione implica che l'atto di licenziamento sia invalido e inefficace e di conseguenza esso non produce alcun effetto sul rapporto di lavoro che si considera come mai risolto, senza alcuna interruzione né sotto il profilo contributivo ai fini pensionistici, né sotto l'aspetto dell'anzianità aziendale ai fini della carriera o di diritti (maggiorazioni, scatti di anzianità, etc.) che dipendono da un certo numero di anni di lavoro. Il lavoratore se non desidera essere reintegrato nel posto di lavoro, può optare per una somma di denaro (15 mensilità): la scelta spetta solo al lavoratore e non al datore. In ogni caso (reintegrazione o scelta per l'indennità sostitutiva) il lavoratore ha diritto a una somma a titolo risarcitorio non inferiore al 5 mensilità ed il cui ammontare dipende dal momento dell'effettiva reintegra». [...] Nella «tutela obbligatoria, si determina un'obbligazione alternativa in capo al datore di lavoro a cui è data facoltà di scelta tra la riassunzione o il pagamento di una indennità (è il datore che sceglie). Nel caso della riassunzione, non sono comunque inficcate l'efficacia e la validità dell'atto di licenziamento: il rapporto di lavoro originario è definitivamente risolto e si costituisce un nuovo rapporto, considerato tale sia nei confronti degli enti previdenziali, sia ai fini dell'anzianità aziendale. Nel secondo caso, l'importo della somma di denaro che il datore di lavoro deve pagare è predeterminato e varia da 2,5 e fino a 6 mensilità (massimo 14)». Fonte: F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. p.498.

Ora, da ultimo per quanto riguarda il licenziamento, vediamo in modo specifico le definizioni di “giusta causa” e di “giustificato motivo”.

Quanto alla *giusta causa*, essa prevede che le parti possano recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato senza obbligo di preavviso «qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto»⁷¹. Nel contratto a tempo determinato, con la giusta causa la risoluzione del contratto è esercitabile prima della scadenza. La giusta causa «ricorre allorché siano commessi fatti di particolare gravità i quali, valutati soggettivamente ed oggettivamente, siano tali da configurare una grave e irrimediabile negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e della fiducia insita nello stesso. La giusta causa non viene integrata esclusivamente da comportamenti costituenti notevoli inadempienze contrattuali, bensì è ravvisabile anche in fatti e comportamenti estranei alla sfera del contratto e diversi dall’inadempimento, purché idonei a produrre effetti riflessi nell’ambiente di lavoro ed a far venire meno la fiducia che impronta di sé il rapporto»⁷².

Quanto al *giustificato motivo*, anzitutto si distingue in soggettivo ed oggettivo.

Il giustificato motivo *soggettivo* ricorre «allorché sussiste un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro. Poiché la norma parla esplicitamente di “inadempimento”, i fatti che possono integrare il giustificato motivo soggettivo possono essere costituiti esclusivamente da comportamenti attinenti il rapporto contrattuale, non quindi fatti anche esterni al rapporto di lavoro»⁷³. «L’inadempimento costituente giustificato motivo soggettivo è caratterizzato da una minore gravità quantitativa rispetto all’inadempimento integrante la giusta causa di recesso [...]. Inoltre l’inadempimento deve essere dovuto a colpa del prestatore del lavoro, in quanto altrimenti si tratterebbe di impossibilità sopravvenuta della prestazione per fatto attinente il lavoratore»⁷⁴.

⁷¹ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. p.485.

⁷² *Ivi*, cit. p.486.

⁷³ *Ivi*, cit. p.487.

⁷⁴ *Ibidem*.

Il giustificato motivo oggettivo ricorre, invece, per «fatti inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa»⁷⁵. Può essere dettato da scelta del datore oppure da aspetti legati alla sfera del lavoratore.

Nel primo caso vanno ricomprese tutte quelle esigenze dell'attività aziendale che «non debbono necessariamente presentare i caratteri della eccezionalità, dell'imprevedibilità e della permanenza, ma è sufficiente che concernano anche solo ordinarie variazioni del normale andamento dell'impresa, purché effettive e non fittizie e tali da non essere compatibili con l'utilizzazione del personale divenuto superfluo in altre mansioni equivalenti a quelle che già gli erano proprie»⁷⁶.

Nel secondo caso, l'inadempimento del lavoratore dovuto ad eventi attinenti la sua persona, e tuttavia non determinati da comportamenti colposi si configura come un caso di impossibilità sopravvenuta della prestazione che, secondo i principi di diritto comune, può determinare il recesso della controparte che non abbia più interesse alla prosecuzione del rapporto⁷⁷.

PLURALISMO CONTRATTUALE

La flessibilità occupazionale concerne, oltre alla possibilità di licenziamento, anche i rapporti di lavoro speciali, ossia quelle tipologie contrattuali che «presentano caratteristiche particolari e risultano differenziate dal tradizionale modello del lavoro a tempo pieno ed indeterminato»⁷⁸.

Questi rapporti speciali permettono al datore di lavoro di avere davanti a sé molteplici possibilità di assunzione e gestione delle risorse umane. Il tema dell'allocazione del personale è strettamente

⁷⁵ Ibidem.

⁷⁶ Ibidem. Citata Cassazione 2-2-1988, n. 986.

⁷⁷ Ibidem.

⁷⁸ Ivi, cit. p.367.

collegato alle modalità di allocazione e alla specialità di queste tipologie contrattuali. Non abbiamo quindi solo il contratto a tempo indeterminato con possibilità di licenziamento, come sopra indicato, ma anche altre tipologie contrattuali differenti dalla forma tradizionale di rapporto di lavoro.

L'elenco è molto lungo: il lavoro a tempo determinato, l'apprendistato, il contratto di inserimento, il contratto di formazione e lavoro, il lavoro a tempo parziale, il lavoro ripartito, il lavoro intermittente, il lavoro a domicilio, il telelavoro, il lavoro domestico, il lavoro giornalistico, il lavoro dello spettacolo, il lavoro accessorio⁷⁹.

Di questi, ci fermiamo ad evidenziarne solo alcuni.

Il *contratto di lavoro a tempo determinato* è una delle forme contrattuali più interessanti dal punto di vista della flessibilità. Nel nostro ordinamento si è affermato per anni «il principio della normalità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e della eccezionalità, invece, di quello a tempo determinato»⁸⁰. Con la L. 196/1997 prima, e in particolare con il D. Lgs. 6-9-2001, n. 368, poi, la possibilità di utilizzo del contratto a tempo determinato è stata ampliata, divenendo esso stipulabile «a fonte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»⁸¹. Il D.L. 112/2009, conv. in L. 6-8-2008, n. 133, è intervenuto poi su tale previsione «specificando che le causali di legittimazione dell'assunzione a termine, vale a dire per ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, possono essere riferite anche alla ordinaria attività del datore di lavoro»⁸².

⁷⁹ Specifichiamo che per quanto riguarda il lavoro giornalistico e il lavoro dello spettacolo l'inquadramento può essere sia autonomo che subordinato, mentre il lavoro accessorio non viene qualificato come lavoro subordinato. Il tirocinio formativo, invece, non è stato inserito in quanto per definizione non è un rapporto di lavoro.

⁸⁰ Ivi, cit. p.369.

⁸¹ Ibidem. (D.L. 368/2001, art. 1: «è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»).

⁸² Ibidem.

La principale peculiarità del contratto a tempo determinato è rappresentata dal fatto che «esso si risolve automaticamente alla scadenza e che il recesso, prima di detto termine, è disciplinato dall'art. 2119 c.c.»⁸³.

Nel contratto a termine è prevista la possibilità di proroga del termine iniziale, così come è prevista la possibilità di riassunzione del lavoratore dopo un certo intervallo di tempo dalla scadenza del precedente contratto.

Nel contratto a termine il rapporto di lavoro termina allo scadere del termine temporale. Tuttavia, è data la possibilità della riassunzione anche con un nuovo contratto a termine.

Il D. Lgs. 368/2001 detta una disciplina molto permissiva nei confronti della possibilità di riassumere il lavoratore, alla scadenza del contratto a termine, con un nuovo contratto a tempo determinato. Infatti è ammessa la stipulazione di un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato purché (art. 5, co. 3, D. Lgs. 368/2001):

- *siano trascorsi 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi:*
- *siano trascorsi 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi.*

*Nel caso detti termini non siano rispettati, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato*⁸⁴.

È facile comprendere come la ripetibilità dei contratti a termine possa, senza problemi, colpire un lavoratore.

La L. 247/2007, nel tentativo di porre un freno alla precarietà nel lavoro, introduce un limite oggettivo alla successione di contratti a tempo determinato. La disciplina originaria del D. Lgs. 368/2001 non prevedeva infatti un limite in tal senso con la possibilità di indiscriminata serie di

⁸³ Ibidem.

⁸⁴ Ivi, cit. p.375.

contratti a termine con lo stesso lavoratore, inoppugnabili dal punto di vista della legittimità e non sottoposti ad alcun divieto o limite salvo quello di rispettare gli intervalli tra un contratto ed un altro previsti dal decreto.

La L. 247/2007 stabilisce ora invece una durata massima complessiva pari a 36 mesi per il rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore di lavoro e il lavoratore per lo svolgimento delle medesime mansioni o equivalenti⁸⁵.

Con la L. 247/2007 si pone un freno a questa potenziale ripetibilità dei contratti, anche se con la L. 133/2008, «i contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere però diverse disposizioni»⁸⁶.

Il *contratto di apprendistato*, integralmente rivisitato dal D. Lgs. 276/2003, va richiamato per evidenziare come anche sul piano formativo ci siano ampie possibilità per il datore di lavoro, che si trova di fronte a un regime non certo rigido. L'apprendistato, infatti, è diviso in tre tipologie: per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; professionalizzante; per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Ma è la sua versione professionalizzante a destare il massimo interesse. Si tratta infatti di un contratto formativo destinato ai giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, che mira al «conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali»⁸⁷. Può avere durata fino a sei anni, e prevede le seguenti agevolazioni:

- *i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei lavoratori occupati ai fini dell'applicazione di particolari istituti collettivi ad una certa dimensione aziendale;*

⁸⁵ Ibidem.

⁸⁶ Ivi, cit. p.375.

⁸⁷ Ivi, cit. p.384.

- *durante il rapporto di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria da raggiungere;*
- *l'assunzione di apprendisti comporta per il datore di lavoro il vantaggio economico di una ridottissima contribuzione previdenziale e assicurativa⁸⁸.*

Al contratto di apprendistato «si applica la disciplina del licenziamento vigente in materia di lavoro subordinato, per cui il licenziamento dell'apprendista prima della scadenza del contratto è legittimo soltanto in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro può invece recedere dal rapporto di lavoro ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c.»⁸⁹.

Con questo, quindi, il contratto di apprendistato può portare ad un proseguimento del rapporto di lavoro alla sua scadenza, ovvero ad un rapporto a tempo indeterminato, ma può anche concludersi con la scadenza e la mancata assegnazione della qualifica. A livello di normativa generale non esistono garanzie per l'apprendista e la sua prosecuzione di rapporto di lavoro alla scadenza contrattuale. A livello di contrattazione collettiva esistono dei paletti di garanzia, le cosiddette "percentuali di conferma", le quali d'altro canto spesso convivono con un regime di franchigia⁹⁰.

Tra la selva delle decine e decine di differenti tipi di contratti di lavoro, analizziamo poi il *lavoro intermittente*.

Il lavoro intermittente (cd. lavoro a chiamata o job on call) è un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un lavoratore si pone a

⁸⁸ Ivi, cit. p.381.

⁸⁹ Ivi, cit. p.383.

⁹⁰ Le percentuali di conferma prevedono ad esempio che il 60-70% degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere negli ultimi due anni siano mantenuti in servizio. Questo è un esempio di percentuali di conferma applicabile nella contrattazione collettiva. Tuttavia, spesso nel medesimo contratto collettivo si aggiunge una franchigia, ossia un'esenzione per cui, ad esempio, queste percentuali di conferma si applicano al di sopra della soglia di 4 contratti di apprendistato. I contratti sotto quella soglia non rientrano cioè nel conteggio e quindi nelle percentuali di conferma.

disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa quando ne ha effettivamente bisogno, nei limiti e alle condizioni fissate dagli artt. 33-40 D. Lgs. 276/2003.

Lo schema negoziale del lavoro intermittente può assumere una delle seguenti tipologie:

- *lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità del lavoratore, in cui questi è obbligato a restare a disposizione del datore di lavoro per effettuare prestazioni lavorative quando il datore stesso le richieda:*
- *lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità del lavoratore, in cui il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro (e libero di accettare ed seguire la prestazione o no)⁹¹.*

È evidente, da queste poche righe, come il contratto di lavoro intermittente sia la massima espressione della flessibilità di lavoro.

La L. 247/2007 (co. 45) aveva disposto espressamente che «gli articoli da 33 a 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati». Nell'intento del legislatore, l'abrogazione derivava dal diffuso scetticismo verso questa nuova tipologia contrattuale, connotata da un eccessivo sbilanciamento delle posizioni contrattuali, di estrema debolezza per il lavoratore, di forza indiscriminata per il datore.

Senonché il D.L. 112/2008 conv. in L. 6-8-2008, n. 133 ha reintrodotta la fattispecie contrattuale del lavoro intermittente, ripristinando anche la relativa disciplina prevista dal D. Lgs. 276/2003 [...]⁹².

Da ultimo citiamo anche il *lavoro accessorio*, pur non essendo qualificato come lavoro subordinato.

⁹¹ Ivi, cit. p.408.

⁹² Ivi, cit. pp.408-409.

Si tratta di una tipologia introdotta e disciplinata dal D.Lgs. 276/2003 con l'obiettivo di regolarizzare le prestazioni di assistenza alla persona o di cura che si svolgono spesso al di fuori di qualsiasi tipologia contrattuale lavorativa favorendo quelle categorie considerate di difficile occupabilità (tra cui i cosiddetti soggetti socialmente deboli)⁹³.

Vista la scarsa attuazione dell'istituto, il D.L. 112/2008 convertito nella L.133/2008 è intervenuto per incentivarne la diffusione. Sono state soppresse le limitazioni soggettive permettendo così a qualsiasi soggetto di svolgere lavoro accessorio. Rimane il limite quantitativo, per cui il lavoro accessorio non deve dare luogo, con riferimento al medesimo committente, a un compenso complessivo superiore a 5.000 euro, nel corso di un anno solare. Per le imprese familiari il tetto è di 10.000 euro.

Sono riconosciute come attività di natura occasionale: i lavori domestici; i lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzioni; l'insegnamento privato supplementare; le manifestazioni sportive, culturali o i lavori di emergenza o di solidarietà; le attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e studenti minori di 25 anni; l'impresa familiare limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; la consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica. Inoltre, possono essere inquadrare le attività svolte nei periodi di vacanza da parte di giovani con età inferiore a 25 anni e iscritti a un ciclo di studi.

Il lavoro accessorio presenta notevoli peculiarità, ed in primis quella di esulare dall'inquadramento nell'ambito delle categorie tradizionali del lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato. Infatti il D.Lgs. 276/2003 stabilisce espressamente che le prestazioni effettuate nell'ambito delle attività individuate dal provvedimento «configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria».

Sotto l'aspetto della formazione del rapporto, va evidenziato che non è previsto alcun tipo di assunzione o formalizzazione contrattuale in quanto la prestazione di lavoro viene, in pratica, direttamente acquistata dall'utilizzatore, che può variare di volta in volta.

⁹³ Anche i soggetti che, per una propria specifica o temporanea condizione, si presumeva non avessero interesse ad un'occupazione ordinaria (casalinghe, studenti, pensionati) potevano svolgere lavoro accessorio.

Quanto alle modalità di svolgimento, la legge si limita a prevedere che chi intenda avvalersi di lavoro accessorio, nell'ambito dell'attività summenzionate, deve rivolgersi ad apposite concessionarie ed acquistare appositi buoni (voucher) per il valore delle prestazioni desiderate.

Una volta eseguita la prestazione, il lavoratore riceve, dal committente, come compenso, uno o più buoni che poi dovrà rendere al concessionario del servizio che provvede al pagamento materiale, nonché al versamento dei contributi (previdenziali e assicurativi)⁹⁴.

Di contratti da utilizzare per una perfetta allocazione occupazionale ce ne sono parecchi. I quattro presentati sopra rendono l'idea del panorama, e in particolare della flessibilità occupazionale presente nel nostro mercato del lavoro. Non solo quindi contratto a tempo indeterminato con possibilità di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ma anche contratti di lavoro che possono essere rinnovati o non rinnovati alla scadenza del termine, contratti di lavoro a chiamata e lavoro occasionale con i voucher.

LA RAPPRESENTAZIONE PUBBLICA DELLA FLESSIBILITÀ E CONSIDERAZIONI

Come viene presentata pubblicamente la flessibilità sia prestazionale che occupazionale? Quale dipinto viene offerto all'opinione pubblica circa questa "parola magica"?

Gli argomenti a sostegno della flessibilità sono i seguenti.

Primo: la flessibilità è un vantaggio per il lavoratore. È un vantaggio per lui o lei perché significa libertà di muoversi, di agire, spostarsi sul mercato. Il lavoratore non è pietrificato in una professione o in una realtà lavorativa, ma nella vita ha la possibilità, e anche più volte, di cambiare lavoro. Questo argomento pubblico a sostegno della flessibilità si basa quindi su due termini: *cambiamento* e *ambizione*. La flessibilità del mercato del lavoro permette all'individuo di poter

⁹⁴ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. pp.72-73.

cambiare e realizzare le sue ambizioni. Il contratto a tempo indeterminato è visto come una limitazione più che come un vantaggio. È limitante passare una vita professionale di 40 anni nello stesso luogo di lavoro, con le stesse persone, nello stesso ambiente. Forse questo era lo schema tipico di un tempo, ma non rappresenta più gli ideali degli uomini d'oggi, tutti tesi a migliorare la propria posizione lavorativa e a perseguire le ambizioni personali.

Questo argomento, come si può facilmente notare, è piuttosto favoleggiante. Favoleggiante è pensare che la flessibilità sia un vantaggio per il lavoratore perché dà spazio al cambiamento. Come dire che se non ci fosse, il lavoratore non potrebbe cambiare, né migliorare, né ambire a una sua crescita personale e professionale. Ma davvero qualcuno vede lavoratori incatenati sul posto di lavoro contro la loro volontà? Qualcuno vede oggi prestatori di lavoro stanchi e annoiati perché non ci sono opportunità di cambiamento? Qualcuno è in grado di spiegare quanti e quali ostacoli può trovare un lavoratore che desidera cambiare il proprio lavoro?

Sgombriamo quindi il campo da slogan pressoché totalmente strumentali.

Secondo: la flessibilità è un bene per l'impresa e per la società in generale perché è un incentivo a dare il meglio di sé. In sostanza in condizioni di flessibilità il lavoratore non può dormire sugli allori. Flessibilità in questo caso significa anche campanello d'allarme costante. Si avvisa il prestatore di lavoro che l'impiego deve meritarselo giorno dopo giorno.

Questo argomento va direttamente ad associare la bassa produttività a chi nel mercato del lavoro è troppo protetto. Chi ha il posto assicurato, in sostanza, abbassa la guardia.

Questa argomentazione ha un suo peso, ma è il caso di approfondirla con due elementi, pena la sua banalizzazione e generalizzazione. Va rimarcato cioè che se è vero che il lavoratore iperprotetto può cadere più facilmente in quella condizione di scarso interesse perché comunque il lavoro è assicurato, l'iper-protezionismo è un fenomeno assolutamente minoritario nel panorama lavorativo di oggi.

Il secondo elemento da sottolineare è che la presenza di casi (assai limitati) di iperprotezione non è un argomento sufficiente per togliere a tutti le protezioni. Mediaticamente si usa spesso dire pressoché questo: "lo squilibrio sul mercato del lavoro è determinato dal fatto che alcuni sono iperprotetti mentre altri non hanno alcuna protezione. Gli iperprotetti vanno colpiti". Togliere lo

squilibrio significa portare tutti a mancanza di protezioni e precarietà o significa ridurre le protezioni degli iperprotetti e alzare le protezioni dei precari? La differenza non è cosa da poco, vanno prese decisioni politiche in merito.

Terzo: la flessibilità è un vantaggio per l'occupazione e per l'inserimento nel mondo del lavoro. In presenza della flessibilità, l'occupazione aumenta. Perché? Più è difficile licenziare più le imprese sono disincentivate ad assumere. Se c'è invece libertà di licenziamento, le imprese saranno più facilmente portate a fare nuove assunzioni.

Questo argomento è talmente forte da essere sostenuto da politici, giuslavoristi e categorie economiche. Sembra scontato che con la libertà di licenziamento aumenti l'occupazione. In fondo anche il disegno di Marco Biagi era questo. Liberalizzare il mercato del lavoro, implementare il parco contrattuale per mettere in moto occupazione. Equazione perfetta: rigidità di licenziamento / rigidità di ingresso; facilità di licenziamento / aumento di occupazione.

Prima considerazione: il legislatore che ha flessibilizzato il mercato del lavoro agendo sulle tipologie contrattuali e colpendo i paletti al licenziamento, non si è posto forse il problema decisivo della differenza tra occupazione e cattiva occupazione. Lo spettro è sempre stato individuato nella sola disoccupazione. Quindi "pur di lavorare" si è concessa qualsivoglia libertà di utilizzo della forza lavoro. Andava e va analizzata attentamente, invece, la diversità tra occupazione e cattiva occupazione. Con la liberalizzazione del mondo del lavoro e dei contratti di lavoro abbiamo aumentato l'occupazione? E se sì, quanta di quella occupazione è cattiva occupazione? Ossia, ecco una domanda pesante come un macigno: quanto sono costati quei provvedimenti alle giovani generazioni? E assieme: quanto la precarietà ha tolto ossigeno alle forze giovani?

Possiamo anche decidere che l'obiettivo è aumentare l'occupazione. Meglio della disoccupazione, certo. Ma non possiamo, credo, nascondere la parzialità di una politica che non ha voluto considerare a fondo tutto il peso della *cattiva occupazione* sullo sviluppo e la crescita della forza lavoro inserita e della società nel suo complesso.

Se è stato raggiunto l'obiettivo della maggior occupazione, qualcuno deve dare le cifre del mezzo per ottenere quel risultato: i numeri della precarizzazione.

Accanto a queste osservazioni che non vogliono essere una critica facile che banalizza la difficoltà di intervento su un tema spinoso come quello occupazionale, va aggiunto che ci sono anche pesanti contraddizioni. Ne citiamo due. Anzitutto la continua richiesta, da anni, di aumento dell'età pensionabile. Richiesta che proviene anche, per esempio, da Confindustria. L'aumento dell'età pensionabile come si accompagna a provvedimenti per l'inserimento lavorativo? Certo, si può ribattere che l'aumento dell'età pensionabile è richiesto dall'Europa, è sull'agenda di tutte le economie nazionali, ecc. Ma il nostro obiettivo non è ridurre la disoccupazione? Si può aggiungere che senza l'aumento dell'età pensionabile, il sistema previdenziale non sta in piedi. Un argomento che potrebbe convincere se si spiegasse come il sistema previdenziale possa reggere senza la contribuzione dei giovani, con una disoccupazione giovanile in Italia al 39-40%. Sembra, in sostanza, che il toccasana della previdenza sia solo l'aumento dell'età pensionabile, non l'inserimento dei giovani nel lavoro, non la lotta alla disoccupazione. Ricordando inoltre come il toccasana del sistema previdenziale non comporta comunque che chi entra oggi nel mercato del lavoro disponga al termine della sua vita professionale di una pensione sufficiente a vivere. Vedasi incentivi alla previdenza integrativa.

Ma ci piace ricordare anche, tra le contraddizioni che non riusciamo a decifrare, il tam tam sulla detassazione degli straordinari. Come si fa a raccontare pubblicamente che si liberalizza il mercato del lavoro, si aumentano i contratti atipici, si aumenta la libertà di licenziamento – e assieme a tutto questo spesso si danno incentivi economici diretti o indiretti – per incentivare l'assunzione di nuovo personale da parte dell'impresa e poi sostenere e battersi per la detassazione degli straordinari?

Ma se è vero che detassazione degli straordinari significa rendere economicamente meno pesanti per le imprese le ore di straordinario (ossia quelle oltre la quarantesima ora oppure oltre la media dell'orario multiperiodale ecc.), non è altrettanto vero che rendere più appetibile ricorrere allo straordinario interno è un *disincentivo* ad assumere nuovo personale?

Allo stesso modo in quante contrattazioni collettive o accordi interconfederali si chiede e si approva un aumento del monte ore straordinari utilizzabile dalle imprese? In alcuni contratti è possibile utilizzare fino a 240 ore di lavoro straordinario per lavoratore all'anno. 20 ore al mese, quattro alla settimana per intenderci. 1/8 di lavoratore. Otto lavoratori che fanno 240 ore di straordinario all'anno cancellano un nuovo ingresso.

Con questo – sia chiaro – non è nostra intenzione semplificare la questione occupazione, degli incentivi ecc. Solo ci pare controproducente perseguire un obiettivo, ammesso lo si voglia perseguire, con azioni tra loro antitetiche.

Quarto: la flessibilità è un bene per le imprese dal punto di vista dell'allocazione del personale. Qui in sostanza si usa un argomento che è dato per assodato. Le imprese di oggi, nel mercato globale che costringe ad essere massimamente competitivi per sopravvivere, devono poter disporre di un regime flessibile dei contratti di lavoro. L'impresa non può più permettersi di avere alle sue dipendenze risorse umane stabili e fisse che rimangono le stesse durante tutto l'anno e durante gli anni. Le imprese devono essere fluttuanti come il mercato, flessibili come la domanda da parte del consumatore. Tutto è legato quindi al momento, all' "hic et nunc", al qui ed ora. Le imprese devono essere sempre mutanti in risposta alla mutazione del mercato e della domanda. Ecco quindi che la pratica più consolidata è quella di dotarsi di un nucleo standard di lavoratori, su cui contare sempre, affiancato a un'area di dipendenti assunti con contratti atipici, a progetto, a termine, ecc. Un'area che, insomma, sia liquida come il mercato. Nei mesi di fiamma della domanda si arricchisce il parco lavoratori con alcuni inserimenti. Nei mesi di calo della richiesta si ritorna al contingente numerico predefinito.

Questo argomento è senz'altro forte. La flessibilità pare fondamentale perché questo richiede in sostanza il mercato. L'impresa non può non disporre di contratti flessibili.

Va riconosciuto, crediamo, il peso di questo argomento, mettendoci accanto, però, alcune considerazioni.

Ci si deve chiedere anzitutto in che misura un'impresa deve servirsi di contratti flessibili e quale è il costo sociale di questa operazione. Perché se da un lato – in questo mondo globale – si vuole permettere all'impresa di stare sul mercato e di starci in modo competitivo, dall'altro una politica del lavoro e dell'economia seria non può non considerare i costi sociali che ne conseguono. E, di conseguenza, perlomeno adottare i correttivi essenziali per ridurli. Ad esempio, operando perché la stessa persona non subisca più di x rinnovi contrattuali, o che non stia più di x anni con un contratto a tempo determinato. Flexsecurity, così la chiamano nel Nord Europa.

Tutto qui? No, ovviamente. Crediamo che un'altra considerazione necessaria sia la seguente. Serve la flessibilità per le imprese? Bene, si adottino però strategie per regolarizzarla, incanalarla,

guidarla. Affinché non ci sia eccesso di flessibilità, e la flessibilità non sia una scelta imprenditoriale che vada oltre l'opportuno. Cosa significa? La flessibilità non va premiata, incoraggiata, sostenuta. Non si può premiare uno strumento che alla fine è sì un bene per l'impresa, ma è anche, allo stesso tempo, un costo sociale. Non si può incoraggiare la flessibilità occupazionale, quella che in un altro modo si chiama precarietà. Si vuole che le imprese possano disporre di questo strumento? È una scelta politica che nel mondo globale, in questo mondo globale, ci può stare. Ma si abbia il coraggio di gestirla e la si gestisca seriamente. Oggi la flessibilità è uno strumento mal regolarizzato e di conseguenza l'uso che se ne fa è pressoché selvaggio.

Perché lo strumento "flessibilità" sia utilizzabile in modo non selvaggio, si deve aumentare il suo costo per l'impresa. La flessibilità deve costare di più a chi la utilizza. Non quindi incentivi ai contratti stabili, ma *disincentivi alla flessibilità*. I contratti flessibili devono costare di più alle imprese.

Disincentivare la flessibilità risponde alla filosofia di penalizzarne quantomeno l'uso selvaggio, distorto, inopportuno. Cara impresa, ti serve davvero la flessibilità contrattuale? Vuoi avere manodopera completamente a termine e soggetta a rinnovo? Lo puoi fare, ma ti costa di più.

Se la flessibilità a un'impresa non serve, sarà l'impresa stessa a non utilizzarla o a farlo in modo limitato.

BREVE STORIA DELLA FLESSIBILITÀ IN ITALIA

Tratteremo ora le linee principali del percorso della flessibilità nel nostro Paese. Come ogni percorso anche quello dell'entrata in scena della flessibilità e del suo consolidamento secondo determinati binari vive di tappe, più o meno significative.

Per questo tratteggio ci affidiamo in gran parte all'analisi di Andrea Fumagalli, Professore di Economia Politica all'Università di Pavia, pubblicata sulla rivista "DeriveApprodi"⁹⁵.

Il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia è iniziato a "long, long time ago", esattamente nel 1984 [...] Tutto ebbe inizio con la legge n. 863, promulgata il 19 dicembre di quell'anno [...] In quella legge, furono allargati i criteri per il part-time, introdotti i contratti di solidarietà e i contratti di formazione-lavoro. Seguì poi nel 1987, la legge 56 che diede la possibilità di estendere il contratto a termine a tutti i settori⁹⁶.

[...]

La legge 236 del 19 settembre 1994 ha aggiunto la possibilità di assumere lavoratori con contratto di stage in apprendistato, la legge 299 del 16 maggio 1994 ha esteso l'uso della mobilità e dei contratti di formazione-lavoro e disciplinato i contratti di solidarietà (secondo i quali, i lavoratori, in parte, si fanno carico, a loro spese, delle difficoltà economiche dell'impresa di appartenenza). Nel frattempo, l'ennesimo accordo concertativo tra le parti sociali [...], quello del 24 settembre 1996, denominato eufemisticamente "accordo per il lavoro", consente, l'anno seguente, l'approvazione della legge che più di tutte sancisce in modo definitivo e irreversibile il via libera alla flessibilità totale della domanda di lavoro da parte delle imprese, la legge 196 del 24 giugno 1997, denominata "pacchetto Treu", dal nome del ministro del lavoro allora in carica. In essa, si introduce il "lavoro interinale" (art. 1-11), si estende l'uso dei contratti a termine (art. 12), dei contratti a tempo parziale (anche per i titolari di laurea, con possibilità di distacco dal pubblico al privato a costo zero per l'impresa privata, art. 14), l'allungamento della durata dei contratti di formazione-lavoro nelle aree depresse, art. 15), lo sviluppo dei contratti di apprendistato, ecc., ecc⁹⁷.

⁹⁵ Andrea Fumagalli, *Breve storia e alcune riflessioni sulla flessibilità del lavoro e contrattazione individuale: il declino dei diritti di cittadinanza*, DeriveApprodi n. 21, aprile 2002.

⁹⁶ Questo quantomeno a livello generale, visto che la Legge 56/1987 recita che «l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della Legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni e integrazioni, nonché all'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato».

⁹⁷ Ibidem.

Uno dei momenti fondamentali del percorso di flessibilizzazione del mondo del lavoro in Italia è proprio la **Legge 196/1997**, con cui si aprono le porte al lavoro interinale.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata "impresa fornitrice", iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2⁹⁸.

Secondo Fumagalli «lo scopo dichiarato della Legge Treu è di flessibilizzare i parametri di entrata nel mercato del lavoro, favorendo in tal modo l'occupazione. Di fatto, invece, favorisce un costante e crescente processo di *sostituzione* del lavoro a tempo indeterminato con lavoro precario. Ed è infatti questo l'obiettivo non dichiarato ma effettivo di questa legge, in seguito alla quale si assiste al boom della contrattazione atipica, soprattutto nella fase di entrata nel mercato del lavoro»⁹⁹.

Il completamento della flessibilizzazione e deregolamentazione dei meccanismi di assunzione arriva a totale compimento con la legge 469 del 23 dicembre 1997, che impone il decentramento e la privatizzazione del collocamento e il predominio della chiamata individuale su quella numerica¹⁰⁰.

Importante evidenziare le seguenti riflessioni di Fumagalli:

Tale processo si innesta su un tessuto produttivo strutturalmente flessibile caratterizzato da elevato decentramento, fondato su una dimensione d'impresa molto limitata (più della metà della media europea), con scarsa presenza pervasiva delle organizzazioni sindacali. Ne

⁹⁸ Legge 196/1997, art. 1.

⁹⁹ Ibidem.

¹⁰⁰ Ibidem.

conseguo che in Italia, la quota di lavoro autonomo è più che doppia rispetto all'Europa o agli Stati Uniti e che il numero dei lavoratori a cui può essere applicato lo Statuto dei lavoratori è inferiore al 30% dell'intera forza-lavoro. Se consideriamo i lavoratori parasubordinati (ovvero, i co.co.co., collaboratori coordinati e continuativi, formula lavorativa che esiste solo in Italia), i lavoratori autonomi eterodiretti, le partite Iva, ecc., ecc., , il mercato del lavoro in Italia si presenta come quello più flessibile d'Europa e, in tema di tassi di mobilità, non ha nulla da invidiare a quello statunitense. Questo triste primato è essenzialmente da imputare alle forze politiche del centro-sinistra e alla concertazione sindacale, proseguita, dopo la legge Treu, con il Patto di Natale del 1998 e lo sviluppo dei patti territoriali e d'area¹⁰¹.

Nonostante questa flessibilità naturale del sistema – Paese, si continua nel percorso di flessibilizzazione, intervenendo sui «licenziamenti e sulle stesse modalità concertative delle relazioni sindacali»:

Su queste materie, è ancora il governo di Centro-sinistra, prima presieduto da D'Alema, poi da Amato (sempre lui), a dare il là. Sarà poi il neonato governo Berlusconi a continuare l'opera, con la presentazione il 3 ottobre 2001 del libro bianco sul mercato del lavoro in Italia, nel quale si tratteggiano le linee guida dell'intervento governativo vecchio e nuovo. Il gruppo di lavoro che redige il Libro Bianco è coordinato da Maurizio Sacconi, attuale sottosegretario del Ministro del Lavoro Maroni, ma con un passato da centro-sinistra, e da Marco Biagi, docente dell'Università di Modena, dell'area dei Ds, ed è composto da Carlo Dell'Aringa, docente dell'Università Cattolica e segretario dell'Aran (la Confindustria delle imprese pubbliche e dello Stato), di ispirazione cattolica-popolare, Paolo Reboani, ricercatore Isae, da Paolo Sestito, dell'Osservatorio del Ministero del Lavoro, già consulente per i problemi del Mezzogiorno del fu governo D'Alema e da Natale Forlani, ora amministratore delegato di Italia Lavoro (di proprietà pubblica, agenzia statale per lo sviluppo occupazionale) ma ex segretario confederale della Cisl. La composizione del gruppo di lavoro la dice lunga sul rapporto di continuità che esiste tra il Libro Bianco di Maroni e il passato governo. Nel testo, oltre ad una dettagliata analisi del mercato del lavoro in Italia, vengono proposte una serie di misure di intervento che vertono su tre punti principali:

- Incrementare la flessibilità di assunzione tramite l'introduzione di nuova tipologia contrattuale di lavoro: il lavoro a progetto;

¹⁰¹ Ibidem.

- *Sviluppare la flessibilità in uscita, tramite una revisione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300 del 20 maggio 1970): argomento poi che diviene centrale nella delega interna alla Legge Finanziaria per il 2002 in materia di riforma del mercato del lavoro;*
- *Ridurre la contrattazione collettiva a vantaggio della contrattazione individuale*¹⁰².

Vediamo così che i tre punti fondamentali del Libro Bianco¹⁰³ sono: aumentare la flessibilità in entrata con un nuovo contratto, il lavoro a progetto¹⁰⁴; aumentare la flessibilità in uscita con la revisione dell'Art. 18 dello Statuto dei Lavoratori; aumentare la contrattazione individuale. Sono tre punti che rispecchiano tre principi fondamentali della "filosofia" del lavoro flessibile. Flessibilità in entrata che significa contratti atipici, diversi dall'indeterminato. Flessibilità in uscita che consiste nel semplificare l'iter di licenziamento del prestatore di lavoro. E assieme a questo, come pilastro decisivo, lo sviluppo del percorso di individualizzazione del rapporto di lavoro.

Continuiamo con Fumagalli che cita il **Libro Bianco di Maroni**:

*"In Italia, i dipendenti si sentono estranei ad un coinvolgimento dell'impresa in cui sono occupati. Il lavoratore non è un semplice titolare di un 'rapporto di lavoro', ma un 'collaboratore'. Esiste un problema di 'deficit culturale' che va sanato al più presto" (p. 17)*¹⁰⁵

"Un mercato del lavoro flessibile, al contrario di quanto spesso temuto, può migliorare la qualità oltre che la quantità dei posti di lavoro, rendendo più fluido l'incontro tra obiettivi e

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ Libro Bianco che aveva anche una significativa parte sul Welfare, rimasta tuttavia totalmente inapplicata.

¹⁰⁴ Va detto che il lavoro a progetto è una nuova tipologia contrattuale introdotta per porre un freno al fenomeno delle finte co.co.co utilizzate per eludere la normativa sul lavoro subordinato. «Il D.Lgs. 276/2003 stabilisce che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici e programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione». Detto questo, va però aggiunto che vi sono svariate esclusioni "eccellenti" dall'applicazione della normativa sul lavoro a progetto: i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale; le collaborazioni occasionali di durata inferiore a 30 giorni nell'anno solare e compenso inferiore a 5.000 euro (sia durata che compenso relativamente allo stesso committente); le collaborazioni con la Pubblica Amministrazione; le attività di professionista intellettuale. Queste attività rientrano ancora genericamente nell'ambito della collaborazione coordinata e continuativa prevista dall'art.409, n.3, c.p.c. Il lavoro a progetto è, quindi, una nuova tipologia contrattuale nata con finalità antielusive, ma non ha assorbito la totalità delle co.co.co.

¹⁰⁵ Ibidem.

desideri delle imprese e dei lavoratori in tema di caratteristiche della prestazione lavorativa, consentendo ai singoli individui di cogliere le opportunità lavorative più proficue ed evitando che gli stessi rimangano intrappolati in ambiti ristretti e segmentati. I lavoratori necessitano, in tale contesto, di adeguate forme di tutela, ma queste devono agire innanzitutto nel mercato, non operare contro il mercato” (p. 22)¹⁰⁶.

“Il sistema di contrattazione collettiva ha mantenuto, [...], caratteristiche di centralizzazione che si sono rilevate eccessive e inadeguate ad assicurare quella flessibilità della struttura salariale capace di adeguarsi ai differenziali di produttività e di rispondere ai disequilibri di mercato. ... Essa produce norme che escludono la libera pattuizione individuale e non lascia alcuna flessibilità alle parti” (p. 24)¹⁰⁷.

Ed ecco alcune riflessioni di Fumagalli:

Il principio di fondo su cui si sviluppa il Libro Bianco e tutto il processo di flessibilizzazione degli ultimi 15 anni si basa sul primato del libero mercato. Il mercato del lavoro è un mercato come tutti gli altri, dove l'equilibrio è garantito dal libero incontro tra domanda e offerta. Perché ciò avvenga occorre che vi sia piena flessibilità nella domanda e nell'offerta di lavoro, in modo tale da consentire il raggiungimento di un livello di salario in grado di garantire la piena occupazione (flessibilità del salario).

La filosofia di questo approccio sta nell'individualismo metodologico, ovvero quell'insieme di postulati che descrivono lo scambio economico come un atto che avviene solo tra individui e non su basi aggregate o collettive. L'individualismo economico è condizione necessaria e sufficiente per garantire l'equilibrio economico generale e il massimo benessere per tutti. Ne consegue che il principio regolatore del mercato del lavoro deve essere l'individualismo contrattuale. Per raggiungere ciò, occorre innanzitutto colmare il deficit culturale, di natura ideologica, che ancora attanaglia buona parte dei lavoratori, che non si rendono conto, che lavoro e capitale sono elementi paritari costituenti il processo produttivo. Condizione

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ Ibidem.

propedeutica, infatti, perché domanda e offerta di lavoro si esplicano in modo individuale, come una qualsiasi attività di scambio tra agenti economici, è che lavoratore/trice e impresa/imprenditore si muovano in ambiti di assoluta parità, senza nessuna discriminazione aprioristica. Pertanto, qualunque sia la forma contrattuale e giuridica che regola lo scambio paritario di lavoro, essa deve svolgersi all'interno delle regole del libero mercato. L'ambito giuridico di riferimento diventa così quello del diritto privato e del diritto commerciale. Il diritto del lavoro e il diritto pubblico o sono superflui o non devono avere nessuna voce in capitolo .

La contrattazione individuale è l'unico ambito che può regolamentare lo scambio economico che avviene sul mercato del lavoro. Qualunque intervento ad un livello sovra-individuale diventa distorsivo e quindi, capitalisticamente, inefficiente¹⁰⁸.

Il percorso della flessibilità in Italia ha sulla scia del Libro Bianco un momento fondamentale prima nella **Legge delega 30/2003** e poi nel **D. Lgs. 276/2003**, con i quali si ha una vera e propria riforma del mercato del lavoro. I punti principali sono: l'introduzione della somministrazione di lavoro anche a tempo indeterminato e a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo anche riferite all'attività ordinaria; la privatizzazione dell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, mediante la rimozione dei numerosi vincoli alla operatività dei collocatori privati; la promozione del lavoro a tempo parziale mediante la rimozione di alcune regole ritenute troppo rigide; l'introduzione di nuove tipologie contrattuali ad orario modulato o flessibile, quali il lavoro intermittente e il lavoro ripartito; l'introduzione del contratto di lavoro a progetto.

Con la **Legge 247 del 2007** troviamo un rallentamento deciso sul percorso di flessibilizzazione del mercato del lavoro, con le correzioni alla disciplina del lavoro a termine, «per prevenire in particolare gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti a tempo determinato»¹⁰⁹ e soprattutto con «l'abrogazione delle norme del D. Lgs. 276/2003 concernenti il lavoro a chiamata e attivazione di un tavolo di confronto con le parti sociali relativamente al contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato». Tre significative frenate su

¹⁰⁸ Ibidem.

¹⁰⁹ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. p.16.

tre aspetti fondamentali del mercato del lavoro: ripetibilità di contratti a termine sul capo della stessa persona¹¹⁰; lavoro a chiamata simbolo di massima flessibilità; somministrazione a tempo indeterminato. A ciò si aggiunge una netta sottolineatura dell'importanza delle occupazioni stabili e della contrattazione collettiva. Nella 247/2007 si parla cioè non solo di occupazione e disoccupazione, ma anche di occupazione stabile. E proprio in direzione di questa operano alcuni interventi a sostegno dell'apprendistato professionalizzante e del tempo normale di lavoro a discapito del tempo parziale, così come appunto i limiti alla contrattazione a termine. Si tratta, a nostro modo di vedere, di una politica in chiara controtendenza con la fase storica precedentemente descritta. Segno che ci sono e ci possono essere sul lavoro anche in presenza dello stesso scenario globale indirizzi politici diversi. Filosofie politiche nettamente a favore del mercato e dell'individualizzazione del rapporto di lavoro, e filosofie politiche più garantiste che si pongono come obiettivo non solo lo sviluppo economico ma anche quello di chi opera nel lavoro. Sviluppo della competitività sì, ma anche sviluppo della persona.

Questa controtendenza rimane tale per poco. Con il D. L. 112/2008 conv. in **L. 133/2008** recante «disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria», torniamo alla “filosofia” precedente la L. 247/2007. Uno dei punti principali di questo ripristino di ideologia liberista è l'ampliamento della possibilità di utilizzo del contratto a tempo determinato.

¹¹⁰ Legge 247/2007, art. 1, c.40, 4-bis: «ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato».

All'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dopo le parole «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» sono aggiunte le seguenti: «anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro»¹¹¹.

All'articolo 5, comma 4-bis del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dopo le parole «ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti» sono inserite le seguenti: «e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»¹¹².

Come si vede, con questa integrazione il legislatore intende specificare che le causali di legittimazione dell'assunzione a termine, vale a dire le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo – richiamate nell'art. 1¹¹³ del D.Lgs. 368/2001 – possono essere riferite anche alla ordinaria attività del datore di lavoro. È una chiara conferma dell'estensione della "tipicità" del contratto a tempo determinato. Non solo, anche per quanto riguarda la ripetibilità del contratto sul medesimo prestatore di lavoro, su cui era intervenuta la L. 247/2007, si apre lo spazio alle deroghe e a diverse disposizioni di contratti collettivi a livello nazionale, territoriale o aziendale. Non una cosa da poco nemmeno questa.

La L. 133/2008 segna inoltre il ripristino del lavoro intermittente, dopo l'abrogazione avvenuta con la L. 247/2007.

¹¹¹ Legge 133/2008, art.21, co.1.

¹¹² Legge 133/2008, art. 21, co.2.

¹¹³ D.Lgs. 368/2001, art.1: «È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo».

LA FLESSIBILITÀ AL TEMPO PRESENTE

Diamo ora qualche rapido flash sulla situazione attuale, che è peraltro in continua evoluzione.

Siamo in un momento di notevoli cambiamenti politici del nostro Paese. Al governo Berlusconi è succeduto il governo Monti, un cosiddetto governo tecnico, di salvezza nazionale, di responsabilità. Un governo tecnico chiamato a soccorrere l'Italia e traghettarla alle prossime elezioni del 2013, realizzando nel frattempo interventi strutturali su finanza, economia, lavoro, sociale, istruzione, ecc.

Senza addentrarci nelle dinamiche politiche che hanno portato a questo governo e in quelle che lo attraversano – dietro e accanto la tecnica c'è la politica – ecco alcuni flash con alcune citazioni tratte da articoli di quotidiani.

Non esistono più - tiene a sottolineare, in chiave interna - le condizioni di un tempo; siamo in una economia in crescente globalizzazione, e se l'Italia vuole essere competitiva non può mantenere leggi che sono ostacolo alla flessibilità». Il riferimento è al mercato del lavoro, argomento italiano che ieri aveva molteplici echi internazionali: a Bruxelles, nella conferenza del commissario europeo agli Affari economici come nelle parole del presidente della Bce, Mario Draghi, che ha rinnovato urgenza e necessità della riforma¹¹⁴.

Il Governo Monti mette ai vertici del proprio programma di riforme le liberalizzazioni e la flessibilità del mercato del lavoro. C'è anche la volontà di operare sul fronte delle tutele sociali, sull'incentivo all'imprenditorialità, su azioni che possano aumentare l'occupazione giovanile. Punti fondamentali del programma, questi. Ma senz'ombra di dubbio la spinta più forte è diretta a liberalizzare ulteriormente il mercato del lavoro, per dare vivacità all'economia italiana e riprendere posizioni nella competitività globale. Da qui, quindi, l'annuncio/avvio di liberalizzazioni più o meno significative su farmacie, taxi, ordini professionali, banche, energia, carburante.

¹¹⁴ Marco Galluzzo, *Monti: basta leggi contro la flessibilità*, in *Corriere della Sera*, 24 febbraio 2012, cit. p.5.

Monti però non si ferma qui, ed annuncia: «I giovani si abituino a non avere più il posto fisso. Che monotonia. E' bello cambiare e accettare le sfide». «L'articolo 18 non è un tabù, può essere pernicioso per lo sviluppo dell'Italia».

Con queste parole il Presidente del Consiglio apre con decisione alla flessibilità occupazionale, e a un possibile intervento sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. È nuovamente il momento della grande discussione su questo famoso articolo, che ricordiamo riguarda le unità produttive con più di 15 addetti. Certo ce ne saranno molte in Italia, ma quante considerando la nostra particolarità economica che ci vuole fatti di migliaia e migliaia di piccole imprese artigiane?

Prendiamo atto che ogni riforma del mercato del lavoro passa da qui, dall'articolo 18. Ma è davvero il punto principale su cui intervenire? O meglio, se pensiamo di migliorare il mercato del lavoro italiano, concentriamo tutte le nostre energie di strategia, mediazione e trattazione su questo punto? Ci pare un errore di valutazione non da poco ritenere che l'articolo 18 sia tra le priorità dell'agenda di riforma del mercato del lavoro. Possiamo certo intervenire, ma non può essere una priorità.

Qual è invece a nostro avviso una priorità per l'economia italiana in questo mondo globale? La riforma dei contratti di lavoro. Una riforma che riduca sensibilmente la selva contrattuale in cui ci troviamo, e riesca a dare al contempo le giuste garanzie al prestatore di lavoro e la giusta flessibilità alle imprese. Una riforma capace di inserirsi nel "sistema lavoro" di oggi e nella competitività, ma che ponga al contempo la parola fine alla precarietà scellerata, quella precarietà che sta demolendo le nuove generazioni e sta togliendo di fatto progettualità alla società nel suo complesso.

Il Governo Monti è intenzionato ad imprimere una svolta anche sui contratti di lavoro, non è detto però nella direzione appena indicata. Un obiettivo sembra essere comunque quello di ridurre le tipologie contrattuali, favorendo massimamente un contratto di formazione quale l'apprendistato e un contratto standard per la vita professionale. Si parla nella fattispecie di "contratto unico di ingresso", applicabile a tutti i lavoratori. Nella fase di ingresso - più o meno estesa come tempi - l'impresa può interrompere il contratto in qualsiasi momento dando al lavoratore un indennizzo che aumenta all'aumentare della durata del rapporto di lavoro. Al termine di questa fase di

ingresso, il contratto diventa a tempo indeterminato con possibilità di licenziamento a fronte di un significativo indennizzo¹¹⁵.

Da valutare cosa succederà. Per adesso ci limitiamo a marcare come un punto fondamentale sia rappresentato dalla papabile durata della fase di ingresso, una sorta di periodo di prova che potrebbe anche arrivare fino a 3 anni. Non sarebbero di certo pochi. Ci può stare un contratto unico – al posto della selva attuale – ma vanno valutate bene le garanzie per il prestatore di lavoro. Come accennavamo sopra, giusta flessibilità e giusta sicurezza. La nostra non potrà probabilmente essere la società a priori del posto fisso, ma è cosa pessima e fuori luogo, a parer nostro, affermare che il posto fisso è una monotonia ed è bello cambiare. Sono le esistenze degli uomini – con i loro problemi, le famiglie, le vite affettive, ecc. – che decidono del valore della monotonia o del cambiamento.

Presentiamo ora due articoli, uno tratto dal Sole 24 ore su Confindustria, pre-governo Monti, l'altro dal "Messaggero Veneto" con l'intervista a Luciano Gallino. Due piccole pennellate della realtà di oggi.

Un decennio perduto: minore competitività e mancata crescita. «Sono i numeri, non le lamentele degli industriali a testimoniare che quelli alle nostre spalle sono anni perduti». Emma Marcegaglia prende gli applausi (ne ha avuti 27) quando ne spiega i motivi: «divisioni e lacerazioni» nei due poli della politica, «alle prese con fratture e problemi di leadership personali anteposti al bene del paese». Ed insiste: «Non vogliamo più questa alta conflittualità tra e dentro gli schieramenti».

È il tema della crescita il filo rosso che lega le 38 pagine della relazione della presidente di Confindustria all'assemblea pubblica di ieri. Con la «delusione» per le riforme non fatte e con un nuovo pressing per metterle al centro dell'agenda [...].

Questo significa: «semplificazioni e liberalizzazioni subito! Infrastrutture subito! Riforma fiscale subito!». Con Confindustria che farà il proprio ruolo: «Nei momenti difficili siamo stati pronti non solo a tutelare le imprese, ma a batterci con tutte le nostre forze per gli interessi generali del paese»¹¹⁶.

¹¹⁵ Non ci addentriamo qui nella selva dei licenziamenti illegittimi. Licenziamenti discriminatori, disciplinari illegittimi e economici illegittimi.

¹¹⁶ Nicoletta Picchio, *Per l'Italia 10 anni di crescita persi, Più flessibili sui contratti, ma non ci pieghiamo ai singoli – pronti a batterci fori dalle imprese*, Il Sole 24 ore, 27 maggio 2011, cit. p.3.

«Discutere di mercato del lavoro con la speranza che questo produca occupazione è un'illusione, è prendere lucciole per lanterne. Se vogliamo parlare di riforma del mercato del lavoro si deve guardare ai 4 milioni di precari per ridurre l'area di lavori indecenti e accrescere quelli decenti».

Serve il contratto unico?

«Bisogna sfozzire la quarantina di contratti, in gran parte atipici, per tornare a un solo tipo di contratto a tempo indeterminato con pieno orario».

Si parla di un triennio in prova con possibilità di licenziamento.

«Proposta singolare, fuori dal mondo. Il periodo di prova deve essere più breve. Perché tre anni? »

Confindustria giudica la rigidità del mercato del lavoro un ostacolo alla crescita.

«Da trent'anni la presunta rigidità del mercato del lavoro è sotto attacco in Italia, a partire dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori».

Com'è ora la situazione?

«La cosiddetta rigidità è talmente diminuita che non c'è più. I dati OCSE indicano chiaramente che, dal 1996 al 2008, la protezione sul lavoro è diminuita. Siamo passati da un indice di alta rigidità, il 3,57, a un indice dell'1,89. Significa una tutela meno che media che ci porta dietro Germania, Francia e anche Spagna. Tutto questo nasce con il pacchetto Treu, con la legge 30 che ha moltiplicato i contratti precari al punto che un'intera generazione ne è stata compromessa».

Ma l'articolo 18 è sempre un argomento di polemica e di scontro.

«La flessibilità in uscita è già cresciuta. Devono spiegare quale rapporto ci sia tra la facilità di licenziare e la crescita dell'occupazione».

Quale potrebbe essere la strada da seguire?

«Sfozzire i contratti, ma anche creando occupazione. Il mercato non basta, serve solo a regolare i flussi. Per creare lavoro, mi si perdoni la tautologia, bisogna crearlo. La situazione è di estrema gravità, siamo quasi alla rottura della coesione sociale. Servono leggi per facilitare l'ingresso dei giovani, non agevolarne l'uscita».

In che modo?

«Lo Stato operi in prima persona, l'Italia faccia come Obama che ha stanziato somme ingenti per creare occupazione non in grandi opere ma in lavori come i restauri di ponti, scuole, dighe, strade. Opere piccole e medie stimolate dallo Stato tramite le sue articolazioni»¹¹⁷.

¹¹⁷ Vindice Lecis, Gallino: «Creare lavoro, non licenziare», in *Messaggero Veneto*, 3 febbraio 2012.

RIFORMA FORNERO

Non possiamo, prima di chiudere definitivamente il tema “flessibilità”, non soffermarci un attimo sull’ultimissimo importante tassello legislativo sul lavoro. Ha da poco visto la luce, infatti, la cosiddetta riforma Fornero, ed è bene aver modo di conoscerla – sia pure qui limitatamente e relativamente all’argomento della flessibilità.

A tal scopo ci affidiamo al Commentario alla riforma Fornero di “Diritto & Pratica del Lavoro”¹¹⁸.

Anzitutto un quadro generale.

Le c.d. riforma Biagi e Fornero sono entrambe destinate a segnare la politica di un Governo, del secondo Berlusconi e di Monti, con la conclamata intenzione di rendere più europea la regolamentazione del nostro mercato del lavoro, tramite una accresciuta “flessibilità” nella provvista della forza lavoro. Ma minore è stata la libertà di manovra usufruibile da un Governo “politico” di centrodestra vis-à-vis di quella di un Governo “tecnico” di unità nazionale, peraltro a fronte di una situazione del mercato del lavoro migliore allora di ora. Sicché la Riforma Biagi sarà costretta a giocare sulla sola flessibilità “in entrata”, tramite una ricca tipologia contrattuale c.d. “atipica”, essendole preclusa qualsiasi possibilità di intervenire su quella “in uscita”, mentre la riforma Fornero potrà compensare una stretta sulla flessibilità “in entrata” su quella “in uscita”.

A ben guardare al termine della lunga gestazione della riforma, non è che la conclamata ed enfatizzata stretta sulla flessibilità “in entrata” si sia rivelata un gran che: dal punto di vista quantitativo, l’unico contratto soppresso è stato quello d’inserimento, con un recupero del suo potenziale ex-beneficiario a livello di sostegno sul mercato del lavoro; mentre dal punto di vista qualitativo, il bilancio finale è risultato di sostanziale pareggio. Il fatto è che cammin facendo ad avere buon gioco è stato un pressing confindustriale, confortato e rafforzato da un andamento del mercato del lavoro destinato a far passare in secondo piano il problema del “preariato” rispetto a quello della “disoccupazione”, ormai aggirantesi intorno alle due cifre.

¹¹⁸ Commentario alla Riforma Fornero (Legge n.92/2012 e Legge n.134/2012), Licenziamenti e rito speciale, contratti, ammortizzatori e politiche attive, a cura di Franco Carinci e Michele Miscione, in Diritto & Pratica del Lavoro, IPSOA redazione.

L'autentica svolta, questa sì destinata a far celebrare la riforma Fornero come "storica", riguarda la flessibilità "in uscita", con la irreversibile caduta della mitica tutela reale, quale unica ed esclusiva sanzione dell'illegittimità del licenziamento individuale effettuato con riguardo ad una unità produttiva o ad un'impresa al di sopra dei limiti occupazionali previsti dall'art. 18 St. lav.

Non meno discussa della prima è stata la seconda parte della riforma Fornero, che qui si stacca decisamente da quella Biagi, perché affronta se pur dilatandola nel tempo la questione degli ammortizzatori sociali, non certo nella prospettiva di una flexsecurity celebrata a parole, ma disattesa nei fatti, bensì di una riduzione della spesa. Solo che la duplice concorrente stretta sulle pensioni e sugli ammortizzatori sociali sta avendo una ricaduta pesantissima sulla fascia d'età tra i cinquanta ed i sessanta anni, oggi investita in pieno dalla crisi occupazionale¹¹⁹. [...]

Sembrerebbe che il punto di maggior tenuta della riforma sia stato proprio quello relativo all'art.18 St. lav. Di certo è stato quello ritenuto dal Governo più emblematico e significativo con riguardo al mondo esterno, comunitario ed extra comunitario, proprio per l'altissimo valore simbolico rivestito dalla tutela reale, vera e propria linea del Piave del sindacalismo uscito vittorioso dall'autunno caldo del '68¹²⁰. [...]

Così come c'è stata restituita la legge in questione appare frutto di un progressivo arretramento rispetto al progetto di mantenere la tutela reale solo per il licenziamento discriminatorio, con un susseguirsi di concessioni in calando nei confronti del licenziamento disciplinare e del licenziamento economico. L'elemento di continuità rispetto al passato è dato dal mantener ferme le fattispecie "giustificatorie", quali la giusta causa ed il giustificato motivo soggettivo ed oggettivo; mentre l'elemento di discontinuità è costituito dal ricollegare alla accertata mancanza di tali fattispecie diverse causali "sanzionatorie", quali, per il licenziamento disciplinare, l'"insussistenza del fatto contestato" oppure allorché "il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili" e, per il licenziamento economico, la "manifesta infondatezza del fatto posto a base del licenziamento"¹²¹. [...]

¹¹⁹ Ivi, cit. p. VII.

¹²⁰ Ivi, cit. p. VIII.

¹²¹ Ivi, cit. pp. VIII – IX.

Ci sono tre questioni che hanno preceduto ed accompagnato la riforma Fornero, trovandovi altrettante risposte. La prima è quella avanzata e pubblicizzata con grande risonanza mediatica sotto l'etichetta imprecisa ma suggestiva di "contratto unico", coincidente con uno a tempo indeterminato: risolubile liberamente durante un periodo iniziale; oppure tendenzialmente sempre, dietro pagamento di un corrispettivo monetario. Di essa è rimasta nella legge una traccia verbale, laddove ribadisce la primazia del contratto a tempo indeterminato, qualificato come un darwinismo d'accatto come "dominante"; nonché una coda normativa, quale costituita dal perpetuare della vecchia tecnica della "conversione" di un contratto di lavoro non stabile risultato fuori regola in uno di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Niente di più, perché la tipologia "atipica" figlia della legge Biagi che sembrava destinata ad una severa potatura resta la stessa, eccezion fatta per quel contratto di inserimento, non certo il più meritevole di morte precoce.

Il legislatore si è spinto a qualificare il contratto di apprendistato – visto e vissuto ai sensi del precedente testo unico a tempo indeterminato – come l'ingresso formativo nel mercato del lavoro destinato a divenire del tutto prevalente. Si può prescindere dall'artificio ideologico, fino al limite del propagandistico, di considerare a tempo indeterminato un apprendistato, il cui carattere temporaneo riesce confermato dal previsto limite di durata con contemporaneo potere di recesso ad nutum. Ma certo è che il farne l'ingresso formativo per excellence è privo di qualsiasi riscontro effettivo, perché il suo tipo prevalente, cioè il professionalizzante, copre una percentuale del tutto minoritaria della componente giovanile avviata al lavoro fra i 15 ed i 29 anni, fra l'altro con una prospettiva assai più occupazionale che formativa, pienamente riflessa nella sua stessa regolamentazione legislativa e collettiva.

La seconda questione, riguarda la stra-citata contrapposizione tra insiders ed out-siders, cioè fra quelli "dentro" e "fuori", peraltro con riferimenti volta a volta diversi: inoccupati contro disoccupati assistiti, inoccupati e disoccupati contro occupati, assunti a termine contro assunti senza termine, dipendenti da datori di lavoro al di sotto contro dipendenti da datori di lavoro al di sopra dei limiti statuari ecc. Quest'ultima contrapposizione ruotante intorno all'art. 18 St. lav. è stata al centro della riforma, la quale ha fatto propria un'analisi estremamente controversa, che, cioè, la difficoltà di licenziare il lavoratore adulto in pianta stabile costituisca la causa prima della propensione ad assumere il lavoratore giovane in forma precaria. Senza prendere qui posizione in una discussione finita in un'aspra diatriba, c'è da prendere atto che la riforma opta per una unificazione al ribasso, la quale non rimette in discussione i limiti statuari, ma conserva la preesistente tutela obbligatoria per chi ne restava fuori e

ridimensiona la previgente tutela reale per chi ne era dentro, non senza l'evidente intenzione di rendere quest'ultima da esclusiva a residuale. [...]

La terza questione è data da quella flexsecurity, favoleggiata in lungo ed in largo nel nostro paese, con un'attenzione tanto spasmodica quanto approssimativa alla mitica realtà del Nord-Europa, quale esemplarmente testimoniata dalla Danimarca. Di per sé trattasi solo della fusione di due parole dalla portata completamente opposta, perché la flessibilità richiama l'insicurezza e la sicurezza richiama la rigidità. Tant'è che la convivenza è resa possibile dalla diversa dimensione in cui si muovono, la flessibilità nel rapporto e la sicurezza nel mercato del lavoro: libertà di licenziamento versus garanzia di reddito e di nuovo impiego, previo un eventuale percorso formativo.

Solo che la Danimarca non è l'Italia, tant'è che non avrebbe costituito un esempio significativo neppure quando il favorevole andamento economico permetteva al suo sistema di flexsecurity di funzionare al meglio, come non è più oggi. Ma, soprattutto, un tale sistema richiede un enorme impegno finanziario ed organizzativo, perché costruito su un'integrata politica del lavoro, con la componente "passiva" data da una doppia rete di sicurezza, una mutualistica per chi ne ha titolo ed una assistenziale per chi non ne ha, sì da coprire l'intero universo inoccupato e disoccupato; e con la componente "attiva" costituita da un'articolata e qualificata struttura di servizi per l'impiego, formativi e ricollocativi, obbligatori per i destinatari di indennità di supporto. Di questo non può dirsi ci sia alcun riscontro nella riforma Fornero, che fa il paio con quella pensionistica, all'insegna di una politica della lesina, certo non priva delle sue buone ragioni, ma non contrabbandabile per quel che non è¹²².

Ecco quindi una presentazione abbastanza esaustiva sull'assetto della riforma, che mette in luce i punti fondamentali che hanno «preceduto e accompagnato la riforma Fornero» e dà una valutazione generale della riforma per quanto riguarda flessibilità in entrata e in uscita e anche il tema degli ammortizzatori sociali. Il quadro fornito crediamo sia abbastanza chiaro.

Vediamo ora velocemente alcuni specifici aspetti, particolarmente rilevanti per il nostro studio.

¹²² Ivi, cit. p. X – XI.

In merito al **contratto a tempo determinato** la novità più importante della riforma è l'ampia apertura nei confronti del primo contratto a termine di durata non superiore ai 12 mesi. Il legislatore ha introdotto questa sorta di modalità dell'"a termine"¹²³. «Il primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansioni, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, può prescindere dall'esistenza di una delle ragioni oggettive che in via generale consentono la stipula del contratto a tempo determinato ai sensi del comma 1 dell'art. 1 del decreto citato»¹²⁴. Si tratta di un'importante generalizzazione della possibilità di utilizzare il contratto a termine.

A "compensazione" di questa apertura la Riforma Fornero ha rafforzato le norme che limitano la successione di contratti con lo stesso datore di lavoro, sia ampliando gli intervalli che vanno rispettati tra un'assunzione e l'altra, sia inserendo i periodi di missione interinale nel computo dei contratti da considerare ai fini del limite di 36 mesi per un rapporto tra stesso datore di lavoro e stesso lavoratore. Per quanto riguarda gli intervalli, essi sono stati portati da 10 o 20 giorni a 60 o 90 giorni. Oltre a questo è stato introdotto un aggravio contributivo dell'1,4%, parzialmente restituibile in caso di conversione del rapporto.

È importante sottolineare fin d'ora¹²⁵ due aspetti che riguardano direttamente la **somministrazione di lavoro**. Il limite massimo succitato di 36 mesi vale per tutti i casi ma non per la somministrazione. Cosa estremamente significativa. In aggiunta a questo, l'aggravio contributivo dell'1,4% è per la somministrazione di lavoro perfettamente compensato dalla riduzione del carico contributivo destinato alla formazione. Mentre prima questo carico contributivo era il 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, ora il carico è del 2,6%. Ecco quindi che alle agenzie di somministrazione quell'aggravio dell'1,4% è stato, di fatto, completamente risparmiato.

¹²³ Va detto che questa introduzione non c'era nel progetto originario della riforma Fornero. È stato introdotto in aula.

¹²⁴ Ivi, cit. p.93.

¹²⁵ Riprenderemo queste sottolineature più avanti.

La riforma Fornero è intervenuta anche sul **lavoro accessorio**, ampliandone sostanzialmente l'utilizzo. Prima della riforma, dopo un periodo iniziale di insuccesso dovuto anche alla limitatezza nella possibilità di utilizzo, il lavoro accessorio era stato ampliato quasi senza limiti, ponendo però a quel punto sospetti di "cattivo" utilizzo. Con la riforma Fornero, «nel testo del 23 marzo 2012 il lavoro accessorio era in gran parte eliminato, in quanto vietato in assoluto per imprenditori commerciali o professionisti. Si leggeva nella "Relazione illustrativa" che le correzioni all'art. 70 del D.Lgs. 276/2003 erano "finalizzate a restringere il campo di operatività dell'Istituto". Invece nel testo finale, poi diventato art. 1 commi 32 e 33 L. 92/2012, il campo d'operatività del lavoro a voucher è stato ampliato e quasi completamente liberalizzato, esteso espressamente, anche se nei limiti non superiori a 2000 euro¹²⁶ per ciascun committente, a quegli "imprenditori commerciali o professionisti" che inizialmente dovevano essere esclusi»¹²⁷.

Viene così «confermata ed anzi rafforzata l'ambiguità sulla natura del lavoro accessorio, né subordinato ma neppure autonomo: non si precisava prima e si precisa ancor meno ora, considerandosi sufficiente il rispetto dei limiti economici. Sembra quasi un "tertium genus", di cui si parlava agli inizi degli anni 2000: il lavoro accessorio non è né subordinato né autonomo. Se vengono rispettati i limiti economici è inoppugnabile o indiscutibile»¹²⁸.

La riforma Fornero interviene sul **contratto d'inserimento** abrogandolo. Questo – come abbiamo già visto nella presentazione – è l'unico taglio vero e proprio della riforma Fornero. Al suo posto «non è stato istituito un nuovo contratto ma si sono previsti solamente benefici previdenziali per l'assunzione, con contratti normali, di lavoratori anziani e di donne residenti nelle aree svantaggiate o, ovunque residenti, disoccupate da almeno ventiquattro mesi»¹²⁹.

Interessante evidenziare anche una modifica relativa agli **stage** (tirocini formativi e di orientamento). Per quanto riguarda questi tirocini formativi, infatti, la riforma prevede una "congrua indennità", «anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta. Non è chiaro

¹²⁶ Questo limite è valido per gli imprenditori commerciali o professionisti. Per gli altri committenti il limite è 5000 euro, mentre per fruitori di ammortizzatori sociali ed enti locali 3000.

¹²⁷ Ivi, cit. p.105.

¹²⁸ Ivi, cit. p.106.

¹²⁹ Ivi, cit. p.110.

il valore di questa “congrua indennità”, se di valore retributivo o no, ma la sensazione è che si tratti di retribuzione. Oltretutto è previsto [...] che “in ogni caso”, la mancata corresponsione della “congrua indennità” comporta “una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell’illecito commesso” da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro. Se ne deduce che la “congrua indennità” dovrebbe diventare obbligatoria, seppure in misura variabile, imponendo allo stesso tempo un vero e proprio contratto. I “tirocini formativi” dovrebbero cambiare natura, per diventare un nuovo tipo di contratto: ma è incerto»¹³⁰.

La riforma Fornero interviene anche, come abbiamo visto, sull’**apprendistato**, ritoccando il Testo Unico, il D. Lgs. 167/2011. «L’apprendistato è definito dall’art. 1 del T.U.: come “un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani”. [...] Resta vero che è estremamente difficile conciliare il carattere di contratto a tempo indeterminato attribuito all’apprendistato, unico ed unitario, con l’inevitabile cambio dell’elemento causale – da misto (formazione/retribuzione versus prestazione lavorativa) a puro (retribuzione versus prestazione lavorativa) – nel passaggio dal periodo formativo a quello post-formativo. Che lo sia, ne è testimone il peculiare regime in tema di licenziamento, etichettabile come “bastardo”: per l’intero corso del periodo formativo occorre una giusta causa od un giustificato motivo, ai sensi della L. 604/1966 e successive modificazioni: mentre, al termine dello stesso, è possibile procedere ad nutum, ai sensi dell’art. 2118 c.c.»¹³¹.

La riforma Fornero va a ridurre il carico orario del percorso formativo, introduce una durata minima di sei mesi e ritocca il contingentamento, passando dalla possibilità di un rapporto tra apprendisti e lavoratori specializzati o qualificati di 3/2¹³² anziché 1/1 come prima. Quest’ultimo aspetto va a testimoniare «la prevalente preoccupazione occupazionale, tenuto conto dei benefici contributivi e normativi previsti per gli apprendisti». La riforma introduce anche un onere di conservazione in servizio. «Il datore di lavoro con un numero di dipendenti inferiore ai dieci non potrà assumere nuovi apprendisti, se non avrà provveduto a mantenere in servizio almeno il cinquanta per cento (trenta per cento per un periodo di trentasei mesi decorrenti dall’entrata in

¹³⁰ Ivi, cit. p.111.

¹³¹ Ivi, cit. pp.114-115.

¹³² Salvo il mantenimento del rapporto di 1/1 per i datori di lavoro con meno di 9 dipendenti, e il regime di art. 41 n. 443/1985 per l’artigiano.

vigore della legge) dei vecchi, esclusi quelli cessati dal servizio per recesso nel corso del periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa, ma, inspiegabilmente, non per giustificato motivo soggettivo»¹³³.

Riassunto: «a tradurlo nel linguaggio familiare all'orecchio di un datore di lavoro, almeno l'apprendistato professionalizzante appare un contratto a tempo indeterminato risolubile liberamente al termine di un periodo caratterizzato da un obbligo formativo ormai fortemente ridimensionato e reso appetibile da un sistema incentivante, contributivo e normativo»¹³⁴. Sentenza che appare forte e decisa. Si potrebbe obiettare che questo era già prima della riforma Fornero e che anzi forse prima era ancora più incentivante (la formazione era gestita dalle Regioni). Potremmo condividere l'obiezione, aggiungendo però che la riforma Fornero non ha fatto nulla per modificare la situazione. Di fatto ha proseguito nella stessa direzione.

La riforma Fornero va a intervenire anche sul **lavoro intermittente**, ma anche qui l'obiettivo dichiarato di limitarne l'uso potenzialmente distorto esce notevolmente ridimensionato dai dati di fatto. «L'unica vera novità sicuramente in funzione "antifrode" si trova nel nuovo comma 3 bis dell'art.35 del D.Lgs. n. 276/2003, che prevede l'obbligo del datore di lavoro di comunicare preventivamente, alla direzione territoriale, "la durata della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni"»¹³⁵.

Pare quindi che la riforma Fornero – tralasciando qui ora il tema degli ammortizzatori sociali¹³⁶ – di certo non abbia remato contro la flessibilità in entrata, mentre è andata nella direzione di aprire un varco significativo (sarà poi il tempo a mostrare se e quanto importante e determinante) sulla flessibilità in uscita – fermo restando l'aggravio burocratico prodotto.

Se uno degli scopi principali della riforma, come dichiarato in occasione della discussione sul contratto unico, era dare l'idea di un mercato del lavoro che si basa sulla normalità del contratto a tempo indeterminato pur riducendo i paletti in uscita, crediamo che questo non sia stato

¹³³ Ivi, cit. p.115.

¹³⁴ Ibidem.

¹³⁵ Ivi, cit. p.129.

¹³⁶ Uno dei temi più sensibili e su cui ci sarebbero molti aspetti da evidenziare.

raggiunto. Dalla riforma esce un'idea di legislazione orientata a cercare di dare sostegno e incentivo all'occupazione, a discapito della sua qualità, ma anche a discapito della formazione come si è visto nel caso dell'apprendistato. L'introduzione del primo contratto a termine, svincolato da qualsiasi freno giustificativo, così come l'ulteriore apertura al lavoro intermittente e al lavoro accessorio, mostrano come questa riforma, a nostro avviso, vada semmai verso una stabilizzazione e una normalizzazione della precarietà. Per i motivi dell'occupazione, della crescita, della giusta dose di flessibilità, la riforma Fornero sta sostanzialmente dicendo e confermando che la precarietà nel nostro Paese è normale.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

MEDIAZIONE PUBBLICA E PRIVATA: ASSUNZIONE

Nel nostro Paese il collocamento, ossia il sistema di mediazione fra domanda e offerta di lavoro in vista dell'assunzione di manodopera, è stato a lungo non solo una funzione pubblica, ma addirittura una delle più importanti funzioni pubbliche. Lo Stato interviene nel mondo del lavoro non per disciplinarvi i contratti, gli orari, gli stipendi, lo sciopero, ma interviene per assicurare la mediazione tra domanda e offerta. È lo Stato il garante dell'inserimento lavorativo, è lo Stato che tutela il lavoratore anche prima che questo sia tale e ne assicura il percorso di inserimento professionale. Il lavoro è un diritto, ed è funzione dello Stato assicurarlo. Del resto la nostra Costituzione è chiara. Nell'articolo 35 afferma che lo Stato ha il compito di tutelare il lavoro in tutte le sue forme, e nell'articolo 4 parla di una Repubblica che promuove le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro riconosciuto a tutti i cittadini.

Questa filosofia costituzionale è ben rappresentata quindi dalla Legge 264 del 1949. Tale disciplina è certo limitativa del potere di negoziazione dei privati in merito alla costituzione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro, infatti, non può scegliere liberamente la controparte contrattuale. In questa legge «il sistema del collocamento era quindi basato sulla esclusiva competenza dello Stato, sia per la regolamentazione dello stesso, sia per la sua concreta gestione, attuandosi pertanto un vero e proprio monopolio statale»¹³⁷.

Da ciò deriva:

- *il divieto di mediazione privata*, posto dalla stessa L. 264/1949;
- *il divieto di interposizione nei rapporti di lavoro*, posto dall'art. 2127 c.c. e dalla L. 1369 del 1960.

¹³⁷ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. p.136. «Tale impostazione derivava dalla visione dirigistica del lavoro propria dell'ordinamento corporativo (art. 2098 c.c.) in cui lo Stato svolgeva la funzione di controllore e coordinatore degli interessi delle contrapposte categorie sociali».

«Nel primo caso veniva vietata l’iniziativa privata, in concorrenza con quella pubblica, nell’attività di collocamento della manodopera (mediazione); nel secondo caso si vietava il fenomeno in cui lavoratori assunti formalmente da un soggetto prestassero la propria attività in favore di un altro che, in tal modo, si avvantaggiava di un più basso costo del lavoro e che non assumeva le responsabilità proprie della posizione datoriale (interposizione)»¹³⁸.

Sottolineiamo bene, quindi, che al divieto di mediazione privata è affiancato quello di interposizione nei rapporti di lavoro.

Con la legge 56 del 1987 che introduce la selezione numerica per il pubblico impiego e in particolare con la legge 223 del 1991 che generalizza la chiamata nominativa, inizia la liberalizzazione del collocamento. A partire, poi, dal 1996 la disciplina del collocamento subisce un ulteriore, decisivo processo di riforma. «Il collocamento italiano risultava oneroso per le aziende, a causa delle lungaggini burocratiche, inutile per le persone in cerca di lavoro, in quanto incapace di intermediare realmente tra domanda e offerta di lavoro, nonché costoso ed obsoleto in quanto funzionava con modalità lontane dagli standard europei»¹³⁹.

La riforma ha avuto i seguenti passi fondamentali:

- *la deregolamentazione delle assunzioni*, con l’assunzione diretta del lavoratore da parte del datore di lavoro (Legge 608/1996);
- *il trasferimento alle Regioni della gestione del collocamento* (D.Lgs.. 469/1997);
- *la legittimazione della mediazione privata*: le imprese private vengono legittimate a fare intermediazione tra domanda e offerta.

¹³⁸ Ibidem.

¹³⁹ Ivi, cit. p.137.

LEGGE 1369/1960: DIVIETO DI INTERPOSIZIONE E APPALTO NELLE PRESTAZIONI DI LAVORO

Come abbiamo già riferito, accanto al divieto di mediazione privata della L. 264/1949, il nostro ordinamento prevedeva anche il divieto di intermediazione e interposizione nel rapporto di lavoro. L'interposizione si verifica quando i lavoratori assunti da un datore (intermediario) in realtà prestano la loro attività in favore esclusivamente di un altro imprenditore (committente).

L'interposizione costituiva – e costituisce, nella misura in cui sia realizzata in modo illecito – una macroscopica deviazione da un fondamentale principio dell'ordinamento, quello della identità tra soggetto che giuridicamente riveste la posizione di datore di lavoro e soggetto che utilizza la prestazione del lavoratore.

La ratio di cui alla L. 1369/1960 è da individuarsi nel fine di realizzare la massima chiarezza sul soggetto responsabile per il trattamento normativo ed economico del lavoratore e per gli obblighi di natura previdenziale e assistenziale.

Peraltro la possibilità di impiegare per lo svolgimento della normale attività produttiva lavoratori non direttamente assunti, avrebbe consentito all'imprenditore-utilizzatore non solo di sopportare un costo del lavoro più basso, ma anche di mantenere bassa la dimensione aziendale e profittare del relativo regime normativo (disapplicazione degli istituti che presuppongono un certo numero di lavoratori in forza, più basso tasso di sindacalizzazione, agevolazioni per le piccole e medie imprese ecc.)¹⁴⁰.

Va detto che il divieto di interposizione era già presente nel codice civile con particolare riferimento al lavoro a cottimo. L'articolo 2127 c.c. infatti vietava la possibilità per un imprenditore di affidare a propri dipendenti «lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e

¹⁴⁰ Ivi, cit. p.187.

retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi». Tuttavia, questa norma era applicabile in relazione al lavoro a cottimo, e quindi non era sufficiente. Da qui la sua estensione con la Legge 1369/1960.

Cosa vieta la L. 1369/1960?

- di affidare in appalto, subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro¹⁴¹, mediante l'impiego di manodopera assunta e retribuita direttamente dall'appaltatore o dall'intermediario;
- di affidare a intermediari, siano questi dipendenti, terzi o società anche se cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori assunti e retribuiti da tali intermediari.

In tali casi solo apparentemente il contratto che lega i due soggetti è riconducibile allo schema dell'appalto, in quanto, in realtà, nasconde una mera somministrazione di manodopera.

La disciplina della L. 1369/1960 intendeva pertanto colpire quelle situazioni nelle quali, sotto la copertura formale di un contratto di appalto o subappalto, le parti si accordavano per eludere le norme imperative poste a tutela del lavoratore. La natura fittizia dell'appalto si riconduceva al fatto che non esisteva in capo all'appaltatore né un'organizzazione aziendale propria, né tanto meno una gestione d'impresa a proprio rischio [...]»¹⁴².

Il punto centrale della L. 1369/1960 è la *mera fornitura di manodopera*, che viene vietata. Questo non significa vietare quella tipologia di appalti, di opere e servizi, cosiddetti interni. Infatti:

¹⁴¹ La L. 1369/1960 evidenzia che «è considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante».

¹⁴² F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. p.188.

La L. 1369/1960 non vietava qualsiasi tipo di appalto, ma solo quelli che avessero una finalità fraudolenta (pseudo o finti appalti). In alcuni casi di appalti leciti, che per le loro caratteristiche presentavano elementi di rischiosità, la legge imponeva determinate garanzie per i minimi salariali e la contribuzione previdenziale.

Gli appalti in questione erano i cosiddetti appalti interni, cioè appalti di opere e servizi, compresi i lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti, da eseguirsi all'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore. In tal caso l'appaltatore era tenuto in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori dipendenti dall'appaltatore stesso, un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo, non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da essi dipendenti. Analoga responsabilità solidale sussisteva per gli obblighi di previdenza ed assistenza¹⁴³.

Siamo quindi a una legge che vieta l'interposizione, la fornitura di manodopera per mere prestazioni di lavoro, fatti salvi gli appalti interni di prestazione di servizi, gestiti con un'organizzazione propria e specifica dell'appaltatore e che richiedono comunque una compartecipazione dell'appaltante alle garanzie retributive e normative.

DALLA LEGGE 1369/1960 AL LAVORO INTERINALE

Con l'avvento della globalizzazione e con i nuovi modelli di organizzazione del lavoro, la disciplina della L. 1369/1960 è parsa troppo restrittiva. L'impresa italiana, infatti, sembra necessitare di aprirsi al fenomeno della esternalizzazione, decentrando all'esterno delle funzioni produttive, aziendali, e di affidarsi con sempre più energia alla flessibilità occupazionale, allocativa.

¹⁴³ Ivi, cit. p.189.

L'allocazione è tra le priorità, e l'allocazione viene regolata sulla base delle esigenze del mercato. Forza lavoro flessibile, volatile, con contratti a termine viene quindi affiancata a quella stabile, al nucleo di lavoratori a tempo indeterminato che l'impresa considera, per competenze ed esperienza maturata, praticamente insostituibile.

C'è da dire anche – come breve parentesi – che il tessuto lavorativo moderno va da una parte nella direzione di una riduzione della specializzazione richiesta, delle competenze necessarie, e dall'altra verso una necessità costante di rinnovo delle competenze e di un loro aggiornamento.

Due fenomeni sempre più marcati: quello della dequalificazione del lavoro e quello che potremmo chiamare delle “competenze dalla vita breve”. Il primo consiste in una sempre maggior fetta di occupazione a cui si richiede bassa qualificazione. Attività in cui la prevalenza del lavoro è di routine, meccanico, monotono o comunque non richiede competenze notevoli. Il secondo fenomeno invece riguarda tutte quelle occupazioni così mutevoli che richiedono un continuo aggiornamento delle competenze, o persino una loro sostituzione pressoché completa.

Questi due fenomeni riducono la fascia degli insostituibili sul lavoro, di quelle persone che per l'impresa rappresentano un capitale fondamentale da mantenere.

Comunque sia, lo schema allocativo è abbastanza chiaro: da una parte una cerchia ristretta di contratti a tempo indeterminato e dall'altra una fascia più ampia di contratti a termine e precari, il tutto in compresenza di significative esternalizzazioni.

L'impresa moderna necessita di flessibilità dimensionale, cioè di prestazioni di lavoro non irrigidite nello schema del lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma acquisibili fin tanto che c'è necessità: sicché essa strutturerà la dimensione della propria forza lavoro su un nocciolo di lavoratori stabili e professionali (cd. core workers) e su un numero più o meno ampio di lavoratori con rapporto di lavoro temporalmente determinato (cd. contingent workers).

È evidente, quindi, come le limitazioni esistenti per l'interposizione e l'appalto di prestazioni di lavoro fossero divenute del tutto anacronistiche sicché, alla fine, sono state superate, prima, con l'introduzione del lavoro temporaneo da parte della L. 24-6-1997, n. 196, e, successivamente, con il D. Lgs: 276/2003 che provvede ad abrogare la L. 264/1949 e la L.

1369/1960, i cui divieti e sanzioni non erano rimossi – almeno sul piano formale – dalla precedente legge 196/1997¹⁴⁴.

LEGGE 196/1997

Con la legge 196/1997, detta anche Legge Treu dal nome del Ministro proponente, viene introdotto nella legislazione italiana il *lavoro interinale*, detto anche ad interim, in affitto, in leasing, o temporary work.

Questo istituto «permetteva l'impiego temporaneo di manodopera per esigenze di produzione contingenti senza che l'imprenditore fosse costretto ad assumere i lavoratori di cui necessitasse: essi potevano essere *affittati* per un determinato periodo di tempo, da un'apposita agenzia»¹⁴⁵.

Evidenziamo alcuni punti chiave degli articoli della L. 196/1997 sul lavoro interinale.

Art. 1.¹⁴⁶

(Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata "impresa fornitrice", iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2.

¹⁴⁴ Ivi, cit. p.190.

¹⁴⁵ Ivi, cit. p.191.

¹⁴⁶ Legge 196/1997.

2. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;

b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

c) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma 4.

5. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) il numero dei lavoratori richiesti;

b) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;

c) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

d) assunzione da parte dell'impresa fornitrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali;

e) assunzione dell'obbligo della impresa utilizzatrice di comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;

f) assunzione dell'obbligo dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo;

g) assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali in favore del prestatore di lavoro temporaneo, fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice;

h) la data di inizio ed il termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo;

i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

Art.2.¹⁴⁷

(Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo)

1. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale rilascia, sentita la commissione centrale per l'impiego, entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui al comma 2, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle società nel predetto albo. Decorsi due anni il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i trenta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

2. I requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) la costituzione della società nella forma di società di capitali ovvero cooperativa, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea; l'inclusione nella denominazione sociale delle parole: "società di fornitura di lavoro temporaneo"; l'individuazione, quale oggetto esclusivo, della predetta attività; l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a un miliardo di lire; la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato;

b) la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee allo svolgimento dell'attività di fornitura di manodopera nonché la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'articolo 3 e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di lire 700 milioni presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a lire 700 milioni; [...]

¹⁴⁷ Legge 196/1997.

Art.3.¹⁴⁸

(Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo)

1. Il contratto di lavoro per prestazioni di lavoro temporaneo è il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore:

a) a tempo determinato corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;

b) a tempo indeterminato.

2. Con il contratto di cui al comma 1 il lavoratore temporaneo, per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima; nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso un'impresa utilizzatrice.

3. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e copia di esso è rilasciata al lavoratore entro 5 giorni dalla data di inizio della attività presso l'impresa utilizzatrice. Il contratto contiene i seguenti elementi:

a) i motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo;

b) l'indicazione dell'impresa fornitrice e della sua iscrizione all'albo, nonché della cauzione ovvero della fideiussione di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c);

c) l'indicazione dell'impresa utilizzatrice;

d) le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento;

e) l'eventuale periodo di prova e la durata del medesimo;

f) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo spettante;

¹⁴⁸ Legge 196/1997.

g) la data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa utilizzatrice;

h) le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

4. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Il lavoratore ha diritto di prestare l'opera lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo il caso di mancato superamento della prova o della sopravvenienza di una giusta causa di recesso.

5. L'impresa fornitrice informa i prestatori di lavoro temporaneo sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto di cui al comma 3.

6. È nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

Art.4.¹⁴⁹

(Prestazione di lavoro temporaneo e trattamento retributivo)

1. Il prestatore di lavoro temporaneo svolge la propria attività secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro ed è tenuto inoltre all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice.

2. Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. I contratti collettivi delle

¹⁴⁹ Legge 196/1997.

imprese utilizzatrici stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dall'impresa fornitrice al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.

4. Nel caso in cui la retribuzione percepita dal lavoratore per l'attività prestata presso l'impresa utilizzatrice, nel periodo di riferimento mensile, sia inferiore all'importo della indennità di disponibilità di cui al comma 3, è al medesimo corrisposta la differenza dalla impresa fornitrice fino a concorrenza del predetto importo.

Art.6.¹⁵⁰

(Obblighi dell'impresa utilizzatrice)

1. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'impresa utilizzatrice osserva, altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

2. L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore medesimo.

¹⁵⁰ Legge 196/1997.

3. *L'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera c), dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 2, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori.*

4. *Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.*

5. *Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.*

In questi articoli troviamo molti punti significativi del *lavoro interinale*. Anzitutto all'articolo 1 si parla di *contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo* con tutte le caratteristiche previste. Già questa denominazione esplicita il cambio totale di rotta rispetto al passato legislativo in materia. Dai divieti di mediazione privata e di interposizione siamo passati a un contratto specifico di fornitura di lavoro, mera fornitura. Nella fattispecie si denomina *impresa fornitrice* il soggetto che fornisce i prestatori di lavoro, *impresa utilizzatrice* quello che li utilizza. E non sono cose da poco queste denominazioni. Esplicitamente si parla di fornitura e di utilizzo. Ma in questo caso la trasmissione da un'impresa all'altra non è di materie prime, prodotti o supporti tecnici, bensì di vere e proprie risorse umane. C'è un'impresa che vende prestatori di lavoro. Un'impresa iscritta all'albo, che rispetta i requisiti richiesti, può vendere manodopera a imprese che abbisognano di utilizzo temporaneo per esigenze di mercato ecc.

Un salto di "filosofia" legislativa e politica piuttosto ampio, se è vero che siamo passati da una legislazione che vietava espressamente le forme di mera fornitura di manodopera a una legislazione che invece regolarizzandola – e quindi evitando sulla carta gli abusi e gli usi impropri – sponsorizza di fatto la mera fornitura di lavoro. Non ci scandalizziamo davanti a questo cambio di paradigma. Ma crediamo vada ben sottolineato che il lavoro interinale rappresenta una specifica

modalità di gestione e, soprattutto, una specifica concezione delle risorse umane. Il prestatore di lavoro è una merce di scambio. Alle dipendenze di un'impresa viene fornito a imprese che ne necessitano.

Va tenuto conto chiaramente che nella L. 196/1997 *il ricorso all'utilizzo di prestazione di lavoro è ammesso per alcuni casi specifici*, ossia: nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi; nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali; nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti (fatte salve le ipotesi esplicitate). E anche per quanto riguarda la prima categoria di casi, l'accordo interconfederale tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 16 aprile 1998 ha messo alcune limitazioni. La fornitura di manodopera è infatti ammessa principalmente: in presenza di punte di attività più intensa, cui non sia possibile far fronte con i normali assetti produttivi, e per l'esecuzione di un'opera o un servizio definiti nel tempo e non realizzabili con i normali assetti produttivi.

Detto questo, qui mi preme evidenziare il cambio di paradigma. *I lavoratori ora si affittano.*

All'articolo 2 vediamo poi quali sono *i soggetti abilitati alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*. Vi sono una serie di requisiti che rendono un'impresa abilitata a fornire prestazioni di lavoro.

Importante, invece, soffermarsi sull'articolo 3 che esplicita in merito al contratto per prestazioni di lavoro. Qui si evidenzia come il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore possa essere di due tipi: a tempo determinato in corrispondenza con la durata della prestazione presso l'impresa utilizzatrice; a tempo indeterminato se il prestatore di lavoro rimane alle dipendenze dell'impresa fornitrice anche nei periodi di assenza di prestazione di lavoro presso un'impresa utilizzatrice. *Fra impresa fornitrice e prestatore di lavoro, ossia, ci possono essere due contratti, a tempo determinato o a tempo indeterminato.*

Agli articoli 4 e 6 poi, rispettivamente, vengono stabiliti il trattamento economico del prestatore di lavoro e gli obblighi dell'impresa utilizzatrice tenuta in solido a garantire il prestatore di lavoro nel caso di inadempimenti dell'impresa fornitrice.

Leggendo attentamente questi articoli capiamo come il lavoro interinale sia la fattispecie che più mostra il cambiamento di indirizzo nel mondo del lavoro e nel diritto del lavoro. Qui si parla di prestazioni di lavoro e di vendita di prestazioni di lavoro. L'allocazione scavalca qualsiasi altro aspetto. Con la possibilità di un contratto tra impresa fornitrice e prestatore di lavoro si apre la strada della massima flessibilità nell'utilizzo e nello scambio di un dipendente a gettoni. Ma come vedremo, nonostante tutto, il percorso non si fermerà qui.

DAL LAVORO INTERINALE ALLA SOMMINISTRAZIONE

Tutto questo nuovo mondo della flessibilità, con la possibilità di prestare manodopera e quindi per le imprese di acquisire manodopera per la durata del bisogno, della necessità allocativa e di mercato, è parso non sufficientemente elastico e al passo con i tempi. Vediamo ora perché.

«Il permanere di alcuni limiti operativi per tali agenzie ha indotto il legislatore, in occasione della riforma del mercato del lavoro e dell'occupazione, ad abrogare la L. 196/1997 e a definire una nuova disciplina meno restrittiva della fornitura di lavoro (art. 20-28 D. Lgs. 276/2003), basata sui seguenti criteri direttivi (art. 1 L. 30/2003):

- legittimità generale della somministrazione di manodopera purché sia svolta da soggetti autorizzati,
- ammissibilità della somministrazione di manodopera anche a tempo indeterminato (cd. staff leasing), oltre che a termine come nella L. 196/1997.

Con tale intervento, muta completamente l'approccio alla fornitura di manodopera: mentre, infatti, nella L. 196/1997, essa era considerata, pur sempre, una eccezione nell'ambito di un sistema normativo imperniato sul rapporto esclusivo lavoratore – datore di lavoro, con la Legge Delega 30/2003 e il D. Lgs. 276/2003, la fornitura di manodopera è considerata funzionale alla

competitività delle imprese e, pertanto, è stata ammessa non solo a tempo determinato, ma anche a tempo indeterminato»¹⁵¹.

Si va, quindi, oltre il lavoro interinale essenzialmente in due punti, determinanti: il primo consiste *nell'estensione della possibilità di ricorrere allo strumento della somministrazione di lavoro a tempo determinato*. Non più un uso limitato per la presenza di punte di attività più intensa a cui non fosse possibile rispondere con i normali assetti produttivi, o per eseguire un'opera particolare, o per la necessità di manodopera diversa e specializzata, ma in generale «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore». Siamo dinanzi perciò ad un uso quindi più esteso, non più limitato a queste situazioni. Permane, certo, la richiesta che la somministrazione sia legata ad un'esigenza temporanea, ma di certo abbiamo un'estensione in direzione di un uso più ordinario.

Secondo aspetto: *la possibilità di fornire la manodopera ad un'impresa utilizzatrice a tempo indeterminato*. Quindi non solo l'impresa somministratrice può decidere di assumere un prestatore di lavoro a tempo indeterminato (come già previsto dalla L. 196/1997), ma addirittura un prestatore di lavoro alle dipendenze di un'impresa somministratrice può essere "prestato" a un'impresa utilizzatrice a tempo indeterminato. Assunto a tempo indeterminato presso un'impresa, ma al contempo prestato a tempo indeterminato a un'altra impresa.

Vediamo in merito a questo secondo punto alcune considerazioni contenute nel manuale di Del Giudice, Mariani e Izzo.

L'anomalia dello staff leasing

Fin dalla sua introduzione la somministrazione a tempo indeterminato – denominata staff leasing o leasing di manodopera – aveva destato non poche perplessità in considerazione del rilevante rischio di determinare un effetto «sostituzione» di manodopera. In pratica, con il nuovo istituto si rendeva possibile e giuridicamente lecita la sostituzione, all'interno delle imprese, dei lavoratori dipendenti con lavoratori somministrati. Peraltro la somministrazione a

¹⁵¹ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. p.191.

tempo indeterminato non soggiaceva a sostanziali limitazioni. Infatti essa poteva essere attuata liberamente dal datore di lavoro, non essendo soggetta ad alcuna specifica ragione produttiva o organizzativa dell'utilizzatore. Era sufficiente che il datore di lavoro operasse in uno dei settori di attività individuati dalla legge.

In realtà, i settori erano numerosissimi: servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; servizi di pulizia, custodia, portineria; servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali (cd. fase di start up) in determinate aree del Paese; costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa. Inoltre, anche se l'individuazione legislativa dei settori era tassativa, ulteriori ipotesi di somministrazione a tempo determinato potevano essere introdotto dalla contrattazione collettiva, nazionale o territoriale.

Va sottolineato, infine, che la somministrazione a tempo indeterminato poteva riguardare «tutte le professionalità necessarie per la gestione dell'attività o del servizio indicato dal legislatore» (circ. Min. Lav. 7/2005), con il rischio che divenisse normale ricorrere a lavoratori «somministrati» in luogo di nuove assunzioni di lavoratori stabili¹⁵².

Teniamo presente che con la legge 30/2003 e il D. Lgs. 276/2003 si amplia il ventaglio di possibilità di utilizzo della somministrazione di lavoro e si introduce la novità della somministrazione a tempo indeterminato con il rischio di sostituzione dei lavoratori dipendenti con lavoratori somministrati.

¹⁵² Ivi, cit. pp.192-193.

Una sorta di sconsiderato ibridismo normativo. Ora procediamo con i vari punti del D. Lgs. 276/2003.

D. Lgs. 276/2003

La somministrazione mette insieme *tre soggetti*, agenzia di somministrazione – che deve possedere i requisiti ed essere iscritta all'albo delle agenzie per il lavoro – lavoratore e utilizzatore.

L'agenzia di somministrazione «è infatti sostanzialmente un intermediario del mercato del lavoro, che opera interponendosi tra il lavoratore e l'utilizzatore e che ha come specifico oggetto sociale la fornitura di manodopera, potendo comunque svolgere, a seguito della soppressione dell'obbligo di esclusività dell'oggetto sociale in precedenza stabilito per le imprese di fornitura nella L. 196/1997, oltre all'attività di somministrazione, anche l'attività di intermediazione vera e propria (ossia la tradizionale attività di collocamento) e le altre attività connesse (ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione)»¹⁵³.

I lavoratori sono assunti dall'impresa di somministrazione che figura come datore di lavoro, e per la durata della somministrazione svolgono la loro attività «nell'interesse, nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore».

Art. 20.¹⁵⁴

Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

¹⁵³ Ivi, cit. p.193.

¹⁵⁴ D.Lgs. 276/2003.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato e' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

In questo primo articolo troviamo che la somministrazione di lavoro può essere a tempo indeterminato o a termine. Per quanto riguarda la somministrazione a tempo indeterminato vale la casistica menzionata, che abbiamo già detto essere particolarmente ampia. Quanto alla somministrazione a tempo determinato va evidenziato come essa sia «ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore». Termini chiari che esplicitano l'assoluta *ordinarietà* richiesta per poter ricorrere alla somministrazione.

Quanto ai divieti:

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche¹⁵⁵.

¹⁵⁵ D. Lgs. 276/2003.

L'agenzia di somministrazione fornisce uno o più lavoratori all'impresa che ne faccia richiesta. Il rapporto tra l'agenzia e l'impresa utilizzatrice è regolato dal *contratto di somministrazione di lavoro*, mentre il rapporto tra agenzia e prestatore di lavoro è un *contratto di lavoro subordinato*.

Art. 21.¹⁵⁶

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

¹⁵⁶ D. Lgs. 276/2003.

3. *Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.*

4. *In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.*

Che natura ha il contratto di somministrazione?

Il contratto di somministrazione sostituisce il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, previsto dalla L. 196/1997.

Si tratta di un contratto di natura commerciale, che tuttavia produce effetti giuridici sul rapporto di lavoro tra impresa fornitrice e lavoratore: questi, proprio a causa del contratto di somministrazione, è obbligato a integrare la propria prestazione di lavoro nell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice e conformarsi alle direttive impartite da quest'ultima.

Il regolamento dei rapporti obbligatori tra impresa di fornitura e impresa utilizzatrice, a cui fondamento vi è il contratto di somministrazione, non è predeterminato dalla legge che si limita a stabilire soltanto un determinato contenuto essenziale del contratto.

Circa la natura del contratto di fornitura di lavoro, all'epoca della L.196/1997, parte della dottrina affermò che con esso si era realizzata una somministrazione di lavoro altrui o una locazione di opere muovendosi così nell'ambito di schemi contrattuali già previsti dall'ordinamento; altri invece ritenevano che si trattava di una tipologia del tutto nuova non assimilabile ad una fattispecie tipica.

In ogni caso, l'introduzione del contratto di fornitura ha avuto l'effetto di legalizzare l'appalto di prestazioni di lavoro¹⁵⁷.

¹⁵⁷ Ivi, cit. p.196.

La natura del contratto di somministrazione è quindi commerciale. Commercio di prestazioni di lavoro, commercio di prestatori di lavoro a tempo determinato e perfino a tempo indeterminato.

Tra l'agenzia di somministrazione e il prestatore di lavoro, invece, il D. Lgs. 276/2003 «non individua una specifica figura di contratto di lavoro limitandosi a stabilire che il rapporto di lavoro può essere a tempo indeterminato o determinato»¹⁵⁸.

Quando il lavoratore è assunto a tempo indeterminato, «il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore deve considerarsi soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali. Nei periodi in cui non è assegnato presso un utilizzatore, egli rimane a disposizione del somministratore, salvo che non sussista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro. Per i periodi di inattività egli ha diritto a percepire dal somministratore una indennità di disponibilità la cui misura deve essere specificata nel contratto di lavoro»¹⁵⁹.

Quando il lavoratore è assunto a tempo determinato, «il rapporto di lavoro è disciplinato dal D. Lgs. 368/2001 sul lavoro a termine. La disciplina del D. Lgs. 368/2001 si applica, però, solo in quanto compatibile con la specialità del rapporto di lavoro nell'ambito della somministrazione»¹⁶⁰.

Per quanto riguarda il *trattamento economico*, il D. Lgs. 276/2003 stabilisce «l'importante principio della parità di trattamento dei lavoratori assunti dall'impresa di somministrazione, i quali

¹⁵⁸ Ivi, cit. p.198.

¹⁵⁹ Ivi, cit. pp.198-199.

¹⁶⁰ Ivi, cit. p.199. Nello specifico va sottolineato: «È espressamente ammessa, ad esempio, la possibilità di proroga, purché vi sia il consenso del lavoratore e per scritto, secondo le apposite previsioni del CCNL applicato al somministratore; non operano, invece, i limiti previsti dal L. Lgs. 368/2001 per la riassunzione a termine del lavoratore (la stessa agenzia può concludere più contratti a termine con lo stesso lavoratore senza necessità di osservare le rilevanti limitazioni introdotte dalla L. 247/2007)».

hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte»¹⁶¹.

Va ricordato, comunque, che in caso di contratto di somministrazione *il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore* ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Andiamo ora alle *ripartizioni dei poteri e degli obblighi datoriali*.

La peculiarità del rapporto di lavoro derivante dalla somministrazione determina una singolare ripartizione dei tipici poteri del datore di lavoro: tale ruolo è ricoperto dalla agenzia di somministrazione che gestisce direttamente tutti gli aspetti connessi al rapporto di lavoro, mentre l'utilizzatore rappresenta il soggetto che si avvale, per tutta la durata della somministrazione dell'attività dei lavoratori.

La suddivisione dei poteri e dei doveri datoriali, desumibile dalle disposizioni del provvedimento, è la seguente:

- *il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori è esercitato dall'utilizzatore al fine di conformarne la prestazione alle concrete esigenze della propria organizzazione aziendale. La legge infatti prevede espressamente che, per tutta la durata della somministrazione, «i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore». Da ciò la prassi amministrativa ha dedotto che il lavoratore in somministrazione possa svolgere la propria prestazione per la realizzazione di un contratto di appalto – in cui l'utilizzatore svolga il ruolo di appaltatore – e che possa essere inviato in distacco presso un'altra impresa;*
- *il potere disciplinare è riservato al somministratore, cui l'utilizzatore deve comunicare le infrazioni commesse dai lavoratori [...];*
- *la retribuzione e ogni altra spettanza, compresa l'indennità di disponibilità, deve essere pagata ai lavoratori direttamente dal somministratore;*

¹⁶¹ Ibidem.

- *l'utilizzatore deve rimborsare al somministratore le retribuzioni erogate ai lavoratori che siano stati assegnati presso la sua impresa ed è obbligato in solido con il somministratore per l'effettiva corresponsione ai lavoratori dei trattamenti retributivi e per il versamento dei contributi previdenziali;*
- *la responsabilità per danni arrecati a terzi dai lavoratori nello svolgimento della prestazione lavorativa incombe sull'utilizzatore*¹⁶².

Va precisato, in conclusione, che sono previste delle disposizioni antielusive per quanto riguarda la somministrazione irregolare e la somministrazione fraudolenta.

Quanto alla *somministrazione irregolare*, essa si ha «quando si realizza una fornitura di lavoro al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dal D. Lgs. 276/2003 espressi nei sopraccitati articoli 20 e 21 comma 1, lett. a), b), c), d), e)»¹⁶³. In mancanza dei requisiti sostanziali e formali previsti, la somministrazione è considerata quindi irregolare. Nella fattispecie «il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione»¹⁶⁴. «Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione»¹⁶⁵.

Quanto invece alla *somministrazione fraudolenta*, essa si verifica quando «la fornitura di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto

¹⁶² Ivi, cit. pp.202-203.

¹⁶³ Ivi, cit. p.212.

¹⁶⁴ D. Lgs. 276/2003, art. 27 co. 1.

¹⁶⁵ D. Lgs. 276/2003. art. 27 co. 2.

collettivo applicato al lavoratore. Anche se non viene esplicitamente stabilito dal legislatore, i lavoratori devono essere considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. Inoltre somministratore e utilizzatore sono puniti con la sanzione penale dell'ammenda di € 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione, ferma restando l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 18 D. Lgs. 276/2003»¹⁶⁶.

SOMMINISTRAZIONE E LEGGE 247/2007

Abbiamo fin qui visto il percorso del diritto del lavoro in materia di somministrazione di lavoro. Siamo partiti dalla **L. 264/1949** che vietava la mediazione privata e, in particolare, dalla **L. 1369/1960** che vietava la mera fornitura di prestazioni di lavoro, e quindi l'interposizione e l'appalto nelle prestazioni di lavoro, per arrivare poi alla **L. 196/1997**. Con questa legge cade di fatto il divieto di mediazione privata e soprattutto viene introdotto il lavoro interinale, espressione di nuovi indirizzi legislativi e socio-politici che vedono da una parte un soggetto fornitore di un bene particolare, la risorsa umana, e dall'altro un soggetto che utilizza questa risorsa. Il lavoratore viene quindi affittato a una impresa utilizzatrice. Che la L. 196/1997 sul piano formale non vada ad abrogare la L. 264/1949 e la L. 1369/1960 non riduce sostanzialmente di nulla il cambio di indirizzo che essa porta con sé. E lo stesso dicasi per le limitazioni previste all'affitto di manodopera. L'affitto c'è, sia pure in determinate situazioni, e questo è ben sufficiente a certificare sul piano sostanziale una nuova "filosofia" del diritto del lavoro. Introduzione di fornitura di manodopera. Passiamo poi alla **Legge Delega 30/2003** e al **D. Lgs. 276/2003** che rappresentano un notevole salto in avanti, ma sempre in continuità con la L. 196/1997. Si ha anzitutto l'abrogazione formale

¹⁶⁶ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. pp.212-213.

della L. 264/1949 e della L. 1369/1960. Abrogato il divieto di mediazione privata e interposizione. E in particolare il divieto di appalto di mere prestazioni di lavoro viene sostituito da un generale divieto delle forme di somministrazione fraudolenta e irregolare. Oltre a questo, sono due gli aspetti fondamentali che il D. Lgs. porta con sé. Il primo è l'ampliamento della possibilità di ricorrere alla fornitura di lavoro, alla somministrazione. *Si può ricorrere cioè alla somministrazione di lavoro a tempo determinato per motivi ordinari. Non più straordinarietà, non più rigide limitazioni all'utilizzo in determinati casi.* Apertura alla somministrazione «ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore». Secondo aspetto, viene introdotta la possibilità di somministrazione a tempo indeterminato. Un prestatore di lavoro si può trovare di conseguenza dipendente dell'impresa somministratrice e a tempo indeterminato fornito all'impresa utilizzatrice. Una condizione singolare, un ibridismo contrattuale che pare molto pericoloso. C'è la possibilità per un'impresa di sostituire propri dipendenti a tempo indeterminato con forze somministrate a tempo indeterminato e dipendenti di altra impresa.

Da qui cosa accade? Dopo il D. Lgs. 276/2003 viene introdotta la Legge 247/2007 che abolisce in toto il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Infatti, all'articolo 1 comma 46 così stabilisce:

È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni¹⁶⁷.

La L. 247/2007 abroga così la somministrazione a tempo indeterminato, «nell'intento di eliminare forme di lavoro dalle quali si è reputato possano generarsi precarietà strutturali»¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Legge 247/2007.

¹⁶⁸ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. p.191.

Fortunatamente, quindi, il legislatore ha messo mano a quello che abbiamo definito un ibridismo scellerato.

Prestatori di lavoro somministrati a tempo indeterminato, al contempo dipendenti di un'impresa fornitrice e al lavoro presso l'impresa utilizzatrice. *Pare inverosimile essere arrivati da quel lontano divieto di interposizione e mera fornitura di lavoro alla somministrazione a tempo indeterminato.* Non solo non c'è più il divieto di interposizione e mera fornitura di lavoro, non solo c'è un ampliamento della possibilità di somministrazione, non solo il ricorso alla somministrazione è previsto come ordinario e non più come straordinario, ma si è arrivati addirittura alla somministrazione a tempo indeterminato.

Con la L. 247/2007 tanto della somministrazione di lavoro rimane in piedi, ma almeno quello scellerato ibridismo non sussiste più.

SOMMINISTRAZIONE E RIFORMA FORNERO

Come e dove incide la riforma Fornero per quanto riguarda la somministrazione di lavoro?

L'articolo 1 della legge 92/2012 nei commi dal 9 al 13 introduce importanti novità in materia di somministrazione. Ne avevamo fatto breve accenno precedentemente – in merito all'evoluzione della flessibilità del lavoro.

La riforma Fornero ha introdotto per il primo contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi la cosiddetta *acausalità*. «Il primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso tra un datore di lavoro o l'utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansioni, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato può prescindere dall'esistenza di una delle ragioni oggettive che in via generale

consentono la stipula del contratto a tempo determinato ai sensi del comma 1 dell'art. 1 del decreto citato».

Si va, quindi, a introdurre una modalità dell' "a termine" che non richiede il comma 1 del D.L. 368/2001 – «è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo».

Questo vale, come si vede, anche per la somministrazione a tempo determinato. Viene introdotta una acausalità ex lege del primo contratto di somministrazione a tempo determinato, in presenza delle seguenti condizioni:

- deve essere il primo rapporto a termine;
- il rapporto deve avere durata non superiore a 12 mesi;
- il rapporto non è prorogabile.

C'è inoltre, un'altra ipotesi di acausalità, affidata però alla contrattazione collettiva «nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva». Queste ragioni del predetto comma 3 riguardano: l'avvio di una nuova attività; il lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; l'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; la fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; il rinnovo o la proroga di una commessa consistente.

Dopo l'acausalità, vi è un altro aspetto decisivo della riforma Fornero in merito alla somministrazione di lavoro. *Il limite massimo di 36 mesi* per un rapporto di lavoro a termine tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore con riferimento ad analoghe mansioni vale anche per la somministrazione a tempo determinato?

La riforma Fornero sembra essere sufficientemente chiara nel dire che «ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato».

Invece, a fornire ulteriori, necessari, chiarimenti sul punto è intervenuta la circolare 18/2012 del Ministero del Lavoro.

Occorre poi fornire alcuni chiarimenti in ordine alla previsione che impone un periodo massimo di occupazione a tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, di 36 mesi.

Va anzitutto ricordato che il comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce che qualora, a causa di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto o l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.

La novità della riforma sta nel computo del periodo massimo di 36 mesi. È infatti previsto che, a tal fine, "si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 bis dell'articolo 1 del presente decreto e dell'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato".

La norma vuole evidentemente evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti dell'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti; in tal modo, pertanto, nel limite dei 36 mesi andranno computati anche i periodi di occupazione – sempre con mansioni equivalenti – legati ad una somministrazione a tempo determinato.

Ne consegue pertanto che i datori di lavoro dovranno tener conto, ai fini dell'indicato limite dei 36 mesi, dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio p.v. (data di entrata in vigore della Legge).

Si ricorda in ogni caso, che il periodo massimo di 36 mesi, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro. Ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento del limite dei 36 mesi¹⁶⁹.

La circolare 18/2012 illustra meglio la novità relativa al limite massimo dei 36 mesi. Per il computo del predetto periodo massimo si deve tener conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti inerenti alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ma nel senso

¹⁶⁹ Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, circ. 18/2012.

che raggiunti i 36 mesi il datore di lavoro non potrà più ricorrere al contratto a tempo determinato. Per quanto riguarda la somministrazione, quella è un'altra storia. La somministrazione rientra nel computo, ma dopo i 36 mesi può comunque continuare. La somministrazione contribuisce – nei casi in cui ovviamente c'è – a inficiare l'utilizzabilità del contratto a tempo determinato dopo i 36 mesi, ma non se stessa.

Da questa contorsione letterale ne conseguiva giustamente una certa difficoltà di comprensione. Pareva evidentemente naturale che il limite dei 36 mesi potesse valere anche per la somministrazione di lavoro a tempo determinato vista la sua computabilità ai fini della definizione del periodo complessivo. Così non è.

Andiamo ora al terzo aspetto importante su cui la riforma Fornero è intervenuta incidendo sulla somministrazione di lavoro.

Per i contratti non a tempo indeterminato, come abbiamo prima accennato, con la legge 92/2012 si applica un *contributo addizionale dell'1,4%* del salario a carico del datore, esclusi apprendisti e sostituti di lavoratori assenti. Le ultime sei mensilità verranno restituite al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Questo contributo addizionale viene applicato quindi anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Tuttavia, la riforma Fornero in merito alle sole agenzie di somministrazione di lavoro ha introdotto un alleggerimento: l'aliquota contributiva a carico delle agenzie di somministrazione di lavoro destinata al fondo per la formazione è ridotta dal 4% al 2,6%. Un alleggerimento significativo, e soprattutto simmetricamente coincidente in termini quantitativi con l'aggravio applicato per i contratti non a tempo indeterminato.

La riforma Fornero ha, quindi, completamente risparmiato alle agenzie di somministrazione l'aggravio contributivo introdotto.

Visti questi tre aspetti, acausalità, limite dei 36 mesi, contributo addizionale, possiamo concludere che la somministrazione di lavoro e le relative agenzie paiono abbastanza privilegiate – se ci è lecito usare il termine – dalla riforma Fornero.

Il contratto a tempo determinato, se da un lato ha ricevuto l'acausalità succitata, dall'altro ha subito l'aggravio contributivo e l'inserimento nel computo dei 36 mesi, oltre cui non è utilizzabile, dei periodi di somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato ha ricevuto, invece, l'acausalità nelle forme previste, si è vista annullare l'aggravio contributivo per le agenzie, e mantiene la possibilità di andare oltre, nei rapporti tra stesso datore e lavoratore, i 36 mesi.

PARENTESI SUGLI APPALTI DI LAVORO

Vediamo ora per completezza gli appalti di lavoro. Forma simile, ma sostanzialmente *non coincidente* con la somministrazione di lavoro.

Il divieto di appalto di mere prestazioni di lavoro, sopravvissuto per oltre quarant'anni grazie alla L. 1369/1960, non abrogata formalmente neanche dalla L. 196/1997, è stato infine soppresso dal D. Lgs. 276/2003 (art. 85) che ad esso ha sostituito un divieto generale delle forme di somministrazione fraudolenta e irregolare.

Fino alla L. 196/1997, la distinzione tra appalti leciti e illeciti era basata sul fatto che nelle forme lecite di appalto l'imprenditore (appaltante) si rivolgeva, per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, ad altro soggetto (appaltatore) in possesso di una propria ed effettiva organizzazione di uomini e mezzi, mentre nelle forme illecite l'appaltatore era un finto imprenditore che si interponeva tra lavoratori e appaltante al solo scopo di consentire a quest'ultimo di ottenere prestazioni di lavoro senza assumere direttamente i lavoratori¹⁷⁰.

Quindi, con la L. 1369/1960 che vietava la mera fornitura di lavoro e l'interposizione, erano lecite tutte quelle forme di appalti interni in cui l'appaltatore era chiamato a compiere un'opera o un

¹⁷⁰ F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009, cit. pp.203-204.

servizio per l'appaltante, con a capo un'organizzazione di uomini e mezzi. La L. 1369/1960 non vietava tutte le forme di appalto, bensì quelle che nascondevano una mera fornitura di prestazione di lavoro, quella che sarà poi permessa dalla L. 196/1997 e ancor più chiaramente dal D. Lgs. 276/2003.

Si richiedeva che in capo all'appaltatore vi fosse una reale organizzazione di mezzi: ciò costituiva un primo ed essenziale indice di liceità dell'appalto e di assenza di intento frodatario riconducibile ad un «appalto di mere prestazioni di lavoro», vietato ai sensi della L. 1369/1960.

Tale rigido criterio, basato sull'effettivo apporto da parte dell'appaltatore di capitali, macchine ed attrezzature, ha, nel tempo, perso la propria efficienza distintiva, a causa delle variazioni intervenute nell'organizzazione dei processi produttivi e del massiccio ricorso a forme di esternalizzazione delle attività produttive. In merito a tali fattispecie, c'è da tenere presente che la L. 1369/1960 riservava una speciale forma di tutela (obbligo di parità di trattamento e solidarietà tra appaltante e appaltatore) per tutti quegli appalti, di opere e di servizi, da eseguirsi all'interno dell'impresa dell'appaltante (cd. appalti interni), appalti che, sebbene giuridicamente leciti, presentavano maggiori rischi di un fenomeno interpositorio¹⁷¹.

Il D. Lgs. 276/2003 abroga la L. 1369/1960 e cade quindi il divieto di fornitura di manodopera. «Cionondimeno, l'ordinamento intende continuare a reprimerne le forme illecite, ovvero attuate al di là delle regole e dei requisiti che presidono alla somministrazione regolare. Si comprende pertanto il permanere dell'interesse del legislatore per la definizione dei requisiti dell'appalto genuino, anche al fine di distinguerlo da una mera fornitura di lavoro, e per le forme di tutela dei lavoratori dipendenti dall'appaltatore»¹⁷².

¹⁷¹ Ivi, cit. p.204.

¹⁷² Ibidem.

APPALTO GENUINO

Il D. Lgs. 276/2003 mantiene quindi la definizione di appalto legata alla reale organizzazione di mezzi che fa capo all'appaltatore.

La differenza tra appalto genuino e somministrazione è specificata nell'articolo 29 del D. Lgs. 276/2003:

- l'appaltatore è un soggetto che fornisce all'impresa committente un'opera o un servizio mediante la propria organizzazione di mezzi e/o di risorse umane ;*
- l'agenzia di somministrazione fornisce, a tempo determinato o indeterminato, ad altra impresa mere prestazioni di lavoro mediante lavoratori da essa stessa assunti e retribuiti¹⁷³.*

Ai sensi dell'art. 1655 c.c. l'appalto è «il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro»¹⁷⁴.

Pertanto si sarà in presenza di una forma lecita di appalto quando sussistono le caratteristiche del contratto definito nell'art. 1655 c.c., richiamato dallo stesso art. 29 D.Lgs. 276/2003, ed in particolare:

- organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.*
- assunzione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore¹⁷⁵.*

¹⁷³ Ibidem.

¹⁷⁴ Ivi, cit. p.205.

¹⁷⁵ Ibidem.

Cade così «ogni remora nei confronti degli appalti in cui l'appaltatore risulti mero organizzatore di beni immateriali, quali ad esempio risorse umane. Queste caratteristiche sono fondamentali per circoscrivere l'istituto dell'appalto»¹⁷⁶.

Ove tali caratteristiche manchino, si tratterà infatti di una fornitura di prestazioni di lavoro, illecita in quanto non svolta da soggetti in possesso della specifica autorizzazione (le agenzie di somministrazione) né delle condizioni stabilite nel D. Lgs. 276/2003 (presupposti oggettivi).

Pertanto scatteranno le sanzioni per la somministrazione irregolare o fraudolenta, ai sensi degli artt. 27, 28 del D. Lgs. 276/2003. Inoltre il lavoratore potrà agire in giudizio per la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze «del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione», da intendersi come appaltante.

In tale ipotesi l'appaltatore è un finto imprenditore e la sua funzione si esaurisce nell'ambito del fenomeno interpositorio. È quindi logico che il rapporto di lavoro si costituisca (nel caso di esito favorevole del giudizio intentato dal lavoratore) con il datore di lavoro che realmente ha beneficiato della prestazione, cioè l'appaltante.

Un ulteriore potenziamento degli strumenti volti a perseguire il fenomeno dei pseudo-appalti che celano soltanto forniture di lavoro e/o impiego di lavoratori in nero, è avvenuto con la L. 123/2007.

Tale provvedimento aveva previsto che in tutti i casi di svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i lavoratori impiegati dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice dovessero essere muniti di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Questa previsione è stata trasposta, successivamente, nel D. Lgs. 81/2008¹⁷⁷.

¹⁷⁶ Ibidem.

¹⁷⁷ Ibidem.

Regime di solidarietà

A tutela dei dipendenti dell'appaltatore, nonché di eventuali subappaltatori, opera il regime di solidarietà, in base al quale rispondono dell'effettiva corresponsione dei trattamenti retributivi e del versamento dei contributi previdenziali tutti i soggetti coinvolti nella catena dell'appalto.

La solidarietà è stata opportunamente estesa anche al fenomeno diffuso del subappalto che si realizza quando l'appaltatore a sua volta affida (appalta) la realizzazione della commessa ad un altro soggetto (subappaltatore).

Il regime di solidarietà opera tra committente e appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori.

La solidarietà non opera quando l'appaltante sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale (art. 29, co. 3ter, D. Lgs. 276/2003).

In base al vincolo di solidarietà, il committente è obbligato a rispondere, unitamente all'appaltatore a subappaltatore, per i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti ai lavoratori dipendenti di questi ultimi. Per avvalersi del regime di solidarietà ed ottenere quanto spettante, i lavoratori devono agire in giudizio nel termine di decadenza di due anni dalla fine dell'appalto.

È stata altresì prevista la solidarietà tra appaltatore e subappaltatore, relativamente al versamento delle ritenute fiscali e dei contributi previdenziali e assicurativi (art. 35, co. 28, D.L. 223/2006).

La responsabilità solidale tra committente e appaltatore, nonché ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, sussiste anche per tutti i danni per infortunio sul lavoro e malattia professionale per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), ad esclusione dei danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici [...]¹⁷⁸.

¹⁷⁸ Ivi, cit. p.206.

In seguito all'affidamento dell'appalto «può accadere che all'originario appaltatore subentri un nuovo soggetto. In questa ipotesi, non di rado il nuovo appaltatore può essere tenuto a conservare, per l'esecuzione dell'appalto, le maestranze già impegnate in precedenza. In tale ipotesi, l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto «non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda»; tale evento non determina, come nel caso del trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.), una responsabilità dell'imprenditore subentrante per i pregressi crediti retributivi dei lavoratori»¹⁷⁹.

¹⁷⁹ Ivi, cit. p.207.

SOMMINISTRAZIONE IN EUROPA

DIRETTIVA CE

Uno dei riferimenti senz'ombra di dubbio più importanti in ambito europeo è la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 104 del 19 novembre 2008. Direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

Già nelle premesse troviamo alcuni tra i più considerevoli punti in merito alla somministrazione del lavoro.

(8) Nel marzo 2005 il Consiglio europeo ha ritenuto indispensabile rilanciare la strategia di Lisbona e procedere a un riorientamento delle priorità verso la crescita e l'occupazione. Il Consiglio ha approvato gli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2005-2008 che cercano tra l'altro di favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e di ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali¹⁸⁰.

(10) Il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia, la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale nell'Unione europea sono caratterizzati da una grande diversità¹⁸¹.

(11) Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato¹⁸².

¹⁸⁰ Direttiva Parlamento Europeo n. 104/2008.

¹⁸¹ Ibidem.

¹⁸² Ibidem.

(14) Le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice per svolgervi lo stesso lavoro¹⁸³.

(17) [...] in determinate circostanze limitate, gli Stati membri dovrebbero poter derogare, sulla base di un accordo concluso dalle parti sociali a livello nazionale, entro dei limiti, al principio della parità di trattamento, purché sia previsto un livello di tutela adeguato¹⁸⁴.

(18) Il miglioramento della base minima di tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbe essere accompagnato da un riesame delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro tramite agenzia interinale. Essi possono essere giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi¹⁸⁵.

(20) Le disposizioni della presente direttiva relative alle restrizioni o ai divieti di ricorso al lavoro tramite agenzia interinale non pregiudicano legislazioni o prassi nazionali che vietano di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori tramite agenzia interinale¹⁸⁶.

Come si può ben vedere, al punto 11 troviamo la considerazione madre della Direttiva CE: «Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e

¹⁸³ Ibidem.

¹⁸⁴ Ibidem.

¹⁸⁵ Ibidem.

¹⁸⁶ Ibidem.

all'inserimento in tale mercato»¹⁸⁷. Due obiettivi, quindi, a cui la somministrazione di lavoro risponde: *competitività delle imprese da un lato, creazione di posti di lavoro dall'altro*.

Accanto a questo, va evidenziato il richiamo alla necessità, per i lavoratori somministrati, di condizioni base di lavoro e d'occupazione «almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice per svolgervi lo stesso lavoro»¹⁸⁸. Questa dichiarazione, tuttavia, presenta possibilità di deroghe sul piano nazionale, purché sia previsto «un livello di tutela adeguato».

Inoltre, «le disposizioni della presente direttiva relative alle restrizioni o ai divieti di ricorso al lavoro tramite agenzia interinale non pregiudicano legislazioni o prassi azionali che vietano di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori tramite agenzia interinale»¹⁸⁹. La Direttiva CE non impedisce da sé la possibilità di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori somministrati, ma non pregiudica azioni nazionali in tal senso.

Qui di seguito, vediamo alcuni articoli specifici della direttiva, i quali seguono sostanzialmente le linee espresse nelle premesse.

Articolo 4 Riesame dei divieti e delle restrizioni¹⁹⁰

- 1. I divieti o le restrizioni imposti al ricorso al lavoro tramite agenzia di lavoro interinale sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.*

¹⁸⁷ Ibidem.

¹⁸⁸ Ibidem.

¹⁸⁹ Ibidem.

¹⁹⁰ Ibidem.

Articolo 5 Principio della parità di trattamento¹⁹¹

1. *Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro. [...]*

2. *Per quanto riguarda la retribuzione, gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, prevedere una deroga al principio di cui al paragrafo 1 nel caso in cui i lavoratori tramite agenzia interinale che sono legati da un contratto a tempo indeterminato a un'agenzia interinale continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra.*

3. *Dopo aver consultato le parti sociali, gli Stati membri possono accordare loro, al livello appropriato e alle condizioni da essi previste, l'opzione di mantenere o concludere contratti collettivi che, nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, possono stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, diverse da quelle di cui al paragrafo 1.*

4. *A condizione che sia garantito ai lavoratori tramite agenzia interinale un livello adeguato di protezione, gli Stati membri che non possiedono né un sistema legislativo che dichiari i contratti collettivi universalmente applicabili, né un sistema legislativo o di prassi che consenta di estendere la disposizione di tali contratti a tutte le imprese simili in un determinato settore o area geografica possono, previa consultazione delle parti sociali a livello nazionale e in base a un accordo concluso dalle stesse, stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di base di lavoro e d'occupazione in deroga al principio di cui al paragrafo 1. Tali modalità alternative possono prevedere un periodo di attesa per il conseguimento della parità di trattamento.*

¹⁹¹ Ibidem.

**Articolo 6 Accesso all'occupazione, alle attrezzature collettive
e alla formazione professionale¹⁹²**

1. *I lavoratori tramite agenzia interinale sono informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dell'impresa presso la quale e sotto il controllo della quale detti lavoratori prestano la loro opera.*

2. *Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano dichiarate nulle o possano essere dichiarate nulle le clausole che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale al termine della sua missione. [...]*

3. *Le agenzie di lavoro interinale non richiedono compensi ai lavoratori in cambio di un'assunzione presso un'impresa utilizzatrice o nel caso in cui essi stipulino un contratto di lavoro o avviino un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice dopo una missione nella medesima.*

Richiamiamo qui solamente due punti significativi – oltre a quanto già evidenziato sopra in merito alle deroghe alla parità di trattamento: le agenzie interinali non richiedono compensi ai lavoratori in cambio di un'assunzione; gli Stati membri adottano le misure necessarie «affinché siano dichiarate nulle o possano essere dichiarate nulle le clausole che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale al termine della sua missione»¹⁹³.

Cosa possiamo dire sulla Direttiva CE, in conclusione? La somministrazione di lavoro pare un tassello “scontato” del mercato del lavoro. E il Parlamento Europeo si limita a evidenziarne la doppia valenza – per le imprese da un lato e per i lavoratori e l'occupazione dall'altro – fissando

¹⁹² Ibidem.

¹⁹³ Ibidem.

alcuni principi generali “limitativi” piuttosto deboli, in quanto di rimando a normative nazionali che possono derogare, quale ad esempio il principio della parità di trattamento.

La somministrazione di lavoro in Europa è, perciò, elemento ordinario del mondo del lavoro. Può essere incanalata, guidata, ma sostanzialmente ne viene riconosciuta l'importanza e dato sostegno.

MACRODATI IN EUROPA SUL LAVORO INTERINALE

Ora facciamo riferimento a uno studio del 2006 della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions che si avvale dei dati dello European Industrial Relations Observatory¹⁹⁴ e ci aiuterà a fare una fotografia del lavoro interinale nei vari Paesi europei.

La normativa sul lavoro temporaneo a livello europeo è stata controversa per più di vent'anni, dal momento in cui la Commissione propose per la prima volta una direttiva nel settore nel 1982. Le maggiori preoccupazioni si incentrano su come bilanciare la creazione e flessibilità di occupazione da un lato, con la sua protezione e sicurezza dall'altro.

[...]

La Fondazione ha ritenuto opportuno rivedere il soggetto dell'agenzia di lavoro temporaneo, affrontato sistematicamente per la prima volta in uno studio comparativo condotto dall'Osservatorio Europeo per le Relazioni Industriali (EIRO) del EU15, intrapreso nel 1999. L'allargamento dell'Unione da 15 a 25 paesi nel maggio del 2004 ha rinforzato il bisogno di

¹⁹⁴ James Arrowsmith, *Temporary agency work in an enlarged European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. Si rimanda anche al sito web www.eurofound.eu.int

ulteriori ricerche, anche perché il lavoro interinale è stato un fenomeno in rapida espansione in molti dei nuovi Stati Membri.

Questo resoconto, commissionato dal comitato di dialogo sociale settoriale sulle agenzie di lavoro temporaneo, si basa su uno studio comparativo del EIRO sulle agenzie di lavoro temporaneo nell'ampliata Unione Europea. Il questionario d'indagine ha raccolto risposte da 28 paesi – i 25 Stati Membri dell'Unione Europea, ed anche Norvegia e i paesi accedenti: Bulgaria e Romania. Il resoconto esplora un insieme di argomenti che includono la definizione e l'estensione del lavoro interinale, la sua regolamentazione in differenti paesi, sia da parte della legge che dell'accordo collettivo, e i punti di vista dei partner sociali sugli sviluppi nel settore. I risultati sono stati integrati con successivi dati e dettagliati commenti ricevuti dai partner sociali sia a livello nazionale che confederale (Eurociett and UNI-Europa), che erano strettamente coinvolti nella produzione dei resoconti sia nazionali che panoramici sin dall'inizio¹⁹⁵.

Premesso questo, iniziamo a presentare i punti principali dello studio.

UE-15 E NORVEGIA

❖ Portata e crescita

La presenza di lavoro interinale può essere misurata in diversi modi: il numero assoluto e relativo dei dipendenti, il numero delle imprese attive, e il complessivo valore economico.

La tabella 1 fornisce i dati rilevati sull'occupazione e sulle imprese per la UE-15, più la Norvegia. Le cifre dimostrano che lo spicchio è piccolo in termini relativi, rappresentando tra l'1% e il 2% dell'occupazione nella maggior parte dei casi.

Tuttavia, questo si traduce in circa 2,5-3 milioni di occupati (equivalenti a quelli a tempo pieno), impiegati per circa 20.000 imprese, in un segmento con un fatturato probabile annuo superiore a 75 miliardi di € in tutti i 16 paesi interessati.

Viste le cifre, i più piccoli utilizzatori in proporzione sembrano essere la Danimarca, la Finlandia e l'Italia, dove per la prima volta il lavoro interinale fu permesso solo nel 1997. In Grecia, il

¹⁹⁵ Ibidem.

lavoro interinale è marginale, utilizzato da solo lo 0,3% delle imprese nel 2002, con il necessario quadro legislativo in fase di introduzione nel 2001. Il lavoro interinale ha ricevuto una spinta in questo Paese nel 2004 durante la realizzazione dei Giochi Olimpici di Atene, anche se è troppo presto per segnalare se si tratti di qualcosa di breve durata.

I maggiori utilizzatori di lavoro interinale sono il Regno Unito, i Paesi Bassi, la Francia e il Belgio. Molto interessante è anche il Lussemburgo, dove ragioni geografiche consentono all'80% dei lavoratori interinali di essere "lavoratori frontalieri" che non risiedono nel paese. Nel 2001, circa il 70% dei lavoratori interinali in Lussemburgo erano cittadini francesi, l'8% erano belgi e solo il 2,8% erano cittadini del Lussemburgo.

Il lavoro interinale è cresciuto rapidamente in quasi tutti i Paesi, in particolare dalla metà alla fine del 1990. Il Portogallo ha visto un incremento di oltre il 50% del numero di lavoratori interinali tra il 1997 e il 2002. In Austria, nel 1996 ci sono state 593 agenzie somministranti 14.548 lavoratori a 4.190 aziende utilizzatrici. Entro il 2004 – seguendo la crescita che è stata sostenuta per tutto quel periodo di otto anni – il numero di agenzie e dei lavoratori era quasi triplicato e il numero di aziende utilizzatrici era salito a 14.341 imprese. I settori che attualmente stanno incrementando l'uso di lavoro interinale a tassi rapidi sono l'industria metallurgica ed elettronica, con un aumento rispettivo del 32% e del 27% nel 2003-2004.

Altri paesi che hanno dimostrato una crescita dal 2000 sono l'Irlanda, dove la crescita del PIL di circa il 5% l'anno ha contribuito ad un aumento del 68% dei collocamenti di lavoratori interinali tra il 2002 e il 2003, la Finlandia, dove l'occupazione attraverso il lavoro interinale è raddoppiata tra il 2001 e il 2004, e il Lussemburgo, dove il numero di lavoratori interinali è quasi raddoppiato tra il 1998 e il 2003.

Naturalmente, in molti casi, questo forte tasso di crescita non può tradursi in una presenza significativamente maggiore nell'economia nel suo complesso.

In Danimarca, per esempio, il numero di persone principalmente impiegate su base di lavoro interinale è aumentato del 60% dal 1999 al 2004, tuttavia, questo rappresenta un aumento di appena lo 0,1% in termini di quota di occupazione totale causata direttamente dal lavoro interinale¹⁹⁶.

¹⁹⁶ Ibidem.

Tabella 1 - Lavoro Interinale occupazione, le imprese e il fatturato nell'UE-15 e in Norvegia¹⁹⁷

Paese	Numero di dipendenti	Proporzione della forza-lavoro totale (%)	Numero di aziende	Numero di rami	Giro d'affari (Milioni di €)
AT (Austria)	44'125	1,4	380	1424	-
BE (Belgio)	75'131	2,2	127	1013	3089
DE (Germania)	399'789	1,2	4526	7153	-
DK (Danimarca)	6'341	0,3	-	645	440
EL (Grecia)	3'503	-	-	-	-
ES (Spagna)	150'000	0,8	341	1953	2450
FI (Finlandia)	14'000	0,6	-	400	-
FR (Francia)	569'314	2,1	1000	6299	18'400
IE (Irlanda)	25'000	-	366	-	1300
IT (Italia)	153'000	0,6	75	2400	4000
LU (Lussemburgo)	7135	1,6	40	-	150
NL (Paesi Bassi)	157'000	2,5	1250	4200	6500
NO (Norvegia)	22'784	1,0		632	654
PT (Portogallo)	45'000	0,9	247	-	650
SE (Svezia)	35'000	1,0	550	-	929
UK (Regno Unito)	a) 600'000 b) 1'434'098	a) 2,6 b) 5,1	6500	10'000	34'693

In molti paesi, la crescita rapida osservata nella seconda metà degli anni 1990 è rallentata a cavallo del decennio. In Germania, ad esempio, 138.451 persone sono state impiegate nel

¹⁹⁷ Ibidem. Nota: la comparabilità diretta tra numero dei dipendenti e percentuale di forza lavoro è limitata, in quanto diverse cifre possono riferirsi a numeri assoluti, mentre i Centri Nazionali (NC) o le organizzazioni dei datori di lavoro per 11 paesi confermano che l'occupazione è espressa in termini di equivalenti a tempo pieno. Inoltre, le cifre fornite normalmente non distinguono se i lavoratori stanno lavorando esclusivamente, principalmente o in altro modo su base di lavoro interinale.

lavoro interinale nel 1994, in aumento progressivo fino ai 339.022 del 2000. Il tasso di crescita è diminuito da allora per raggiungere la cifra di circa 400.000 nel 2004.

In Belgio, la quota della forza lavoro impiegata dal segmento del lavoro interinale è rimasta stabile, dal 2,09% del 2000 al 2,15% nel 2004. Nel Regno Unito, i dati dell'indagine sulle forze di lavoro segnalano una crescita totale di solo il 4% tra il 2000 e il 2004, nonostante la crescita del PIL fosse fino al 4% annuo nello stesso periodo. In Francia, la crescita media del lavoro interinale in termini di occupazione era di poco superiore al 2% ogni anno tra il 1999 e il 2004, anche se l'anno di punta era il 2000, quando si sono registrati aumenti del 9,6% nelle costruzioni, del 16,6% nel settore industriale e del 23,2% nei servizi. Nei Paesi Bassi, l'occupazione in lavoro interinale è cresciuta del 3,8% nel 2000, ma il tasso di crescita è rallentato fino a raggiungere il 2,5% nel 2004.

L'espansione del settore anche in Italia ha visto la sua più forte crescita a cavallo del decennio - una delle organizzazioni dei datori di lavoro ha registrato un raddoppio del volume d'affari dei membri nel 1999, un aumento del 42% nel 2001 e un aumento relativamente basso del 15% nel 2002. L'andamento è stato segnalato come continuativo per l'anno in corso ed è spiegato da fattori economici. Questo ciclico effetto è particolarmente evidente in Norvegia, dove il numero di lavoratori interinali è aumentato nel 2001 ed è sceso in realtà in termini assoluti di circa il 15% nei due anni successivi, anche se il numero di lavoratori interinali è continuato a crescere, a seguito della deregolamentazione nel 2001¹⁹⁸.

Abbiamo visto, a livello di macronumeri, il volume e l'evoluzione del lavoro interinale nei vari Paesi. Procediamo ora con qualche spunto sull'occupazione.

❖ **Caratteristiche dell'occupazione**

Profilo settoriale e occupazionale

In tutto, 12 paesi sono stati in grado di indicare il settore delle società utilizzatrici (Tabella 2). Questi possono essere divisi in tre gruppi: quelli in cui il lavoro interinale è un fenomeno più comune nel settore produttivo (Austria, Francia, Paesi Bassi e Portogallo), quelli in cui è più

¹⁹⁸ Ibidem.

probabile che il lavoro interinale si trovi nel settore dei servizi (Spagna, Svezia e Regno Unito - il secondo in base alle statistiche ufficiali sulle forze di lavoro, almeno); quelli in cui il profilo settoriale è più o meno misto (Belgio, Danimarca, Finlandia e Italia).

Nel caso dell'Italia, la recente rapida crescita del commercio ha visto il profilo del lavoro interinale estendersi oltre la sua base originale nella lavorazione dei metalli. Significativi settori pubblici che utilizzano il lavoro interinale si trovano in un gruppo minoritario di paesi del Nord Europa - Danimarca, Paesi Bassi, Norvegia e Regno Unito¹⁹⁹.

Tabella 2 - Distribuzione di incarichi per settore, UE-15 e Norvegia²⁰⁰

Paese	Settore
AT	<ul style="list-style-type: none"> • 48% produzione; 32% artigianato, commercio e servizi • 6% trasporti / telecomunicazioni; 5% commercio; 0,7% banche / assicurazioni
BE	<ul style="list-style-type: none"> • 45% produzione; 43% servizi • 5% costruzione; 4% agricoltura, ecc ; 3% gas, energia elettrica, acqua
DK	<ul style="list-style-type: none"> • 35% produzione; 12% servizi privati; 14% altro settore privato • 37% settore pubblico; 2% famiglie private e altri
ES	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi 59% (17% hotel / catering; 6% ingrosso / dettaglio) • 33% produzione (8% cibo, tabacco); 6% l'agricoltura; 2% costruzione
FI	<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori interinali = 5% della forza lavoro di costruzione, 2% del settore manifatturiero e dei servizi
FR	<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori interinali = 8% della forza lavoro di costruzione, 7% degli impiegati salariati industriali, 1,5% del settore dei servizi • Lavoro Interinale = 47,9% manifatture, 32,1% servizi, 19,3% costruzione
IT	<ul style="list-style-type: none"> • Metà : lavorazione dei metalli; Metà: servizi (soprattutto commercio)
NL	<ul style="list-style-type: none"> • 31% produzione; 9% governo e istruzione; 18% commercio, alberghiero e della ristorazione; 13% servizi; 12% trasporti; 10% salute; 3% costruzioni; 2% TIC; 1% agricoltura; 1% altri
NO	<ul style="list-style-type: none"> • 38% settore privato; 20% settore pubblico • soprattutto manifatture, commercio all'ingrosso, finanza e trasporti
PT	<ul style="list-style-type: none"> • 40% produzione; 13% commercio; 12% servizi per le aziende

¹⁹⁹ Ibidem.

²⁰⁰ Ibidem. Nota: i dati DK e FI non si riferiscono alla distribuzione relativa dei collocamenti di lavoro interinale, ma segnalano la penetrazione relativa di lavoro interinale in particolari settori e nelle industrie. FR si riferisce ad entrambi (il secondo punto sono dati forniti dalle organizzazioni dei datori di lavoro). Non ci sono dati per DE, EL, IE, LU.

	<ul style="list-style-type: none"> • 9% hotel / catering; 9% trasporti / comunicazioni; 8% costruzione
SE	<ul style="list-style-type: none"> • 74% servizi; 22% produzione; 4% assistenza sanitaria
UK	<ul style="list-style-type: none"> • LFS: 86% servizi (43% governo, istruzione, sanità; 17% distribuzione, hotel / catering; 13% banche, assicurazioni); 9% produzione • Servizi per il datore: 18% segreteria / ufficio; 11% computer; 2% contabile; 14% tecnico / ingegneria; 3% alberghi / ristorazione; 7% istruzione, 9% cura / assistenza medica; 3% autisti; 23% altri operai; 10% altri

LFS = Labour Force Survey

Un punto di vista ulteriore è fornito dalla tabella 3, che si riferisce ai collocamenti per caratteristiche professionali e qualifica. Anche se le possibilità di una valutazione globale e di confronto sono limitate sulla base di questa evidenza, una quota significativa di lavoro interinale sembra essere situato in lavori che richiedono minori capacità nel settore dei servizi o della produzione, e in occupazioni impiegate e amministrative.

Tuttavia, un certo numero di Paesi usa notevolmente professionisti specializzati di ingegneria o per capacità tecniche, ad esempio Francia, Germania, Italia, Regno Unito, e professionisti del settore pubblico o di altri ambiti, come ad esempio Danimarca, Regno Unito.

Caratteristiche maggiormente "educative" [nel senso di qualifica e istruzione] possono anche essere associate con la partecipazione di studenti al lavoro interinale in alcuni Paesi, anche se ci sono pochi dati disponibili sulla partecipazione degli studenti in particolare²⁰¹.

Tabella 3 - Distribuzione di incarichi per occupazione, UE-15 e Norvegia²⁰²

Paese	Caratteristiche di occupazione e qualifica
AT	<ul style="list-style-type: none"> • 83% operai; 17% colletti bianchi • generalmente poco qualificati: due persone su tre che fanno lavori che richiedono basse qualifiche sono lavoratori interinali
BE	<ul style="list-style-type: none"> • 63% operai; 37% colletti bianchi • 15% basso standard educativo; 53% nella media; 28% istruzione superiore
DE	<ul style="list-style-type: none"> • 32% lavori poco qualificati senza ulteriore descrizione • 18% metallo o meccanica; 7% elettricisti; 9,5% amministrazione / ufficio
DK	<ul style="list-style-type: none"> • 31% produzione, stoccaggio, autisti

²⁰¹ Ibidem.

²⁰² Ibidem. Nota: Non sono disponibili dati per FI, IE, LU, SE.

	<ul style="list-style-type: none"> • 31% assistenza sanitaria (di cui un quarto sono infermieri) • 28% amministrazione; 5% catering; 2% vendite e dimostrazione; 3% altro
EL	<ul style="list-style-type: none"> • 36% staff d'ufficio (20% uomini, 51% donne), l'8% staff di vendita (2% uomini, 12% donne), 6% staff di call center (5% uomini, 7% donne) • 13% magazziniere o supervisore di magazzino (21% uomini, 6% donne) • 4% lavoratori meno qualificati (9% uomini, 0,1% donne)
ES	<ul style="list-style-type: none"> • 64% lavoratori meno qualificati • 14% staff in catering, staff di vendita; 10% personale amministrativo • 8% operatori e installatori di impianti e macchine; 3% artigiani e manifatturieri, costruzioni, miniere • 69% formazione media o bassa, 16% istruzione secondaria e simili, 6% diploma o laurea; 9,5% ha ricevuto una formazione professionale
FR	<ul style="list-style-type: none"> • 44% manovali scarsamente qualificati; 36% manovali qualificati • 13% uffici; 6% professioni intermedie; 1,6% manageriale
IT	<ul style="list-style-type: none"> • 23% lavoratori qualificati; 21% lavoratori generici • 9% amministrazione; 7% addetti vendita o cassa
NL	<ul style="list-style-type: none"> • 32% istruzione elementare o secondaria inferiore; 48% secondaria; 19% secondaria superiori o scientifica superiore
NO	<ul style="list-style-type: none"> • 40% livello universitario • Tradizionalmente dominata dal lavoro d'ufficio (severe norme prima del 2000); secondo testimonianze ancora meno comune per i colletti-blu • recente espansione nel settore sanitario e delle costruzioni (vietato prima della deregolamentazione)
PT	<ul style="list-style-type: none"> • 45% in posti di lavoro che non richiedono qualifiche (28% costruzioni, manifatturiero, minerario, dei trasporti; 17% servizi e commercio) • 13% nel lavoro amministrativo; 4% - 6% receptionist, personale di vendita, metalmeccanici, personale tecnico
UK	<ul style="list-style-type: none"> • 26% segreteria; 10% professionale / manageriale; 8,5% finanziaria; 7% computer; 7% hotel / catering; 11% tecnica e ingegneria; 2,5% operai

È interessante evidenziare come una quota particolarmente significativa di lavoro interinale coinvolga professioni poco qualificate, anche se al contempo, specie in alcuni Paesi, l'interinale è anche associato a lavori specializzati.

Durata degli incarichi

La durata dei collocamenti di lavoro interinale è una questione cruciale in termini di proposte a livello di UE per la regolazione di questa forma di rapporto di lavoro. Le differenze nel calcolo e

nella presentazione di statistiche precludono le dichiarazioni autorevoli sui modelli in tutti i paesi presi in considerazione, ma la tabella 4 riassume le risposte dei Centri Nazionali, integrate dai partner sociali²⁰³.

Tabella 4 - Durata delle assegnazioni, UE-15 e Norvegia²⁰⁴

Paese	Durata
AT	<ul style="list-style-type: none"> • <1 mese: operai 26%, colletti bianchi 10% • 1 - 3 mesi: operai 27%, colletti bianchi 14% • 3 - 6 mesi: operai 19%, colletti bianchi 14% • 6 - 12 mesi: operai 13%, colletti bianchi 18% • >1 anno: operai 15%, colletti bianchi 44%
BE	<ul style="list-style-type: none"> • <1 mese: 34% • 1 - 2 mesi: 10% • 2 - 4 mesi: 20% • 4 - 6 mesi: 11% • 6 - 12 mesi: 16% • >1 anno: 9%
DE	<ul style="list-style-type: none"> • <di 1 settimana: 15% • 1 settimana - 3 mesi: 46% • >3 mesi: 39%
ES	<ul style="list-style-type: none"> • 1 - 5 giorni: 30% • 6 - 15 giorni: 12% • 16 giorni - 1 mese: 8% • 1 - 3 mesi: 6% • 3 mesi - 1 anno: 1% • Non definito: 42%
FI	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi: 19 giorni di media • Lavoro d'ufficio: 180 giorni di media • Fabbrica: 97 giorni di media
FR	<ul style="list-style-type: none"> • Media: 1.9 settimane (9,5 giorni)
IE	<ul style="list-style-type: none"> • <1 mese: 21% • 1 - 2 mesi: 17%

²⁰³ Ibidem.

²⁰⁴ Ibidem. *Nota:* È importante distinguere la lunghezza di assegnazione, per la quale ci sono molti più dati, dalla lunghezza dei contratti (Occupazione). Ad esempio, la breve durata degli incarichi in Germania dovrebbe essere contestualizzata rispetto all'uso comune di contratti a tempo indeterminato per lavoro interinale in quel paese. Non ci sono dati: DK, EL, SE.

	<ul style="list-style-type: none"> • 2 - 3 mesi: 13% • 3 - 4 mesi: 26% • 4 - 5 mesi: 4% • 5 - 10 mesi: 9% • ≥ 10 mesi: 9%
IT	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione del datore di lavoro (1) - media: 56 giorni; • Organizzazione del datore di lavoro (2) - media: 216 ore; • ≥ 1 mese: 56% • ≥ 3 mesi: 83%
LU	<ul style="list-style-type: none"> • media: 27,6 giorni
NL	<ul style="list-style-type: none"> • Durata media di cessione: 113 giorni • Durata media totale di assegnazioni per anno: 149 giorni
NO	<ul style="list-style-type: none"> • Media: 145 ore
PT	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione del datore di lavoro: media 3 - 4 mesi • Lavoro d'ufficio: media 4,4 mesi
UK	<ul style="list-style-type: none"> • <3 mesi: 36% • 3 - 6 mesi: 21% • 6 - 12 mesi: 20% • >1 anno: 25%

Rispetto alle circostanze, i Paesi possono essere suddivisi in due gruppi: quelli in cui il lavoro interinale risulta essere utilizzato principalmente per incarichi relativamente brevi, e quelli con una percentuale significativa di lunghe assegnazioni di lavoro interinale.

I Paesi con i più brevi incarichi di lavoro interinale medi sembrano essere la Francia, con una media di 9,5 giorni, la Spagna, dove quasi un terzo degli incarichi durano meno di una settimana, il settore dei servizi in Finlandia, con 19 giorni di media, e la Norvegia, dove la durata media è pari a 145 ore, o circa quattro settimane di lavoro standard. La media per il Lussemburgo si avvicina a poco più di un mese. In Italia, la maggior parte dei lavori sono inferiori a un mese, e in Germania una percentuale significativa (15%) dura solo per un paio di giorni o giù di lì, mentre la maggior parte dura meno di tre mesi.

Il secondo gruppo di Paesi ha una maggiore dispersione della durata dell'assegnazione, con una significativa percentuale di lungo termine, così come di lavori interinali a breve termine. Questi includono l'Irlanda, dove un quinto delle assegnazioni dura meno di un mese, ma una cifra simile dura più di cinque mesi, e il Belgio, dove un terzo dei collocamenti dura meno di un mese, ma quasi un quarto dura più di sei mesi, e uno su 10 per più di un anno. Il Portogallo, con un contratto della durata media di un massimo di quattro mesi, potrebbe avere un andamento

simile, sebbene senza ulteriori informazioni non è possibile affermarlo. Allo stesso modo, anche nei Paesi Bassi, dove la media è di 113 giorni (circa cinque mesi), è probabile che ci sia un numero elevato di contratti per lavoro interinale di durata maggiore. Certamente, questa è il caso del Regno Unito. Anche se più di un terzo di incarichi dura meno di tre mesi, uno su cinque ha una durata tra sei mesi e un anno, e un ultimo quarto per un anno o più. Tuttavia, la durata maggiore dell'incarico sembra essere stata trovata in Austria, dove quasi la metà di tutte le assegnazioni di colletti bianchi dura un anno o più. Il lavoro da colletti-blu è più uniformemente distribuito, anche se più di un quarto degli incarichi dura più a lungo di sei mesi e il 15% dura più di un anno²⁰⁵.

Come si può vedere, è chiaro il trend per quanto riguarda la durata delle assegnazioni. Pur nelle differenze tra Paese e Paese, la durata breve di lavoro interinale è nettamente predominante. Interessante anche notare che in diversi Paesi è altissima la quota di missioni interinali inferiori a una settimana, cosa che fa dell'interinale una tipologia di lavoro fortemente flessibile e praticamente a chiamata.

Profilo demografico

La Tabella 5 fornisce i dettagli dei profili di sesso ed età dei lavoratori interinali. La maggior parte dei Paesi ha una più o meno equilibrata distribuzione dei sessi dei lavoratori interinali, ma in alcuni Paesi (AT, DE, FR, LU) la percentuale di uomini è notevolmente superiore. In due terzi dei Paesi che forniscono i dati sulla distribuzione del sesso dei lavoratori interinali, la maggioranza di tali lavoratori è maschile, e nel rimanente terzo, il bilancio è in qualche modo equilibrato. Ciò riflette in parte i modelli professionali: ad esempio, l'Austria e la Francia - dove il lavoro interinale si trova più nel settore manifatturiero e delle costruzioni rispetto ai servizi - c'è una grande maggioranza di sesso maschile nel mondo del lavoro interinale. Tuttavia, anche dove il settore dei servizi domina sugli altri, gli uomini hanno ancora delle probabilità di formare una gran parte della forza lavoro. Questo potrebbe essere in funzione della relativamente giovane età media dei lavoratori interinali, per cui i giovani possono utilizzare il lavoro interinale per "assaggiare" o accedere al mercato del lavoro, o per integrare il reddito mentre ancora studiano. In Belgio, nei Paesi Bassi e in Spagna, quasi la metà dei lavoratori interinali sono di età inferiore ai 25 anni, e altrove, questa cifra è di circa un terzo.

²⁰⁵ Ibidem.

Altri paesi, come la Francia, la Germania, il Portogallo e il Regno Unito, hanno una maggiore presenza di lavoratori anziani²⁰⁶.

Tabella 5 - Lavoro Interinale per sesso ed età, UE-15 e Norvegia²⁰⁷

Paese	Femmine (%)	Maschi (%)	Caratteristiche di età (%)			
			<25 anni	<30 anni	<35 anni	> 45 Anni
AT	17	83	-	-	-	-
BE	42	58	45	64	-	-
DE	24	76	[media: 37.5 anni]			
EL	53	47	-	86	-	(4)
ES	44	56	45	70	83	5
FR	28	72	34	54	68	12
IT	53	47	-	-	-	-
LU	22	78	-	-	-	-
NL	44	56	50	-	-	9
NO	50	50	-	-	70	-
PT	40	60	29	-	-	(24)
SE	60	40	27	45	59	-
UK	48	52	36	62	-	21

Anche quello dell'età dei lavoratori interinali è un dato importante. L'alta percentuale di giovani dimostra che il lavoro interinale spesso significa avvio al mondo del lavoro. Per molti giovani è il primo passo nel percorso professionale.

²⁰⁶ Ibidem.

²⁰⁷ Ibidem.

I NUOVI STATI MEMBRI, LA BULGARIA E LA ROMANIA

I dati rilevati sono limitati per la maggior parte ai nuovi Stati membri e ai due Paesi in via di adesione, poiché il lavoro Interinale nei nuovi Stati membri è un neonato e, in molti casi, solo di recente è stato reso legale. Questo è evidente soprattutto nella Repubblica Ceca, dove il lavoro interinale è stato posto su base giuridica di recente, nell'ottobre 2004. La prima raccolta di dati è prevista per il 2006, che sarà disponibile nel 2007.

Inoltre, non esistono ancora statistiche ufficiali disponibili in Estonia, dove la maggior parte delle Agenzie Interinali è apparsa nei primi mesi del 2004 e la prima volta nel 2002. Attualmente, ci sono 12 Agenzie Interinali attive, anche se più di 180 hanno la licenza per offrire servizi di mediazione per l'occupazione, e la Confederazione dei datori di lavoro estoni prevede di raccogliere dati sistematici a partire dal 2005.

Allo stesso modo, la Bulgaria e la Lettonia (in cui vi è una sola agenzia principale a livello nazionale) non sono in grado di fornire alcun dato, e Cipro ha fatto riferimento solo ai lavoratori temporanei in generale. La mancanza di statistiche ufficiali a Malta viene considerata come un effetto del suo profilo molto basso nel mercato del lavoro: solo cinque imprese hanno offerto servizi di lavoro interinale, soprattutto per i ruoli di segreteria e contabilità, e poi come parte delle più ampie attività di ufficio di collocamento.

In Romania, le assegnazioni di lavoro interinale teoricamente divennero possibili nel settembre 2004, anche se la procedura di autorizzazione è stata ultimata solo nel mese di aprile 2005. Non sono, quindi, ancora stati rilevati dati ufficiali.

Il Ministero del Lavoro prevede una rapida crescita, anche basata sulla legittimazione dei lavoratori nell'economia illegale. Uno studio condotto da Adecco, una delle principali società multinazionale di lavoro Interinale, stima che nel corso dei prossimi due anni, 20.000 persone potrebbero firmare almeno un contratto di lavoro Interinale, che rappresentano dallo 0,2% al 0,3% della popolazione totale degli occupati.

In Slovenia, dove il settore è stato regolamentato il 1° gennaio 2003, ci sono stati 3.695 lavoratori interinali nel 2004, pari a quasi lo 0,5% delle persone occupate; 69 agenzie con licenze generali di servizi per l'impiego, e 76 agenzie con licenze per fornire lavoro agli studenti (maggio 2005). Tre le agenzie di lavoro responsabili della quasi totalità del lavoro interinale: Adecco, con 1.600 lavoratori, Manpower, con 1.000 lavoratori, e ISS, con 700 lavoratori. Adecco mette la maggior parte (1.100) dei suoi lavoratori interinali nel settore manifatturiero piuttosto che nei servizi e le altre analisi suggeriscono che la maggior parte della domanda - che

aumenta ogni anno dal 20% al 30% - proviene dalle industrie elettriche, chimiche, della gomma e dell'auto.

Una simile rapida crescita è stata registrata in Polonia, dove l'organizzazione dei datori di lavoro ha riscontrato un aumento del 9% del numero di lavoratori occupati per l'anno più recente, contribuendo a generare un aumento del 40% del fatturato. La prima Agenzia Interinale del paese apparentemente ha collocato solo 21 persone nel 1994; attualmente, secondo un rapporto del Ministero degli Affari economici e del lavoro (giugno 2005), ci sono diverse dozzine di agenzie che sostengono circa 167.644 dipendenti, lo 0,4% della popolazione economicamente attiva polacca.

Gli intervistati in altri due centri nazionali non sono stati in grado di fornire un quadro più dettagliato. I dati più completi sono stati forniti dall'Ungheria, dal momento che la raccolta di statistiche sulle Agenzie Interinali è stata ordinata dal decreto del governo in cui il settore è stato il primo soggetto a dirigere la norma di legge nel 2001.

Allo stesso modo, la legalizzazione del lavoro interinale in Slovacchia nel 2004, ha fornito le condizioni per la raccolta di dati statistici tramite relazioni aziendali annuali²⁰⁸.

UE-15 E NORVEGIA

❖ Evoluzione della Legislazione nazionale

Ora andiamo a vedere velocemente e a grandi linee le varie *legislazioni nazionali*. Avremo così un quadro molto significativo del lavoro interinale in Europa.

Per quanto riguarda l'UE-15 e Norvegia, i Paesi possono essere suddivisi in due gruppi in base a quando hanno introdotto a livello normativo l'interinale. Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Irlanda, Paesi Bassi, Norvegia e Regno Unito hanno una lunga tradizione legislativa, mentre Austria, Lussemburgo, Portogallo, Spagna e Svezia hanno una legislazione che inizia tra gli anni Ottanta e il fine secolo.

²⁰⁸ Ibidem.

Nei **Paesi Bassi** la legge sulla fornitura di lavoro temporaneo è del 1965, introdotta per far fronte alla continua crescita di intermediari illegali. Alla fine degli anni novanta (1998) è arrivata poi una notevole liberalizzazione a pioggia, su durata massima dell'interinale, restrizioni in materia di collocamento, sistema delle licenze per le agenzie di somministrazione. Sono rimaste invariate, invece, le norme sul divieto di invio di lavoratori interinali in caso di sciopero e sui doveri fiscali e di tutela sia delle agenzie che delle imprese utilizzatrici. Nel 1999 un'ulteriore legge ha definito la posizione legale dei lavoratori interinali in termini di contratti standard tra un lavoratore e l'agenzia interinale, introducendo diritti di partecipazione per i lavoratori interinali nelle ditte utilizzatrici.

In **Danimarca** con la legge 249/1968 si è disciplinata l'attività delle agenzie interinali e il lavoro interinale è stato limitato ai settori commerciali e all'ufficio. Nel 1990, tuttavia, il sistema di regolamentazione è stato rimosso in favore di accordi collettivi.

In **Irlanda**, la legge sulle Agenzie per l'occupazione è stata introdotta nel 1971. Nel 1993 la legge sui licenziamenti senza giusta causa ha esteso la protezione contro il licenziamento senza giusta causa ai lavoratori interinali: i lavoratori diventano come gli altri dipendenti dell'impresa utente piuttosto che dell'agenzia interinale. Inoltre, è stata introdotta una procedura di revisione per controllare che il susseguirsi dei rinnovi contrattuali non abbia finalità elusiva.

La **Germania** approda alla legislazione sull'interinale con la legge sull'occupazione temporanea del 1972, con un limite di durata di incarico di 3 mesi. Il limite di durata viene poi esteso fino a 24 mesi nel 2001 e infine tolto nel 2002. La nuova legge obbliga le agenzie interinali a garantire ai lavoratori interinali la stessa retribuzione e le stesse condizioni del personale permanente dell'azienda utilizzatrice, ma ammette anche deroghe in caso di accordi collettivi.

Anche per la **Francia** l'anno di avvio legislativo è il 1972, e successivamente vi sono molte revisioni indirizzate ad ampliare la possibilità di ricorso al lavoro interinale e ad estendere la durata dell'impiego.

Nel **Regno Unito** la prima legge sulle agenzie di collocamento è del 1973. Con gli anni duemila si arriva ad una semplificazione delle regolamentazioni per aumentare la flessibilità e ridurre i costi

per i datori di lavoro, ma al contempo vengono rafforzati i diritti dei lavoratori interinali ampliando le restrizioni sulle tasse e rendendo le agenzie interinali responsabili in termini di salute e sicurezza nell'azienda utilizzatrice.

In **Belgio** il quadro normativo è dettato dalla legge del 1987 “sul lavoro temporaneo, lavoro interinale e noleggio dei lavoratori”, che riprende la legge precedente del 1976 e si basa su quattro principi: protezione del lavoratore interinale (considerato un lavoratore regolare), protezione dei lavoratori permanenti attraverso un limite agli incarichi interinali, protezione dell'azienda utilizzatrice attraverso un sistema di licenze per le agenzie interinali, disposizioni per prevenire ed evitare abusi nell'utilizzo del lavoro interinale.

In **Norvegia** la regolamentazione del lavoro interinale è stata affrontata con la legge sulla protezione del lavoratore e sull'ambiente di lavoro, che vietava generalmente le agenzie interinali, eccetto un numero ristretto di agenzie con compiti d'ufficio. Con il 2000 questa rigidità viene tolta, ma l'interinale è autorizzato solo in quei casi in cui la legge permette contratti a tempo determinato. Una successiva revisione del 2005 ha ampliato la possibilità di ricorso al lavoro interinale.

L'**Austria** introduce la regolamentazione con la legge sull'occupazione temporanea del 1988, revisionata nel 2005 per ammettere l'interinale anche nell'assistenza infermieristica.

Per il **Portogallo** la regolamentazione avviene con il decreto del 1989. Alcune revisioni significative sull'aumento della durata e della protezione tutela/salute avvengono nel 1999.

La **Svezia** ha una legislazione del 1993, ma la materia è affidata in gran parte alla contrattazione collettiva, così come in **Spagna** (dove la prima legge è del 1994) e in gran parte in **Lussemburgo** (legge del 1994).

In **Finlandia** la legge sui contratti di lavoro del 1970 ha ommesso ogni riferimento al lavoro interinale, “recuperato” così a livello legislativo solo nel 2001, con una legge che comunque non pone restrizioni, ma si limita a offrire delle linee guida in merito.

In **Grecia** il lavoro interinale è inserito nella legge del 2001 sulla “ristrutturazione dell’Organizzazione per l’impiego della forza lavoro” che regola le condizioni per le agenzie interinali e i diritti dei lavoratori interinali.

❖ **Questioni fondamentali nella regolamentazione**

Status legale dei Lavoratori interinali

In tutti i Paesi, tranne due, il lavoratore interinale può essere essenzialmente definito come “un lavoratore di un’agenzia interinale ma che lavora sotto l’autorità manageriale dell’azienda utilizzatrice”. Nel Regno Unito e in Irlanda, la situazione è, invece, ambigua.

Nel **Regno Unito** non esiste un’unica definizione legale di lavoro interinale o di lavoratore interinale. La legge del 1973 fa una distinzione (che forse crea confusione nella terminologia di oggi) tra una “agenzia di collocamento” (employment agency), che fondamentalmente definisce un’organizzazione che trova persone a tempo indeterminato o che cerca tali lavoratori per conto dei datori di lavoro, e una “ditta di collocamento” (employment business), cioè l’agenzia interinale, che fornisce persone che sono dipendenti dell’agenzia stessa, per lavorare sotto il controllo di altri. La parola “impiego/lavoro/occupazione” (employment) è interpretata in senso ampio ed include l’assunzione sotto un “contratto per servizi” (contract for services), così come anche sotto un “contratto di assunzione”. Nella maggior parte dei casi, le agenzie interinali nel Regno Unito assumono i loro lavoratori interinali nel primo modo, poiché questo non dà subito luogo ad un rapporto di lavoro in termini legali. In pratica, un tribunale potrebbe usare un controllo multifattoriale (Multiple Factor Test) per determinare se il rapporto di lavoro costituisce un “contratto di lavoro” e, in caso affermativo, se questo sia stabilito con l’agenzia o con l’azienda utilizzatrice. In termini di accesso a diritti legali più ampi, la maggior parte dei lavoratori interinali ha uno status legale di lavoratore, piuttosto che di dipendente.

Nel caso dell'**Irlanda**, la situazione appare unica, poiché si ritiene che un lavoratore interinale sia un dipendente della ditta utilizzatrice, ai sensi della sezione 13 della legge (emendamento) irlandese del 1993 sui licenziamenti senza giusta causa (Ireland's Unfair Dismissal Act). Questo è stato introdotto per estendere la protezione contro il licenziamento senza giusta causa anche ai lavoratori interinali, e la Corte del Lavoro ha usato questa definizione nelle successive regolamentazioni sul lavoro interinale.

Né gli intervistati del Regno Unito, né quelli dell'Irlanda hanno fornito informazioni riguardo la forma che i contratti di assunzione di lavoro assumono generalmente.

Negli altri Paesi sembra che le assunzioni a tempo indeterminato, nonostante siano consentite, siano relativamente rare, poiché i lavoratori interinali normalmente vengono assunti per la durata specifica del collocamento. Solo in **Svezia** un lavoratore interinale è visto come un lavoratore con un contratto a tempo indeterminato, anche se l'organizzazione dei datori di lavoro tedesca riporta che è pratica comune assumere lavoratori interinali con un contratto illimitato. In **Belgio**, l'introduzione del sistema di occupazione "interim d'insertion", nel 2002, ha creato occupazione, attraverso dei contratti a tempo indeterminato creati dalle agenzie interinali, di persone da molto tempo disoccupate e di persone che beneficiano del Supporto di Integrazione sociale (Social Integration Support).

L'accordo collettivo nei **Paesi Bassi** stipula che, dopo tre anni e mezzo, un lavoratore ha diritto ad un contratto permanente. In **Spagna**, vi è una distinzione nell'accordo settoriale tra lavoratori assegnati e "lavoratori strutturali" (structural workers) – il secondo si riferisce allo staff di gestione, amministrazione e supporto delle agenzie interinali. Una parte di questi deve essere inserita in modo permanente, nonostante i lavoratori assegnati possano essere assunti sia con contratti a termine, sia a tempo indeterminato. Diversamente, **Danimarca, Grecia e Finlandia** sono esempi di Paesi dove il lavoro interinale è fornito sostanzialmente sotto forma di contratti a tempo determinato, piuttosto che mediante collocamento di staff permanente.

Ulteriori restrizioni e requisiti

Altro punto fondamentale sono le restrizioni e i requisiti posti dalle legislazioni nazionali. Qui evidenziamo le restrizioni al lavoro interinale in sé, mentre tralasciamo le procedure per la costituzione delle agenzie (autorizzazioni ecc.).

Ci sono 3 insiemi di restrizioni sul lavoro interinale all'interno della legislazione nazionale. Il primo gruppo fa riferimento alle varie limitazioni sul settore o sulla professione che potrebbero interessare il lavoro interinale (diverso da una limitazione più generale sull'utilizzo per lavori pericolosi). Il secondo gruppo stabilisce una durata massima dei contratti e/o limita l'uso di appalti successivi. Il terzo gruppo definisce le ragioni e le circostanze in cui si può utilizzare il lavoro interinale, per esempio limitandolo a situazioni di picco di lavoro inaspettato, ed in particolare proibendo la collocazione in uno stabilimento dove è in corso uno sciopero. Altre proibizioni frequentemente includono situazioni dove sono stati recentemente dichiarati dei licenziamenti.

Oltre a questo, ci sono alcuni requisiti comuni per il lavoro interinale, che in sostanza si riferiscono a misure di protezione dell'impiego per i lavoratori individuali. Questi includono delle condizioni: interessarsi agli obblighi, sia per le agenzie, sia per le aziende utilizzatrici, in materia di sicurezza e salute dell'impiego; garantire che le agenzie non si rivalgano economicamente sulle persone interinali per i loro servizi; richiedere che i collocamenti debbano essere fatti con l'accordo volontario del lavoratore interinale; stabilire le circostanze entro le quali ai lavoratori interinali possa (o non possa) essere assicurato il successivo impiego permanente presso l'azienda utilizzatrice. Vengono normalmente specificate anche le clausole riguardo ciò che deve essere esposto dettagliatamente in un contratto di assunzione per un lavoratore interinale. Tuttavia, forse il più significativo di questi requisiti protettivi è la condizione secondo cui i lavoratori interinali debbano godere della stessa retribuzione, degli stessi benefici e delle altre condizioni d'impiego riservati ai lavoratori permanenti dell'azienda utilizzatrice impegnati in mansioni simili. Questa misura è spesso collegata al contratto collettivo di competenza dell'azienda utilizzatrice.

I modelli di restrizione e requisiti variano a seconda del Paese. La tabella 7 presenta un riassunto delle 4 aree con il maggior impatto potenziale. Questo rappresenta un continuum approssimativo che va dal paese più regolamentato (in termini di leggi) a quello meno regolamentato. Sommarariamente possiamo dire che:

- in circa il 75% dei Paesi ci deve essere un'equità delle condizioni di impiego tra i lavoratori interinali e lo staff permanente;
- 7 Paesi definiscono le ragioni per cui si può fare ricorso al lavoro interinale;
- 5 Paesi limitano la durata del contratto;
- 4 Paesi stabiliscono i limiti nei settori o nelle mansioni in cui il lavoro interinale può essere utilizzato.

Tabella7 - Principali aree della regolamentazione legislativa, EU15 e Norvegia²⁰⁹

Paese	Parità di trattamento	Ragioni di utilizzo	Limiti sulla durata	Restrizioni su settore/occupazione
BE	√	√	√	√
PT	√	√	√	√
FR	√	√	√	x
ES	√	√	x	√
LU	√	√	√	x
EL	√	x	√	x
DE	√	x	x	(√)
IT	√	√	x	x
AT, FI, NL*	√	x	x	x
NO	x	√	x	x
UK, DK, SE, IE**	x	x	x	x

Note: *NL: il lavoro interinale è proibito nei trasporti; **IE: c'è una disposizione per la parità di trattamento in caso di licenziamento senza giusta causa.

Fonte: Rapporti dei Centri Nazionali, con aggiunta di altri input da parte dei partner sociali e ricerche dell'autore.

Andiamo ora, in conclusione, a focalizzare l'attenzione sulle singole aree di regolamentazione. Ciò ci permetterà di avere un quadro chiaro del lavoro interinale in Europa.

²⁰⁹ Ibidem.

Parità di trattamento

In Belgio, i lavoratori interinali godono della stessa retribuzione e delle stesse condizioni di impiego dei lavoratori permanenti dell'azienda utilizzatrice sotto la Regola di Equivalenza della legge del luglio 1987.

In Spagna, la legge è stata modificata nel 1999 per assicurare una parità di retribuzione rispetto all'accordo collettivo del settore a cui i lavoratori sono assegnati. La legge, inoltre, richiede alle agenzie interinali di investire l'1% dei loro guadagni in formazione professionale (in aggiunta allo 0,25% stabilito nell'accordo collettivo) per ragioni di pari opportunità.

In Portogallo, il contesto legislativo ha stabilito una parità di retribuzione e di condizioni di impiego rispetto ai lavoratori permanenti.

La risposta del Centro Nazionale Finlandese riporta che le condizioni di impiego dei lavoratori interinali sono le stesse degli altri lavoratori che sono assunti con un contratto a tempo determinato, e che ai lavoratori interinali si applicano le stesse regole e procedure applicate agli altri lavoratori in relazione alla sicurezza sociale e ai benefici sociali.

In Lussemburgo, la legge del 19 maggio 1994 sul lavoro interinale e sul "noleggio" di lavoro stabilisce che il salario di un lavoratore interinale non può essere più basso del salario che lui stesso avrebbe avuto se fosse stato un lavoratore permanente della stessa azienda utilizzatrice e nelle stesse condizioni.

Come già sottolineato, l'introduzione del WAADI del 1998 ha spazzato via gran parte dei sistemi di regolamentazione dei Paesi Bassi, ma la clausola sulla parità di salario è stata mantenuta (anche se è consentita una deroga da parte di un accordo collettivo all'interno dell'Agenzia interinale).

In Francia la retribuzione per il lavoro interinale è connessa a quanto un lavoratore permanente post-prova con le medesime qualifiche guadagnerebbe in quell'impiego. Ai lavoratori interinali è anche ammesso concedere un pagamento di fine incarico, equivalente al 10% della retribuzione totale lorda guadagnata durante quell'impiego, e un risarcimento equivalente a un'ulteriore 10% al posto delle ferie retribuite, a cui loro non hanno diritto. In aggiunta, c'è un contributo obbligatorio per la formazione del 2% delle spese per il personale, che è maggiore rispetto all'1,6% osservato altrove.

In Grecia, la retribuzione del lavoratore interinale non deve essere più bassa di quella stabilita dai relativi accordi collettivi applicati allo staff dell'azienda utilizzatrice; in nessun caso può essere più bassa di quella prevista dal National General Collective Labour Agreement.

In Italia, gli accordi collettivi nazionali si applicano equamente ai lavoratori in leasing come agli altri lavoratori dell'azienda utilizzatrice, quindi devono ricevere la stessa retribuzione e i diritti di ferie retribuite, devono godere di equi diritti sociali ed essere soggetti a simili modelli di orari lavorativi.

In Irlanda, i lavoratori interinali sono visti come impiegati nell'azienda utilizzatrice per quanto riguarda il licenziamento senza giusta causa, quindi è necessario che vi sia un trattamento equivalente dei lavoratori interinali ai sensi delle leggi in materia di discriminazione sul lavoro.

In Austria, l'accordo collettivo che copre l'azienda utilizzatrice si applica ai lavoratori interinali durante il periodo di assegnazione. Tuttavia, nei periodi di non assegnazione, i colletti-blu sono coperti dall'accordo collettivo per i lavoratori interinali e i colletti-bianchi sono coperti dall'accordo collettivo per i lavoratori salariati dell'artigianato e delle imprese di commercio.

Quest'ultimo si applica anche se l'accordo collettivo dell'azienda utilizzatrice offre condizioni meno favorevoli.

In Germania, dal 2004, le agenzie interinali sono obbligate a garantire ai lavoratori la stessa retribuzione e le stesse condizioni d'impiego di cui gode lo staff permanente dell'azienda utilizzatrice, a meno che non ci sia un accordo collettivo che stabilisca il contrario. Sono possibili alcune eccezioni per lavoratori disoccupati.

Non c'è alcuna disposizione per l'equità di retribuzione nel Regno Unito – oltre l'effetto indiretto di una normativa come il salario minimo legale. I lavoratori interinali beneficiano di alcuni diritti che sono connessi alla definizione legale di "lavoratore", che includono, tra gli altri, il diritto a ferie annuali retribuite, ricevere almeno la retribuzione minima nazionale e indennità in caso di malattia o maternità. Tuttavia, poiché i lavoratori interinali non sono normalmente legalmente "impiegati" in senso stretto, possono essere esclusi da alcuni diritti come quelli che riguardano il preavviso legale, il licenziamento senza giusta causa, licenziamento di personale, o ritornare a lavorare dopo il congedo per maternità. Non c'è inoltre alcun obbligo legale a fornire formazione²¹⁰.

²¹⁰ Ibidem.

Ragioni per l'utilizzo

Le ragioni consentite per l'utilizzo del lavoro interinale sono rigidamente definite in alcuni Paesi. In Lussemburgo, è permesso solo per mansioni limitate a lavori specifici e non permanenti, e che non sono parte delle attività normali o quotidiane dell'azienda.

In Belgio, la legislazione federale stabilisce che l'azienda utilizzatrice può avvalersi del lavoro interinale (oltre agli artisti) solo per tre ragioni: per rimpiazzare un lavoratore permanente; per temporanei ed eccezionali picchi di lavoro; per lavori inusuali.

Simili condizioni vengono applicate in Francia, dove il lavoro interinale è ristretto a rimpiazzare impiegati temporaneamente assenti; a riempire un posto che è diventato vacante in attesa della sua definitiva cancellazione o in attesa dell'arrivo di un lavoratore a tempo indeterminato; per far fronte a un temporaneo aumento del carico di lavoro o per svolgere una tantum un ordine per l'esportazione; per svolgere un'attività a breve termine, sporadica e precisamente definita; per compiere un lavoro urgente di cui c'è bisogno per ragioni di sicurezza. Inoltre, la Legge sul Contesto di Coesione Sociale (Social Cohesion Framework Act) del 18 Gennaio 2005 ha aggiunto due nuove ragioni, da attuare mediante accordo collettivo, relative alla situazione personale del lavoratore interinale piuttosto che alle necessità dell'azienda utilizzatrice. Queste sono state introdotte per facilitare l'assunzione di disoccupati in condizioni svantaggiate (come lavoratori più anziani, persone disabili, giovani e persone con scarse abilità) o per fornire ulteriore formazione professionale.

In Portogallo, le agenzie interinali possono solo fornire staff per sostituire lavoratori assenti; per rispondere a necessità temporanee durante il processo di assunzione; per far fronte ad un temporaneo o eccezionale aumento delle attività; per lavori stagionali; per una necessità che sorge da una precisa mansione, o che riguarda variazioni nelle attività di meno della metà del normale periodo di lavoro settimanale, o per un progetto temporalmente limitato ad un massimo di 6 mesi (che può essere esteso con l'autorizzazione dell'Ispettorato Generale del Lavoro).

In Spagna, quando la legge per le Agenzie Interinali 14/1994 è stata modificata nel 1999 (29/1999) per imporre la "convergentia" (il requisito che i lavoratori interinali debbano essere retribuiti con tariffe equivalenti a quelle dello staff permanente), sono state anche stabilite le ragioni valide per le aziende per utilizzare il lavoro interinale. Queste sono: portare a termine uno specifico lavoro o servizio; con riferimento alle condizioni di mercato, per accumulo di lavori, o ordini in eccesso; per rimpiazzare lavoratori con aspettativa lavorativa; per coprire temporaneamente situazioni di ferie.

L'uso di lavoro in leasing è permesso in Italia per far fronte a necessità di produzione, o per sostituire personale assente. L'accordo collettivo nazionale applicabile all'azienda può anche porre limiti all'uso e alla proporzione di lavoratori interinali che possono essere utilizzati.

In Norvegia, i lavoratori interinali possono essere assunti solo in situazioni dove la legge permette contratti a tempo determinato, per esempio in relazione ad assenze o ad un carico di lavoro straordinario, anche se i partner sociali possono trovare un accordo per disposizioni differenti per periodi di tempo limitati.

Non ci sono restrizioni nel Regno Unito o in Germania riguardo le ragioni di utilizzo del lavoro interinale, tuttavia, nel secondo caso, il comitato aziendale dell'azienda utilizzatrice ha un diritto di codeterminazione prioritario sul lavoro interinale (ai sensi dell'articolo 99 della "Works Constitution Act) e, seguendo le decisioni della Corte Federale del Lavoro, sugli orari di lavoro per i lavoratori interinali²¹¹.

Limiti sulla durata

Si applicano severe limitazioni alla durata in Grecia, dove un'azienda non può assumere lavoratori interinali per un periodo totale superiore agli 8 mesi. Se si supera questo periodo, il contratto tra il lavoratore interinale e l'agenzia interinale deve essere automaticamente trasformato in un contratto di assunzione a tempo indeterminato tra il lavoratore interinale e l'azienda utilizzatrice.

In Lussemburgo, la durata complessiva di un incarico non può superare i 12 mesi per un certo lavoratore in un certo impiego, entro i quali si possono includere al massimo due rinnovi, eccetto in relazione a contratti per lavori stagionali. Ogni violazione di queste disposizioni significa allo stesso modo che il contratto si considera a tempo indeterminato.

In Francia, né l'obiettivo né il risultato del lavoro interinale può essere quello di coprire un posto "per un lungo periodo" se quel posto è connesso ad una "attività normale e permanente" dell'azienda. Nello specifico, il massimo della durata di un contratto è di 18 mesi, compresi i rinnovi.

In Irlanda, non c'è limite alla durata o alla ricorrenza dei contratti; tuttavia, le autorità hanno il potere di esaminare la ripetizione dei contratti per identificare se questa ripetizione abbia lo

²¹¹ Ibidem.

scopo di eludere le disposizioni della legge sul licenziamento senza giusta causa. Questa modalità ha, secondo le testimonianze, diminuito l'incidenza di questa pratica.

In Portogallo ed in Belgio, la durata massima consentita dipende dalla ragione d'uso. In Portogallo, dove la giustificazione sia la sostituzione temporanea di un lavoratore permanente, la durata del contratto corrisponde alla durata della causa di giustificazione. Per altre ragioni, i limiti sono: durante il processo di assunzione, sei mesi; per un aumento di lavoro temporaneo o eccezionale, 12 mesi (che può essere prolungato a 24 mesi con l'autorizzazione del IGT); lavori stagionali, 6 mesi all'anno, di lunghezza pari alla natura stagionale del lavoro sostenuto; e per una mansione definita nello specifico, etc, 6 mesi, periodo che può essere prolungato con l'autorizzazione dell'IGT. In Belgio, il limite posto alla durata del lavoro interinale varia in relazione alla ragione dell'uso e se si può assicurare l'accordo con il sindacato. Per esempio, laddove il contratto di un lavoratore permanente viene sospeso, è permesso usare il lavoro interinale per la durata della sospensione. Laddove il contratto sia terminato, il limite è di 6 mesi, con la possibilità di un'estensione di ulteriori 6 mesi soggetta all'accordo con il sindacato. In caso di lavoro inusuale, il limite di norma è di 3 mesi. Si deve raggiungere un accordo preventivo con il sindacato nel caso di necessità di rimpiazzare staff permanente (dove il contratto non è sospeso) o di coprire temporanei picchi di lavoro; nell'ultimo caso, la durata del lavoro interinale è limitata a cosa hanno accordato i partner sociali. Se non c'è un sindacato, il limite per l'uso di lavoro interinale per coprire periodi di picco lavorativo è di 6 mesi, con la possibilità di estensioni di altri 6 mesi, soggette all'accordo prima del fondo settoriale, e poi dell'ufficio di mediazione bipartito²¹².

Restrizioni settoriali ed occupazionali

Nonostante il Belgio sembri essere uno dei Paesi maggiormente regolamentati nei termini dell'uso del lavoro interinale, negli ultimi anni alcune restrizioni sui settori e sulle occupazioni sono state liberalizzate. È stato revocato, nel 2005, un divieto all'uso di lavoratori interinali nei settori di agricoltura, orticoltura e "horeca" (hotel, ristoranti e catering), ed è stato autorizzato l'uso del lavoro interinale nel settore delle costruzioni dal 2001. In questo caso, il lavoro interinale può essere utilizzato per la sostituzione temporanea di lavoratori i cui contratti siano stati sospesi e per situazioni in cui vi siano temporanei ed eccezionali picchi di lavoro. Un

²¹² Ibidem.

accordo collettivo nel settore fornisce inoltre dei lavoratori con una protezione speciale. Diversamente, il lavoro interinale è proibito in certi lavori pericolosi e nel settore pubblico, dove può essere usato solo per rimpiazzare funzionari a contratto (lo staff regolare è, pertanto, escluso).

In Spagna, la riforma del 1999 della legge ha proibito il collocamento dei lavoratori: in occupazioni pericolose; all'interno del settore dell'agenzia interinale, cioè il collocamento in altre agenzie; e nella pubblica amministrazione (eccetto che per effettuare sondaggi di opinione).

Allo stesso modo, in Portogallo, secondo la legge sul lavoro interinale del 1989 (decreto legge 358/89, come da ultimo modificato dalla legge 146/99), ai lavoratori interinali non è permesso lavorare in settori pericolosi, il che include il settore della costruzione di edifici.

In Francia, non ci sono restrizioni settoriali esplicite, anche se in pratica è raro trovare lavoratori interinali nel settore pubblico, poiché in questi settori si preferisce avvalersi di forme meno costose di lavoro.

In Germania, fino al 2004, alle agenzie interinali non era permesso sostituire i lavoratori in posizioni da colletto-blu nel settore delle costruzioni. Tuttavia, rimane il requisito che gli accordi collettivi di lavoro siano applicabili sia per l'agenzia che per l'azienda utilizzatrice, il che presenta una restrizione in quanto tali accordi collettivi di lavoro, generalmente vincolanti, non esistono attualmente.

In Norvegia, lo Stato può, se ritenuto necessario in seguito a considerazioni di tipo sociale, proibire il lavoro interinale per certe categorie di lavoratori o in certe aree, ma finora questo non è stato fatto²¹³.

NUOVI STATI MEMBRI: BULGARIA E ROMANIA

Status legale dei lavoratori interinali

Tre Paesi (Bulgaria, Cipro e Lituania) non sono stati in grado di fornire informazioni riguardo lo stato legale dei lavoratori interinali, sulla base del fatto che il loro quadro giuridico era

²¹³ Ibidem.

sottosviluppato o principalmente relativo ai mediatori o intermediari di lavoro piuttosto che al lavoro interinale. Gli intervistati di Estonia, Lettonia, Malta e Polonia hanno riportato che l'agenzia interinale è il legale datore di lavoro dei lavoratori interinali, ma non sono stati in grado di dire se i contratti di lavoro tendano ad essere a tempo determinato o indeterminato.

Anche in Repubblica Ceca, Ungheria, Romania, Slovenia e Slovacchia il datore di lavoro legale è l'agenzia interinale, e gli intervistati hanno aggiunto che le agenzie interinali hanno il permesso di assumere lavoratori interinali sia con contratti a tempo determinato sia a tempo indeterminato, anche se il secondo è inusuale. In Romania, per esempio, la durata di un contratto interinale è di solito quella di un unico incarico di lavoro, anche se con clausole che permettono la modifica del limite temporale specificato²¹⁴.

Principali distinzioni della legislazione nazionale

In questo gruppo di Paesi, la metà ha un quadro normativo di regolamentazione in vigore che è ridotto o non specifico (Bulgaria, Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania e Malta). Queste tendono ad essere piccole economie con un utilizzo limitato del lavoro interinale; forse, i loro governi possono inoltre aver atteso gli sviluppi a livello di Unione Europea. L'Ufficio Internazionale del Lavoro (Internazional Labour Office, ILO), tuttavia, sembra aver avuto una certa influenza.

La Lituania ha approvato la Convenzione per le Agenzie Private n°181 proposta dall'ILO, che è entrata in vigore il 1 Marzo 2005, e attualmente sta preparando una legislazione per regolare e legalizzare questa forma di rapporto di lavoro.

Ci sono anche altri sviluppi legislativi e politici rilevanti per il lavoro interinale in alcuni degli altri Paesi che non hanno ancora un quadro di regolamentazione specifico. In Estonia, per esempio, la Legge per il Servizio di Collocamento (Employment Service Act 2000), che si riferisce alle attività dei servizi di mediazione del lavoro, può essere ampliata ad alcune agenzie interinali. Questa introduce un sistema di licenze ed assicura che le persone non debbano pagare per usare quel servizio. Una situazione simile si applica a Malta sotto la Regolamentazione per le Agenzie di Collocamento del 1995; anche la generica legge sui Contratti di Lavoro del 1992 e la legge sulle Obbligazioni del 2002 sono rilevanti nel regolare il rapporto diretto tra l'agenzia interinale e i suoi lavoratori.

²¹⁴ Ibidem.

In Lettonia, le compagnie di assunzione hanno il permesso di operare sotto licenza e di collocare i lavoratori in impieghi temporanei. I lavoratori sono trattati come impiegati dell'agenzia interinale, che pone le condizioni di lavoro. Si applicano regole più specifiche, tuttavia, sui contratti a tempo determinato, come una durata massima di due anni, o di 10 mesi per un lavoro stagionale.

I Paesi con una regolamentazione più sviluppata nel campo del lavoro interinale hanno introdotto dei cambiamenti molto recentemente, sottolineando la rapida crescita attuale. I punti principali sono riportati nel dettaglio nella Tabella 8 e discussi per ognuno dei Paesi elencati. Nessuno di questi Paesi ha limiti legali sul settore o sull'occupazione dell'impiego (a parte il riferimento ai lavori pericolosi, come in Polonia), né sul numero di lavoratori interinali che possono essere assunti dall'azienda utilizzatrice²¹⁵.

Tabella 8 – Le principali aree di regolamentazione, Nuovi Stati Membri, Bulgaria e Romania²¹⁶

Paese	Date	Trattamento equo	Ragioni per l'utilizzo	Limiti sulla durata	Proibizione a scioperare
PL	2003	√	√	√	√
RO	2003-5	√	√	√	√
SI	1998, 2002-3	√	x	√	√
CZ	2004	√	x	√	√
SK	2004	√	x	x	x
HU	2001	x	x	x	√

Fonte: Rapporti dei Centri Nazionali; Eurociett (Polonia)

La prima regolamentazione sul lavoro tramite agenzia interinale in Romania è stata introdotta nel 2003, con l'approvazione del nuovo codice del lavoro. Questo fornisce le definizioni base del lavoro interinale, dei suoi contratti e delle sue parti. [...] Secondo la legge, le ragioni o circostanze che permettono l'utilizzo del lavoro interinale sono: per rimpiazzare temporaneamente un lavoratore permanente che è stato sospeso; per compiere un lavoro stagionale; per eseguire una mansione specifica o un lavoro occasionale. Ai lavoratori interinali

²¹⁵ Ibidem.

²¹⁶ Ibidem.

non possono essere offerte condizioni di lavoro o stipendi inferiori a quelli di un lavoratore permanente dell'azienda utilizzatrice che compie un lavoro simile. Se il lavoratore interinale esegue un compito completamente differente, gli stipendi devono essere regolati da regole stabilite in un accordo collettivo dell'azienda. La durata dell'incarico interinale di norma non può superare i 12 mesi; può essere estesa solo una volta, ma non deve mai superare un totale di 18 mesi.

In Slovenia, il lavoro interinale è stato reso possibile da un emendamento alla legge sul Lavoro e sull'Assicurazione di Disoccupazione (law on Employment and Unemployment Insurance) (modificata in seguito nel 2002), ma le più importanti normative sono stabilite dalla legge sulle Relazioni Lavorative (Law on Labour Relations), che è entrata in vigore il 1 gennaio 2003. Questa legge si basa sulla convenzione dell'ILO n°181 e sulla raccomandazione dell'ILO n°18, e stabilisce che il lavoro interinale non deve essere usato per rimpiazzare lavoratori in sciopero, dove il lavoro sia pericoloso, in circostanze di licenziamenti collettivi nell'anno precedente, in altri casi determinati dall'accordo del settore. L'articolo 59, inoltre, stabilisce che un'agenzia interinale “non può fornire lavoratori all'azienda utilizzatrice in modo continuo o con interruzioni fino ad un mese per più di un anno per il medesimo lavoro”. Il seguente articolo garantisce ai lavoratori interinali la stessa retribuzione e le stesse condizioni di lavoro degli analoghi lavoratori dell'azienda utilizzatrice.

La prima legislazione specifica sul lavoro interinale nella Repubblica Ceca è stata la legge sul Lavoro (Employment Act) del 2004 [...] La nuova legislazione è stata ideata per chiarire le relazioni legali e fornire una migliore protezione al lavoratore interinale seguendo l'approvazione del 2001 della convenzione n°181 dell'ILO. In base alla nuova legge, un'agenzia interinale può assegnare un lavoratore interinale alla stessa azienda utilizzatrice per un periodo massimo di 12 mesi di calendario consecutivi, a meno che il lavoratore non richieda un periodo più lungo o se l'incarico da compiere è di rimpiazzare quello di un lavoratore in maternità o in congedo familiare. L'agenzia interinale e l'azienda utilizzatrice sono inoltre obbligate, in base alla sezione 38b (5) del codice del lavoro, a garantire che la retribuzione e le condizioni lavorative del lavoratore interinale non siano peggiori di quelle di un lavoratore equivalente, dove questo sia applicabile.

In Polonia, la legislazione riguardo l'assunzione di lavoratori interinali è stata introdotta nel luglio del 2003 ed è entrata in vigore il 1 gennaio 2004. Stabilisce che:

- *per la durata dell'impiego con l'azienda utilizzatrice, il lavoratore interinale non può ricevere trattamenti meno favorevoli di un dipendente diretto ritenuto avere la stessa funzione, od una simile;*

- *il periodo massimo di impiego è un aggregato di 12 mesi su un periodo di 36 mesi consecutivi, eccetto quando si sostituisce un impiegato assente dove quindi il periodo massimo diventa 36 mesi (anche se quello specifico lavoratore interinale non può essere assegnato alla stessa azienda utilizzatrice per i 36 mesi successivi);*
- *l'utilizzo dei lavoratori interinali è proibito dove ci siano stati licenziamenti collettivi nei precedenti 6 mesi o un licenziamento individuale in quello specifico incarico nei precedenti 3 mesi, e per lavori pericolosi (che comprendono il settore delle costruzioni);*
- *le ragioni valide per l'utilizzo del lavoro interinale sono i lavori ad hoc, quelli periodici e quelli stagionali; lavori che non possono essere fatti dai lavoratori permanenti; o in circostanze in cui il lavoratore permanente è assente.*

L'uso del lavoro interinale è stato definito in Slovacchia nel 2004 dalla legge n° 5/2004 sui Servizi per l'Impiego (Act on Employment Services), etc. Questa pone relativamente poche restrizioni sul lavoro interinale, eccetto il fatto che le condizioni di assunzione, di lavoro e di retribuzione del lavoratore interinale devono essere le stesse di un lavoratore comparabile a contratto indeterminato dell'azienda utilizzatrice.

In Ungheria, il principale sviluppo legale è stato un emendamento al codice del lavoro del 2001 che ha aggiunto un nuovo titolo sui "lavoratori in leasing". Questo ha chiarito la posizione contrattuale e gli obblighi delle parti, ma ha imposto ben poco in termini di restrizioni o requisiti del lavoro interinale, oltre la clausola che non può essere utilizzato durante uno sciopero. Un emendamento del 2003 ha chiarito il regime d'ispezione per le agenzie interinali²¹⁷.

²¹⁷ Ibidem.

APPROFONDIMENTI SULL'ITALIA

Abbiamo visto a grandi linee il lavoro interinale in Europa. Ora, in questa parte, ci soffermiamo su alcuni approfondimenti circa la somministrazione di lavoro nel nostro Paese. Per una analisi il più appropriata possibile ci aiuteremo suddividendo il percorso storico in tre periodi: prima del D. Lgs. 276/2003; nel 2007; un salto ulteriore con uno studio del 2011. Tre archi temporali che possono mostrare il cammino concreto della somministrazione di lavoro, dalla sua partenza come “lavoro interinale” con la Legge Treu del 1997 al suo passaggio fondamentale con il D.Lgs. 276/2003.

ANTE D.LGS. 276/2003

1. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

*Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*²¹⁸

Il primo studio a cui facciamo riferimento è stato realizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro –, pubblicato nel febbraio del 2005, ma che prende in analisi il periodo ante D.Lgs. 276/2003.

Dopo la forte crescita del triennio 1999-2001, il biennio 2002-03 evidenzia un'espansione ben più moderata. In parte il fenomeno potrebbe dipendere dalla particolare caratterizzazione settoriale del ricorso all'interinale, più sostenuto nell'industria manifatturiera, ed alle peculiarità cicliche del lavoro interinale che, in quanto strumento di flessibilità, è più sensibile al ciclo, ormai negativo nel periodo citato.

²¹⁸ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma 2005. Tutti i grafici sono riportati dal documento ministeriale.

Nel corso del 2003 continua il trend di crescita di tutti e tre gli indicatori [monte retributivo; giornate lavorate; numero lavoratori]. Nel mese di luglio, che corrisponde al picco del comparto interinale, le giornate lavorate raggiungono il livello di 3,3 milioni, coinvolgendo 191mila lavoratori, pari a 127mila unità in termini di occupati equivalenti. (Ricordando che lo stesso singolo individuo potrebbe essere conteggiato più volte qualora abbia lavorato nello stesso mese per conto di due o più agenzie interinali)²¹⁹.

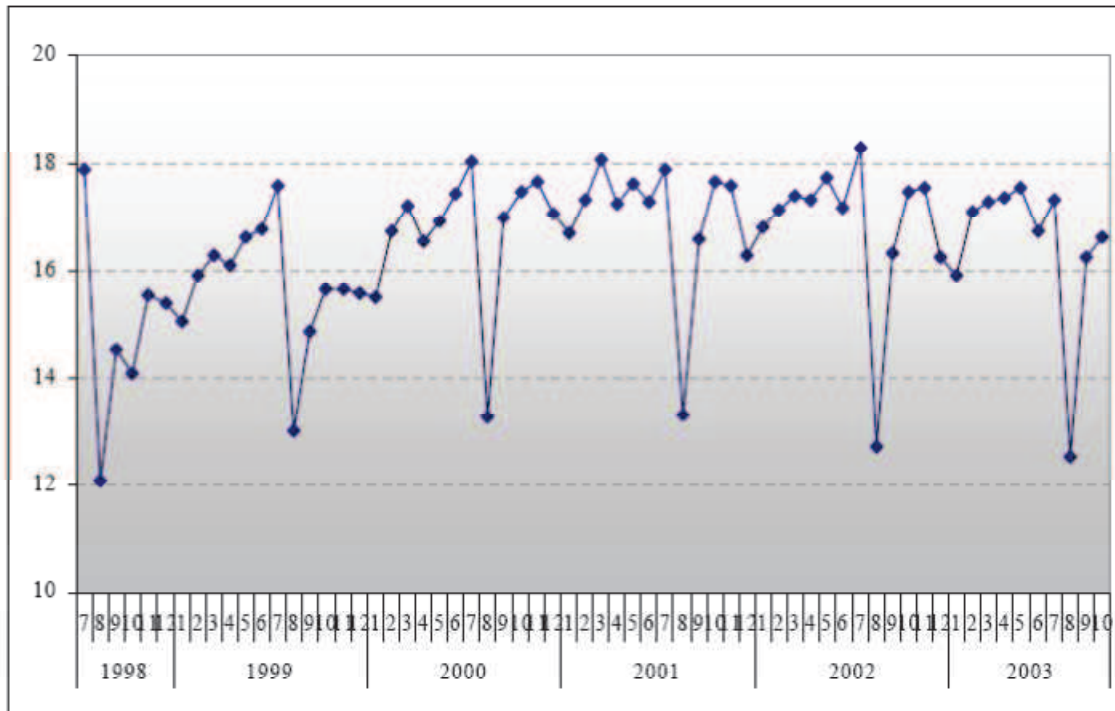
Fig. 2 Giornate lavorate



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

²¹⁹ Ivi, cit. p.3.

Fig. 6 Giornate pro-capite



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

Il numero delle giornate pro-capite medie nel mese (fig. 6), indicatore che esprime il grado di coinvolgimento dei lavoratori interinali nel corso del mese, mostra una notevole oscillazione stagionale, con valori minimi (11 giorni) e massimi (18 giorni) in corrispondenza dei mesi di agosto e di luglio. Nel corso del 2003 emerge una tendenza complessiva riflessiva²²⁰.

È interessante richiamare quest'ultimo aspetto evidenziato dallo studio del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. C'è una notevole oscillazione stagionale, con una forbice significativa tra i valori minimi e i valori massimi di giorni nei mesi. A dimostrazione che l'interinale si adegua non solo ai cambiamenti ciclici del mercato del lavoro, ma anche alle oscillazioni della domanda e quindi della conseguente produzione nell'anno stesso, da mese a mese.

²²⁰ Ivi, cit. p.5.

Oltre a questo, l'approfondimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali comprende anche un'analisi dei percorsi dei lavoratori interinali, svolta su un sottocampione del CLAP²²¹. Cosa fondamentale per avere un quadro di insieme.

Il vantaggio dei dati CLAP è peraltro non tanto quello di poter confermare le tendenze già discusse nella sezione precedente, quanto quello di identificare, pur con taluni limiti (ad esempio l'assenza di informazioni sul titolo di studio), le caratteristiche dei lavoratori coinvolti²²².

Tab. 1 Lavoratori interinali per genere e classe di età, valori assoluti e distribuzione percentuale

	Valori assoluti													
	1998		1999		2000		2001		2000		2001		2001	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
maschi	18	44	174	270	358	423	537	681	785	810	913	1049	1041	991
femmine	34	43	130	193	244	251	315	418	427	456	504	558	591	631
fino a 24 anni	17	25	106	164	221	245	279	367	445	441	481	512	499	471
25 – 29 anni	12	25	97	162	209	209	269	317	326	351	418	441	441	471
30 anni o più	23	37	101	137	172	220	304	415	441	474	518	654	692	680
totale	52	87	304	463	602	674	852	1099	1212	1266	1417	1607	1632	1622
	Valori percentuali													
	1998		1999		2000		2000		2001		2001		2001	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
maschi	34,6	50,6	57,2	58,3	59,5	62,8	63,0	62,0	64,8	64,0	64,4	65,3	63,8	61,1
femmine	65,4	49,4	42,8	41,7	40,5	37,2	37,0	38,0	35,2	36,0	35,6	34,7	36,2	38,9
fino a 24 anni	32,7	28,7	34,9	35,4	36,7	36,4	32,7	33,4	36,7	34,8	33,9	31,9	30,6	29,0
25 – 29 anni	23,1	28,7	31,9	35,0	34,7	31,0	31,6	28,8	26,9	27,7	29,5	27,4	27,0	29,0
30 anni o più	44,2	42,5	33,2	29,6	28,6	32,6	35,7	37,8	36,4	37,4	36,6	40,7	42,4	41,9

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

²²¹ Il CLAP è il risultato dell'integrazione di vari archivi INPS. Partendo dall'archivio UNEX degli estratti conto sono stati selezionati tutti gli individui nati in quattro giornate dell'anno e ad essi sono state collegate le informazioni provenienti dagli archivi relativi a situazioni lavorative o di percezione di prestazioni previdenziali, di sostegno o integrazione al reddito. Sono al momento esclusi gli episodi di contribuzione alla gestione dei parasubordinati che, al pari degli episodi lavorativi al di fuori dell'area coperta dall'INPS, sono accomunati ai periodi di non lavoro (non coperti dai sussidi di disoccupazione).

²²² Ivi, cit. p.11.

Dalla Tabella 1 possiamo vedere come nell'evoluzione dell'interinale nei suoi "primi anni di vita" si abbia una stabilizzazione del rapporto maschi-femmine e una crescita costante del peso dei "trentenni" sul totale degli interinali rispetto alle fasce più giovani. Ovviamente lo studio suddivide gli interinali in tre parti, sotto i 24 anni, sotto i 30 anni e sopra i 30 anni, e quindi il peso degli under 30 è il maggiore vista la forbice di anni più ristretta. Ciò non toglie, tuttavia, la crescita costante del peso degli over 30.

Tab.2 Compresenze (% sul numero di lavoratori interinali)nell'ambito dello stesso trimestre: media annuale dei dati relativi a ciascun singolo trimestre

	totale			maschi			femmine		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
non agev t indet	11,6	13,4	13,7	12,6	13,5	14,4	10,1	13,1	12,3
non agev t determ	7,8	9,9	10,3	7,7	9,6	9,6	7,9	10,4	11,4
causa mista	3,8	3,5	3,8	4,1	3,3	3,6	3,3	3,8	4,2
DS non agr RR	5,3	5,1	6,8	5,6	4,6	6,5	5,0	6,0	7,5
altri sussidi	2,9	2,9	2,7	2,6	3,3	3,2	3,4	2,3	1,9
agev tempo indet	0,6	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5	0,7	0,6	0,4
agev tempo determ	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,3	0,2	0,2	0,4
autonomi	1,2	0,6	0,7	1,3	0,5	0,7	1,1	0,9	0,7
esclusivamente interinali	66,6	63,9	61,2	65,6	64,6	61,2	68,1	62,6	61,2
interinali (v.a.)	511	1107	1570	306	703	999	205	404	571

	fino a 24 anni			25-29 anni			30 anni o più		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
non agev t indet	7,1	9,6	8,8	13,9	13,8	13,7	14,4	16,6	17,4
non agev t determ	6,4	9,7	9,2	7,2	10,2	10,8	10,0	9,9	10,7
causa mista	6,5	7,2	8,3	4,0	3,1	3,4	0,3	0,3	0,7
DS non agr RR	2,9	2,3	3,5	5,5	7,0	8,3	8,1	6,3	8,4
altri sussidi	1,0	1,0	1,3	2,1	2,6	2,5	6,2	5,0	4,0
agev tempo indet	0,3	0,5	0,5	0,9	0,6	0,6	0,6	0,2	0,3
agev tempo determ	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1	0,5	0,4	0,6
autonomi	1,1	0,2	0,5	0,9	0,2	0,7	1,7	1,4	0,9
esclusivamente interinali	74,9	69,3	67,9	65,6	62,3	60,0	58,1	59,9	56,9
interinali (v.a.)	184	383	491	169	316	443	158	409	636

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

Più di un terzo dei lavoratori interinali è in realtà interessato da altre situazioni lavorative o previdenziali nel corso dello stesso trimestre, una situazione tra l'altro in crescita nel triennio considerato e più rilevante al crescere dell'età. La situazione di compresenze più significativa attiene il lavoro dipendente a tempo indeterminato (e non agevolato), soprattutto tra i maschi

e tra i soggetti con più di 30 anni, che sia pur di poco sopravanzano le situazioni di lavoro a tempo determinato²²³.

Ovviamente si tratta di un dato particolarmente significativo. Più di un terzo dei lavoratori oltre ad avere un impiego interinale svolge un'altra attività. Per quanto riguarda gli over trentenni, la percentuale raggiunge quasi il 50%.

Tab. 3 Percorsi dei lavoratori interinali per sesso e per classe di età. Percentuali sul numero degli interinali nell'anno 0 (tra parentesi il loro valore assoluto)

Totale																																						
3 anni prima			2 anni prima			1 anno prima			1999			1 anno dopo			2 anni dopo																							
3 anni prima			2 anni prima			1 anno prima			2000			1 anno dopo			3 anni prima			2 anni prima			1 anno prima			2001														
			interinali			interinali			interinali			interinali			interinali			interinali			interinali			interinali			interinali											
			2,3			(511)			23,2			12,8			0,5			10,7			(1107)			24,8			0,3			4,0			17,3			(1570)		
non agevolati			non agevolati			non agevol t ind			non agevol t ind			non agevolati			non agevol t ind			non agevolati			non agevol t ind			non agevolati			non agevol t ind			non agevolati			non agevol t ind					
24,3			24,0			17,5			29,8			39,4			18,6			18,1			30,3			19,2			20,4			21,1								
causa mista			causa mista			causa mista			causa mista			causa mista			causa mista			causa mista			causa mista			causa mista			causa mista			causa mista			causa mista					
2,2			4,5			5,8			9,9			12,4			4,9			6,3			6,1			6,8			5,5			6,5			5,8					
DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR			DS non agr RR					
1,9			2,1			3,7			3,9			5,0			1,1			2,2			3,0			5,1			1,9			2,2			3,8					
altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi			altri sussidi					
1,7			2,7			3,8			2,5			3,9			2,8			2,7			3,5			3,6			3,3			3,5			2,6					
agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind			agev tempo ind					
2,0			1,3			1,5			1,7			1,6			1,6			1,5			1,0			1,6			1,6			1,2								
agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det			agev tempo det					
0,5			0,2			0,5			0,5			0,2			0,4			0,6			0,1			0,2			0,4											
autonomi			autonomi			autonomi			autonomi			autonomi			autonomi			autonomi			autonomi			autonomi			autonomi			autonomi			autonomi					
1,7			1,8			1,5			1,1			1,3			1,6			1,6			1,3			0,8			1,7			1,5			1,3					
sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta			sconosciuta					
69,1			66,3			59,4			25,6			25,1			67,8			64,3			53,3			24,8			64,8			57,5			42,8					

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS

Rispetto all'elenco di situazioni di status viste in precedenza in questa tabella si è anche aggiunta una situazione di mancata identificazione, che comprende quei soggetti che non siano in nessuna delle situazioni identificabili e che quindi attiene a soggetti inoccupati e che non abbiano percepito trattamenti previdenziali temporanei o permanenti (ma anche a soggetti

²²³ Ivi, cit. p.12.

esclusivamente con episodi di lavoro parasubordinato o soggetti a contribuzione presso Enti diversi dall'INPS, in particolare perché pubblici dipendenti).

Lo status di provenienza più rilevante in effetti riguarda proprio quest'ultima situazione, (prevalentemente) di inoccupazione. Quasi due terzi dei lavoratori interinali proviene da questa area di non lavoro, ma solo un quarto circa ritorna verso quest'area del non lavoro. Il dato, pur se in parte legato alla caratterizzazione per età del lavoro interinale (la provenienza dall'area del non lavoro è maggiore ovviamente tra i giovanissimi), sembra segnalare una importante caratteristica di mobilitazione di soggetti ai margini del mercato del lavoro del comparto interinale, tanto nella componente maschile che in quella femminile.

Speculare a questo dato è poi quello che vede le uscite verso altre tipologie di lavoro, in particolare verso il lavoro a tempo indeterminato (e privo di agevolazioni contributive), più consistenti degli ingressi da queste altre tipologie di lavoro. Dei lavori interinali del 2000, il 18,1% aveva 4 trimestri prima un lavoro dipendente a tempo indeterminato (e privo di agevolazioni contributive), mentre il 30,3% era in tale situazione 4 trimestri dopo²²⁴.

Dopo questa analisi, lo studio del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali si affida a un'altra fonte di dati, il SILRV, Sistema informativo della Regione Veneto. Attraverso il SILVR si tiene conto di tutti i rapporti di lavoro attivati da aziende in Veneto. Un campo circoscritto, ma anche più dettagliato.

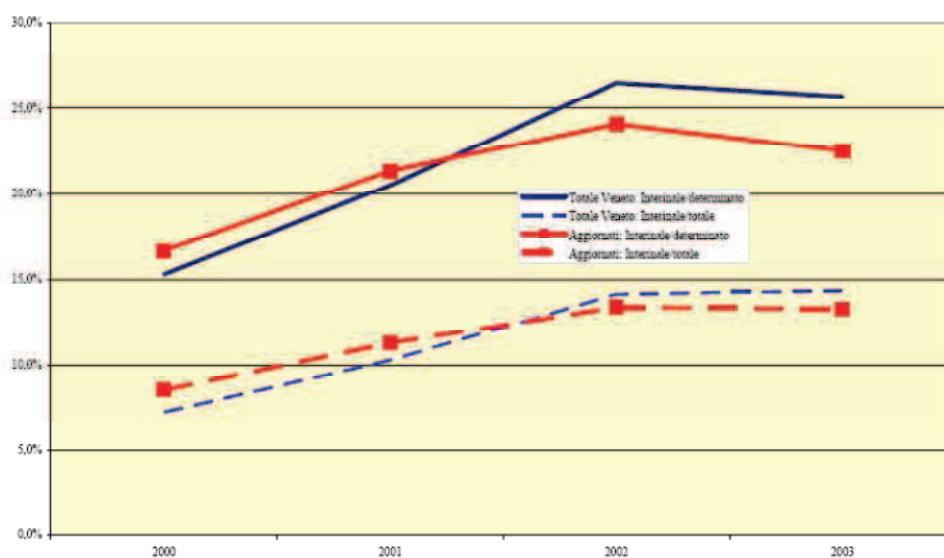
²²⁴ Ivi, cit. p.13.

Tab. 1 - Missioni di lavoro interinale: dinamica e incidenza

	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003
					var. %		
A. Veneto (tutti i Cpi, inclusi quelli con dati parzialmente inseriti)							
Missioni interinali	39.486	59.065	78.545	53.165	49,6%	33,0%	-32,3%
di cui: a tempo determinato	39.397	58.936	78.212	52.948	49,6%	32,7%	-32,3%
Assunzioni a tempo determinato	257.214	287.431	295.005	205.840	11,7%	2,6%	-30,2%
Totale assunzioni	546.955	576.251	558.072	372.210	5,4%	-3,2%	-33,3%
B. 24 Centri per l'impiego aggiornati a tutto il 2003							
Missioni interinali	17.438	22.585	27.416	25.607	29,5%	21,4%	-6,6%
di cui: a tempo determinato	17.405	22.528	27.246	25.519	29,4%	20,9%	-6,3%
Assunzioni a tempo determinato	104.229	105.483	113.094	113.281	1,2%	7,2%	0,2%
Totale assunzioni	204.927	200.839	205.683	193.585	-2,0%	2,4%	-5,9%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

Graf. 1 - Incidenza delle assunzioni interinali: confronto tra Veneto e Centri per l'impiego aggiornati



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

Per quanto riguarda la durata delle missioni, «la distribuzione delle missioni per durata effettiva (vale a dire la durata che include anche le proroghe) evidenzia il netto prevalere delle durate brevi o brevissime: quasi il 50% delle missioni dura meno di un mese; un altro 30% dura da uno a tre mesi; un ulteriore 15% infine raggiunge una durata tra i tre e i sei mesi e solo il 5% delle missioni supera tale limite»²²⁵.

²²⁵ Ivi, cit. p.22.

Tab. 2 - La durata effettiva delle missioni interinali

	Valori assoluti				Percentuali			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
a) fino a 7 giorni	8.396	12.903	19.010	11.020	21,3%	21,8%	24,2%	20,7%
b) fino a 15 giorni	5.342	7.515	9.370	6.360	13,5%	12,7%	11,9%	12,0%
c) fino ad un mese	6.788	9.513	11.878	7.895	17,2%	16,1%	15,1%	14,8%
d) da uno a tre mesi	12.245	17.979	23.867	17.001	31,0%	30,4%	30,4%	32,0%
e) da tre a sei mesi	4.587	7.529	9.859	7.952	11,6%	12,7%	12,6%	15,0%
f) fino ad un anno	1.695	2.888	3.623	2.617	4,3%	4,9%	4,6%	4,9%
g) oltre un anno	433	738	938	320	1,1%	1,2%	1,2%	0,6%
Totale	39.486	59.065	78.545	53.165	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

Come si vede dal **graf. 3**, il profilo delle missioni secondo la distribuzione cumulata per durata effettiva è assai simile per tutti i 4 anni osservati; il leggero scostamento osservato per il 2003 sembra accennare a una (modesta) tendenza alla riduzione relativa delle durate più brevi.¹⁶

Graf. 3 - Veneto. Durata effettiva delle missioni interinali per anno di inizio: % cumulate

Tab. 3 - Confronto tra durata prevista e durata effettiva delle missioni interinali

	Durata effettiva								Totale complessivo
	a) fino a 7 giorni	b) fino a 15 giorni	c) fino ad un mese	d) da uno a tre mesi	e) da tre a sei mesi	f) fino ad un anno	g) fino a due anni	h) oltre due anni	
Durata prevista									
a) fino a 7 giorni	36.393	3.659	3.524	4.113	1.298	498	270	70	49.825
b) fino a 15 giorni	3.818	18.413	4.379	5.738	1.058	201	19	3	33.629
c) fino ad un mese	3.626	2.053	22.832	11.340	3.453	511	43	3	43.861
d) da uno a tre mesi	5.895	3.106	4.320	46.403	10.440	2.499	213	8	72.884
e) da tre a sei mesi	1.336	1.088	792	2.827	12.819	3.292	417	10	22.581
f) fino ad un anno	156	204	125	450	665	3.625	753	40	6.018
g) fino a due anni	18	15	31	71	92	85	311	12	635
h) oltre due anni	8	4	6	20	4	7	5	6	60
i) n.d.	79	45	65	130	98	105	189	57	768
Totale complessivo	51.329	28.587	36.074	71.092	29.927	10.823	2.220	209	230.261
In sintesi:									
durano come previsto	36.393	18.413	22.832	46.403	12.819	3.625	311	6	140.802
durano di più	14.857	6.470	5.274	3.368	761	92	5		30.827
durano di meno	-	3.659	7.903	21.191	16.249	7.001	1.715	146	57.864

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

Vediamo che il 25% delle missioni interinali ha durata effettiva inferiore a quella prevista, il 13% superiore a quanto previsto, mentre la restante percentuale ha corrispondenza tra previsione e realizzazione. Quindi, in un quadro complessivo che vede il 50% delle missioni interinali avere durata breve o brevissima, abbiamo un 25% di durata effettiva inferiore a quella prevista. Anche questo è un dato importante per la nostra analisi.

Quanto, poi, alle missioni interinali per settore, per qualifica, e per classe d'età, sesso e provenienza:

Tab. 4 - Missioni interinali per settore

	Veneto				Centri per l'impiego aggiornati				Quota percentuale Cpi aggiornati/Veneto			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Agric., pesca estrattive	929	1.158	1.050	631	355	502	429	340	38	43	41	54
Ind. alimentare	1.677	2.645	3.005	1.709	438	683	740	752	26	26	25	44
Settore moda (tessile - abbigl. - calz.)	2.899	5.034	6.993	5.512	1.185	2.329	3.363	3.296	41	46	48	60
Legno mobilio	1.625	2.049	2.522	2.545	777	994	1.436	1.716	48	49	57	67
Carta, poligrafica	977	1.386	1.916	1.546	326	341	481	394	33	25	25	25
Chimica, gomma	3.087	4.733	7.082	5.252	1.092	1.538	2.937	2.668	35	32	41	51
Min. non metall.	1.493	1.859	2.627	1.526	854	933	1.389	946	57	50	53	62
Ind. metalmeccanica	13.645	17.914	22.286	17.388	6.016	7.730	9.644	8.896	44	43	43	51
Ind. mezzi di trasporto	148	466	656	384	30	61	105	155	20	13	16	40
Altre manifatturiere	379	527	598	471	152	215	234	203	40	41	39	43
Totale manifatturiero	25.930	36.613	47.685	36.333	10.870	14.824	20.329	19.026	42	40	43	52
Gas, acqua, energia e- lett.	43	79	99	85	1	17	13	21	2	22	13	32
Costruzioni	335	621	1.023	676	76	176	292	311	23	28	29	46
Commercio	4.062	7.642	12.312	6.544	922	1.671	1.881	1.727	23	22	15	26
Alberghi, ristorazione	804	2.666	3.471	1.480	155	401	474	536	19	15	14	36
Trasporti e comunica- zione	826	1.563	3.006	1.159	107	126	126	186	13	8	4	16
Credito e assicurazione	200	519	593	320	9	85	161	38	5	16	27	12
Servizi alle imprese	938	1.742	3.063	1.705	151	288	501	633	16	17	16	37
Pubblica amministrazio- ne	218	1.088	1.321	853	52	210	288	277	24	19	22	32
Altri servizi	464	1.239	2.365	1.162	110	353	594	452	24	28	25	39
Missing	4.737	4.135	2.557	2.237	4.630	3.932	2.328	2.060	98	95	91	92
Totale complessivo	39.486	59.065	78.545	53.165	17.438	22.585	27.416	25.607	44	38	35	48

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

Tab. 5 - Missioni per qualifica del lavoratore

	Valori assoluti				Percentuali			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Professioni intellett.e di elevata specializz.	107	208	426	378	0,3%	0,4%	0,5%	0,7%
Professioni tecniche intermedie	2.514	4.055	3.906	2.211	6,4%	6,9%	5,0%	4,2%
Professioni esecutive amministrative	6.448	10.651	14.751	9.583	16,3%	18,0%	18,8%	18,0%
Professioni vendita e servizi alle famiglie	2.070	5.896	10.923	5.315	5,2%	10,0%	13,9%	10,0%
Artigiani e operai specializzati	4.227	7.844	14.986	12.367	10,7%	13,3%	19,1%	23,3%
Operai non specializzati	5.241	7.991	12.787	9.362	13,3%	13,5%	16,3%	17,6%
Personale non qualificato	18.346	21.455	20.191	13.920	46,5%	36,3%	25,7%	26,2%
Dato mancante	533	965	575	29	1,3%	1,6%	0,7%	0,1%
Totale	39.486	59.065	78.545	53.165	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

Tab. 6 - I lavoratori interinali per classe d'età, sesso e provenienza

	Valori assoluti				Percentuali			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
15-19	87	153	250	192	1,9%	2,2%	2,9%	2,6%
20-24	431	735	916	849	9,4%	10,7%	10,5%	11,5%
25-29	1.070	1.613	2.030	1.727	23,4%	23,6%	23,2%	23,5%
30-49	2.900	4.230	5.380	4.441	63,4%	61,8%	61,4%	60,3%
50-54	65	84	138	118	1,4%	1,2%	1,6%	1,6%
55 e oltre	19	32	43	34	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%
Totale	4.572	6.847	8.757	7.361	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Donne, extracomunitarie								
15-19	11	47	77	65	1,4%	2,9%	3,0%	2,9%
20-24	113	250	418	363	14,4%	15,3%	16,1%	16,3%
25-29	266	480	766	670	33,8%	29,4%	29,5%	30,0%
30-49	391	833	1.314	1.111	49,7%	51,1%	50,5%	49,8%
50-54	4	18	23	17	0,5%	1,1%	0,9%	0,8%
55 e oltre	2	3	3	6	0,3%	0,2%	0,1%	0,3%
Totale	787	1.631	2.601	2.232	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Maschi, comunitari								
15-19	1.239	1.579	1.915	1.085	10,2%	10,0%	9,9%	8,0%
20-24	4.137	5.074	6.094	4.101	34,2%	32,2%	31,5%	30,4%
25-29	3.003	4.057	4.713	3.103	24,8%	25,8%	24,3%	23,0%
30-49	3.398	4.636	6.097	4.788	28,1%	29,4%	31,5%	35,5%
50-54	201	256	341	269	1,7%	1,6%	1,8%	2,0%
55 e oltre	111	149	204	147	0,9%	0,9%	1,1%	1,1%
Totale	12.089	15.751	19.364	13.493	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Donne, comunitarie								
15-19	472	828	866	465	5,8%	6,4%	5,5%	4,3%
20-24	2.131	3.335	3.983	2.499	26,3%	25,9%	25,2%	23,2%
25-29	2.598	3.928	4.522	2.955	32,1%	30,5%	28,7%	27,4%
30-49	2.725	4.493	5.961	4.509	33,6%	34,9%	37,8%	41,9%
50-54	141	221	326	250	1,7%	1,7%	2,1%	2,3%
55 e oltre	38	76	125	94	0,5%	0,6%	0,8%	0,9%
Totale	8.105	12.881	15.783	10.772	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
TOTALE								
15-19	1.809	2.607	3.108	1.807	7,1%	7,0%	6,7%	5,3%
20-24	6.812	9.394	11.411	7.812	26,7%	25,3%	24,5%	23,1%
25-29	6.937	10.078	12.031	8.455	27,1%	27,2%	25,9%	25,0%
30-49	9.414	14.192	18.752	14.849	36,8%	38,2%	40,3%	43,9%
50-54	411	579	828	654	1,6%	1,6%	1,8%	1,9%
55 e oltre	170	260	375	281	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%
Totale	25.553	37.110	46.505	33.858	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Gruppi principali								
Maschi italiani/comunitari under 30	8.379	10.710	12.722	8.289	32,8%	28,9%	27,4%	24,5%
Donne italiane/comunitarie over 30	2.904	4.790	6.412	4.853	11,4%	12,9%	13,8%	14,3%
Maschi extracom. over 30	2.984	4.346	5.561	4.593	11,7%	11,7%	12,0%	13,6%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

Tab. 7 - I lavoratori interinali per titolo di studio e provenienza

	Valori assoluti				Percentuali			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Lavoratori italiani e comunitari								
Laurea	1.305	1.636	1.539	955	6,5%	5,7%	4,4%	3,9%
Diploma	5.498	6.591	6.677	4.112	27,2%	23,0%	19,0%	16,9%
Diploma intermedio	1.721	2.311	2.534	1.614	8,5%	8,1%	7,2%	6,7%
Qualifica professionale	493	648	851	601	2,4%	2,3%	2,4%	2,5%
Licenza media	7.451	10.966	13.802	9.231	36,9%	38,3%	39,3%	38,0%
Licenza elementare	927	1.222	1.488	935	4,6%	4,3%	4,2%	3,9%
Nessun titolo	545	1.299	965	567	2,7%	4,5%	2,7%	2,3%
Dato mancante	2.254	3.959	7.291	6.250	11,2%	13,8%	20,7%	25,8%
Totale	20.194	28.632	35.147	24.265	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Lavoratori extracomunitari								
Laurea	35	47	61	66	0,7%	0,6%	0,5%	0,7%
Diploma	33	48	46	26	0,6%	0,6%	0,4%	0,3%
Diploma intermedio	17	42	37	21	0,3%	0,5%	0,3%	0,2%
Qualifica professionale	5	5	8	10	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Licenza media	324	491	601	440	6,0%	5,8%	5,3%	4,6%
Licenza elementare	54	91	109	69	1,0%	1,1%	1,0%	0,7%
Nessun titolo	2805	4549	5173	3195	52,3%	53,7%	45,5%	33,3%
Dato mancante	2086	3205	5323	5766	38,9%	37,8%	46,9%	60,1%
Totale	5359	8478	11358	9593	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totale								
Laurea	1.340	1.683	1.600	1.021	5,2%	4,5%	3,4%	3,0%
Diploma	5.531	6.639	6.723	4.138	21,6%	17,9%	14,5%	12,2%
Diploma intermedio	1.738	2.353	2.571	1.635	6,8%	6,3%	5,5%	4,8%
Qualifica professionale	498	653	859	611	1,9%	1,8%	1,8%	1,8%
Licenza media	7.775	11.457	14.403	9.671	30,4%	30,9%	31,0%	28,6%
Licenza elementare	981	1.313	1.597	1.004	3,8%	3,5%	3,4%	3,0%
Nessun titolo	3.350	5.848	6.138	3.762	13,1%	15,8%	13,2%	11,1%
Dato mancante	4.340	7.164	12.614	12.016	17,0%	19,3%	27,1%	35,5%
Totale	25.553	37.110	46.505	33.858	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

In rapporto a qualifica e titolo di studio, *le fette più grandi di lavoratori interinali sono rispettivamente quella “non qualificata” e quella con “licenza media”*. Le percentuali ovviamente variano nel corso degli anni presi in esame, e vediamo una diminuzione della quota di personale con laurea e diploma, ma al contempo anche una diminuzione della quota di lavoro non qualificato. Comunque, associando personale non qualificato e operai non specializzati la percentuale raggiunge il 40%, mentre gli operai specializzati, pur in crescita, arrivano nel 2003 al 23%.

Guardando i settori interessati dall'interinale, evidenziamo la crescita strutturale – salvo il 2003 che vede un calo complessivo dell'interinale – del settore manifatturiero, ma soprattutto del commercio e dei trasporti e comunicazione, triplicati nel corso di tre anni.

In merito alla provenienza dei lavoratori, invece, stando ai dati del 2002, osserviamo come dei 50.000 lavoratori interessati dal lavoro interinale in Veneto, una quota estremamente significativa, pari al 25%, è costituita dai lavoratori extracomunitari, in netta prevalenza maschi. Anche tra gli italiani i maschi sono in prevalenza, ma in proporzioni sensibilmente inferiori. Un dato significativo.

Mostriamo poi il confronto tra lavoratori "esclusivi" e "non esclusivi", e tra "ricorrenti" e "non ricorrenti". Laddove per esclusivi si intende i lavoratori interinali che risultano essere stati interessati esclusivamente da rapporti di lavoro interinale con il riferimento ad un dato periodo, mentre per ricorrenti i lavoratori che sono stati interessati da rapporti di lavoro interinale anche nell'anno precedente a quello di osservazione.

Tab. 8 I lavoratori interinali "esclusivi" e/o "ricorrenti" per numero di missioni e numero di altri rapporti di lavoro avviati nell'anno

	Teste				Missioni				Altri rapporti			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Esclusivi												
Ricorrenti		3.264	5.154	6.215		7.179	12.010	12.836		-	-	-
Non ricorrenti	12.517	15.215	18.412	14.109	19.682	23.132	30.001	20.735	-	-	-	-
Totale	12.517	18.479	23.566	20.324	19.682	30.311	42.011	33.571	-	-	-	-
Non esclusivi												
Ricorrenti		4.238	6.015	4.581		7.777	11.243	7.450		5.798	8.332	5.780
Non ricorrenti	13.036	14.393	16.924	8.953	19.804	20.977	25.291	12.144	18.749	20.788	23.427	11.384
Totale	13.036	18.631	22.939	13.534	19.804	28.754	36.534	19.594	18.749	26.586	31.759	17.164
Totale												
Ricorrenti	-	7.502	11.169	10.796	-	14.956	23.253	20.286	-	5.798	8.332	5.780
Non ricorrenti	25.553	29.608	35.336	23.062	39.486	44.109	55.292	32.879	18.749	20.788	23.427	11.384
Totale	25.553	37.110	46.505	33.858	39.486	59.065	78.545	53.165	18.749	26.586	31.759	17.164
di cui: extracomunitari												
Esclusivi	2.474	4.049	5.742	5.942	4.068	7.080	10.764	10.431	-	-	-	-
Ricorrenti		1.831	3.045	3.265		3.556	6.239	6.248		1.431	2.300	1.576
Totale	5.359	8.478	11.358	9.593	8.620	14.185	20.180	16.015	4.136	6.226	7.817	4.426

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

Da questi dati emerge la crescita della percentuale di lavoratori ricorrenti, che dal 20% del 2001 arriva a toccare il 31% nel 2003.

Molto interessante anche la parentesi sulle imprese utilizzatrici, ulteriore elemento di peso per l'analisi.

Ristretta, ma non irrisoria, è la quota di imprese utilizzatrici esclusivamente di lavoro interinale; sono circa il 15% (tra quelle comunque ricorse al lavoro interinale) nel 2002. La stragrande maggioranza delle imprese (85%) ha perciò accostato al ricorso al lavoro interinale l'utilizzo anche di altre forme contrattuali. Ed è senz'altro interessante osservare la relazione tra ricorso al lavoro interinale e ricorso ad altre tipologie di rapporto di lavoro. A questo proposito si evidenzia infatti che nel 2001 – nonostante la forte crescita del ricorso all'interinale rispetto all'anno precedente (55.000 missioni contro 35.000) – le imprese interessate hanno mantenuto costante il numero di rapporti di lavoro attivati (182.000); nel 2002, invece, mentre, l'interinale è ulteriormente aumentato (arrivando a oltre 76.000 missioni), il ricorso alle restanti tipologie di rapporto è risultato sensibilmente frenato (163.000 assunzioni). Di conseguenza, per le imprese osservate l'incidenza delle missioni sulle assunzioni totali è raddoppiato: dal 18% nel 2000 al 32% nel 2002; questo trend, secondo i dati parziali disponibili, sembra essere continuato anche nel 2003 (36%)²²⁶.

²²⁶ Ivi, cit. p.34.

Tab. 11 – Utilizzatrici: aziende che almeno una volta nel quadriennio hanno utilizzato interinali

	Numero di imprese				Numero rapporti non interinali				Numero missioni			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Imprese che hanno assunto lavoratori interinali almeno una volta nel quadriennio												
Totale imprese osservate	17.411	17.411	17.411	17.411								
senza assunzioni nell'anno	3.861	3.085	2.729	4.615								
con assunzioni nell'anno	13.550	14.326	14.682	12.796	182.089	182.937	163.501	96.459	39.486	59.065	78.545	53.165
di cui: con assunzioni interinali	5.138	7.607	9.484	7.721	94.014	122.598	124.748	67.212	34.973	55.359	76.507	51.259
Distribuz. % per quota di lavoro interinale												
Solo missioni interinali	612	991	1.479	1.511	-	-	-	-	2.122	2.898	4.945	4.149
Interinali oltre 2/3 delle assunzioni	368	670	1.071	931	2.206	3.938	6.869	4.956	8.712	16.845	29.303	22.177
Interinali tra 1/3 e 2/3 delle assunzioni	1.789	2.868	3.742	3.088	17.475	25.364	32.336	18.935	15.299	23.409	31.323	18.645
Interinali < 1/3 delle assunzioni	2.369	3.078	3.192	2.191	74.333	93.296	85.543	43.321	8.840	12.207	10.936	6.288
0% interinale	8.411	6.718	5.197	5.074	88.075	60.339	38.753	29.247	-	-	-	-
dato non disponibile	1	1	1	1					4.513	3.706	2.038	1.906
Totale complessivo	13.550	14.326	14.682	12.796	182.089	182.937	163.501	96.459	39.486	59.065	78.545	53.165
Media missioni per azienda utilizzatrice di interinale									6,8	7,3	8,1	6,6
Media rapporti di lavoro per azienda utilizzatrice di rapporti non interinali					14,1	13,7	12,4	8,5				

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati SILR Veneto - Archivi Netlabor

La distribuzione delle imprese che hanno utilizzato il lavoro interinale per classi di numero di missioni evidenzia una netta concentrazione delle imprese nelle classi inferiori: nel 2002, tra le 9.500 utilizzatrici di lavoro interinale, 3.500 imprese hanno attivato solo una missione, altre 3.500 una quota compresa tra due o cinque missioni, 2.500 sono quelle che hanno attivato 6 o più missioni²²⁷.

In merito allo studio del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per riassumere, rimarchiamo i seguenti aspetti:

- Forte crescita del lavoro interinale nel triennio 1999-2001 e rallentamento nel biennio 2002-2003;
- Oscillazioni stagionali del ricorso al lavoro interinale;
- Presenza consistente nell'industria manifatturiera e nel commercio;
- Circa 60% dei lavoratori è di sesso maschile;

²²⁷ Ivi, cit. p. 35.

- È crescente il peso degli over 30 tra i lavoratori interinali;
- Un terzo dei lavoratori interinali ha anche un'altra attività lavorativa;
- Il 30% circa dei lavoratori in uscita dal lavoro interinale trova impiego a tempo indeterminato;
- Il 50% delle missioni ha durata inferiore a un mese;
- La percentuale maggiore di lavoratori a tempo interinale svolge attività di bassa qualificazione;
- Tra gli interinali, il 25% circa è di provenienza straniera;
- Il 15% circa delle imprese utilizza solo lavoro interinale.

2. Istituto di Ricerche economiche e sociali

*Il Lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*²²⁸

Facciamo ora riferimento a un secondo studio, realizzato dall'Istituto di Ricerche economiche e sociali in campo nazionale. In questo lavoro, infatti, troviamo diversi spunti che meritano di essere portati all'attenzione. Ne facciamo una carrellata.

Tipologia prevalente dei soggetti che si rivolgono alla filiale²²⁹

	Risposte	Casi

²²⁸ IRES, Giovanna Altieri, Cristina Oteri, *Il Lavoro interinale come sistema, Bilancio di un quinquennio*, Ediesse 2004, Roma, cit. p. 59. Le tabelle successive sono tratte dal medesimo studio.

²²⁹ Ivi, cit. p.59.

Persone al primo impiego	34,7	67,5
Persone con esperienze lavorative	26,5	51,7
Persone che hanno perduto l'impiego	22,3	43,4
Persone che rientrano nel mercato	11,2	21,9
Persone che cercano solo un impiego temporaneo	2,9	5,6
Persone che vogliono cambiare lavoro	2,4	4,6
Totale	100,00	194,7

Le professioni maggiormente richieste dalle imprese utilizzatrici²³⁰

	Risposte	Casi
Operaio specializzato	23,3	62,2
Operaio generico	21,5	57,5
Impiegato amministrativo	8,9	23,4
Commesso, cassiere	7,2	18,9
Contabile, ragioniere	6,8	18,2
Segretaria	5,4	14,6
Conducente/operatore di macchinari	5,1	13,6
Tecnico, perito (chimico, meccanico, plastica)	3,8	10,3
Magazziniere	3,6	9,6
Cameriere, barista, banconista, cuoco	2,5	6,6
Operatore di call center e di telemarketing	1,9	5,0

²³⁰ Ivi, cit. p.66.

Addetto data entry	1,7	4,6
Centralinista e receptionist	1,6	4,3
Addetto alle pulizie, manutenzione giardini	1,2	3,3
Programmatore	1,1	3,0
Operatore di sportello	0,9	2,3
Infermiere	0,6	1,7
Interprete	0,6	1,7
Autista	0,5	1,3
Tecnico di telecomunicazioni	0,4	1,0
Disegnatore	0,4	1,0
Promoter, assicuratore	0,2	0,7
Assistente aeroportuale	0,2	0,7
Ingegnere	0,2	0,7
Facchino	0,2	0,7
Rilevatore	0,1	0,3
Addetto Agenzie turistiche	0,1	0,3
Totale	100	267,5

Visto sul fronte “domanda – offerta” da un lato le tipologie di soggetti che si rivolgono alle Agenzie interinali e dall’altro le professioni maggiormente richieste dalle imprese utilizzatrici, qua sotto mostriamo la percentuale di imprese (per dimensione) disponibili ad assumersi l’obbligo della formazione del personale.

Disponibilità ad accollarsi l’obbligo della formazione, per dimensione²³¹

²³¹ Ivi, cit. p.74.

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Sì a certe condizioni	39,3	47,9	65,8	50,3
No	60,7	52,1	34,2	49,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Motivi per accollarsi l'obbligo di formazione, per dimensione d'impresa²³²

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
La formazione va sempre più calibrata sull'azienda	29,5	42,2	57,3	44,8
Le agenzie ci mandano sovente lavoratori poco formati	43,2	31,4	14,7	28,1
Formare serve se si profila idoneo per l'assunzione	25,0	15,7	13,3	16,7
Può succedere che rimpiazzati del tutto un dipendente	2,3	10,8	14,7	10,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Ecco quindi, il rapporto tra lavoratori interinali e "altri" lavoratori, fondamentale per inquadrare non solo l'incidenza dell'interinale, ma anche complessivamente la composizione delle nostre imprese.

Presenza di dipendenti a tempo determinato e di lavoratori interinali²³³

²³² Ivi, cit. p.75.

²³³ Ivi, cit. p.78.

	Presenza di lavoratori interinali		
	Ne abbiamo	Al momento non ne abbiamo	Totale
Senza dipendenti a tempo determinato	33,3	51,1	39,0
Fino all'1%	5,0	8,6	6,2
Dall'1 al 2%	8,0	7,2	7,7
Dal 2 al 4%	5,7	10,8	7,3
Dal 4 al 7%	5,0	7,2	5,7
Oltre il 7%	43,0	15,1	34,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Presenza di lavoratori para-subordinati e presenza di lavoratori interinali²³⁴

	Presenza di lavoratori interinali		
	Ne abbiamo	Al momento non ne abbiamo	Totale
Senza lavoratori para-subordinati	56,3	71,9	61,3
Fino all'1%	6,7	5,0	6,2
Dall'1 al 2%	5,3	6,5	5,7
Dal 2 al 4%	6,7	7,2	6,8
Dal 4 al 7%	5,7	3,6	5,0
Oltre il 7%	19,3	5,8	15,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Lavoratori a tempo determinato e para-subordinati, per dimensione²³⁵

²³⁴ Ibidem.

²³⁵ Ivi, cit. p.80.

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Non hanno dipendenti a tempo determinato	61,6	39,0	16,7	39,0
Hanno dipendenti a tempo determinato	38,4	61,0	83,3	61,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Non hanno lavoratori parasubordinati	78,6	58,7	49,1	61,3
Hanno lavoratori parasubordinati	21,4	41,3	50,9	38,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Quota di interinali, per dimensione d'impresa in addetti²³⁶

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Fino al 2%	16,7	21,1	45,2	28,8
Dal 2 al 5%	16,7	30,8	23,5	25,6
Dal 5 al 10%	27,8	31,6	23,5	28,0
Oltre il 10%	38,8	16,5	7,8	17,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Modalità flessibile che può competere con l'interinale, per addetti²³⁷

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	

²³⁶ Ivi, cit. p.82.

²³⁷ Ivi, cit. p.86.

Tempo determinato full-time	37,7	46,0	46,5	44,1
Tempo determinato part-time	12,3	12,8	17,5	13,9
Apprendistato	21,7	11,8	8,8	13,5
Collaborazioni coordinate e continuative	12,3	18,0	16,7	16,2
Collaborazioni occasionali	16,0	11,4	10,5	12,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Modalità flessibile che può fare concorrenza all'interinale, per settore²³⁸

	Settore					Totale
	Attività manifatturiere	Costruzioni	Commercio e alberghi	Altre attività terziario	P.A., sanità e altri servizi	
Tempo determinato full-time	44,9	15,4	48,9	46,3	40,0	44,2
Tempo determinato part-time	13,8	30,8	10,6	11,1	14,3	13,6
Apprendistato	13,4	38,5	8,5	11,1	17,1	13,6
Collaborazioni coordinate e continuative	15,2	7,7	19,1	16,7	20,0	16,0
Collaborazioni occasionali	12,7	7,7	12,8	14,8	8,6	12,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

²³⁸ Ibidem.

Vediamo un quadro senz'altro molto articolato. Abbiamo una compresenza di lavoratori interinali e di lavoratori parasubordinati o con contratto a termine in un percentuale altissima di imprese. Questa compresenza varia ovviamente per dimensione d'impresa e per tipologia d'impresa. E tra i vari dati va marcato soprattutto che circa il 30% delle imprese con più di 200 addetti ha una quota di interinali oltre il 5% - nello specifico 23,5% delle imprese dal 5 al 10% e 7,5% oltre il 10% -, percentuale certamente significativa.

Inoltre, «un aspetto importante è rappresentato dal fatto che nel tempo la quota d'interinali presente in azienda tende ad essere stabile. Tra il 2000 e il 2002 il peso del lavoro interinale sul complesso dei dipendenti, infatti, non ha subito grandi variazioni, eccetto che nelle piccole imprese. Sembrerebbe dunque esserci una sorta di quota "standard" di lavoro interinale che le imprese utilizzano per flessibilizzare il proprio mercato del lavoro»²³⁹.

È interessante «conoscere, a sei anni dall'introduzione dell'istituto dell'interinale nella nostra disciplina del lavoro, la valutazione che ne danno i diretti utilizzatori, cioè gli imprenditori»²⁴⁰.

Giudizio sulle novità introdotte dal lavoro interinale, per dimensione²⁴¹

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
«Hanno dato un grande aiuto al mercato del lavoro»	37,3	54,7	69,0	54,0
«Possono dare un aiuto soltanto a una parte delle imprese»	52,7	34,0	22,2	35,7
«Ci sono forme di flessibilità che hanno aiutato di più»	10,0	11,3	8,8	10,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

²³⁹ Ivi, cit. pp.82-83.

²⁴⁰ Ivi, cit. p.87.

²⁴¹ Ibidem.

Primo problema nell'utilizzo degli interinali, per dimensione d'impresa²⁴²

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Hanno sempre bisogno di addestramento <i>on the job</i>	49,5	51,3	41,6	48,3
Costano come gli altri dipendenti	17,5	11,9	20,4	15,5
Non fanno in tempo a conoscere le consuetudini aziendali	12,7	15,9	11,7	14,0
Sono poco motivati perché sanno di non rimanere	8,7	14,4	17,5	13,8
Gli altri dipendenti vedono in loro degli estranei	5,8	3,0	4,9	4,2
Trovano difficile integrarsi con il resto dei lavoratori	5,8	3,5	3,9	4,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Primo ostacolo all'integrazione degli interinali, per dimensione di impresa²⁴³

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
La breve durata delle missioni	45,2	42,2	48,1	44,7
Lo scarso interesse dei lavoratori temporanei	20,8	20,6	26,8	22,3
L'incerta cadenza delle missioni	20,8	17,5	17,9	18,4
Il rapporto intermediato dalle Agenzie	9,4	9,3	1,8	7,3
La diffidenza dei dipendenti in organico	3,8	5,2	5,4	4,9
Il superlavoro per la gerarchia aziendale	-	5,2	-	2,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

²⁴² Ivi, cit. p.89.

²⁴³ Ivi, cit. p.90.

Una serie di valutazioni molto significative, che ci aiutano a capire non solo cosa pensano i datori di lavoro, ma anche alcuni aspetti chiave dell'interinale, come la brevità delle missioni, la necessità di formazione in itinere, ma anche l'interesse o meno dei lavoratori temporanei. Vedere, nella fattispecie, che oltre il 20% dei datori di lavoro interessati considerano come ostacolo all'integrazione degli interinali il loro scarso interesse, è importante.

Proseguiamo:

Secondo quanto indicato dalla normativa, il lavoro interinale è uno strumento da utilizzare per far fronte a esigenze che rivestono un carattere di eccezionalità da vari punti di vista. Esso pertanto non deve costituire per le imprese una modalità sistematica e ricorrente di gestione del personale, anche se la prossima introduzione dello staff leasing nel nostro ordinamento giuridico modifica di fatto questo aspetto. In futuro sarà, infatti, data la possibilità di «affittare» lavoratori da un'Agenzia o da un intermediario anche a tempo indeterminato nei casi permessi dalla legge e dalla contrattazione.

Varie analisi concordano sul fatto che gli imprenditori utilizzano l'interinale per svariate ragioni e che al momento esso svolge anche funzioni che non gli sarebbero proprie. Si sostiene ad esempio che le imprese si avvalgono del lavoro interinale anche per assumere dipendenti stabili, allungando così il periodo di prova; oppure che lo utilizzano poiché le Agenzie sono capaci a selezionare e a collocare la mano d'opera, svolgendo dunque un'attività di intermediazione gradita alle imprese.

Rimane comunque poco indagato un aspetto assai importante, ossia se l'interinale risponda a fabbisogni ordinari, sostituendo temporaneamente lavoratori standard, o se invece soddisfi esigenze funzionali andando ad erodere la componente strutturale della forza lavoro²⁴⁴.

Questa affermazione dell'IRES secondo cui è “poco indagato” se l'interinale è utilizzato temporaneamente nelle imprese o se viene anche utilizzato andando a erodere la componente

²⁴⁴ Ivi, cit. pp.93-94.

fissa e strutturale della forza lavoro, è seguita dalla tabella sulla “durata delle missioni per numero di addetti”. Tabella che mette in risalto vari aspetti, tra cui il fatto che il 18% delle imprese oltre 200 addetti utilizza interinali per missioni anche oltre i 151 giorni. Non abbiamo quindi solo missioni di breve durata, ma specie nelle imprese con alto numero di addetti un interinale “più stabile”, se così possiamo denominarlo. Il che mostra come l’interinale sia utilizzabile come contratto “veloce”, per uso brevissimo, ma anche con una certa continuità, con i vantaggi e svantaggi che questo comporta.

Durata delle missioni per numero di addetti²⁴⁵

	Dimensione d’impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Fino a 10 giorni	3,6	3,3	4,5	3,7
Da 11 a 20 giorni	8,2	4,8	8,9	6,7
Da 21 a 30 giorni	34,5	25,7	17,0	25,7
Da 31 a 60 giorni	25,5	19,0	19,6	20,8
Da 61 a 90 giorni	17,3	23,8	24,1	22,2
Da 91 a 150 giorni	4,5	11,4	8,0	8,8
Oltre 151 giorni	6,4	11,9	17,9	12,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Arriviamo ai motivi alla base dell’assunzione di lavoratori interinali.

²⁴⁵ Ivi, cit. p.97.

Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale, per dimensione di impresa²⁴⁶

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Fare fronte alle punte di produzione	58,0	67,3	64,0	64,1
Sostituire personale assente per malattia o maternità	15,2	18,0	14,9	16,5
Soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali	11,6	3,8	9,6	7,3
Selezionare personale in vista di future assunzioni	6,3	8,5	9,6	8,2
Evitare i vincoli che comporta il licenziamento	1,8	0,5	-	0,7
Disporre di più personale con tempi e orari non standard	7,1	1,9	1,8	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Primo motivo per l'utilizzo dell'interinale, per modello di missione²⁴⁷

	Modello di missione				Totale
	Molte e brevi	Poche e brevi	Poche e lunghe	Molte e lunghe	
Fare fronte alla punte di produzione	72,9	61,2	62,7	65,3	64,1
Sostituire personale assente per malattia o maternità	9,4	18,8	18,3	16,3	16,5
Soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali	7,1	9,4	4,0	8,2	7,3
Selezionare personale in vista di future assunzioni	7,1	5,9	11,9	10,2	8,2
Evitare i vincoli che comporta il					

²⁴⁶ Ivi, cit. p.102.

²⁴⁷ Ivi, cit. p.104.

licenziamento	1,2	0,6	-	-	0,7
Disporre di più personale con tempi e orari standard	2,4	4,1	3,2	-	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Utilità dell'interinale per dimensione d'impresa²⁴⁸

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Serve a risolvere le emergenze di produzione	77,7	66,0	66,7	69,2
Serve a una gestione strategica degli organici	9,8	18,0	24,5	17,6
Serve soltanto a reperire alcune figure professionali	12,5	16,0	8,8	13,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Ecco quindi: percentuali di assunzione stabile di lavoratori interinali; tassi di trasformazione per regione, dimensioni e settore; motivazioni dei soggetti che si rivolgono alle Agenzie per regione.

Assunzione stabile di interinali, per dimensione d'impresa²⁴⁹

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	

²⁴⁸ Ivi, cit. p.105.

²⁴⁹ Ivi, cit. p.111.

Finora non è capitato	67,6	42,2	28,3	45,1
Sì, è capitato	32,4	57,8	71,7	54,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tassi di trasformazione dei rapporti interinali²⁵⁰

	% media
<i>Regione:</i>	
Lombardia	25,7
Veneto	26,2
Lazio	32,9
Puglia	25,0
<i>Dimensione:</i>	
Fino a 20 addetti	24,3
Da 21 a 200 addetti	28,0
Oltre 200 addetti	26,6
<i>Settori:</i>	
Manifatturiero	26,5
Costruzioni	23,5
Commercio e alberghi	30,4
Altre attività del terziario	29,3
P.A. e sanità	22,2

²⁵⁰ Ivi, cit. p.114.

Totale	27,0
--------	------

Motivazioni dei soggetti che si rivolgono alla filiale, per regione²⁵¹

	Regione				Totale
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	
Trovare un lavoro stabile in prospettiva	45,7	47,0	39,6	32,0	43,5
Trovare subito un lavoro «in regola»	36,4	31,6	38,7	34,0	35,6
Trovare un lavoro a qualunque condizione	12,3	13,7	13,2	30,2	14,5
Trovare un lavoro soltanto temporaneo	5,6	7,7	8,5	3,8	6,4
Totale risposte	269	117	106	53	545
% sul totale	49,4	21,5	19,4	9,7	100,0

Un panorama variegato, che vede comunque il 45% delle imprese utilizzatrici che non ha mai assunto stabilmente i lavoratori interinali, e il 70% degli intervistati che motiva il ricorso all'interinale come risposta a punte di produzione.

Interessante anche presentare il rapporto tra svantaggi e vantaggi del lavoro interinale. Vediamo che «per chi aveva indicato come maggior vantaggio “l'elevata prontezza di impiego” e “il carattere esterno del rapporto”, il maggior svantaggio è “l'elevato costo del lavoro”. Chi apprezza l'interinale perché “consente un'ampia gamma di durate”, lamenta sia il costo del lavoro sia i limiti posti dai contratti (20,9%), di cui si lamenta anche chi apprezza l'interinale poiché “fornisce mano d'opera già selezionata (19,1%)».²⁵²

²⁵¹ Ivi, cit. p.116.

²⁵² Ivi, cit. p.131.

Maggiore svantaggio/vantaggio dell'interinale secondo gli imprenditori²⁵³

Svantaggio	Vantaggio				
	L'elevata prontezza dell'impiego	La mano d'opera già selezionata	Il carattere esterno del rapporto	La gamma delle durate possibili	Totale
La dipendenza dalle Agenzie fornitrici	15,0	16,2	16,8	18,3	16,5
L'elevato costo del lavoro	64,7	61,8	71,3	55,6	63,3
Il complesso degli adempimenti di legge	5,3	2,9	4,0	5,2	4,6
I limiti posti dai contratti di lavoro	15,0	19,1	7,9	20,9	15,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Modifiche da apportare alle norme sull'interinale, per dimensione²⁵⁴

	Dimensione d'impresa			Totale
	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	
Prevedere e regolare meglio le eventuali proroghe	32,0	27,8	33,3	30,3
Rivedere le clausole sul mancato gradimento	26,9	23,0	15,2	21,6
Aumentare le quote massime fissate dai contratti	10,3	22,4	28,6	21,6
Eliminare i premi aziendali dalla parità di trattamento	23,1	14,2	16,2	16,7

²⁵³ Ivi, cit. p.132.

²⁵⁴ Ivi, cit. p.133.

Circoscrivere le eventualità di assunzione automatica	7,7	12,6	6,7	9,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Arriviamo alle conclusioni di questo studio:

*In primo luogo si può osservare che le imprese che utilizzano l'interinale sono imprese vocate alla flessibilità. Di fatto, le imprese che usano l'interinale tendono ad utilizzare un mix di forme flessibili d'impiego: tra le imprese che al momento stanno utilizzando lavoratori interinali, circa due terzi utilizza anche lavoratori a tempo determinato e quasi il 44% anche lavoratori para-subordinati. Sostanzialmente, quindi, non vi è una netta preferenza delle imprese nel ricorrere ad un'unica forma di lavoro flessibile, specializzandosi nel suo impiego. L'utilizzo dell'interinale non è dunque esclusivo delle imprese, al contrario si affianca ad altre formule contrattuali anch'esse flessibili, che in una certa misura sono anche concorrenti con lo stesso interinale²⁵⁵.
[...]*

I diversi modelli di flessibilità cambiano in rapporto ai settori e alle figure professionali per le quali le imprese ricorrono al lavoro non standard. In ogni caso tra gli imprenditori che lo utilizzano ben sette su dieci pensano che il contratto interinale funzioni meglio del contratto a termine sia per il primo contatto con il lavoratore che per la selezione del lavoratore più adatto, mentre circa la metà degli imprenditori lo ritiene più efficace anche per il reperimento di personale stabile, quindi sostanzialmente ciò che più viene apprezzato è il ruolo di selezione e di intermediazione svolto dalle Agenzie, sebbene il costo conseguente al servizio reso sia il principale svantaggio nell'utilizzo.

In effetti, «la vera differenza tra l'interinale e il contratto di lavoro a termine tout court è la presenza di un intermediario che faciliti il job-placement».

Sebbene i diversi strumenti di flessibilità siano in qualche modo concorrenti, ogni forma contrattuale sembra, comunque, rispondere a specifiche esigenze aziendali; non ci sono dunque, ragioni esclusive per l'utilizzo di uno strumento, ma piuttosto delle «vocazioni», dei

²⁵⁵ Ivi, cit. pp. 141-142.

diversi strumenti. L'impiego di lavoratori interinali trova, infatti, delle motivazioni prevalenti, connesse a specifiche contingenze aziendali.

Certo, l'utilizzo dell'interinale pone alle imprese una serie di problemi legati proprio alla sua natura temporanea. Così, le imprese lamentano il fatto che i lavoratori hanno bisogno di addestramento on the job, mentre la loro ambizione sarebbe quella di poter avere lavoratori già formati da poter utilizzare immediatamente per il breve tempo della missione. Nonostante ciò, una buona metà di imprese ritiene che l'interinale abbia dato un grande aiuto al mercato del lavoro, opinione che prevale soprattutto fra chi opera nella grande impresa²⁵⁶. [...]

L'interinale non viene utilizzato dalle imprese per aggirare una normativa troppo rigida sul lavoro dipendente e per essere, dunque, più libere nell'aggiustamento della manodopera aziendale; così come soltanto per molto meno di un terzo delle imprese l'interinale ha il compito di selezionare e reclutare manodopera anche in vista di future assunzioni.

Tutti gli indicatori, così come le stesse dichiarazioni degli imprenditori, confermano che circa i due terzi delle imprese utilizzatrici fanno un uso «proprio» dello strumento, secondo lo spirito della legge Treu, ossia per ragioni legate ad esigenze temporanee, sebbene in molti casi l'interinale non abbia un carattere occasionale, bensì si collochi in modo strategico nella gestione degli organici complessivi.

Rimane un terzo delle imprese per le quali il ricorso al lavoro interinale risponde ad esigenze diverse, ma di mercato interno: selezione di figure professionali, semplificazione delle pratiche d'assunzione e periodo di prova in vista di un'assunzione. Una conferma del prevalente utilizzo contingente del lavoro interinale viene anche dalla durata delle missioni, generalmente breve. In media le missioni di lavoro interinale hanno una durata di 77,6 giorni. Comunque, va rilevata la modestia di missioni sia di brevissima che di lunghissima durata; infatti, ben l'86% delle missioni si colloca tra i 30 e i 180 giorni²⁵⁷. [...]

Tuttavia, è pur vero che un po' meno della metà delle imprese utilizza missioni al di sopra dei due mesi e che oltre l'80% delle imprese ricorre alla proroga delle missioni, che diventa una ulteriore flessibilità, nella già ampia flessibilità del lavoro interinale. Inoltre, non sono rari i casi

²⁵⁶ Ivi, cit. pp.142-143.

²⁵⁷ Ivi, cit. pp.144.145.

in cui gli incarichi vengono reiterati più volte, ma per mansioni diverse, in particolare per lavoratori interinali assunti con qualifiche di basso profilo professionale²⁵⁸.

Le conclusioni dello studio dell'IRES paiono esaurienti. In particolare, quindi:

- Le imprese che utilizzano l'interinale sono "vocate" alla flessibilità perché utilizzano al contempo anche altre tipologie contrattuali flessibili;
- In una buona percentuale di imprese la quota di interinali si stabilizza negli anni;
- La valutazione dei datori di lavoro utilizzatori è positiva, pur evidenziando tra gli aspetti negativi per la maggior parte l'alto costo e il fatto che spesso i lavoratori necessitano di formazione on the job;
- Il ricorso all'interinale è nella grande maggioranza dei casi dettato da esigenze di produzione;
- Quasi la metà delle imprese non ha mai assunto a tempo indeterminato lavoratori impiegati come interinali.

C'è un dato dello studio che non corrisponde a quello del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali: la durata. Qui, infatti, si parla di un 85% di missioni di durata compresa tra i 30 e i 180 giorni, mentre nello studio del Ministero si parlava di 50% di missioni di durata inferiore ai 30 giorni. L'elemento "durata" è chiave nell'analisi dell'interinale perché, come lo stesso studio dell'IRES evidenzia, le missioni lunghe, ad esempio, possono denotare un uso dell'interinale strutturale e non solo per esigenze temporanee di produzione.

²⁵⁸ Ivi, cit. p.145.

IL LAVORO INTERINALE NEL 2007 – OSSERVATORIO NAZIONALE EPITEMP²⁵⁹

Per quanto riguarda una valutazione di “metà percorso” ci affidiamo, invece, all’Osservatorio Nazionale Ebitemp, “Il lavoro interinale nel 2007”, studio realizzato attraverso i dati amministrativi dell’INAIL e dell’INPS. Ne evidenzieremo brevemente gli aspetti principali.

Nel corso del 2007 oltre 574.000 lavoratori sono stati interessati da almeno un rapporto di lavoro interinale, con un incremento del 13% rispetto al 2006. Aumenta soprattutto la componente straniera degli occupati interinali, con una variazione del 28% rispetto all’anno precedente, contro il 9% degli italiani. Ne consegue un sensibile incremento della quota di interinali immigrati, che passa dal 20% del 2006 al 23% del 2007. Le missioni svolte nel 2007 sono state circa 1,2 milioni, con un incremento dell’11% rispetto all’anno precedente. Il numero medio di missioni svolte da ciascun lavoratore interinale è stato pari, quindi, a circa 2,1, in lieve riduzione rispetto al 2006 (2,12) e in aumento rispetto alle 1,94 missioni per lavoratore del 2003.

Il volume di lavoro svolto nel 2007 si è tradotto in circa 53,5 milioni di giornate retribuite, con un incremento del 14,4% rispetto al 2006. L’incremento del numero di giornate retribuite, superiore a quello delle missioni, si traduce in un aumento della durata della missione media passata, nel 2007, a 44,6 giornate retribuite contro le 43,3 del 2006 (+3,1%)²⁶⁰. [...]

Nel 2007 l’incidenza del lavoro interinale sull’occupazione dipendente, calcolata sul numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno, si attesta su una percentuale dell’1,2%, in aumento rispetto all’1% del 2006. È bene ricordare che il totale delle unità lavorative equivalenti a tempo pieno comprende anche l’occupazione irregolare o “in nero”. Se si escludesse questa componente, che pesa per circa il 14% dell’occupazione complessiva, l’incidenza del lavoro interinale raggiungerebbe l’1,4%.

²⁵⁹ Osservatorio Nazionale EBITEMP, *Il lavoro interinale nel 2007*, maggio 2008. Le tabelle di seguito riportate sono tratte dal medesimo testo.

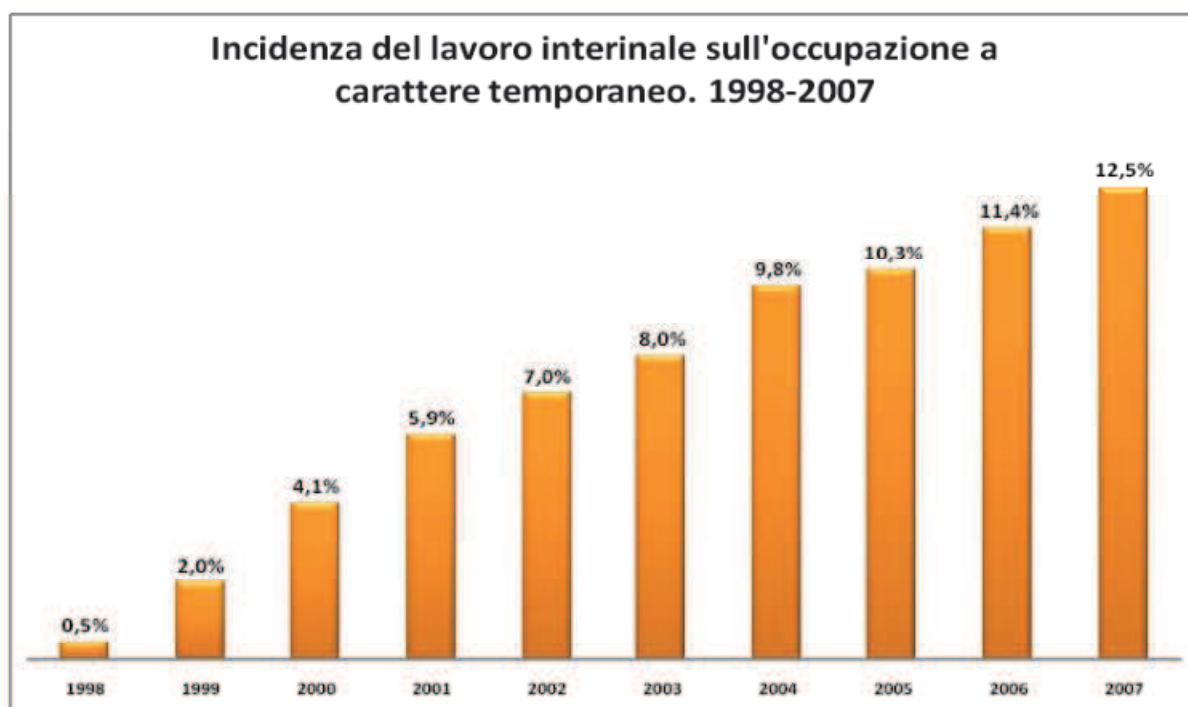
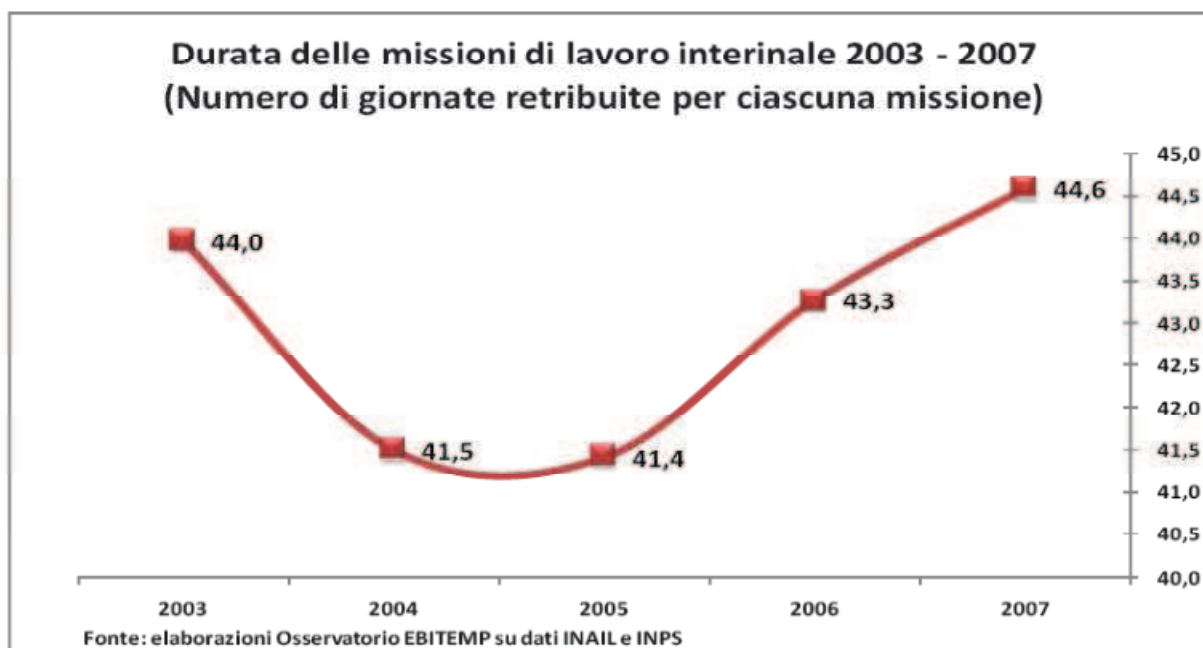
²⁶⁰ Ivi, cit. p.6.

Rispetto al totale dell'occupazione a carattere temporaneo, che comprende tutte le forme di lavoro subordinato a termine (oltre all'interinale il tempo determinato, i lavoratori stagionali, ecc.), l'interinale ha rappresentato nel 2007 il 12,5% dell'occupazione atipica (esclusi i parasubordinati)²⁶¹.

	Missioni	Variazioni annue
2002	326.814	
2003	700.968	114,5%
2004	863.778	23,2%
2005	943.308	9,2%
2006	1.080.083	14,5%
2007	1.199.014	11,0%



²⁶¹ Ivi, cit. pp.6-7.



Come vediamo da quest'ultimo grafico, è crescente l'incidenza dell'interinale sul totale dell'occupazione a carattere temporaneo.

Per quanto riguarda genere e classi di età «nel 2007 la componente femminile degli occupati è cresciuta del 14% rispetto al 2006, contro il 12% della componente maschile»²⁶².

«La composizione per classi di età vede, nel 2007, una perdita di incidenza delle classi più giovani: la componente con meno di 30 anni di età scende sotto il 50%, perdendo circa 8 punti in un quinquennio, dal 57,2% del 2003 al 49,4% del 2007. Contemporaneamente cresce la componente degli ultraquarantenni che giunge a sfiorare il 20% dei lavoratori interinali contro il 18% del 2006 e il 13% del 2003. La componente con un'età non superiore ai 24 anni si attesta sul 27%, sia nel 2006 che nel 2007, ma riduce il proprio peso rispetto al 30% di cinque anni prima. Sulla base di queste evidenze il lavoro interinale sembra rappresentare sempre meno una modalità di ingresso nel mercato del lavoro per acquisire funzioni di ricollocazione di lavoratori con esperienza lavorativa»²⁶³.

È un aspetto decisamente rilevante quello relativo al crescere della componente degli ultraquarantenni da un lato e al diminuire di 8 punti percentuale in un quinquennio della componente under 30 dall'altro. Dato che segue la tendenza che avevamo già evidenziato nello studio del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Interessante, poi, evidenziare la distribuzione dei lavoratori interinali per Regione e per settore produttivo.

²⁶² Ivi, cit. p.13.

²⁶³ Ivi, cit. p.15.

Tabella 8 - Distribuzione dei lavoratori interinali per Regione 2006-2007

	2006	%	2007	%
LOMBARDIA	145.805	28,7%	168.804	29,4%
VENETO	64.570	12,7%	72.880	12,7%
PIEMONTE	61.809	12,2%	69.588	12,1%
EMILIA ROMAGNA	55.458	10,9%	64.050	11,2%
LAZIO	38.552	7,6%	39.615	6,9%
TOSCANA	27.420	5,4%	30.576	5,3%
CAMPANIA	16.065	3,2%	19.009	3,3%
ABRUZZO	15.718	3,1%	18.410	3,2%
MARCHE	16.055	3,2%	17.843	3,1%
FRIULI V. G.	14.252	2,8%	16.348	2,8%
PUGLIA	10.100	2,0%	12.385	2,2%
LIGURIA	9.437	1,9%	11.125	1,9%
TRENTINO AA	7.873	1,5%	8.328	1,5%
SICILIA	6.530	1,3%	6.747	1,2%
SARDEGNA	4.565	0,9%	5.084	0,9%
UMBRIA	4.559	0,9%	4.810	0,8%
CALABRIA	3.397	0,7%	2.969	0,5%
BASILICATA	3.717	0,7%	2.820	0,5%
MOLISE	1.490	0,3%	1.795	0,3%
VALLE D'AOSTA	956	0,2%	976	0,2%
ITALIA	508.328	100,0%	574.162	100,0%

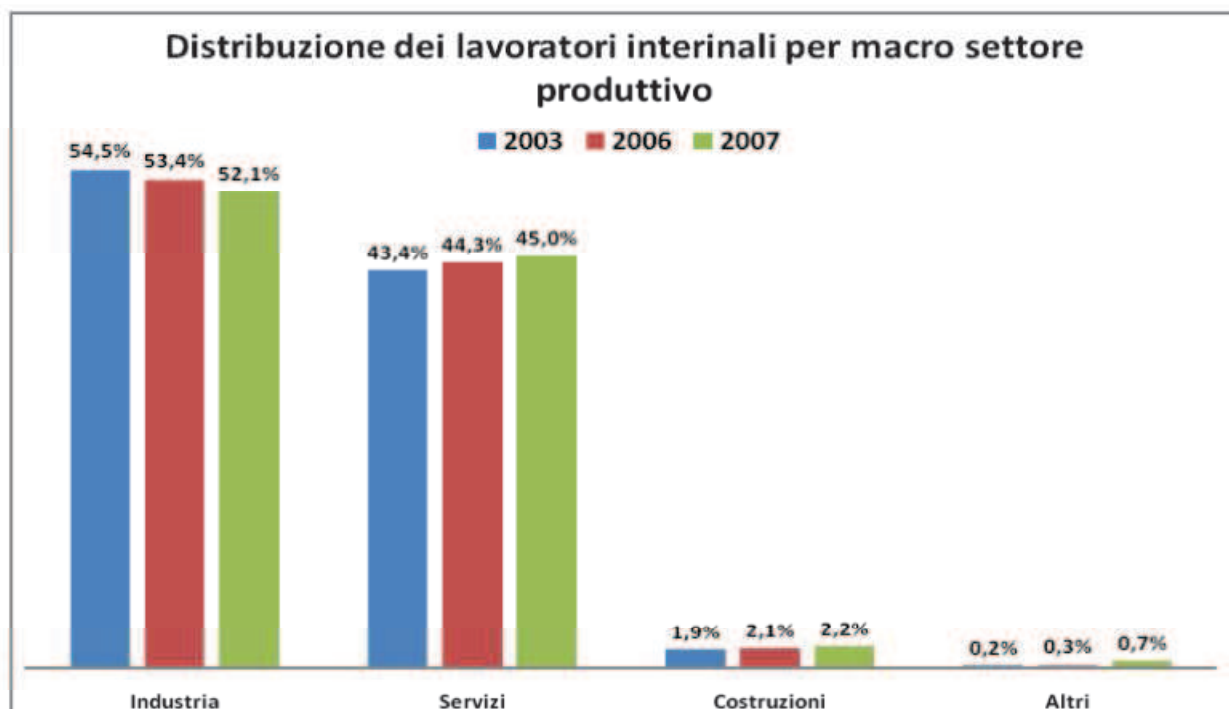


Tabella 11 - Lavoratori interinali per settore produttivo 2006-2007

Settori	2006	2007	Var. 2006-2007
Industria manifatturiera	268.889	296.648	10,3%
Costruzioni	10.687	12.828	20,0%
Energia, gas, acqua	2.359	2.436	3,3%
Servizi privati (esclusi commercio, alberghi, ecc.)	86.530	102.841	18,9%
Commercio	81.421	88.622	8,8%
Alberghi e ristoranti	23.178	30.021	29,5%
Servizi pubblici	33.882	36.827	8,7%
Altri settori	1.382	3.944	185,4%
Totale	508.328	574.167	13,0%

Tabella 12 - Distribuzione dei lavoratori interinali per settore produttivo 2003-2006

	2003	2004	2005	2006	2007
Industria manifatturiera	54,0%	52,5%	50,3%	52,9%	51,7%
Costruzioni	1,9%	2,2%	2,2%	2,1%	2,2%
Energia, gas, acqua	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%
Servizi privati (esclusi commercio, alberghi, ecc.)	17,4%	18,3%	19,1%	17,0%	17,9%
Commercio	15,5%	15,5%	16,1%	16,0%	15,4%
Alberghi e ristoranti	4,8%	4,4%	4,5%	4,6%	5,2%
Servizi pubblici	5,7%	6,3%	6,9%	6,7%	6,4%
Altri settori	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Lo studio dell'Osservatorio Nazionale Ebitemp, pur non essendo molto esteso, ci aiuta a fare un punto della situazione a metà percorso storico del lavoro interinale. Nel dettaglio ci mostra in particolare:

- la crescita di questo strumento, anche in rapporto al restante mondo dei contratti atipici;
- il suo interessamento crescente sulle fasce immigrate;
- il calo degli under 30 (dal 57,2% del 2003 al 49,4% del 2007) e il crescente peso degli over 40 (passati dal 13% del 2003 al 20% del 2007);
- il peso dell'interinale in particolare al Nord (Lombardia in testa);

- la conferma (rispetto agli studi precedenti) dell'impiego dell'interinale principalmente nell'industria manifatturiera e nel commercio.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NEL 2011 – IRES²⁶⁴

Siamo arrivati ai “nostri giorni”, e ci affidiamo a uno studio dell'IRES – Istituto Ricerche Economiche e Sociali – del novembre 2011: *Un mercato del lavoro sempre più “atipico”: scenario della crisi.*

Per la prima volta da quando è stato introdotto (dal 1997 con il “pacchetto Treu”), a partire dalla prima metà del 2008 il lavoro interinale ha attraversato una fase recessiva che si è protratta fino alla prima metà del 2010. Il brusco rallentamento dell'economia, che ha portato a una progressiva caduta del PIL (pari al -5,1% nel 2009 rispetto al 2008), ha infatti invertito il trend del lavoro in somministrazione.

Questo perché, a parte una quota residuale di lavoro interinale impiegato in settori “a-ciclici” (l'8% in Istruzione, Pubblica Amministrazione e Sanità), la gran parte dell'occupazione interinale interessa comparti che risentono fortemente dell'andamento del ciclo economico (oltre il 70% interessa l'Industria Manifatturiera e il Commercio all'Ingrosso). Del resto, l'estrema flessibilità garantita da questa modalità di lavoro è il principale motivo per il quale questa forma contrattuale trova largo impiego nei comparti che risentono maggiormente dell'andamento della produzione.

Tutti gli indicatori che danno conto dell'andamento del comparto, dopo il costante trend crescente registrato dal 1998, hanno subito una forte contrazione tra il 2008 e il 2009. Nel 1998

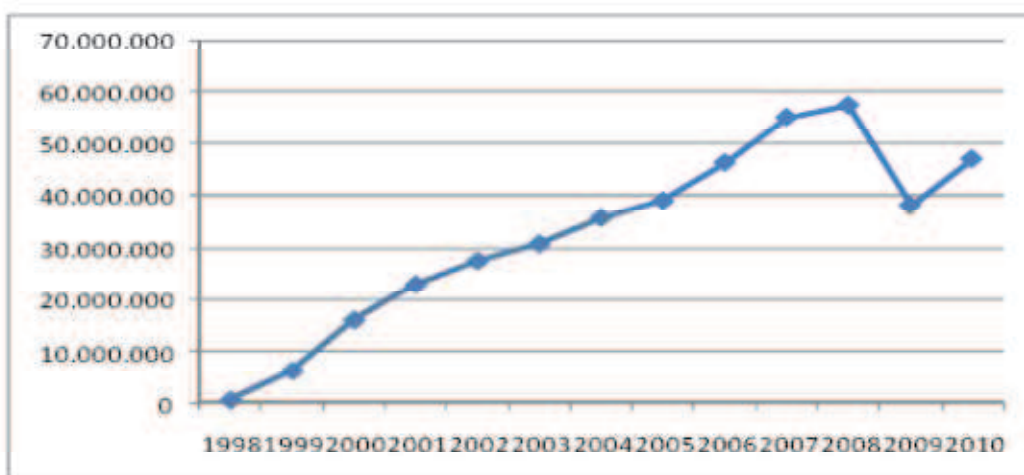
²⁶⁴ IRES, Giovanna Altieri, Lorenzo Birindelli, Francesca Dota, Giuliano Ferrucci, *Un mercato del lavoro sempre più “atipico”: scenario della crisi*, Report novembre 2011. I grafici che seguono sono riportati dal testo.

il numero di lavoratori interinali che avevano svolto almeno un giorno di missione in un anno (gli assicurati netti rilevati da fonti Inail) ammontava appena a 24.880 unità; dopo la progressiva crescita avvenuta fino al 2007 – quando si contavano 582.168 unità – questo indicatore ha fatto registrare una brusca caduta, raggiungendo nel 2009 le 398.716 unità, pari ad una flessione del 35% circa (-183.452 unità dal 2007). Anche considerando gli occupati interinali equivalenti a tempo pieno, nel 2009 (151.723) si è scesi al di sotto dei livelli del 2005 (155.028), con una riduzione del 33,4% rispetto al 2008, anno in cui il trend crescente registrato dal 1998 – quando erano appena 2.800 gli equivalenti full-time del comparto – aveva portato questo indicatore a sfiorare le 230.000 unità.

D'altra parte, la lenta ripresa dell'economia che si è avuta a partire dal 2010 ha avuto delle immediate ricadute positive sul comparto: infatti, tra il 2009 e il 2010 entrambi gli indicatori considerati tornano a crescere. Gli assicurati netti salgono a 449.411 (+ 12,7% rispetto al 2009) e gli equivalenti a tempo pieno raggiungono quota 186.960 unità (+ 23,2% rispetto al 2009).

Un'ulteriore conferma delle tendenze appena descritte, ci viene dal considerare le giornate di lavoro interinale retribuite, cresciute dell'86% circa tra il 2003 e il 2008. Tra il 2008 e il 2009, invece, per effetto della crisi, per la prima volta si è registrato un calo, del 33% circa, cui è seguita una rapida ripresa, del 22% circa, tra il 2009 e il 2010²⁶⁵.

Figura 40. Trend Giornate retribuite (totali) – Anni 1998-2010



Fonte: Ebltemp-Osservatorio Centro Studi, 2010

²⁶⁵ Ivi, cit. pp.47-48.

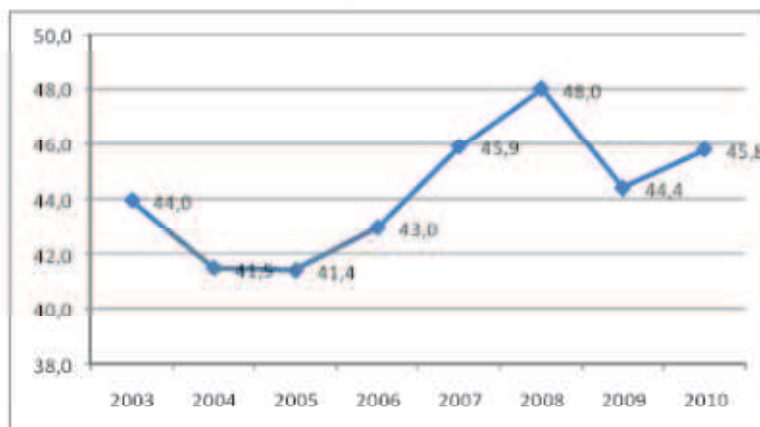
Tabella 6. Missioni avviate, cessazioni, saldo – Anni 2003-2010

	Missioni avviate	Cessazioni	Saldo
2003	700.968	698.812	2.156
2004	863.778	842.209	21.569
2005	943.308	929.648	13.660
2006	1.080.083	1.084.637	-4.554
2007	1.199.014	1.196.757	2.257
2008	1.195.282	1.215.254	-19.972
2009	860.959	864.619	-3.660
2010	1.028.555	1.034.249	-5.694

Fonte: Ebitemp-Osservatorio Centro Studi, 2010

«Oltre alla diminuzione dei lavoratori coinvolti e delle giornate di missione retribuite, la crisi ha prodotto una riduzione delle durate contrattuali. Dopo tre anni di tendenziali crescita, infatti, si riduce la durata media della missione che, dalle 43 giornate retribuite del 2006 era arrivata a 48 giornate nel 2008, per poi scendere a 44,4 giornate nel 2009. Nel 2010, invece, gli effetti del lieve miglioramento del ciclo economico producono un repentino aumento della durata media della missione, che sale nuovamente a 45,8 giornate, tornando ai livelli del 2007»²⁶⁶.

Figura 41. Trend durata media missione (giornate retribuite per missione) – Anni 2003-2010



Fonte: Ebitemp-Osservatorio Centro Studi, 2010

²⁶⁶ Ivi, cit. p.49.

«Se si considera, invece, il numero medio di missioni per lavoratore, le evidenze emergenti sono differenti, poiché, in piena crisi, a fronte della diminuzione dei lavoratori coinvolti e della riduzione delle durate contrattuali, tende ad aumentare il numero delle missioni nelle quali mediamente risultano impegnati i lavoratori (da 2,1 nel 2007 a 2,3 nel 2010). È verosimile che i lavoratori del comparto siano stati soggetti a maggiore mobilità, passando nell’arco di breve tempo da una missione all’altra in risposta alla più elevata flessibilità della domanda di lavoro, pagando con una maggiore discontinuità lavorativa il prezzo della crisi»²⁶⁷.

È interessante evidenziare alcuni punti dello studio dell’IRES riguardanti la crisi.

«Tra il II trimestre del 2008 e lo stesso periodo del 2009 la recessione economica si è tradotta in un calo brusco e generalizzato di tutti gli indicatori del lavoro interinale. In primo luogo, diminuiscono del 59% circa i nuovi ingressi di lavoratori nel segmento della somministrazione, un’inversione di tendenza in positivo si registrerà solo nel II trimestre del 2010, quando si segnala un incremento del 34,2% rispetto allo stesso periodo del 2009»²⁶⁸.

Tabella 7. Focus sulla crisi: Indicatori lavoro interinale - dati II trimestre 2011-2008

	II trimestre 2008	II trimestre 2009	II trimestre 2010	II trimestre 2011	Var.% II trim. 2009- 2008	Var.% II trim. 2010- 2009	Var. % II trim. 2011- 2008	Var. % II trim. 2011- 2010
Assicurati netti Inail	327.366	200.877	237.262	288.442	-38,6	22,4	-11,9	17,3
Missioni avviate	314.397	206.213	253.115	282.681	-34,4	28,7	-10,1	6,5
Equivalenti Full time	230.059	134.576	162.561	201.672	-41,5	24,7	-12,3	20,2
Nuovi ingressi	17.712	7.278	9.258	11.502	-58,9	34,2	-35,1	17,8
Cessazioni	301.558	201.598	235.390	310.823	-33,1	20,5	3,1	28,0
Durata missione (media giornate retribuite per missione)	46,1	41,1	40,5	44,9	-10,8	-3,2	-2,6	12,8
Saldo avviamenti- cessazioni	12.839	4.615	17.725	-28.142	-64,1	387,2	-319,2	-225,2

Fonte: Osservatorio Centro Studi Ebitemp, 2010 (elaborazioni su dati Inail)

²⁶⁷ Ibidem.

²⁶⁸ Ivi, cit. p.52.

Tabella 8. Distribuzione dei lavoratori interinali equivalenti a tempo pieno per settore produttivo - Il trimestre 2010-2011

	Il trim. 2010	Il trim. 2011	differenza in punti %
Agricoltura, pesca, altri	0,3	0,5	0,2
Alberghi, ristoranti	3,6	3,1	-0,5
Commercio	11,0	10,0	-1,0
Costruzioni	3,0	3,1	0,1
Credito, servizi alle imprese	19,5	17,6	-1,8
Elettricità, gas acqua	0,8	0,7	-0,1
Industria manifatturiera	46,6	53,1	6,5
Pubblica Amm., sanità, istruzione	12,1	8,8	-3,2
Trasporti	3,1	2,9	-0,2
Totale complessivo	100,0	100,0	-

Fonte: Osservatorio Centro Studi Ebitemp, 2011 (elaborazioni su dati Inail)

I lavoratori in somministrazione godono di tutele sociali, la cui accessibilità è fortemente limitata dalla frammentarietà dei percorsi di lavoro, visti gli stringenti requisiti di esigibilità che le prestazioni sociali garantite dal nostro sistema di welfare richiedono. Ne è una prova un dato di qualche anno fa, elaborato dall'Osservatorio Centro-Studi di Ebitemp che stimava nel 6% il tasso di copertura di beneficiari di indennità di disoccupazione ex-lavoratori interinali, rispetto alla platea complessiva di lavoratori che nel corso dell'anno precedente erano stati impegnati in un'esperienza di somministrazione di lavoro.

In tal senso, la crisi ha contribuito a rendere più evidente l'inadeguatezza del nostro sistema di welfare rispetto alle esigenze dei lavoratori atipici. Lo mostrano i dati dell'ultima indagine Ire sui lavoratori interinali promossa dall'Ebitemp. L'indagine svolta nel corso del 2010 ha interessato un campione rappresentativo di 1000 lavoratori interinali che avevano avuto una missione di almeno 30 giorni tra maggio del 2009 e lo stesso periodo del 2010. Oltre ad indagare le caratteristiche professionali e i percorsi di lavoro, l'indagine ha approfondito il grado di accessibilità alle misure pubbliche di sostegno al reddito nei casi di mancanza di lavoro. I risultati emersi hanno confermato la tesi di un sistema di tutele inappropriato ad una categoria di lavoratori che hanno percorsi di lavoro normalmente discontinui.

Tra gli intervistati che al momento dell'intervista risultavano non occupati dopo l'esperienza di lavoro interinale avuta nell'ultimo anno, ben il 66,7% non percepiva alcuna indennità, il 17,9% percepiva l'indennità ordinaria, il 4,6% quella a requisiti ridotti, il 10,8% aveva fatto domanda ed era in attesa di risposta. Una quota consistente di intervistati non è riuscita ad ottenere l'indennità di disoccupazione perché non ha raggiunto il requisito contributivo. In particolare,

tra quanti non percepivano un'indennità di disoccupazione ordinaria, il 61% circa ha dichiarato di non avere i requisiti, mentre il resto non ci aveva pensato o non era abbastanza informato sulla possibilità di poter accedere all'indennità. Tra quanti non percepivano neanche l'indennità con requisiti ridotti la quota di chi ha dichiarato di non aver avuto i requisiti per farne richiesta rimane comunque alta: pari al 57% circa, a fronte del resto dei lavoratori, prevalentemente disinformati sulle potenziali tutele accessibili.

Tra le variabili che influiscono in modo significativo sulla probabilità di percepire un'indennità di disoccupazione vi è proprio la frammentarietà del percorso lavorativo. In corrispondenza di un basso indice di frammentarietà del percorso della somministrazione (misurato dal rapporto tra la durata della missione più lunga e il periodo complessivo trascorso nel mercato interinale) si osservano le frequenze più alte di chi usufruisce di una misura pubblica di sostegno al reddito.

La probabilità di non percepire alcuna forma di indennità, infatti, cresce all'aumentare della frammentarietà del percorso interno alla somministrazione: passando dal 48,1% di chi ha avuto un percorso più lineare al 65,8% di chi ha avuto un'esperienza più frammentata²⁶⁹.

Inoltre «tra gli stranieri è più frequente che non si riesca ad accedere alle misure di sostegno al reddito, o perché non se ne è a conoscenza o perché non si possiedono i requisiti necessari»²⁷⁰.

“Un disagio economico allarmante”: così recita il titolo di un paragrafo dello studio dell'IRES.

Oltre ad avere difficoltà a raggiungere i requisiti utili per accedere a forme di protezione sociale contro la disoccupazione, l'indagine ha rilevato una situazione di precarietà economica diffusa tra questo sottogruppo di lavoratori atipici. Per considerarne le cause partiamo dai redditi. [...]

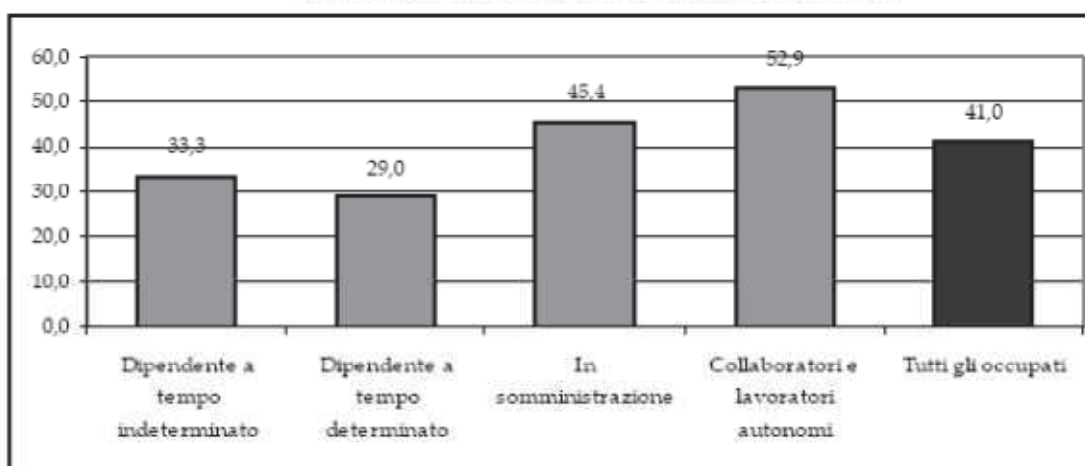
Nel corso del 2009 «ha guadagnato meno di 10.000 euro il 58,3% di chi ha avuto un tragitto caratterizzato da alta frammentarietà, contro il 39,2% di chi ha avuto un percorso meno frammentato. In merito alla discontinuità, la frequenza di bassi guadagni (inferiori ai 10.000 euro annui) passa dal 40% dei lavoratori che, nel periodo di somministrazione, non hanno mai vissuto periodi di mancanza di lavoro, al 53,6% di chi è stato disoccupato per non più di tre

²⁶⁹ Ivi, cit. pp.55-57.

²⁷⁰ Ivi, cit. p.57.

mesi fino al 75,2% di chi è rimasto disoccupato per un periodo compreso tra i 4 e i 6 mesi; aumentando sensibilmente, come prevedibile, per chi è rimasto disoccupato per oltre un anno (88,9%)»²⁷¹.

Figura 50. Situazioni di disagio economico (arriva a fine mese con difficoltà o con grande difficoltà) per tipo di rapporto di impiego attuale (%)



Fonte: IRES, 2010, Indagine diretta

Per la maggior parte dei lavoratori l'approdo al lavoro interinale ha avuto immediati effetti positivi, contribuendo a rendere i percorsi di lavoro più coerenti e favorendo l'emersione dal lavoro nero: la percentuale di chi ha svolto prevalentemente un solo mestiere (o un solo tipo di lavoro) da quando ha avuto la prima esperienza di lavoro in somministrazione è aumentata, passando dal 41% al 56%. Per oltre l'80% di quelli che hanno sperimentato l'irregolarità lavorativa, invece, la somministrazione ha comportato una fuoriuscita dal segmento sommerso del mercato del lavoro.

Tuttavia, le possibilità di trarre vantaggi di lungo periodo dall'esperienza di lavoro interinale si riducono all'aumentare delle missioni effettuate (in media 3 missioni per lavoratore) e al dilatarsi della durata della propria permanenza nel segmento della somministrazione di lavoro. Il numero dei diversi mestieri svolti cresce all'aumentare del numero di missioni concluse (in media, si passa da 3 missioni per chi ha svolto prevalentemente un tipo di mestiere a 5 per chi

²⁷¹ Ivi, cit. p.59.

ne ha svolti 3 diversi). Tanto più si prolunga la propria permanenza nell'interinale, maggiore è la probabilità di cumulare una serie di esperienze lavorative poco coerenti. La percentuale di chi ha cambiato dai 2 ai 3 mestieri passa dal 25% circa di chi la prima esperienza di somministrazione di lavoro l'ha avuta da appena un anno al 40% di quelli che, invece, in questo mercato hanno fatto il proprio ingresso da oltre 3 anni.

L'aver svolto un numero elevato di missioni di lavoro si associa ad alcune caratteristiche dei lavoratori (età adulta e bassi livelli di istruzione) che ne determinano, già in partenza, una condizione di svantaggio. Inoltre, l'aver accumulato un maggior numero di esperienze di lavoro in somministrazione si combina con una serie di condizioni sfavorevoli: percorsi lunghi, frammentati in diverse esperienze di lavoro e transizione all'interinale dalla disoccupazione, possibili effetti della condizione di intrappolamento nel segmento dell'instabilità lavorativa. [...]

Una volta transitati alla somministrazione, il lavoro interinale diviene l'attività lavorativa prevalente (nell'86% circa dei casi non si sono avute esperienze di lavoro con altre forme contrattuali), che si alterna per lo più alla disoccupazione di breve durata (esperienza comune al 65% dei lavoratori). Brevi e intermittenti transizioni allo stato di disoccupazione costituiscono una condizione inevitabile, connessa alla temporaneità delle esperienze lavorative: almeno un lavoratore su due, dopo la prima missione, è rimasto completamente senza lavoro per almeno 3 mesi, mentre per più di uno su quattro i vuoti lavorativi più lunghi sono durati da 4 a 6 mesi.

La disoccupazione, anche se di breve durata, è una condizione costitutiva dei percorsi di lavoro precari: «il precario è al contempo un po' occupato e un po' disoccupato e non c'è modo di unificare queste due posizioni antitetiche» (Carmignani, 2009, p. 52). I vuoti lavorativi interessano soprattutto quelli che all'interinale sono arrivati provenendo da una condizione di disoccupazione (69% circa), quanti hanno avuto prima dell'interinale molte esperienze di lavoro (quattro o più esperienze: 72%) e chi da più tempo ha avuto la prima esperienza nella somministrazione (oltre 3 anni fa: il 74%). Per di più, la probabilità di rimanere disoccupato anche dopo la prima missione di lavoro tende a crescere all'aumentare del numero medio di missioni concluse (in media 4 missioni rispetto alle 3 circa del campione).

Le caratteristiche individuali e professionali che espongono maggiormente al rischio di discontinuità lavorativa, anche dopo aver conosciuto l'interinale, sono i bassi livelli di scolarità (68%), i low skills legati allo svolgimento di professioni non qualificate (il 71% degli interinali inseriti in professioni non qualificate) e il fatto di vivere in un contesto socio-economico meno

dinamico, che offre minori opportunità di inserimento lavorativo (lavoratori del Sud e Isole: 72%).

In generale, a profili poco qualificati si associano condizioni di svantaggio che limitano le opportunità di inserimento stabile nel mercato del lavoro esponendo maggiormente al rischio di marginalità lavorativa, oltre che di progressivo impoverimento professionale per i lavoratori.

Nel segmento della somministrazione, i lavoratori inseriti delle professioni non qualificate (circa il 37% del campione) hanno esperienze di lavoro mediamente più brevi (6 mesi in media rispetto agli 8 mesi di tecnici e operai specializzati), nonostante il maggior numero di proroghe per missione. Ciò vuol dire che i lavoratori di questo gruppo, più frequentemente, vedono prolungare il proprio rapporto di lavoro nel corso della missione, vivendo verosimilmente una condizione di maggiore precarietà lavorativa.

A ciò si aggiunge un generalizzato svantaggio retributivo. Basse retribuzioni si associano, infatti, a durate contrattuali inferiori: chi guadagna fino a 1000 euro mensili ha lavorato in media circa 7 mesi (in un anno), mentre chi arriva a superare i 15000 euro, ha lavorato mediamente più di 8 mesi (in un anno). Dunque, i lavoratori inseriti in professioni non qualificate hanno più difficoltà a rimanere sul mercato e, se lavorano, guadagnano mediamente meno. Di conseguenza, sono doppiamente penalizzati da maggiore discontinuità, sia lavorativa sia di reddito²⁷².

Una analisi importante quella sopra citata. Analisi che evidenzia che «tanto più si prolunga la propria permanenza nell'interinale, maggiore è la probabilità di cumulare una serie di esperienze lavorative poco coerenti». L'esperienza interinale ha in generale discrete possibilità di essere tramite per il lavoro stabile, o comunque uscita dal mondo della disoccupazione o del lavoro sommerso. Ma al contempo più il lavoro interinale perdura, più vi sono difficoltà a uscirne e a trovare stabilità. I percorsi professionali si fanno, infatti, frammentati e discontinui, muovendosi tra il polo della disoccupazione e quello del lavoro precario temporaneo.

In questo quadro a giocare un ruolo pesante in termine di svantaggio per il lavoratore è, in particolare, la bassa qualificazione.

²⁷² Ivi, cit. pp.63-64.

Lo studio dell'IRES fa anche riferimento a quanto succede dopo l'esperienza di lavoro in somministrazione.

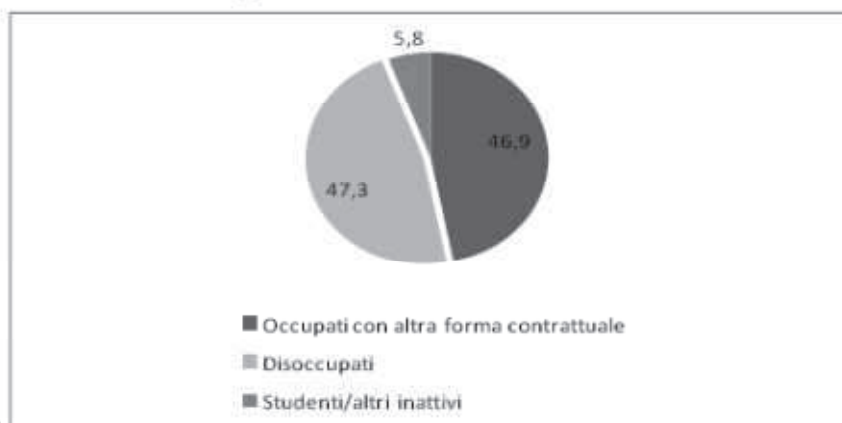
L'aver ricostruito le principali condizioni di svantaggio pregresse e costituite dell'esperienza di lavoro in somministrazione, ci introduce alla descrizione degli esiti occupazionali consecutivi all'esperienza medesima. L'esperienza di lavoro in somministrazione complessivamente aumenta il grado di occupabilità dei lavoratori e per una quota non meno significativa di essi costituisce un canale di accesso al lavoro stabile. Più sono brevi e lineari i percorsi di lavoro, più possibilità vi sono di conseguire migliori standard occupazionali, rimanendo nell'area dell'occupazione, al termine dell'esperienza di lavoro somministrato, attraverso una posizione di lavoro stabile. I dati di indagine hanno evidenziato che la riuscita dell'esperienza di lavoro in somministrazione dipende dalle caratteristiche individuali dei lavoratori, dai loro percorsi di lavoro e dalle caratteristiche del contesto. Per chi ha più elevati livelli di istruzione e da poco ha fatto il proprio progresso nel mercato del lavoro, l'interinale costituisce un'esperienza professionalizzante in grado di offrire buone opportunità nel mercato del lavoro. Al contrario, per chi ha più bassi livelli di istruzione e numerose esperienze di lavoro alle spalle, l'interinale rappresenta un'ulteriore esperienza di un percorso di lavoro precario.

In generale, l'esperienza nell'interinale tende a favorire la permanenza nel mercato del lavoro e l'uscita della disoccupazione. Per molti giovani la somministrazione di lavoro è uno strumento efficace per fare il proprio ingresso nel mercato del lavoro, anche se per la maggior parte di loro la permanenza nel mercato del lavoro è limitata all'area dell'instabilità lavorativa. Per i più adulti, invece, si segnala il ruolo di ricollocamento che la somministrazione di lavoro assume per i lavoratori espulsi dal sistema produttivo.

Al termine dell'esperienza in somministrazione, il 47% circa dei lavoratori e delle lavoratrici risulta occupato con altre forme contrattuali e un altro 47% rimane disoccupato²⁷³.

²⁷³ Ivi, cit. pp.65-66.

Figura 54. - I lavoratori usciti dall'interinale nel 2010



N=486

Fonte: IRES, 2010, Indagine diretta

Hanno più possibilità di rimanere nell'area dell'occupazione i lavoratori più istruiti (il 52% rispetto al 35% degli occupati con basso livello di istruzione), che vivono al Nord-Ovest (53% circa) inseriti in professioni tecniche e intellettuali e in posizioni impiegatizie (rispettivamente il 53% circa). Viceversa, andando avanti con l'età e scendendo nei livelli di istruzione aumenta la probabilità di rimanere disoccupati: soprattutto per chi ha bassi livelli di istruzione (59,4%), per gli over 40 (53% circa) e per i lavoratori del Sud e Isole (62,5%). [...]

In generale, la transizione all'occupazione con altre forme contrattuali sembra dipendere dal tempo di permanenza nel segmento della somministrazione e dal numero di esperienze effettuate. Meno tempo è trascorso dalla prima missione tanto più elevata è la possibilità di continuare ad essere occupati all'uscita dall'interinale: rimane occupato il 49% di chi ha avuto la prima esperienza di lavoro interinale da appena un anno, rispetto al 41% di chi, invece, è transitato alla somministrazione da oltre 3 anni.

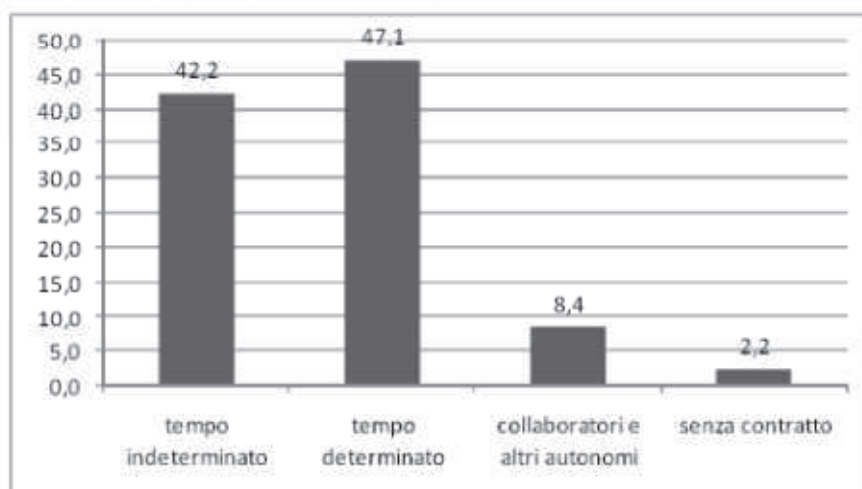
Chi rimane disoccupato, nella maggior parte dei casi, è transitato all'interinale avendo già alle spalle un percorso lavorativo lungo e articolato (52%), connotato prevalentemente dall'irregolarità (62%), che si somma ad un percorso piuttosto lungo, anche all'interno della somministrazione, (oltre tre anni: il 55% circa) e articolato in diverse esperienze di lavoro interinale. [...]

Se entriamo nel dettaglio delle posizioni lavorative degli occupati in uscita dall'interinale, rileviamo che una maggioranza relativa di essi è rimasta nell'area del lavoro temporaneo, transitando ad una posizione di lavoro subordinato a tempo determinato (47%). Rispetto alla

precedente indagine compiuta dall'Ires (Altieri, Dota, Piersanti, 2009), si mantiene costante la quota di lavoratori che, transitati nel lavoro in somministrazione, ne escono conquistando una posizione di lavoro standard: come nel 2007 (ibidem, 2009), il 42% circa dei lavoratori dopo l'esperienza di lavoro in somministrazione è passato al lavoro dipendente a tempo indeterminato. Oltre un lavoratore su due ha stabilizzato la propria posizione lavorativa in un'azienda nella quale aveva lavorato come interinale. Dunque, per una quota significativa di lavoratori, il lavoro interinale rappresenta un vero e proprio "trampolino" (Ichino et al, 2004) verso il lavoro stabile.

Tuttavia, per una maggioranza relativa dei lavoratori si è trattato di un'esperienza, tra tante, di lavoro a termine, a seguito della quale, verosimilmente, si transiterà a brevi periodi di disoccupazione, ovvero ad ulteriori esperienze di lavoro a carattere temporaneo, sperimentando una condizione di intrappolamento nella instabilità/precarietà lavorativa²⁷⁴.

Figura 55 - Occupati al termine dell'esperienza di lavoro interinale per tipo di contratto



N=228

Fonte: IRES, 2010, Indagine diretta

[...]

La conquista del lavoro stabile riguarda prevalentemente i profili più specializzati delle professioni tecniche e intellettuali, che nel 75% dei casi hanno conquistato un impiego stabile

²⁷⁴ Ivi, cit. pp.66-67-68.

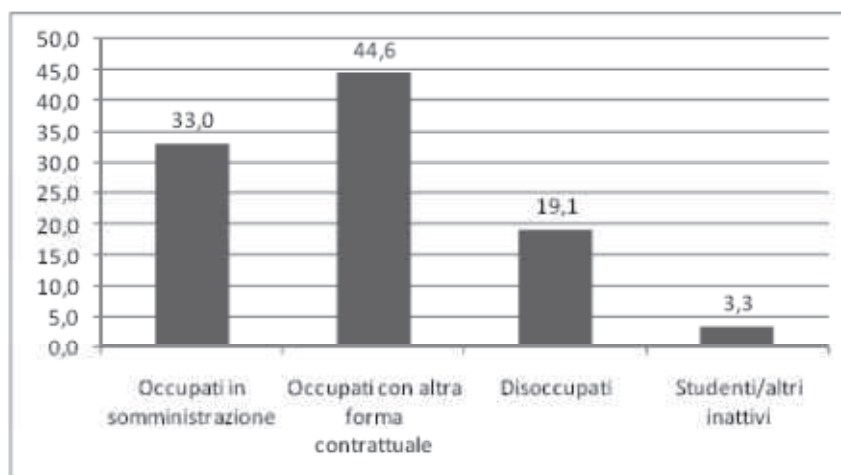
(contro il 34% delle professioni non qualificate). È verosimile che per molti di loro la somministrazione di lavoro abbia rappresentato un periodo di prova finalizzato all'inserimento di nuove figure professionali da parte delle imprese utilizzatrici che ricorrono all'intermediazione delle agenzie per il lavoro anche per selezionare nuovi lavoratori. Lo conferma il fatto che le possibilità di stabilizzazione sono state maggiori per chi ha avuto un breve percorso come interinale (il 47% ha svolto una sola missione rispetto al 40% di chi ne ha effettuate di più), avendo come canale di intermediazione una sola agenzia (51% circa). Non solo, le probabilità di stabilizzarsi al termine della missione aumentano per quanti hanno avuto una missione più lunga (6 mesi in media) in corrispondenza di un minor numero di proroghe (2 in media), rispetto a quanti, invece, hanno continuato a lavorare a termine, avendo avuto un'esperienza nella somministrazione mediamente più breve (5 mesi), che verosimilmente è diventata più lunga in seguito ad un numero maggiore di proroghe (3 in media).

Per i lavoratori interinali in profili meno qualificati, quindi, l'opportunità "migliore" resta quella di continuare a lavorare in modo instabile: per il 59% di essi la permanenza nell'area dell'occupazione avviene per lo più con forme di lavoro a termine. Si tratta di un gruppo di lavoratori più esposto a una condizione di debolezza già all'interno del segmento della somministrazione (numerose missioni, di breve durata e con basse retribuzioni).

Pertanto, la qualità dell'esperienza di lavoro in somministrazione (poche missioni e di lunga durata) è predittiva della qualità dell'esito occupazionale raggiunto al termine dell'esperienza stessa. Se si rimane a lungo nel segmento della somministrazione di lavoro, cumulando brevi e intermittenti esperienze di lavoro, si rischia di rimanere intrappolati in percorsi di lavoro instabili. Del resto, la somministrazione di lavoro, come tutte le altre forme di lavoro flessibile, rappresenta un'opportunità, se transitoria e finalizzata all'inserimento stabile di lavoratori nel cuore dell'impresa, diversamente costituisce un vincolo alla realizzazione di percorsi lineari e orientati alla stabilità lavorativa²⁷⁵.

²⁷⁵ Ivi, cit. p.69.

Figura 56. – Condizione occupazionale di un panel di lavoratori interinali nel 2007, a 3 anni di distanza (%)



Fonte: IRES, 2010, Indagine diretta; N=424

“La precarietà: una questione generazionale”: questo l’ultimo spunto della ricerca dell’IRES che prendiamo in analisi.

L’ambivalenza degli esiti occupazionali influenza le opinioni dei lavoratori: il 42% circa ritiene che non vi sia alcun aspetto vantaggioso nel lavoro in somministrazione. Per la gran parte, piuttosto, vi sono degli svantaggi (54,7%), primo tra tutti quello della precarietà del lavoro (64,6%), seguito dalle basse retribuzioni (15% circa). Il senso di precarietà è fortemente legato alla durata dell’esperienza di instabilità lavorativa, aumentata in corrispondenza di percorsi lunghi e che per certi aspetti appaiono “bloccati” (Fullin, 2004). La precarietà rappresenta l’aspetto più sfavorevole per il 66% circa di chi da oltre tra anni gravita nel segmento della somministrazione, contro il 59% circa di chi è in questa condizione da non più di un anno.

Complessivamente, i livelli di insoddisfazione dei lavoratori sono fortemente influenzati dall’esito dell’esperienza (per chi non è più in somministrazione). La percentuale più elevata di insoddisfatti si registra tra gli intervistati che all’uscita dall’interinale si ritrovano disoccupati e tra quelli che continuano a lavorare con rapporti a scadenza e che proseguono, in altri termini, un percorso di instabilità lavorativa.

La tendenza risulta più evidente se distinguiamo gli intervistati per tipo di condizione occupazionale all'uscita dell'interinale. Si conferma l'ipotesi di un progressivo logoramento delle motivazioni e degli "equilibri" sottostanti l'accettazione di un'occupazione instabile. I rapporti a scadenza, si tratti di missioni in somministrazione o di altri rapporti non-standard, risultano sostenibili solo per brevi periodi, se sono esperienze transitorie funzionali all'ingresso (o al reingresso) nel mercato del lavoro e/o al consolidamento delle competenze professionali²⁷⁶.

[...]

I percorsi connotati da maggior precarietà lavorativa (ed esistenziale) sono quelli dei giovani, che rappresentano la componente maggioritaria dei lavoratori interinali (oltre il 40% del totale) e in generale dei lavoratori atipici.

È proprio l'attuale condizione dei giovani nel mercato del lavoro che tende a modificarne la tensione all'autonomia e la progettualità esistenziale. La sicurezza del posto di lavoro, infatti, non è solo un aspetto strumentale che comporta continuità lavorativa e di reddito, ma è una condizione che dà spessore, oltre che linearità, al proprio percorso di lavoro permettendo di costruire un bagaglio di esperienze cumulativo. Avere stabilità nel lavoro vuol dire avere davanti a sé maggiori opportunità di realizzazione dei propri progetti in campo lavorativo e personale.

Tra gli interinali con meno di 35 anni di età – quelli che comunemente vengono definiti "giovani" – il 60% circa vive ancora con la famiglia di origine. Tra questi, solo una minoranza (il 16%) ha in progetto di uscire dalla famiglia d'origine nei prossimi tre anni, a differenza della quota considerevole di coloro i quali non sono in grado di fare previsioni al riguardo (29%). Un fattore determinante è lo stato occupazionale. Innanzitutto l'aver o no un lavoro; poi averne uno stabile o a scadenza²⁷⁷. [...]

Tra i giovani con lavoro stabile, infatti, la maggior parte vive fuori dalla famiglia di origine (il 50,9%) o pensa di uscirne nel giro di pochi anni (28,1%), a differenza dei coetanei disoccupati (30%) e di quelli occupati con rapporti di lavoro non standard (38,6%) o in somministrazione

²⁷⁶ Ivi, cit. pp.71-72.

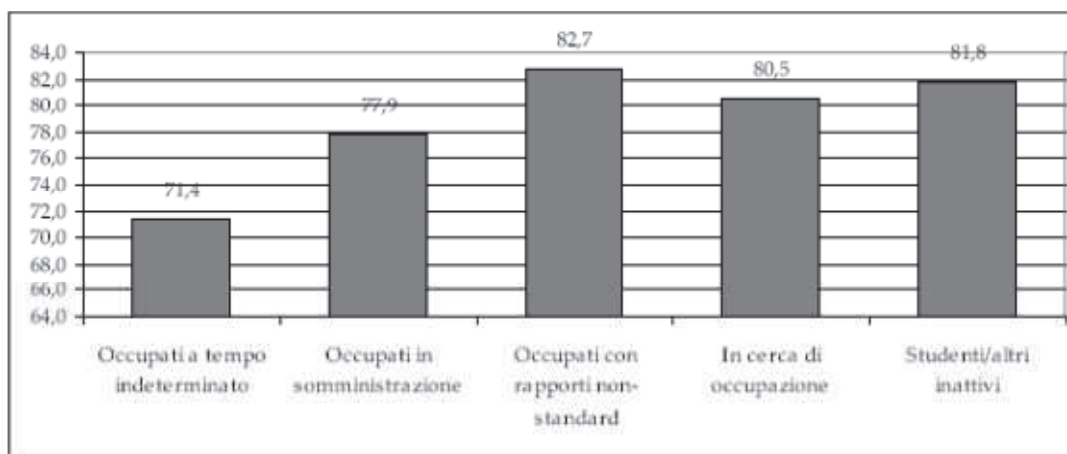
²⁷⁷ Ivi, cit. pp.73-74.

(43%). Anche da una recente indagine su un campione di giovani lavoratori (under 35) (Dota, 2011) è emersa la forte relazione tra condizione lavorativa (stabile/instabile) e propensione all'autonomia familiare²⁷⁸. [...]

Tra i lavoratori (ex-interinali o attualmente interinali), soltanto una percentuale esigua di intervistati con meno di 35 anni ha già avuto un figlio (il 12,5%) o pensa di averlo nel giro di tre anni (8,8%). La stragrande maggioranza non è in grado di fare previsioni (63,1%) o comunque esclude la possibilità di avere un figlio nei prossimi tre anni (15,6%).

La probabilità di avere un figlio o la capacità di progettarne l'arrivo si riducono drasticamente passando dai lavoratori a tempo indeterminato a quelli con rapporti di impiego non-standard. Tra i primi, il 71,4% non sa prevedere o comunque è convinto di non avere un figlio entro i prossimi tre anni. Questa percentuale sale al 77,9% tra chi è in somministrazione e all'82,7% tra chi ha un altro tipo di contratto atipico, ossia tra chi dopo l'esperienza nell'interinale si è ritrovato ancora in occupazioni instabili. L'incapacità a progettare l'arrivo di un figlio è più elevata tra chi è disoccupato, sperimentando uno di quei vuoti lavorativi che in modo inevitabile frammentano il percorso occupazionale dei lavoratori temporanei²⁷⁹.

Figura 61. – Lavoratori under 35 anni che non pensano che avranno un figlio entro i prossimi 3 anni o che non sanno/possono prevederlo (%)



N=612

Fonte: IRES, 2010, Indagine diretta

²⁷⁸ Ivi, cit. p.74.

²⁷⁹ Ivi, cit. p.75.

Altri studi (Indagine IARD, 2007) confermano tali evidenze, segnalando la costante tendenza a spostare oltre i 30 anni l'arrivo del primo figlio tra i giovani italiani: nel 2007 tra i giovani di età compresa tra i 30-34 anni meno del 40% aveva un figlio. Solo 4 anni prima, invece, questa percentuale superava il 44% (Buzzi, 2007). Questo trend trova spiegazione proprio nella larga diffusione che in questo periodo le forme di lavoro atipico hanno avuto tra i giovani italiani. D'altra parte, la minore protezione sociale di cui godono i giovani, a parità di altre condizioni, aumenta i rischi di uscita dalla famiglia²⁸⁰.

Riassumiamo, ora, i punti principali di questo importante studio:

- dalla prima metà del 2008 alla prima metà del 2010 il lavoro interinale vive una fase recessiva, in parallelo al brusco rallentamento dell'economia;
- dalla seconda metà del 2010 si ha una ripresa del lavoro interinale nel complesso;
- durante la crisi si ha una riduzione di oltre il 50% dei nuovi ingressi nell'interinale e un aumento del numero medio di missioni per lavoratore;
- durante la crisi il sistema di protezioni si dimostra inadeguato: tra gli inoccupati dopo aver avuto un'occupazione interinale il 66,7% è senza indennità, il 17% ha indennità, il 5% ha una indennità ridotta, il 10% è in attesa. Più alta è la frammentarietà dell'occupazione, più alto il rischio di non essere protetti.
- Vi è in generale una scarsa conoscenza delle misure di sostegno, specie tra lavoratori stranieri;
- Maggiori sono durata dell'impiego interinale e numero di missioni, maggiore è il rischio che i lavoratori non escano dalla precarietà;
- Altre condizioni di svantaggio rispetto alla permanenza nell'impiego interinale e al numero di missioni, sono: bassa scolarizzazione, bassa qualificazione del lavoro, zone svantaggiate sul piano economico ed occupazionale;

²⁸⁰ Ibidem.

- Dopo l'esperienza interinale il 47% dei lavoratori trova occupazione con un'altra forma contrattuale e un altro 47% rimane disoccupato;
- Gli svantaggi principali del lavoro interinale sono per il 54,7% degli intervistati la precarietà e per il 15% la bassa retribuzione;
- I giovani sono la componente maggioritaria del lavoro interinale e dei rapporti atipici in generale;
- Il lavoro interinale influenza negativamente la vita sociale e i progetti familiari dei lavoratori: tra gli interinali sotto i 35 anni il 60% vive ancora nella famiglia di origine e tra questi solo il 16% ha in progetto di uscire dalla famiglia nei 3 anni successivi (contro il 49% dei lavoratori stabili tra i quali il 28% pensa di uscire dalla famiglia di origine nei 3 anni successivi). Inoltre, solo il 12,5% degli under 35 interinali ha avuto un figlio.

INTERVISTE

Presentiamo ora alcune interviste a lavoratori interinali²⁸¹. Finora abbiamo visto, infatti, la somministrazione di lavoro a livello normativo, una comparazione di dati tra Italia e Europa con un approfondimento sul lavoro interinale negli altri Paesi e in particolare un'analisi sul nostro Paese. Ora ascoltiamo alcune voci dall'interno, dal vivere reale, quotidiano. Andiamo a vedere come viene vissuto il lavoro interinale.

Le interviste, ovviamente, non hanno la pretesa né l'obiettivo di fornire un quadro esaustivo, ma ci permettono di avere ulteriori spunti sul lavoro interinale e soprattutto di entrare in una dimensione più personale e soggettiva. La dimensione della testimonianza, del comunicare non solo una realtà di fatto, ma anche un sentimento, una valutazione, un'idea personale.

❖ Massimo

Età?

34 anni

Hai famiglia?

Sì, convivo da tre anni e ho un figlio ...

Titolo di studio? Formazione?

Elettricista ... civile-industriale, insomma ...

Sei in missione interinale attualmente?

Sì.

Quali sono state le tue esperienze professionali prima di questo impiego?

Allora.. Un po' ne ho fatte ... (ride).. Pittore, per tre anni.. sì da solo, come imprenditore diciamo... un'esperienza personale... Poi due anni in linea di produzione.. contratto a termine lì.. Poi

²⁸¹ Le interviste sono state realizzate autonomamente.

verniciatore e poi una ditta di pulizie speciali.. In questi due lavori ero a tempo indeterminato. E poi arriviamo al lavoro che ho adesso..

Il tuo rapporto con l'Agenzia di somministrazione.. è a contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato?

A tempo determinato, rinnovato semestralmente in base al lavoro in impresa.. Sì, ho avuto solo questa agenzia..

Che rapporto personale hai con l'agenzia?

Positivo, molto tranquillo.. Per qualsiasi problema si chiama, si parla, no, nessun problema..

Perché ti sei rivolto ad un'agenzia di somministrazione?

Eh, il figlio! Avrei voluto aprire partita IVA e fare il piccolo imprenditore.. Ma è arrivato il figlio, la famiglia.. E quindi sono andato subito in un'agenzia.. mi serviva assolutamente trovare un lavoro.. un lavoro e basta.. avevo fretta..

Relativamente alla missione interinale che svolgi in questo momento, quale durata ha questo contratto di somministrazione? Quando è stato l'inizio di questo impiego?

Beh come dicevo prima c'è rinnovo semestrale.. ho iniziato più o meno a gennaio 2012 e ora sono al terzo rinnovo..

Che tipo di impresa è quella per cui lavori? Mansioni? Inquadramento?

Mah, sono magazziniere... sì, fin dall'inizio, da quando sono partito.. Controllo le merci che arrivano e faccio smistamento.. le mando in catena..

Sei come un dipendente insomma..

Sì, sono un dipendente a tutti gli effetti, stesso trattamento sì.. retribuzione come gli altri.. Come un dipendente a tempo indeterminato.. Non c'è nulla di diverso..

Qual è il numero complessivo di dipendenti dell'impresa? Ci sono altri lavoratori interinali?

Bah, saremo in 200 più o meno... sì ma metà sono impiegati.. E sono quasi tutti a tempo indeterminato.. Ma anche perché sotto quel numero non possono andare, hanno una vasta produzione.. Poi ci siamo noi, interinali.. Siamo una decina.. Cinque che erano interinali sono stati appena assunti, adesso aspettiamo noi..

Ma dopo di te ci sono stati altri ingressi?

No, dopo di me no, non sono entrati altri, è dal 2010, 2011 che siamo così.. Sì beh certo, è stata anche mandata a casa gente.. Alcuni interinali che non erano all'altezza, sì devi vedere, mica preparati, niente.. E poi sono state mandate a casa un po' di donne a tempo indeterminato..

Che rapporto hai con gli altri dipendenti? Relazioni positive? Ti trovi bene?

Bene, bene. Nel mio reparto c'è il capo più siamo in due, tre in tutto.. Ma non c'è nessun problema, anzi.. Poi sostituisco il capo diverse volte, e mi trovo bene.. Sai cosa? Io voglio essere autonomo, autodipendente.. E quindi sto facendo, insomma, un percorso per esserlo.. Ho fatto un corso di computer, poi di muletto, patentino, insomma non voglio avere bisogno di nessuno.

Con l'impresa ti trovi bene?

Sì, mi trovo bene anche con l'impresa, giro di continuo, conosco tutti i capicatena, no bene bene.

Perché secondo te l'impresa ha richiesto lavoratori interinali? Sostituire personale, esigenza momentanea?

Guarda, a livello di organico sono al limite.. se arriva un po' più di lavoro inseriscono qualcuno.. Ma è un'esigenza temporanea, capisci? Oppure per qualche gravidanza, cose così.. Poi come noi interinali.. a dicembre ci hanno chiamati tutti, direttore generale, di produzione, operai, e ci hanno detto "per problemi di burocrazia, sindacalismo, boh, non siete tutti assunti, ma non preoccupatevi"..

Quindi avete la prospettiva di entrare definitivamente?

Sì sì, penso di sì almeno..

Hai svolto formazione interna?

Mah, formazione interna no, poca.. ma lì devi saper fare, ecco una cosa che mi viene da dire è che non ti danno tanto tempo.. però se uno è bravo lo vedi subito..

Ti piace il tuo lavoro?

Sì, certo.

Che cosa ti aspetti per questa missione interinale? Proroga quindi? Assunzione?

Sì, penso di continuare lì.. sono ottimista, diciamo.. Certo il periodo è brutto, crisi ecc.. Ma da quello che ho visto con gli altri interinali, sì quelli che hanno assunto adesso, tutti hanno quattro-cinque anni di interinale.. quindi penso tra due, tre anni che arrivi il mio turno..

Ti rivolgo ora alcune domande che vanno oltre questo impiego.. Come vedi il tuo percorso professionale? Rispetta le tue aspettative? Anche quando sei entrato nel mondo del lavoro...

Mah guarda... lo l'unico vero rimpianto che ho è l'occasione che ho avuto di entrare a far parte dell'arma e dei vigili del fuoco.. nel '99.. ho fatto il servizio di leva, e ho chiesto di entrare, ma sono sempre stato rifiutato.. eh lì sei pagato, e sei a posto.. Niente è andata così.. anche con i pompieri, lì c'erano problemi burocratici.. non era possibile nemmeno fare concorsi..

Comunque dai, sono comunque contento..

Rispetta le aspettative?

Sì, rispetta le aspettative, e poi sono contento perché ho fatto tutti i lavori con serietà..

L'ingresso nell'interinale è stato positivo?

Sì.. sono entrato in agenzia e ho detto che cercavo lavoro, qualsiasi lavoro.. Mi hanno chiamato, mi hanno detto che c'era un posto libero e così sono entrato subito. In una settimana..

Ma che idea ti sei fatto del lavoro interinale? Vantaggi? Svantaggi?

Secondo me non ha vantaggi e non ha svantaggi.. In questo momento di crisi contratto a termine e a tempo indeterminato si equivalgono.. Nella ditta di pulizie in cui sono stato, eravamo tutti a tempo indeterminato, eppure hanno mandato a casa un paio senza problemi.. Ovvio che c'è un po' di incertezza, ma è normale..

Ritieni che sia utile per le imprese?

Beh certo, direi che è indispensabile.. Chi ha dieci operai e ha dei picchi di lavoro come fa? Deve ricorrere al temporaneo.. è una legge del mercato.. se il lavoro fosse costante allora non ci sarebbero problemi.. ma la richiesta di mercato è discontinua. Tutte le aziende hanno alti e bassi.

E per i lavoratori?

Direi di sì.. per l'ingresso nel mondo del lavoro.. Ma per l'impresa è importante.. perché deve poter valutare le persone.. perché rischia di prendersi dei pesi morti.

Se potessi cambiare qualcosa?

Mah, direi di no, lascerei così..

Si parla tanto di precarietà e flessibilità nel mondo del lavoro attuale.. Cosa ne pensi? Di tutti i contratti che ci sono?

Sono strumenti.. Poi dipende.. dipende molto dal settore... io sono fortunato.. Ma non è per tutti così.. bar, estetiste, robe commerciali.. non vorrei trovarmi là dentro..

Ma c'è abbastanza flessibilità secondo te?

Anche troppo! (ride).. è dovuta alle oscillazioni.. nel settore commerciale è ancora peggio.. orari, rinnovi.. là c'è di tutto...

E della crisi che stiamo vivendo? Cosa ne pensi?

Mah, peggiore di quanto pensavo.. Quando ho finito scuola, ti chiamavano a casa.. sì, dopo il triennio da elettricista.. Adesso è dura.. io sono stato fortunato, ma i ragazzi come te? Che futuro avrete? Cosa farai tu?

Una crisi pesante, e secondo me è un sistema che non funziona.. dobbiamo tornare ai campi mi sa.. Comunque la crisi ha influenzato anche me certo.. Se c'era più lavoro avrei continuato a fare il pittore... Lavorare per te è tutta un'altra storia, credimi.. lavorare per gli altri è una cosa, ma lavorare per te è un altro mondo.. lì sei autonomo, e lo fai per te.. arrivi a fine giornata che sai di aver fatto qualcosa per te.. poi fai più ore, sgobbi di più, ma lo fai per te..

Hai vissuto periodi di disoccupazione?

Sì, anche quello..

Hai avuto sostegni? Indennità?

Sì ho avuto qualcosa..

E in merito alle forze sindacali? Cosa ne pensi?

Mah guarda non mi sono mai interessato.. Non mi interessa.. Non so niente dell'argomento..

Ultima domanda.. Hai progetti personali? Aspettative, sogni?

Beh certo, guai altrimenti! Devi avere sempre progetti.. lo.. ti ho detto.. vorrei tornare ad essere autonomo.. avere un lavoro mio.. ma bisogna vedere, adesso la priorità è mio figlio, e devo pensare a quello.. E poi ti dico una cosa, non bisogna mai sputare nel piatto in cui si mangia. Ricordatelo.... sogni sì, ma occhio.. saper rispettare il proprio lavoro e quello che hai..

❖ **Luca**

Quanti anni hai?

22

Vivi con la tua famiglia?

Sì con genitori e sorella.

Titolo di studio?

Diploma di perito elettrotecnico.

Sei in missione interinale attualmente?

Sì certo.

Quali sono state le tue esperienze professionali prima di questo impiego?

No questa è la mia prima esperienza professionale.

Con l'Agenzia di somministrazione che tipo di rapporto hai? A tempo determinato o a tempo indeterminato?

A tempo determinato. Sì, in base al lavoro nell'impresa.. Sono partito a ottobre.. Ho fatto un mese come prova.. sì sempre come interinale, ma praticamente un mese di prova.. Poi mi hanno rinnovato per tre mesi, e poi praticamente a fine marzo/aprile ho avuto il rinnovo per altri sei mesi.. Adesso vediamo a ottobre..

Hai un buon rapporto con l'agenzia?

Sì un buon rapporto, sono in contatto, ci sentiamo.. Poi se ho da chiedere qualche informazione chiamo senza problemi..

Perché sei andato in un'agenzia? Per avere lavoro subito o per qualche altro motivo?

Mah mi sembrava il modo più facile per trovare lavoro.. Ci sono andato e infatti tre giorni dopo ho trovato subito.. mi hanno chiamato e ho trovato il posto..

Ma che durata ha il tuo lavoro interinale?

Semestrale, con rinnovi di sei mesi in sei mesi..

Che tipo di impresa è? Mansioni? Orario?

È un'impresa di servizi di elettricista.. Io praticamente sono elettricista, operaio... Faccio un orario normale.. dalle otto alle cinque sì... Sì, parità di trattamento economico..

Qual è il numero totale di dipendenti?

Una cinquantina sono gli operai.. Poi con i segretari ecc, direi 70..

Ci sono altri lavoratori interinali?

Sì, ma non so quanti.. Uno sicuro, forse anche due.. O anche altri, ma che io sappia di certo uno..

Gli altri lavoratori? Che contratti hanno?

Sono fissi oppure a tempo determinato..

Con gli altri dipendenti che rapporto hai?

Un buon rapporto.

Perché secondo te l'impresa, la tua impresa, ha richiesto lavoratori interinali? Non so, sostituzioni, necessità..?

Ma penso per il costo inferiore.. alla fine gli costerà di meno.. penso preferiscano assumere interinali.. qualche mese fa, ad esempio, hanno assunto due a termine o addirittura interinali, non so, per sostituire due fissi che sono andati via..

Hai svolto formazione interna?

Sì, ma solo un corso sulla sicurezza..

Una cosa standard insomma?

Sì certo, di prassi..

Nient'altro?

No.

Ti piace il tuo lavoro in questo momento?

Sì.. direi di sì..

E che cosa ti aspetti riguardo questa missione interinale? Di continuare?

Mah, dipende dal momento... Vediamo..

Ma vorresti proseguire?

Sì..

Ora ti faccio alcune domande generali, non solo quindi su questa missione, ma in generale.. Come vedi il tuo percorso professionale? Rispetta le tue aspettative? Te l'aspettavi così l'inizio del lavoro?

Mah guarda, come tipo di lavoro.. è il lavoro che volevo fare.. anche come formazione personale, la scuola ecc.. il lavoro è ok.. Non mi aspettavo di trovarlo subito, in così poco tempo.. Ho fatto il colloquio con questa agenzia e poi mi hanno chiamato subito..

Ma era il primo colloquio in assoluto?

No no, non era il primo colloquio, ne avevo fatti altri tre in altre tre agenzie, e poi lì non mi hanno chiamato.. Questa invece subito... Mi ha sorpreso perché per molti miei amici non è stato così.. Tanti che conosco hanno girato tante agenzie e non hanno trovato, oppure sono stati chiamati dopo molto tempo.. Sì non so perché, o per il tipo di lavoro, ma anche miei compagni di classe.. quindi dipende un po' dalla fortuna credo..

Ma sul lavoro, è stato tutto come pensavi? Anche l'inserimento?

No beh, ecco quello che non mi aspettavo, come aspettative per il lavoro, era questa velocità con cui sei messo dentro.. Cioè.. hai poco tempo per imparare.. poca formazione sì, sono partiti molto veloci.. pensavo mi dessero più tempo per imparare..

E sull'interinale che idea ti sei fatto? Vantaggioso, svantaggioso..

Mah, va a seconda del periodo.. Adesso è normale.. è normale l'interinale..

Nel senso che in questo periodo, anche di crisi, è normale che ci sia questo tipo di rapporto di lavoro?

Sì esatto.. Sono più liberi di assumere..

Ma ritieni che sia utile per l'impresa quindi?

Guarda per l'impresa in realtà non lo so.. Penso di sì, però se trovano un ragazzo che ha qualche difficoltà non lo so.. perché poi rende meno.. Devi imparare velocemente..

E per i lavoratori?

Mah, non lo so.. per me potrei dire come adesso sì, per adesso sì.. Per il futuro no... Andare avanti così la vedo dura (ride)..

E per quanto tempo ti andrebbe bene? O potrebbe andarti bene?

Mah.. 3-4 anni.. come se fosse un apprendistato, toh.. non di più...

Si parla tanto di precarietà, flessibilità, contratti di ogni tipo.. Cosa ne pensi? Va bene così?

Penso sia meglio, penso vada meglio così, perché il titolare può far scadere il contratto al lavoratore, se questo non gli va bene..

E per il lavoratore?

Beh, certamente no per il lavoratore.. (ride) Non può mai essere sicuro..

E abbiamo abbastanza flessibilità? Cioè il titolare ha abbastanza spazio d'azione e di manovra, sui lavoratori ecc.?

Sì, sì.. direi di sì (ride nuovamente)

Senti... Della crisi che stiamo vivendo.. che idea ti sei fatto?

Eh... un momento molto difficile.. Anch'io adesso, sono una settimana in ferie.. forzate perché manca lavoro.. Ma è così in tutta la ditta.. Alcuni sono in ferie, altri sono in cassa integrazione.. alcuni sì non sono stati già rinnovati..

Quando ho iniziato facevo anche ore di straordinario.. Toh, facevo 1-2 ore.. Adesso ci hanno ridotto le ore e non possiamo fare straordinario..

L'impresa è in difficoltà quindi?

Sì.. Stiamo facendo un cantiere.. ma non dipende da noi.. la ditta che ha l'appalto non paga le altre ditte.. e quindi siamo fermi anche noi...

E tu personalmente, hai avuto periodi di disoccupazione?

Sì.. 2 mesi.. Nel periodo in cui cercavo, sì, con quelle tre agenzie...

E non avevi indennità immagino...

No no..

Sindacati? Cosa ne pensi? Hai un'idea?

No, non so.. A livello di impresa sono da poco.. Non ho mai avuto contatti.. Ho sentito qualcosa, ma non saprei...

Come vedi il tuo futuro professionale?

Speriamo bene (ride).. L'idea di cambiare c'è, non lo posso negare.. Cambierei.. Ma non voglio neanche rischiare.. Preferisco starmene tranquillo, vedermi in giro.. se c'è qualcos'altro valutare.. come retribuzione adesso non sono male, e non voglio lamentarmi visto il periodo.. però guardarmi intorno sì..

Progetti? Sogni particolare?

Per ora no.. adesso andiamo avanti così, e poi si vedrà...

Morosa?

Sì, c'è.. (ride)

E con le ferie? Ce la fai? Andate assieme?

Vorremmo andare sì, in Croazia, una settimana.. Ma non so, ho paura che non ce la facciamo.. perché io sto consumando ora le ferie, anche se sono richieste dal titolare.. e adesso la morosa non è libera.. boh vediamo...

❖ Giulia

Quanti anni hai?

30

Hai famiglia?

No, vivo con i miei..

Titolo di studio?

Laurea.. In lingue..

Sei missione interinale adesso?

Sì..

Quali sono state le tue esperienze professionali prima di questo impiego?

Allora... Prima di tutto impiegata commerciale per un'azienda informatica.. Con contratto a termine.. Sì, esatto, era una collaborazione, co.co.pro.. Poi addetta alla selezione del personale per un'agenzia per il lavoro.. 2 contratti a tempo determinato di sei mesi l'uno.. Poi interinale nella pubblica amministrazione.. Per un anno e mezzo.. E anche degli stage...

Quindi eri già interinale prima di adesso?

Sì, sempre nella pubblica amministrazione, per un anno e mezzo.. Adesso ho iniziato, diciamo che sono ripartita, e ho contratto fino a marzo 2014..

E sei stata anche selezionatrice di personale proprio per un'agenzia interinale?

Sì, esatto.

Veniamo alla missione attuale.. Che rapporto hai con l'agenzia? A tempo determinato o indeterminato?

A tempo determinato.. Sì, fino alla scadenza.. è raro che adesso assumano a tempo indeterminato.. Qualche anno fa qualche contratto a tempo indeterminato lo facevano le agenzie.. Ma poi non conveniva, perché devi pagare i periodi di non lavoro. Sì, un'indennità.. Per quanto mi riguarda comunque, mi è già andata bene.. Perché di solito le agenzie fanno contratti di massimo due mesi rinnovabili.. Io invece, tramite accordo con l'ente pubblico, ho un contratto fino a marzo 2014.. è raro avere un contratto così lungo..

Che rapporto hai con l'agenzia di somministrazione? Positivo?

Positivo.. sì.. non ci sono problemi..

Perché ti sei rivolta ad un'agenzia di somministrazione?

Perché cercavo lavoro... Tre anni fa avevo visto l'annuncio.. No, nel 2008.. ho visto l'annuncio sul sito dell'agenzia interinale, cercavano personale con determinate caratteristiche ecc., e li ho chiamati..

Invece questa volta, l'ente pubblico ha chiamato l'agenzia e ha richiesto personale.. Lì in agenzia avevano il mio curriculum e mi hanno chiamata..

Che tipo di impresa è? Sì, un ente pubblico.. Ma le tue mansioni? Orario di lavoro?

L'inquadramento è quello di un istruttore amministrativo.. Faccio attività di sportello, biblioteca, ecc. In realtà sono in due enti pubblici, però. Sì, ho due lavori interinali, in due enti pubblici. In uno faccio 12 ore settimanali e sono partita adesso.. Nell'altro 14 ore e ho iniziato un mese fa circa. Nel primo, come ti dicevo, scado a marzo 2014. Nel secondo a giugno di quest'anno e se tutto va bene ci sarà il rinnovo fino a fine dicembre.

Ma sono due lavori interinali completamente distinti, quindi?

Esatto. È stata una coincidenza, e mi ritrovo in due enti..

E a livello economico?

Lo stesso trattamento dei dipendenti pubblici, il mio costo all'ora è lo stesso.

Numero complessivo di dipendenti?

Sulle 50 unità circa in entrambi i casi..

E gli altri dipendenti? Ci sono altri interinali?

Non credo, almeno.. penso siano tutti dipendenti pubblici, standard insomma..

Hai un buon rapporto con loro?

Sì in generale sì.. Come sempre comunque.. Non ci sono problemi.

Perché secondo te questi enti pubblici hanno richiesto lavoratori interinali?

Beh in questo caso è la Regione che mette a disposizione dei contributi e quindi gli enti fanno richiesta.. E non possono ovviamente assumere.. hanno il blocco del personale, e quindi ricorrono a questo..

Hai svolto formazione interna?

No.

In nessuna delle due realtà?

No.

Ma ti piace questo lavoro?

Sì.

Cosa ti aspetti per il futuro? Proroga?

Penso di sì, ma dipende anche dai finanziamenti regionali..

Vorresti proseguire in questa attività?

Sì.

Ti rivolgo ora alcune domande generali.. Come vedi il tuo percorso professionale? Rispetta le tue aspettative?

Le aspettative rispetto a quando mi sono laureata sono cambiate molto.. Io non avevo in mente un lavoro particolare.. Pensavo a un lavoro da impiegata, dove ci potesse essere un rapporto con il pubblico.. sì, un lavoro aperto, relazionale.. Ma soprattutto mi interessava la programmazione, una certa programmazione..

Appena mi sono laureata c'era più lavoro e anche più colloqui.. Adesso invece le cose sono cambiate.. Adesso devi rimanere ancorato al presente.. Io posso avere una programmazione ma fino a che c'è un contributo regionale. Sei vincolato a quello nel mio caso.. Ma significa non avere una programmazione.. Non avere la possibilità di programmarti, né sul lavoro né sul resto..

È molto legato alla crisi questo secondo te?

Certo, sicuramente è legato alla crisi.. Ci sono pochissime opportunità oggi.. Specie a tempo indeterminato..

Ma è stato positivo per te l'approdo all'interinale?

Direi di sì.. in particolare per la parità di trattamento..

Che idea ti sei fatta? Anche visto il tuo precedente impiego di selezione del personale in un'agenzia?

Guarda io, sì, avendo svolto questo lavoro ho visto tutto.. Di tutto.. Ero io a fare i contratti agli interinali.. Sì, facevo i contratti, le proroghe, tutto.. Io facevo proroghe anche di tre giorni.. tante volte capitava, sì.. Il titolare mi diceva "fai per tre giorni e poi si vedrà"..

In che settori in particolare?

Mah.. Fabbriche metal-meccaniche e del legno.. Contratti di una settimana.. di pochi giorni..

Anche di pochi giorni?

Sì, tantissimi contratti di pochi giorni.. anche di un giorno.. tu pensa che mi chiamavano per chiedermi personale per la settimana successiva.. Poi arrivava venerdì mi richiamavano e mi dicevano che non serviva più.. Oppure tanti mi chiamavano anche la sera per il giorno dopo.. Cose incredibili sì.. La sera per il giorno dopo.. Io ho fatto tanti contratti alle sei, sette di sera.. Mi chiamavano "abbiamo bisogno per domani di due persone", e io poi all'ultimo secondo a chiamare in giro, a cercare...

Ma davvero tanti casi?

Ti dico tanti.. Sia di contratti così di pochi giorni o addirittura di un giorno, sia di proroghe.. Tante proroghe all'ultimo momento, per due-tre giorni..

Io ti dico, guardando me stessa adesso come interinale mi reputo fortunata.. L'agenzia può farti contratti da un mese, due mesi, se non giorni.. E mandarti avanti così.. Io ho visto gente che va avanti anni così..

Per le imprese l'interinale è utile quindi?

Sicuramente sì. Senz'altro.. Però, secondo me, c'è anche uno svantaggio.. Cioè le imprese investono in formazione, e poi la persona va via.. C'è talmente un turnover continuo in certe aziende che non penso possa essere un vantaggio.. Ricambio continuo.. e il personale? Continuamente persone nuove? Certe aziende, da quello che ho visto io, avevano una strana politica.. Non so...

Se potessi cambiare qualcosa dell'interinale?

Sicuramente i rinnovi.. mi ricordo queste persone rinnovate di mese in mese o di settimana in settimana e chiamate il venerdì sera.. Bisognerebbe almeno fare in modo che dopo 3 rinnovi ci siano rinnovi più lunghi..

Si parla tanto di flessibilità.. Talvolta si dice che non ce n'è abbastanza.. Cosa ne pensi?

Ce n'è, ce n'è.. (ride).. Per le aziende ha i suoi vantaggi.. Possono variare il personale.. a seconda delle ondate di lavoro.. Possono fare quello che vogliono... hanno ampia libertà sì..

Crisi economica.. Come vedi le imprese?

Hanno paura di investire.. Anche su nuove figure.. su nuove risorse umane.. L'impresa fa con quello che ha.. avrebbe bisogno magari di altro, ma sta così..

Hai vissuto periodi di disoccupazione?

Sì, quest'anno due mesi e mezzo.. Nel 2012 circa tre mesi..

Hai avuto indennità, sussidi?

Sì, perché avevo i requisiti per averli..

Ti sei sentita tutelata quindi?

Sì. Devo dire di sì.

Cosa pensi dei sindacati?

Mah non so tanto dei sindacati sinceramente.. So che quando lavoravo nell'agenzia, c'era qualcuno che si rivolgeva ai sindacati.. sì degli interinali.. Poi i sindacati venivano a parlare con l'agenzia per trovare un accordo.. Un accordo con il dipendente..

Tu personalmente sei mai entrata in contatto?

No.

Come vedi il tuo futuro professionale?

Lo vedo incerto... Ho sempre contratti a termine.. E quindi, a meno che io non cambi lavoro e magari mi trovo con un indeterminato... Tutto può essere.. ma attualmente sicuramente lo vedo incerto.. è come se dovessi ogni anno lottare..

Ti senti realizzata?

Le soddisfazioni personali ce le ho.. no, non è quello il punto.. a me interessa la stabilità.. avrei bisogno di un po' di stabilità.. non è un discorso di realizzazione, ma di programmazione come ti dicevo prima..

Approfitto, visto che hai fatto anche selezione del personale, per farti qualche ulteriore domanda.. Come hai vissuto la selezione?

Mah.. Ti dirò.. è stata sicuramente una buona esperienza.. Mi piaceva come lavoro.. Pubblicavo gli annunci, e poi dovevo fare selezione.. Arrivavano tantissimi curriculum.. C'era veramente di tutto.. Anche che non c'entravano nulla..

Come curriculum?

Sì, tanti mandavano ma secondo me nemmeno leggevano bene l'annuncio.. Chiedevi determinate competenze e ti scrivevano anche se avevano avuto esperienze in tutt'altro settore..

Quindi dovevi selezionare..

Sì, tra molti curriculum.. Dovevi essere brava a scartare tutti quelli che non avevano le qualità richieste.. Poi facevi un'ulteriore selezione.. Insomma da tutti i curriculum di solito selezionavo 5

persone che poi sottoponevo alla ditta... Mandavo i profili alle aziende e poi anche sulla base di queste, di quello che dicevano, mandavo le persone al colloquio..

Procedeva tutto secondo i piani? Problemi?

Tante volte non riuscivamo ad accontentare le aziende.. Fai difficoltà a trovare quello che chiedono.. Tante aziende mandano richieste con competenze specifiche.. Poi io vedevo i curriculum e mandavo profili che corrispondevano.. Ma alle volte le aziende non erano comunque soddisfatte.

Che tipologia di persone veniva a cercare lavoro per di più?

Mah, la maggior parte dei curriculum era di persone tra i 25 e i 40 anni.. Poi capitavano quelli di 50 anni, ma meno..

E nell'ultimo periodo, con questa crisi? Come over 50?

Sì, sì, si è visto un incremento.. Tanti a cui mancava magari poco per andare in pensione..

E sotto i 25 anni?

No, quelli pochi.. Sì, di giovani sotto i 25 anni pochi..

E trovavano lavoro tutti?

Guarda, le persone che trovavano lavoro generalmente erano ingegneri, periti, disegnatori.. Questi trovavano e poi tanti penso rimanessero nell'azienda.. Poi tieni conto che essendo anche selezionati da noi..

In quel caso quindi attraverso l'interinale puntavano anche ad assumere qualche specializzato..

Esatto..

E oltre a questi? Chi faceva fatica a trovare impiego?

Eh, i generici.. Quelli che non avevano particolari specializzazioni, oppure soprattutto quelli che avevano fatto ogni anno una cosa diversa.. Quelli non ce la facevano ad entrare..

Quindi il fatto che avessero un'esperienza frammentata?

Sì, è la discontinuità.. Se c'è discontinuità, se sei per anni da un lavoro all'altro, sei penalizzato moltissimo.. E purtroppo ce ne sono tanti così..

Discontinuità immagine creata alle volte dallo stesso sistema interinale?

Sì, certo.. rinnovi, proroghe, periodi senza lavoro.. purtroppo è così..

**SOMMINISTRAZIONE
DI LAVORO:
VERSO UNA SVALUTAZIONE
DELLE RISORSE UMANE**

DAL GLOBALE AL LOCALE

Siamo partiti nel nostro percorso evidenziando il peso del contesto oggi. In ogni epoca il contesto ha giocato un ruolo significativo nel campo degli interventi politici, sociali, economici realizzati a livello locale. Oggi, tuttavia, il contesto è pesantemente più determinante che nel passato, ed è capace di vincolare, modificare o annullare l'azione locale. Va sempre tenuto presente, perciò, che i piani di azione devono essere due, quello locale, ma soprattutto quello sul contesto. Senza il secondo, il primo rischia di essere inefficace o particolarmente debole.

Il contesto, oggi, è il mondo globale, il mondo della globalizzazione. Questo è il campo su cui si confrontano, si intersecano, si influenzano le dimensioni politiche, sociali, economiche.

Cos'è la globalizzazione? Un processo storico, mondiale che interessa l'intera società nelle sue diverse sfere, ma che è profondamente caratterizzato soprattutto dal lato economico. Abbiamo rimarcato l'importanza di problematizzare l'analisi, in particolare interrogandoci sulla naturalità di questo processo. La globalizzazione è un processo storico mondiale *naturale*? È *naturale* che avvenga e si sviluppi? Ed è *naturale* che avvenga e si sviluppi con queste modalità? La nostra tesi, già accennata precedentemente, è che non sia così. La globalizzazione non è un processo naturale, non è il risultato di un'evoluzione naturale del mondo umano. E tantomeno sono naturali le sue modalità di affermazione e sviluppo.

Certo, non si vuole negare che l'esito storico-umano non possa essere un mondo globalizzato, visto il peso delle reti di telecomunicazioni, trasporti, ecc. Ma si vuole affermare che questo esito è stato favorito, sotto la spinta di interessi economici, decisivi anche per lo stesso sviluppo delle succitate reti di telecomunicazioni, trasporti, ecc. E non solo è stato favorito, ma è stato anche determinato e guidato nelle sue modalità di affermazione e sviluppo.

La globalizzazione, perciò, è risultata accelerata, spinta e sospinta energicamente. E nella sua affermazione non è stata – almeno finora – di certo portatrice di una omogeneizzazione della società. Questo mondo globale quanto diseguale è al suo interno? Quante sono le diseguaglianze,

ma soprattutto perché aumentano? Questo mondo globale non dovrebbe portarci verso una standardizzazione della società? Diritti, tutele, culture, stili di vita, opportunità, ricchezze?

Questo processo storico, mondiale, è un processo guidato e determinato. Ma i fini, gli obiettivi di questa guida evidentemente non sono quelli della diffusione dei diritti, delle tutele, delle opportunità, del tanto citato “benessere”.

Di fautori di *questa* globalizzazione ce ne sono molti. I principali sono certamente il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale e l’Organizzazione Mondiale del Commercio. Quest’ultima recita, nella home page del proprio sito ufficiale, che la sua funzione principale è garantire che il commercio scorra liscio, in modo prevedibile e libero. Con questi “versi” cogliamo immediatamente gli obiettivi dei fautori della globalizzazione.

Il Fondo Monetario Internazionale si occupa della stabilità dei Paesi e delle loro economie, ma le condizionalità che vengono poste per risultare promossi nella pagella della globalizzazione o per entrarvi a pieno titolo rientrando dai debiti pubblici e dal sottosviluppo è troppo parziale – di parte – per passare inosservata. Una ricetta standard, prettamente economica, fatta di privatizzazioni, liberalizzazioni dei capitali, del commercio e del mercato del lavoro, riduzione delle spese sociali, apertura agli investimenti stranieri.

Questi custodi della globalizzazione non vengono mai esaminati, invece. Non subiscono condizionalità, non ci sono pagelle di fine anno. Da anni vengono registrati in svariati Paesi i risultati talvolta negativi, talvolta disastrosi, delle condizionalità, dell’assistenza finanziaria, del traghettaggio verso lo sviluppo e il benessere, eppure nulla cambia. Cambiano i governi, cambiano i leader dei Paesi, spesso bocciati alle urne elettorali. Intoccabili sono, invece, queste “gestioni” degli organismi internazionali, le uniche in grado di sapere la direzione giusta per il mondo globale.

La corrente di pensiero che domina i vertici internazionali è il neoliberismo economico. L’idea centrale, fondamentale, del neoliberismo economico è il libero mercato. Il mondo dell’economia e del lavoro deve essere unico, libero, deregolamentato: massima apertura alle liberalizzazioni, alla concorrenza, al flusso dei capitali, agli investimenti; privatizzazioni e tagli alla spesa pubblica.

La società ne trarrà benessere. L’individuo avrà opportunità migliori. Le imprese potranno aumentare i profitti.

Un campo d'azione decisivo per il neoliberismo è il mercato del lavoro in senso stretto, quello che concerne i contratti di lavoro. Anche qui si parla di liberalizzazione e deregolamentazione, promuovendo con convinzione flessibilità e individualizzazione dei rapporti di lavoro. La flessibilità è un cavallo di battaglia, perché significa libertà per l'impresa di assumere, licenziare, variare il proprio organico, gestire e modulare le risorse umane in base alle oscillazioni della produzione, alle necessità del momento. Flessibilità di orari, di mansioni, ma anche e soprattutto di persone. Il tutto sotto l'egida dell'individualizzazione dei rapporti di lavoro, un termine che significa lasciare tutto nelle mani della contrattazione e dell'accordo tra singolo datore di lavoro e singolo lavoratore. Questa sarebbe la vera parità.

Il neoliberismo economico si caratterizza – cosa per altro non originale nella storia – per la capacità di professarsi corrente di pensiero storica, definitiva, assolutamente ineluttabile. E con questa convinzione continua ad essere diffuso negli ambienti economici e di formazione universitaria.

Così dal globale ci si muove verso il locale, dal tutto alla parte. Organismi internazionali con ricette standard: libero mercato, libero commercio, libero flusso di capitali. Politica e istituzioni supreme, o chiamate ad esserlo, al mondo economico così gestito, vero ed unico attore sul palcoscenico globale. Un attore che pretende di essere libero, non disciplinato, ma che in realtà impone le sue regole: dove conviene liberalizzazione e privatizzazione, ma anche protezionismi vari se serve; concorrenza spesso solo *per* il mercato, ma non *sul* mercato con conseguente formazione e rafforzamento continuo di lobby economiche; tagli alla spesa pubblica e al welfare e quote sempre più consistenti di servizi alla persona spostate dal pubblico al privato.

Quali sono, allora, le parole chiave per le imprese e per lo Stato? Per le imprese certamente sono competizione e concorrenza, e quindi competitività, spazi di mercato, produttività e profitti. Il mondo globale potenzialmente può mettere tutti gli attori economici in competizione. Sullo stesso spazio, nello stesso mercato, corrono le merci, i prodotti, e quindi si confrontano non solo marchi e produzioni, ma anche costi del lavoro, pesi fiscali, provvedimenti sindacali, norme sulla sicurezza e la tutela dell'ambiente, orari e modalità del lavoro, accessi al credito e a supporti finanziari. Per

un'impresa la competizione è a tutto tondo, e per fare profitti deve vincerla o riuscire a mantenere quote di mercato sufficienti. Deve essere e deve continuare ad essere competitiva.

Se per le imprese le parole chiave sono queste, per lo Stato, per *ogni* Stato, quali saranno? Potranno essere servizi sociali, scuola, sanità, cultura, o dovranno essere, invece, competitività, capacità di attrarre capitali e investimenti stranieri, prodotto interno lordo, bilancio pubblico? È evidente che anche per lo Stato le parole chiave, le prime parole chiave, saranno queste ultime. L'economia prevale su tutto e si parte dai numeri, dai bilanci, dalla finanza, per arrivare poi al resto. Ma non è tutto qui, non è solo l'economia a prevalere su tutto, ma *questa* economia, fatta di concorrenza, di mercato del lavoro globale, di spinte internazionali, ecc.

Quindi lo Stato, ogni Stato, da un lato deve lasciare che il libero mercato si "autoregoli", dall'altro deve creare le migliori condizioni possibili per il libero mercato stesso e perché la propria economia stia nel mondo globale. E quindi lo Stato è chiamato a liberalizzare il commercio favorendo gli investimenti stranieri, favorire i flussi di capitali, rendere il mercato del lavoro flessibile, togliere lacci e laccioli alle imprese e alla libertà d'iniziativa economica, privatizzare settori pubblici in modo da favorire la libera concorrenza. Questi sono i compiti di uno Stato chiamato a stare in un mondo globale regolato dai principi del neoliberismo e chiamato a far sì che la propria economia sia competitiva.

Può uno Stato viaggiare in controtendenza? Può uno Stato agire all'interno dei propri confini autonomamente e con modalità diverse da quelle globali? Sui macrotemi no, né autonomamente né soprattutto in modalità diverse da quelle del mondo globale. Certo, la possibilità di farlo esiste in linea teorica, ma all'atto pratico, senza toccare il contesto, senza modificare le gestioni internazionali e sovranazionali, un Paese che lo fa corre un rischio altissimo di emarginazione economica e soprattutto di impoverimento complessivo. "Remare contro" significherebbe mettere a rischio gli investimenti stranieri, indebolire le esportazioni, mettere in difficoltà le imprese che chiedono di agire sul libero mercato ed essere competitive con quelle degli altri Paesi.

Tutto questo con il paradosso fondamentale che in questo mondo globale la qualità dei diritti, delle tutele, del rispetto ambientale, del lavoro, dell'economia, non si va ad alzare. In questo mondo globale si gioca al ribasso, ed è – come dice la legge di Gresham – la moneta cattiva a scacciare quella buona. Se un Paese ha meno sicurezza sul lavoro, le imprese avranno costi inferiori, e saranno avvantaggiate rispetto alle imprese di un Paese che ha un impianto normativo

e sanzionatorio all'avanguardia. E come per la sicurezza, vale per l'ambiente, la salute, i diritti del lavoro, i diritti sindacali, ecc.

Del resto, in *questo* mondo globale, come disse Mario Monti da Commissario Europeo per la Concorrenza, "vanno salvaguardate le differenze salariali tra i territori". Come a dire che è buona norma che non vi sia un'uguaglianza salariale, per avere concorrenza inevitabilmente al ribasso e costi inferiori per il cittadino-consumatore. La strada per il benessere, dal globale al locale, è ben tracciata. Noi dobbiamo soltanto seguirla.

ITALIA: FLESSIBILITÀ E RIFORMA FORNERO

In questo panorama, l'Italia ha fatto il suo percorso, seguendo sostanzialmente le direttive internazionali e adeguandosi alle richieste di "ammodernamento" dell'economia e dell'impianto normativo sul lavoro.

Il diritto del lavoro italiano nel passato ha raggiunto traguardi notevoli sul fronte della tutela del lavoratore, soprattutto partendo dall'assunto centrale della disparità tra singolo datore di lavoro e singolo lavoratore subordinato e la posizione di oggettiva debolezza di quest'ultimo in un rapporto di contrattazione. In generale, quindi, un sistema di tutele per legge e per disposizioni collettive certamente significativo, concernente assunzione, licenziamento, orario di lavoro, turni, riposo e ferie, previdenza, ecc, e con alla base l'affermazione della naturalità/ordinarietà del rapporto di lavoro a tempo indeterminato assieme al principio di inderogabilità del corpo normativo²⁸².

Va evidenziata a proposito la legge 300/1970, lo Statuto dei lavoratori, tappa legislativa fondamentale in questo cammino, per diritti sindacali e di libertà e dignità del lavoratore, ma soprattutto per la famosa tutela reale del reintegro del lavoratore nel posto di lavoro in caso di

²⁸² Salvo per clausole più favorevoli rispetto alle leggi e ai contratti collettivi.

licenziamento giudicato inefficace ovvero annullato perché privo di giusta causa o giustificato motivo.

Ma con gli anni Novanta, in fase propulsiva di neoliberalismo economico e di fronte alle modificazioni sociali ed economiche²⁸³, le spinte a una revisione del diritto del lavoro per adeguarlo ai tempi si fanno forti. Serve un diritto del lavoro più moderno, flessibile e soprattutto meno rigido sia in entrata che in uscita (assunzione e licenziamento). Da qui parte, quindi, un altro percorso, in controtendenza con lo sviluppo precedente: progressiva erosione del rapporto a tempo indeterminato e diffusione di altre tipologie lavorative flessibili; progressiva individualizzazione del rapporto di lavoro e derogabilità crescente rispetto a leggi e contratti collettivi, anche in pejus; progressiva transizione verso una concezione di Stato meno interventista.

Uno dei primi provvedimenti che citiamo è la legge 196/1997, perché introduce il lavoro interinale nel nostro Paese. Un salto di “filosofia”, lo abbiamo chiamato precedentemente, perché in assoluta discontinuità rispetto al passato. Si passa, infatti, da una legge che vietava espressamente la mera fornitura di manodopera a una legge che istituisce il contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Con il D.Lgs. 368/2001 si va a rafforzare il contratto a tempo determinato, permesso a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, e si concede la ripetibilità dei contratti a tempo determinato se tra un contratto e l'altro sono trascorsi dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi. Con questo l'ordinarietà del rapporto di lavoro a tempo indeterminato subisce un colpo particolarmente significativo. Il contratto a tempo determinato diventa sempre meno straordinario.

Il Libro Bianco del 2001, come abbiamo già evidenziato, spinge soprattutto sulla individualizzazione del rapporto di lavoro, altro aspetto chiave dell'inversione di tendenza sul piano delle tutele del lavoratore, e ribadisce, richiamando anche le raccomandazioni provenienti

²⁸³ In particolare si espande il settore terziario, la competizione si fa globale, aumenta notevolmente la disoccupazione.

dall'Unione europea, l'importanza di una minor rigidità dell'impianto normativo in entrata e in uscita.

La legge delega 30/2003 introduce l'ammissibilità delle somministrazione di lavoro a tempo indeterminato in presenza di «ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative». In scia, il D.Lgs. 276/2003 introduce il lavoro intermittente, riforma l'apprendistato, introduce il contratto a progetto, disciplina la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, integra l'ammissione della somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, «anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore».

Il D.Lgs. 276/2003 rappresenta senz'ombra di dubbio una tappa importante del percorso di “ammodernamento” del nostro diritto del lavoro. Ormai è evidente che le forme contrattuali atipiche tanto atipiche non sono. Il contratto ordinario rimane il contratto a tempo indeterminato, ma affiancato sempre più prepotentemente da contratto a tempo determinato, somministrazione di lavoro, lavoro intermittente, ecc.

L'introduzione del lavoro intermittente inserisce nel sistema-lavoro italiano una tipologia altamente flessibile, per sua natura precaria, discontinua. Si dà al datore di lavoro la possibilità, ora, di ricorrere a chiamata ad una prestazione di lavoro. E anche l'eventuale indennità di disponibilità, da corrispondere al lavoratore in attesa della chiamata e dell'utilizzazione, pare uno strumento debole sia perché non obbligatoria (non è obbligatorio che il datore richieda la disponibilità) sia per alcune sue “caratteristiche” normative²⁸⁴.

²⁸⁴ A titolo di esempio: D. Lgs. 276/2003, art. 36, co. 4: «In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore e' tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità»; art. 36 comma 5: «ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale»; art. 37 comma 1: «nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 e' corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro».

L'apprendistato, nella sua tipologia professionalizzante, a livello di quadro normativo non dà garanzie all'apprendista sull'assunzione/continuazione alla scadenza del contratto. Una durata estesa – tra i due e i sei anni –, con un trattamento economico inferiore, e senza garanzie alla scadenza. Un apprendistato, quindi, che corre con tutta la sua conclamata “valenza formativa”, ingenti rischi di abuso.

La somministrazione di lavoro, poi, ammessa ora anche a tempo indeterminato, costituisce un'altra dimostrazione dell'impatto di questo D.Lgs. sul mercato del lavoro italiano e sulla sua flessibilizzazione/precarizzazione, in nome della necessità di “muovere” il mercato, liberalizzarlo e favorire l'occupazione e l'inserimento lavorativo. Va evidenziato quest'ultimo aspetto, perché sarà una tematica ricorrente. Giustificare la flessibilità per motivi occupazionali. Il problema dell'occupazione/disoccupazione precede il resto, quindi la qualità di occupazione, l'ordinarietà del contratto a tempo indeterminato, ma anche la formazione e la qualità della formazione.

Accanto al D.Lgs. 276/2003, non va sottovalutata nemmeno la portata del D.Lgs. 66/2003, “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”, con in particolare l'introduzione dell'orario multiperiodale. Flessibilità prestazionale quest'ultima, ma come abbiamo visto non poco incoerente con le definizioni di lavoro straordinario da un lato, e tutela di riposo ecc. dall'altra.

Con la legge 247 del 2007 assistiamo a una presa di posizione non insignificante sul percorso di riforma del mercato del lavoro. Il legislatore interviene dando dei segnali chiari di contenimento della flessibilizzazione. Vi troviamo, infatti, l'abrogazione del lavoro intermittente e della somministrazione a tempo indeterminato, e un limite complessivo alla ripetibilità dei contratti a tempo determinato²⁸⁵. Tre interventi legislativi non da poco, due di abrogazione e uno di contenimento complessivo dei contratti a tempo determinato tra uno stesso datore di lavoro e uno stesso lavoratore. Una stretta decisa alla precarietà.

²⁸⁵ Legge 247/2007, art. 1, co. 40, 4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2.

Con il D.L. 112/2008 convertito in legge 133/2008 ripartiamo, invece, nella direzione “naturale” dell’“ammodernamento” del mercato del lavoro. Abbiamo la riproposizione del lavoro intermittente, un consolidamento e ampliamento delle deroghe al tetto massimo dei 36 mesi di successione dei contratti a termine della legge 247/2007. Inoltre, il legislatore integra l’articolo 1, comma 1, del D.Lgs. 368/2001 sull’apposizione del termine, ammesso per motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo «anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro»²⁸⁶.

Da ultimo, nel tragitto di riforma del mercato del lavoro, citiamo la riforma Fornero, legge 28/2012. Al suo primo articolo, comma 1, ne troviamo indicata la “filosofia”:

La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare: a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro; b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro; c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie; d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone; e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti; f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica; g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro; h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in

²⁸⁶ Legge 133/2008, art. 21, co. 1.

*conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese*²⁸⁷.

Un bel piano di finalità, come si può ben vedere.

La riforma Fornero arriva dopo un ampio dibattito specie sulla necessità di mettere mani al famoso articolo 18 e sulla volontà di introdurre una sorta di contratto unico di ingresso con una prima fase simile a un periodo di prova (stimato in 3 anni circa) e una fase successiva di tutela del lavoratore come l'attuale contratto a tempo indeterminato.

L'articolo 18 è il classico tema, da anni compare e ricompare sulla scena mediatica. Pare, a nostro giudizio, un tema non decisivo, e paiono quasi sempre strumentali le posizioni sia degli acerrimi difensori che degli acerrimi contestatori. Oltre alla sua applicazione residuale in un panorama produttivo italiano fatto per oltre il 90% da imprese sotto i dieci dipendenti, si è ben visto che anche nel suo campo di applicazione è ben aggirabile attraverso la selva dei contratti a tempo determinato, a chiamata, interinali, ecc. Non è la salvezza dei lavoratori, né la morte delle imprese, di certo.

L'ipotesi del contratto unico è perlomeno stimolante, vista la possibilità di operare in concomitanza l'eliminazione delle decine di tipologie contrattuali che abbiamo. Ma il tema va dibattuto e approfondito. Spinosa è in particolare la questione della prima fase, di prova, con la sua durata ipotetica di tre anni.

Ciò detto, nella riforma Fornero di quest'ultimo tema non si vede traccia. In pochi mesi scompare dalla scena. Quali sono, dunque, gli aspetti principali di questa riforma? Senz'ombra di dubbio, aldilà delle manifestazioni di propaganda e alle buone intenzioni nelle finalità succitate, il contratto a tempo indeterminato è solo sulla carta "dominante". Lo dimostra anche l'introduzione del primo contratto a tempo determinato di dodici mesi acasuale, che pare essere soltanto una prima apertura all'interno dello stesso impianto normativo sul contratto a tempo determinato. Non si tarderà di certo a chiedere deroghe o allunghi. Altro che giudicare il contratto a tempo indeterminato come dominante.

²⁸⁷ Legge 28/2012, art. 1.

La legge 28/2012, poi, va a eliminare il contratto d’inserimento, forse una delle “monete” meno malvagie nel panorama contrattuale italiano. In compenso non viene toccato praticamente nulla del lavoro intermittente, né tantomeno del lavoro accessorio sul quale sembrava pendere una buona scure. Anche sulla somministrazione di lavoro si procede di buona lena, conteggiandone i periodi nella definizione dei 36 mesi tra uno stesso datore e lavoratore oltre i quali il rapporto diventa a tempo indeterminato, ma non impendendo la stessa somministrazione a tempo determinato oltre quei 36 mesi. Un girotondo febbrile. E pure l’aggravio contributivo dell’1,4% sui contratti a tempo determinato viene di fatto annullato per la somministrazione, come abbiamo visto in precedenza.

La riforma Fornero tocca anche l’apprendistato, considerato il contratto formativo per eccellenza, uno dei pilastri del mercato del lavoro. Ma anche qui non vediamo granché, nemmeno sulle garanzie alla scadenza del periodo di apprendistato²⁸⁸. Pare troppo lieve richiedere, per poter assumere nuovi apprendisti, la prosecuzione del rapporto di lavoro per il 50% degli apprendisti assunti nei tre anni precedenti, esclusi dal computo i recessi per giusta causa, dimissioni o durante il periodo di prova. Ricordando, inoltre, che nel caso del mancato rispetto di questa percentuale, viene permessa comunque l’assunzione di un altro, ulteriore, apprendista.

Sostanzialmente, la riforma Fornero non rispetta le sue stesse principali finalità: creare «occupazione, in quantità e qualità», «favorire l’instaurazione di rapporti di lavoro più stabili», «contrastare l’uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità». Punti che rimangono mere enunciazioni. La riforma Fornero finisce per cedere all’urgenza di occupazione a tutti i costi, alle richieste di flessibilizzazione continue, e si afferma come tappa fondamentale nel percorso di stabilizzazione e naturalizzazione della precarietà.

²⁸⁸ Legge 28/2012, art. 1, co. 16: «l’assunzione di nuovi apprendisti e’ subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, e’ consentita l’assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato».

Dopo questo excursus, cosa possiamo dire? È sotto gli occhi di tutti che l'Italia si sta adoperando per aumentare la flessibilità del lavoro, nella speranza da un lato di venire incontro alle esigenze delle imprese, e dall'altro di incrociare qualche risposta positiva in termini di occupazione. Non possiamo certamente affermare che l'obiettivo sia una formazione di qualità se parliamo di apprendistato, né mostrare che il contratto di lavoro a tempo indeterminato è quello dominante, il tipo-ideale da sostenere e diffondere. La verità è che anche nel Belpaese il contratto a tempo indeterminato sta diventando sempre più il vero atipico, mentre i contratti sempre più tipici – basta del resto osservare i nuovi ingressi nel mondo del lavoro – sono contratto a tempo determinato, lavoro accessorio, somministrazione a tempo determinato, accanto alle forme di lavoro parasubordinato. L'Italia, insomma, rema nel verso giusto; il mondo globale con le sue regole e le sue gestioni lo ritroviamo solamente in scala quantitativa più piccola.

Certamente sono molti quelli che affermano, invece, che qui la tradizione sindacale è diversa da altri Paesi, che qui i lavoratori godono di un sistema di tutele che non esiste altrove, che in molti altri Paesi questa flessibilità è ben più ampia e radicata e di tradizione più lunga. Non ci interessa negare questo, ma mostrare che l'Italia è in perfetto allineamento con il mondo globale. Ovviamente il nostro impianto normativo è il risultato dell'intreccio del globale con il locale, e ha le sue caratteristiche e le sue particolarità. Sono, però, solo i colori della struttura che, di base, è quella standard del mondo globale. Il percorso va nella medesima direzione.

Il diritto del lavoro in Italia ha sicuramente avuto, nel secondo dopoguerra, uno sviluppo notevole, con conquiste sindacali rilevanti, ma anche con un'evoluzione a livello di pensiero importante e nient'affatto scontata. Da alcuni di anni abbiamo una chiara inversione di tendenza, a seguire le indicazioni del globale, ma anche le richieste provenienti dall'ambito locale chiamato a vivere in questa globalizzazione. Questo intreccio particolare con il passato ha comportato di avere oggi una miriade di tipologie di contratti di lavoro, spesso la giustapposizione di enunciazioni di principi traditi nella stessa legge che li enuncia, una quantità non secondaria di deroghe e rinvii, un sistema-lavoro con diseguaglianze notevoli al suo stesso interno, tra le pieghe dei lavoratori e della precarietà stessa. Ma sono solo, a nostro avviso, manifestazioni superficiali di una volontà palese di proseguire nella direzione di questo "ammodernamento" del lavoro allentando e erodendo a poco a poco un diritto del lavoro che era sicuramente di buon livello e di notevole base di pensiero e riflessione.

In nome della competizione, della concorrenza al ribasso, della necessità di flessibilità occupazionale, il nostro panorama di tipologie di contratti di lavoro sembra sempre più un “puzzle” scomposto e irregolare al suo interno, e il legislatore di turno pare solo in grado di toccare o ritoccare qualche “pezzo”, ora appellandosi all’occupazione, ora alle necessità delle imprese, lì discutendo accesamente dell’articolo 18, là dimenticandosi di file e file di precari abbandonati alle loro proroghe. Deficit di vera rappresentanza, deficit di vera risposta ai bisogni, e spesso in parallelo tortuosità nei provvedimenti e appesantimento burocratico.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO IN ITALIA: IMPIANTO LEGISLATIVO

Nel panorama della flessibilità in Italia c’è anche la somministrazione di lavoro. Abbiamo visto l’iter legislativo e ora lo riprendiamo velocemente.

La legge 1369/1960 vieta espressamente l’interposizione nei rapporti di lavoro: divieto assoluto di mera fornitura di manodopera e pseudo appalti. Si parte da qui, da una legge che ha l’obiettivo di bloccare gli abusi, i finti appalti, tutte quelle situazioni di mera fornitura di lavoro e prestazioni di lavoro costituite per eludere le norme poste a tutela del lavoratore. Sotto l’egida del principio di responsabilità in capo al datore di lavoro, che deve essere ben definito e identificato.

Con la legge 196 del 1997 il diritto del lavoro italiano apre le porte al lavoro interinale. Lo abbiamo detto e lo ribadiamo, si tratta di un vero salto di “filosofia” rispetto al passato. Qui per filosofia ovviamente intendiamo il retroterra di pensiero, di riflessione, il background del diritto del lavoro. Passiamo da una condizione di divieto per legge della mera fornitura di manodopera a una condizione di lavoro interinale, ossia di un contratto di prestazioni di lavoro temporaneo tra un’impresa fornitrice e un prestatore di lavoro e di un contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice. Discontinuità chiara rispetto al passato. Discontinuità

legislativa, ma soprattutto di pensiero. Con la legge 196/1997 il nostro Paese apre per definizione le porte a una concezione del lavoro che può essere “prestato”, “fornito”, *a tempo*, da un soggetto a un altro. Un’impresa non vende un prodotto, non vende una merce, una materia prima, ma fornisce un lavoratore. Un lavoratore che è alle dipendenze dell’impresa fornitrice, ma presta temporaneamente la sua opera presso un’impresa che lo utilizza.

Si tratta di un cambio radicale di valutazione e valorizzazione delle risorse umane. Certo, questo cambio radicale si innesta in un mercato del lavoro complessivo che inizia a vivere di allocazione e a necessitare di flessibilità dimensionale e occupazionale. Ma questo non copre il salto radicale nella valutazione delle risorse umane e quindi anche nel concetto di lavoro e dignità del lavoro. E va in totale contrasto con il permanere – perlomeno a livello di enunciazione – della assoluta ordinarietà e naturalità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Non possiamo trascurare quest’ultimo aspetto che rappresenta, come detto, un pilastro del diritto del lavoro. Dire che la forma normale di rapporto di lavoro è quella a tempo indeterminato significa affermare il connubio fondamentale di dignità, qualità del lavoro e crescita della persona nel lavoro con la continuità lavorativa e professionale. Che poi ci sia in parallelo il tema del licenziamento, con la legge 604/1966 o con la legge 300/1970 ecc., cambia poco le carte rispetto a un impianto normativo fondato da un lato sul riconoscimento della condizione di disparità del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e dall’altro sulla ordinarietà del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Un lavoratore prestato a tempo, fornito a tempo, è certo il segno inequivocabile di un cambiamento che riguarda la base del diritto del lavoro italiano, i pilastri, non certo alcuni aspetti secondari. È un lavoratore fornito come una merce, una qualsivoglia materia prima, ed è fornito *a tempo*.

Rischia di apparire relativo soffermarsi, quindi, sul reale campo di applicazione del lavoro interinale disciplinato dalla legge 196/1997. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra un’impresa fornitrice e un’impresa utilizzatrice è previsto per la sostituzione di lavoratori assenti, per qualifiche non previste nei normali assetti produttivi, nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell’impresa utilizzatrice. Questi ultimi sono, in particolare, i picchi di attività e di produzione, e l’esecuzione di opere non realizzabili con i normali assetti produttivi.

Vedendo questo campo di applicazione è palese l'intento del legislatore di immettere nel mercato del lavoro dosi di flessibilità dimensionale in casi non ordinari della vita delle imprese. Il lavoro interinale non viene con la legge 196/1997 svincolato da un carattere di straordinarietà, o perlomeno di non-ordinarietà. Il riferimento a qualifiche non previste nei *normali* assetti produttivi, a *picchi* di produzione, a opere non realizzabili con i *normali* assetti produttivi, mostra l'aspetto non ordinario del lavoro interinale.

Detto questo, ribadiamo il cambiamento nella valutazione delle risorse umane che ora possono essere "prestate", "cedute", "fornite", come un prodotto, e a tempo.

Con la legge delega 30 del 2003 assistiamo ad uno sviluppo del nuovo paradigma. Si parla, infatti, di una somministrazione di lavoro ammessa in presenza di *ragioni di carattere tecnico, produttivo organizzativo o sostitutivo*, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, e di una somministrazione di lavoro ammessa anche *a tempo indeterminato*.

Sono due i punti su cui il nuovo paradigma viene esteso. Anzitutto, si va ad aprire un varco significativo nel campo di applicazione della somministrazione, che diventa sempre meno uno strumento straordinario. E, poi, si ammette anche una somministrazione a tempo indeterminato. Quest'ultimo aspetto, aldilà di quanto peso pratico possa avere in termini assoluti, ha una valenza profondamente rilevante. Pensare una somministrazione a tempo determinato è cosa diversa dal pensare una fornitura di prestazione di lavoro di un lavoratore a tempo indeterminato. Somministrazione a tempo indeterminato significa per una persona essere alle dipendenze di un'impresa somministratrice fornita a tempo indeterminato a un'impresa utilizzatrice. Ma che cos'è? Dal punto di vista normativo, che variabile è?

Se un lavoratore è assunto a tempo indeterminato da un'impresa somministratrice e vive diverse missioni lavorative a tempo determinato, certamente subisce la precarietà della variabilità, un potenziale continuum di somministrazione, proroghe, periodi di inattività. Ma i soggetti principali sono due, lavoratore e impresa somministratrice, e vivono consapevolmente questo rapporto di lavoro e anche il fatto di essere l'uno alle dipendenze dell'altro. Dal punto di vista teorico siamo sempre in una fattispecie contrattuale che ha tre soggetti, ma il peso decisivo, il vero contratto è

quello tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore. Si pensi, ovviamente, anche alla valenza dell'indennità di disponibilità.

Se il rapporto di lavoro tra un'impresa somministratrice e un lavoratore è a tempo determinato, è chiaro che quel lavoratore vive alle dipendenze di un'impresa somministratrice, ma lavora nell'impresa utilizzatrice e il termine della sua prestazione all'interno dell'impresa utilizzatrice (il termine della missione) coincide con il termine del rapporto con l'impresa stessa di somministrazione. Questo, a livello psicologico, per il lavoratore significa, di fatto, essere dipendente dell'impresa somministratrice ma solo a livello teorico e solo a tempo. Il vero rapporto, sul piano pratico, è quello tra lavoratore e impresa utilizzatrice ed è il rapporto che "decide" anche del rapporto con l'impresa somministratrice. Qui l'impresa somministratrice è stata, per il lavoratore, solo uno strumento per avere un impiego a tempo. Poi se ci dovesse essere continuità lavorativa, quella si verificherebbe perché l'impresa utilizzatrice assume direttamente il lavoratore.

Se, invece, il lavoratore è somministrato a tempo indeterminato a un'impresa utilizzatrice, possiamo capire bene che a tempo indeterminato è alle dipendenze di un'impresa somministratrice ma al contempo sempre a tempo indeterminato presta il suo lavoro presso un'impresa utilizzatrice. "Perennemente" è prestato, "perennemente" è fornito. Ma che senso ha per quel lavoratore, dal punto di vista personale, essere *sempre* a fornire la propria prestazione di lavoro in un'impresa che *sempre* non sarà la "sua"? Certo, anche in questo caso per il lavoratore il rapporto vero è con l'impresa utilizzatrice, ma la mancanza di scadenza lo fa essere sempre somministrato e sempre comunque alle dipendenza del somministratore. Vive in ipotesi tutta la sua vita professionale – e non un periodo – in un'impresa restando dipendente di un'altra impresa. Precedentemente abbiamo definito la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato un ibridismo contrattuale molto pericoloso. E lo è, perché, oltre alle considerazioni di poc'anzi, significa che un'impresa può disporre a tempo indeterminato di un lavoratore che non è alle proprie dipendenze, così come può addirittura sostituire un proprio lavoratore a tempo indeterminato con un lavoratore somministrato. Per il lavoratore somministrato si tratta, invece, di una precarietà strutturale, perfettamente ordinaria, sancita per legge.

Anche qui, dal nostro punto di vista, siamo in continuità con la legge 196 del 1997 e con quel salto legislativo e di pensiero, ma con un particolare supplemento, aggravio. Qui per legge si aprono le porte a una somministrazione di lavoro, *non a tempo*, e assolutamente ordinaria e naturale, consegnando il lavoratore a una condizione di precarietà duratura di vita professionale e personale.

Subito dopo la legge delega 30/2003 abbiamo ovviamente il D.Lgs. 276/2003 che tratta la materia della somministrazione in modo organico: i tre soggetti della somministrazione, il contratto di somministrazione di lavoro, il contratto di lavoro subordinato, le agenzie di somministrazione, la parità di trattamento economico, la somministrazione irregolare e fraudolenta, ecc.

Del D.Lgs 276/2003 che segue la legge delega, oltre alla somministrazione a tempo indeterminato e al suo campo di applicazione²⁸⁹, facciamo riferimento a un'ulteriore integrazione e apertura alla *normalità* della somministrazione di lavoro. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ora a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'«ordinaria attività dell'utilizzatore».

Un passo ulteriore che sancisce il carattere ordinario di uno strumento contrattuale introdotto dalla legge 196/1997 per permettere alle imprese di far fronte a fasi o momenti *particolari* della loro vita rimodulando il numero di risorse umane. Ora non solo il lavoratore può essere somministrato a tempo determinato o indeterminato, ma è anche *naturale* che sia così. Lo strumento della somministrazione è oramai ordinario e *tipico* nel mondo del lavoro.

²⁸⁹ D.Lgs 276/2003, art. 20, co. 3: «Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa: a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; b) per servizi di pulizia, custodia, portineria; c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali; h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa; i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative».

La legge 247 del 2007 è l'esempio di come il legislatore possa cogliere le storture normative e porvi rimedio. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato viene abolito. Come abbiamo visto la legge 247/2007 interviene su diversi punti per limitare una deriva del percorso di flessibilizzazione del diritto del lavoro. Ma in particolare elimina la somministrazione a tempo indeterminato, giudicata evidentemente pericolosa e sorgente di forme di precarietà stabile. Un passo significativo e una presa di coscienza rilevante.

Arriviamo, quindi, alla riforma Fornero rispetto alla quale richiamiamo e rimarchiamo quanto detto in precedenza.

La legge 28/2012 introduce per il primo contratto a tempo determinato non superiore a 12 mesi la cosiddetta acausalità. Il primo contratto a tempo determinato prescinde, cioè, dall'esistenza delle ragioni oggettive previste per i contratti a tempo determinato.

L'acausalità del primo contratto a tempo determinato inferiore a 12 mesi vale anche per la somministrazione di lavoro a tempo determinato. La prima missione nell'ambito di un contratto di somministrazione può non essere motivata. Siamo in presenza, si badi, di una acausalità ex lege, introdotta direttamente dalla legge. Una acausalità che va certamente a confliggere con l'affermazione di "dominanza" del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Una forte enunciazione di principio viene totalmente disattesa all'interno della stessa legge.

Accanto a questa acausalità ex lege, vi è l'apertura a un'acausalità affidata alla contrattazione collettiva nel limite del 6% dei lavoratori occupati nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione avvenga in un processo organizzativo che veda: avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Dopo l'introduzione dell'acausalità, la riforma Fornero fa rientrare la somministrazione di lavoro nei computi al fine della determinazione del limite massimo di 36 mesi per un rapporto di lavoro a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per mansioni equivalenti. Un passo molto importante, perché sappiamo che il limite dei 36 mesi è certamente una misura, per quanto possibile, anti-stabilizzazione della precarietà. Inserendo questa indicazione la riforma Fornero sembra indicare che con il raggiungimento dei 36 mesi non sia più possibile ricorrere al contratto a tempo determinato e alla somministrazione. E invece, con la circolare ministeriale

18/2012 si chiarisce che la legge 28/2012 parla solo di computo delle missioni interinali aventi ad oggetto mansioni equivalenti ai fini della determinazione dei 36 mesi. Ma il raggiungimento di questi ultimi «rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro. Ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento del limite dei 36 mesi»²⁹⁰.

Un chiarimento necessario e su cui formalmente non obiettiamo nulla visto che rappresenta la volontà del legislatore. Ma è un'occasione da cogliere per marcare con forza come la somministrazione a tempo determinato goda di un significativo "bonus". In termini di proroghe, durate, ecc. può andare all'infinito. Non solo viene da chiedere che senso ha avere un limite di 36 mesi di rapporti a termine tra stesso datore di lavoro e stesso lavoratore per mansioni equivalenti introdotto appositamente per porre un freno alla successione di contratti a tempo determinato, se poi questo limite non vale per la somministrazione a tempo determinato. Ma si tratta anche di denunciare l'impianto teorico che ne sta alla base. È inevitabile che si tratta di una stabilizzazione della precarietà e di una normalizzazione di questa stabilizzazione. La somministrazione di lavoro nel nostro Paese non ha un freno, e con essa la precarietà che ne consegue. Alla faccia, viene da dire ancora una volta, della conclamata valenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Da ultimo ricordiamo anche l'aggravio contributivo dell'1,4% del salario a carico del datore di lavoro che la riforma Fornero ha introdotto per i contratti a tempo determinato. Questo contributo è applicato anche alla somministrazione di lavoro. Ma ecco che la riforma Fornero ha allo stesso tempo alleggerito le agenzie di somministrazione, riducendo l'aliquota contributiva destinata al fondo per la formazione dal 4% al 2,6%. Equazione matematica perfetta, insomma.

Con la legge 28/2012 la somministrazione di lavoro, perciò, incassa l'acausalità della prima missione a tempo determinato, un aggravio contributivo che si annulla da sé e il chiarimento che pur computata nei famosi 36 mesi può comunque procedere anche oltre quel limite.

Si potrà dire che la riforma Fornero non interviene sulla somministrazione di lavoro in modo sostanziale. A nostro parere è vero, ma è altrettanto corretto dire che gli aspetti secondari che sono stati toccati sono la conferma dell'impianto teorico che sta alla base della somministrazione.

²⁹⁰ Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, circ. 18/2012.

È chiaro che nel nostro mondo del lavoro la dominanza e l'importanza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è solo un mero e vuoto enunciato. Ed ancora di più lo sono le dichiarazioni di necessità di ridurre la precarietà, contrastare «l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità», realizzare «un mercato del lavoro inclusivo e dinamico in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità».

Crediamo che non si possa non solo continuare nei fatti in questa direzione, ma nemmeno giocare con le parole. Il legislatore ha la responsabilità di fare delle scelte sapendo che possono essere contestate, criticate, anche profondamente. Ma non è responsabile, a nostro parere, raccontare l'inesistente, in nome del consenso o di una mediazione di sola facciata.

Dagli interventi sulla somministrazione di lavoro così come sulle altre tipologie contrattuali traspare come la riforma Fornero sia, a nostro avviso, la normalizzazione della precarietà del lavoro. L'eliminazione del contratto di inserimento non bilancia di certo il quadro risultante. Lavoro intermittente, lavoro accessorio, apprendistato, primo contratto a termine acasuale, somministrazione di lavoro, sono elementi che viaggiano sugli stessi binari. La precarietà è un dato di fatto, è naturale che ci sia. È normale che ci possa essere successione di contratti a tempo determinato, proroghe, rinnovi, missioni in ambito di somministrazione. È normale, quindi, che la valorizzazione delle risorse umane, il loro inserimento professionale, la loro crescita umana e lavorativa, non possano che essere corollari di un mercato del lavoro che deve essere flessibile, deve rispondere all'allocazione, al just in time delle merci e delle prestazioni di lavoro, deve adeguarsi alla competitività e alla concorrenza. Dai numeri alle persone, dal profitto al personale. Non viceversa.

E la somministrazione di lavoro, in sostanza, non è che l'emblema di una rivoluzione copernicana nel diritto del lavoro italiano. Il lavoratore subordinato da anello debole da tutelare sul piano giuridico diviene mero strumento produttivo-allocaativo. Si passa così dal concetto di lavoratore-soggetto, componente di un progetto, di un percorso, al concetto di lavoratore-oggetto, pedina funzionale e residuale. L'elemento della prestazione di lavoro non si innesta più in un quadro complessivo di impresa, laddove il lavoratore è membro di una "squadra", di una dimensione collettiva, ma è meramente strumentale e funzionale *al qui ed ora*. L'impresa e la sua vita sono sempre più indipendenti dalle risorse umane. E le risorse umane sono sempre più sostituibili. Questo emerge come fondamento della nuova visione del diritto del lavoro. Salvare la "vera" nave

dalla tempesta di competizione e concorrenza, nel mare del “libero mercato”, aldilà e a prescindere dai marinai, variabili apparenti e superficiali.

Ovviamente questa riflessione non ci impedisce di vedere anche aspetti prettamente pratici. La riforma Fornero non è solo l’ennesima tappa dell’ammodernamento del diritto del lavoro e della naturalizzazione e stabilizzazione della precarietà, ma è anche, forse, qualcos’altro. Un aggravio contributivo dell’1,4% per tutti i contratti a tempo determinato e quindi anche per la somministrazione a tempo determinato, è stato annullato esclusivamente per la somministrazione di lavoro con un -1,4% sui costi per la formazione. Perché solo per la somministrazione? Perché la somministrazione di lavoro ne esce “privilegiata”? E perché non poteva essere escluso a monte e con trasparenza quell’aggravio contributivo alla somministrazione di lavoro se lo scopo era privilegiarla? E per legge introdurre l’aggravio contributivo solo per i contratti a tempo determinato ma non per le missioni in ambito di somministrazione?

Il beneficio della buona fede è d’obbligo, ma la credibilità è tanto facile da perdere quanto, poi, difficile da riguadagnare.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO IN EUROPA: LINEE NORMATIVE

Abbiamo ripercorso la “storia” legislativa della somministrazione di lavoro in Italia. Se usciamo dal locale, e gettiamo uno sguardo oltre i confini nazionali, non vediamo un panorama diverso dal nostro. Cambia la forma, ma la sostanza è la stessa. E non potrebbe che essere così dato che è il contesto ad essere determinante sul locale e non l’inverso.

La Direttiva CE 104/2008 riassume bene la posizione europea sul tema. Vi è la necessità di alimentare e rafforzare il connubio di flessibilità e sicurezza occupazionale.

Il lavoro interinale è ritenuto un tassello rilevante del mercato del lavoro e del progetto di sviluppo della comunità europea. Risulta importante sia per le imprese che per i lavoratori. Per le imprese perché risponde alle esigenze di flessibilità, per i lavoratori perché permette di «conciliare la vita privata e la vita professionale» e perché crea lavoro e sostiene l'inserimento nel mondo del lavoro. Questo è già un quadro fondamentale. Per l'Europa il lavoro interinale è un buono strumento, capace di tenere assieme esigenze delle imprese da un lato e necessità personali e professionali dei lavoratori dall'altro. Con il lavoro interinale si immette nel mercato flessibilità, ma al contempo si favorisce l'inserimento lavorativo delle persone e l'occupazione.

La Direttiva CE richiama poi la necessità della parità di trattamento tra un lavoratore interinale e un lavoratore non interinale con le stesse mansioni, salvo ammettere possibilità di deroga in determinate circostanze purché comunque sia rispettato un adeguato livello di tutela.

Non secondaria è la considerazione che divieti e restrizioni al ricorso al lavoro interinale sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale quali tutela dei lavoratori, prescrizioni su salute e sicurezza, prevenzione abusi, ecc. Come a dire, ruotando il concetto, che se non ci sono condizioni particolari non si ritengono giustificabili limiti al lavoro interinale.

Possiamo, quindi, dire, per sintetizzare, che abbiamo complessivamente una non velata sponsorizzazione del lavoro interinale.

Lo studio della European Foundation del 2006, di cui ci siamo serviti, ci mostra la diffusione del lavoro interinale in Europa, e conferma che il panorama nella sostanza è pressoché omogeneo.

Il lavoro interinale è stato introdotto sul piano legislativo in tutti i Paesi europei. Rilievo, questo, decisivo per la nostra analisi. In taluni – Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Irlanda, Paesi Bassi, Norvegia e Regno Unito – vi è una lunga tradizione legislativa, mentre in altri – Austria, Lussemburgo, Portogallo, Spagna, Svezia, Grecia, Finlandia, Italia – i primi passi legislativi iniziano tra gli anni Ottanta e il fine secolo. Va sottolineato poi che i nuovi Stati membri – Slovenia, Slovacchia, Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Cipro – assieme ai due Paesi in via di adesione Romania e Bulgaria²⁹¹, hanno quasi omogeneamente una legislazione neonata, dei primi anni del 2000. Non pare essere una coincidenza che questi Paesi

²⁹¹ In via di adesione al momento della pubblicazione dello studio della European Foundation.

siano appena entrati in Europa e siano stati fino a poco tempo fa privi di normative sul lavoro interinale. È un dato da tenere ben presente.

Un minimo comune denominatore delle legislazioni – soprattutto ovviamente di quelle di media o lunga tradizione normativa – è senz'altro la progressiva liberalizzazione e riduzione dei vincoli.

In quasi tutti i Paesi il lavoratore interinale è configurato come dipendente dell'agenzia interinale e prestante la sua opera in un'impresa utilizzatrice. Solo Gran Bretagna e Irlanda presentano due situazioni differenti. Nel Regno Unito generalmente le agenzie assumono i lavoratori con un "contratto di servizi" che non dà luogo immediatamente ad un rapporto di lavoro in termini legali. In Irlanda, invece, per ragioni di tutela dal licenziamento senza giusta causa il lavoratore interinale è considerato dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Solitamente, il contratto di fornitura di lavoro interinale o di somministrazione è a tempo determinato. I lavoratori sono assunti per la durata del collocamento. Poi vi sono delle particolarità: in Svezia un lavoratore interinale è visto come un lavoratore a tempo indeterminato; in Belgio vi sono dei rapporti a tempo indeterminato per persone che hanno vissuto lunghi periodi di disoccupazione; nei Paesi Bassi dopo tre anni e mezzo un lavoratore ha diritto a un contratto permanente. Generalmente, però, possiamo dire che la situazione standard nei Paesi è una fornitura di lavoro a tempo determinato.

Interessante evidenziare le varie restrizioni poste al lavoro interinale. Più di tutti, questo punto ci permette di capire quanto il lavoro interinale sia non solo diffuso, ma anche sostenuto a livello normativo.

In quasi tutti i Paesi si richiede la parità di trattamento economico e di condizioni d'impiego tra lavoratori interinali e lavoratori non interinali che svolgono le stesse mansioni. È un principio, come abbiamo visto, richiamato dalla comunità europea, e gli Stati lo rispettano. Non c'è parità di trattamento nel Regno Unito, in Svezia, in Danimarca. I nuovi Paesi membri generalmente hanno adottato la parità di trattamento, eccetto la Slovacchia.

Un buon numero di Paesi richiede delle ragioni oggettive per il ricorso al lavoro interinale. Generalmente – è il caso di Belgio, Francia, Spagna, Portogallo, Italia, Norvegia, Romania, Polonia,

– le ragioni sono legate a situazioni non ordinarie della vita delle imprese: punte di produzione, sostituzione di lavoratori assenti, per precise mansioni non previste nei normali assetti produttivi, per opere particolari. In qualche caso, come in Lussemburgo, i vincoli legati alle ragioni sono più rigidi, in quanto si fa riferimento in particolare a mansioni non previste nelle situazioni ordinarie. In altri Paesi, invece, non sono previste ragioni per il ricorso al lavoro interinale.

Altro limite molto importante è la durata. Ma non sono tanti, in questo caso, i Paesi che hanno posto limiti al lavoro interinale: in Grecia il lavoro interinale non può superare gli otto mesi, altrimenti il lavoratore viene considerato assunto a tempo indeterminato dall'azienda utilizzatrice; in Lussemburgo la durata massima di un impiego per un lavoratore è dodici mesi; in Francia il massimo per un contratto è di diciotto mesi perché non può che coprire un'esigenza temporanea; in Portogallo e in Belgio i limiti di durata sono definiti in base alle ragioni indicate per il ricorso all'interinale e quindi alla durata del motivo dell'utilizzo, ad esempio sei mesi per lavori stagionali, dodici mesi per punte eccezionali di produzione, oppure – solo per il Belgio – tre mesi per lavori inusuali. In Irlanda non ci sono limiti, ma le autorità possono controllare la ripetizione dei contratti. Interessante notare che diversi Paesi nuovi membri hanno adottato limiti alla durata: in Romania la durata dell'incarico non può superare, di norma, i diciotto mesi; in Slovenia un'agenzia non può fornire lavoratori interinali per uno stesso lavoro per più di un anno; in Polonia la durata massima è di dodici mesi in un arco di tre anni; in Repubblica Ceca di un anno tra uno stesso datore di lavoro e uno stesso lavoratore salvo che quest'ultimo non richieda un lavoro più lungo.

Da ultimo, lo studio della European foundation richiama, come restrizione al lavoro interinale, la riduzione del campo di applicazione ad alcuni esclusivi settori. In questo caso sono pochi i Paesi interessati. In Portogallo il lavoro interinale è ammesso in edilizia; in Spagna e in Belgio nella pubblica amministrazione e in alcuni lavori pericolosi; in Slovenia in occupazioni pericolose. Gli altri Paesi non hanno adottato, invece, questa limitazione.

Quale conclusione possiamo trarre da questo resoconto sulle limitazioni al lavoro interinale? Ne esce confermata, cioè, l'omogeneità sostanziale delle varie normative? A nostro avviso sì, la direzione del lavoro interinale è chiara. Siamo davanti a una progressiva riduzione dei vincoli e liberalizzazione del lavoro interinale. E siamo in presenza di un riconoscimento della valenza del

lavoro interinale. Tuttavia, non possiamo non evidenziare alcune particolarità non sostanziali, ma nemmeno residuali. Eccetto il principio della parità di trattamento che si dimostra un cardine della “filosofia” del lavoro interinale e viene rispettato in quasi tutti i Paesi europei, sulle altre limitazioni vi sono delle differenze più marcate. È vero che non sono molti i Paesi che prevedono un limite massimo di durata o un campo di applicazione ridotto a determinati settori, ma ci sono. E a nostro avviso sono limitazioni importanti che mostrano due valutazioni sul lavoro interinale. La prima che il lavoro interinale è uno strumento non ordinario, e deve essere agganciato a momenti particolari della vita delle imprese e/o a settori particolari. Il lavoro interinale non è una prassi, ma una opportunità legata a determinate situazioni. La seconda valutazione – per chi ha posto limiti alla durata – è la necessità di tutelare i lavoratori e limitare la ripetizione infinita delle missioni interinali, oltre che di ribadire che le esigenze del ricorso devono essere temporanee. Si è preso atto, cioè, che il rischio più consistente del lavoro interinale è il suo uso indiscriminato, slegato da situazioni ed esigenze temporanee, un uso non funzionale ma strutturale, permanente. Si tratta di un bilanciamento normativo degno di rilievo. Viene sì ammesso l’interinale, e viene sì riconosciuta l’esigenza di flessibilità occupazionale, ma al contempo lo si canalizza in un significato di risposta ad un’esigenza che deve essere temporanea, anche a tutela del lavoratore.

Non irrilevante, accanto a questo, nemmeno la suddetta sottolineatura relativa ai nuovi Stati membri della comunità europea, e al loro ritardo in termini di normativa sul lavoro interinale. A nostro avviso non è un caso che in questi Paesi il lavoro interinale faccia il suo ingresso poco dopo il loro inserimento nel panorama europeo. Abbiamo visto, inoltre, che anche sul fronte delle limitazioni – salvo la Slovacchia – in diversi di questi Paesi sono stati stabiliti limiti di durata, di ragioni e di settori di applicazione. Che sia il segno del loro arretramento? E della necessità di sviluppo e di ammodernamento? Probabilmente per i teorici del neoliberismo e per le guide di questa globalizzazione sì. A noi, invece, pare essere significativo che in questi Paesi vi siano questi limiti, almeno sulla carta, al lavoro interinale.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO IN ITALIA:

CARATTERISTICHE

Vista l'evoluzione legislativa in Italia e in parallelo alcune linee di massima delle normative sul lavoro interinale in Europa, ripercorriamo velocemente il quadro pratico della somministrazione di lavoro nel nostro Paese che abbiamo fornito precedentemente citando in particolare il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e l'Istituto di Ricerche economiche e sociali. Non abbiamo la pretesa che sia esaustivo, ma sicuramente è importante per tracciare un profilo alla somministrazione di lavoro in Italia.

Dopo l'introduzione del lavoro interinale con la legge 196 del 1997 vediamo una lenta ma progressiva crescita fino al 2008 dei numeri del lavoro interinale, sia come cifre assolute di missioni interinali, sia come percentuale all'interno dell'area del lavoro atipico. Cresce il lavoro interinale, anche in rapporto agli altri contratti atipici.

Il trend vede una leggera flessione tra il 2001 e il 2002, ma con il 2003 e l'apertura legislativa in termini di campo di applicazione e ragioni per il ricorso, la somministrazione di lavoro vede una significativa ripresa prima e una notevole crescita poi.

Con il 2008 e l'avvento della crisi si apre una fase recessiva che rispecchia l'andamento economico complessivo del Paese. Dal 2010 si ha la ripresa.

Aldilà di questo percorso che dal nostro punto di vista ha un significato relativo, è importante sottolineare come il settore più interessato dal lavoro interinale sia il manifatturiero. L'interinale è notevole come componente fin da subito anche nel commercio e nei servizi. Con il passare degli anni si conferma questo "binomio", ma si registra anche una costante crescita dell'interinale nel commercio e nei servizi, maggiore in proporzione a quella nel manifatturiero.

Chi sono i lavoratori interinali? Dal punto di vista del genere, componente maschile e componente femminile si "spartiscono" abbastanza equamente le missioni, e negli anni si ha una progressiva stabilizzazione di questo rapporto paritario in termini percentuali. È interessante, invece,

evidenziare che dal punto di vista dell'età il trend negli anni vede un calo dei lavoratori interinali under 30 e una crescita di quelli over 30 e over 40. Ovviamente non è unico il motivo alla base di questo cambiamento, ma possiamo affermare che il lavoro interinale diventa sempre meno inserimento professionale dei giovani e sempre più ricollocazione dei lavoratori con esperienza. Ricordiamo il dato del 2007 che vede in 5 anni la componente under 30 calata del 7% e quella over 40 cresciuta dell'8%. Dal punto di vista della nazionalità il lavoro interinale vede una crescente percentuale di lavoratori immigrati, dei quali principalmente maschi.

In termini di formazione, va registrato che una fetta notevole di lavoratori interinali ha solo la licenza media. Un dato importante che va ad aggiungersi a quello sulla qualificazione. Il lavoro interinale pare riguardare in gran parte lavoro di non alta qualificazione. La combinazione di questi due aspetti, formazione e istruzione limitate da un lato e bassa qualificazione dall'altro, evidenzia il rischio, a nostro avviso, di un lavoro interinale relegato a ruoli di routine e facilmente esposti a sostituibilità. Quindi un lavoro interinale non tanto visto come inserimento professionale, ma come mera integrazione quantitativa di personale, posto attorno a un nucleo occupazionale stabile e più qualificato.

Altro dato estremamente rilevante per la nostra analisi è la durata media delle missioni. Anche e soprattutto da questo aspetto possiamo comprendere la qualità del lavoro interinale e il suo uso. I dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali sul lavoro interinale nel periodo anteriore al 2003 ci indicano che il 50% delle missioni interinali ha durata inferiore a un mese, 20% inferiore a una settimana, 30% tra un mese e tre mesi, 5% sopra i 6 mesi. L'IRES, sempre nel medesimo periodo, parla di una media di missione di 77 giorni. Aldilà della discordanza tra i due studi, sembra chiaro che le missioni interinali in Italia hanno spesso una durata breve. Ciò, se mostra da un lato l'esigenza temporanea del ricorso all'interinale, dall'altro mostra anche la debolezza di questi impieghi in termini di occupazione. Ne esce cioè confermato un uso dell'interinale per situazioni temporanee – cosa che per altro non necessariamente significa molto –, ma al contempo ne traspare un'occupazione per i lavoratori interinali certamente debole ed esposta a una precarietà e ad una discontinuità non facile da affrontare e gestire. Quest'ultima considerazione si sposa, ovviamente, con un trend che vede aumentare il numero di lavoratori interinali ricorrenti, ossia che vivono una successione di missioni interinali.

Cosa ne pensano le imprese complessivamente del lavoro interinale? Dal rapporto IRES del 2003 possiamo vedere come più del 50% delle imprese considera il lavoro interinale molto positivamente, evidenziando che il primo motivo per l'utilizzo è l'esigenza di adattarsi alle punte di produzione. Il lavoro interinale viene giudicato vantaggioso anche in rapporto agli altri contratti atipici, grazie al fatto che le agenzie operano anche selezione del personale.

Dal lato delle problematiche, le imprese segnalano per la maggior parte la necessità di formazione del personale, e poi, in percentuali minori, il costo, il fatto che i lavoratori non conoscono l'azienda o la loro scarsa motivazione. Metà delle imprese oggetto dello studio dell'IRES non ha assunto mai a tempo indeterminato un lavoratore interinale, e in merito alle missioni interinali l'80% ricorre alle proroghe.

Risulta molto interessante richiamare anche il rapporto IRES sulla somministrazione di lavoro nel 2011. In questo studio vengono evidenziati diversi aspetti legati alla crisi degli anni 2008-2009 e alla precarietà dei lavoratori interinali.

Durante la crisi abbiamo una riduzione del 60% dei nuovi ingressi, mentre aumenta il numero di missioni dei lavoratori già inseriti nel circuito del lavoro somministrato. Dei lavoratori che rimangono senza lavoro, il 66% è senza indennità, il 17% ha l'indennità di disoccupazione. Dei non aventi indennità il 30% non era informato. Ci troviamo quindi di fronte a un sistema di protezioni inadeguato e poco conosciuto.

Nel periodo preso in esame dall'IRES, al termine della missione interinale, metà lavoratori trovano un'altra occupazione, metà rimangono disoccupati. È più facile trovare occupazione se si è al Nord, se le qualifiche sono medio-alte, se il percorso nel circuito dell'interinale è stato breve.

Con quest'ultimo elemento, apriamo uno scorcio sul tema della precarietà. Secondo l'IRES maggiori sono la durata e il numero delle missioni, più difficile è uscire da una situazione di precarietà. Questa è una affermazione fondamentale per la nostra analisi. Significa che il lavoratore che vive una ripetizione di missioni o anche una durata lunga di impiego/impieghi interinale/i rischia di trovarsi in una condizione di precarietà strutturale.

È un punto chiave, lo ribadiamo. Abbiamo detto che il lavoro interinale è nato per coprire esigenze temporanee e non ordinarie delle imprese. L'evoluzione legislativa ha aperto le porte a una somministrazione di lavoro a tempo determinato ma slegata da un carattere di straordinarietà. Anche per motivi ordinari si può ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, e

non ci sono limiti alla ripetizione delle missioni. L'IRES ci comunica uno dei risultati di questa normativa: più sono numerose le missioni e più è ampia la durata complessiva di permanenza nell'interinale, più il lavoratore rischia di vivere una precarietà strutturale.

In questo scenario di fondo, risulta fondamentale anche la sottolineatura che condizioni di svantaggio per il lavoratore, perché aumentano il rischio di precarietà strutturale, sono anche, ovviamente, la bassa formazione/qualificazione e la frammentazione del percorso professionale. Più le missioni sono dequalificate maggiore è la possibilità che il lavoratore non trovi un impiego stabile e sia una mera pedina sostituibile. La frammentazione del percorso professionale, a sua volta, rende il lavoratore soggetto a un percorso discontinuo, fatto di occupazioni diverse, e quindi difficilmente appetibile per un impiego stabile.

Di notevole rilievo anche la parentesi dello studio IRES sul rapporto tra lavoro in somministrazione e percorsi di vita. Il lavoro in somministrazione incide non poco sulla progettualità personale. Il 60% dei lavoratori somministrati under 35 vive ancora nella famiglia di origine contro il 49% di lavoratori della medesima fascia d'età ma stabilmente occupati. Solo il 12,5% dei lavoratori somministrati, sempre under 35, ha un figlio.

LAVORO INTERINALE IN EUROPA: CARATTERISTICHE

Dopo aver presentato alcune caratteristiche della somministrazione di lavoro in Italia, ci affacciamo nuovamente sulla scena europea. Anche in questo caso non abbiamo la pretesa di dare un profilo completo, tanto più che lo studio della European Foundation si rivolge al periodo antecedente al 2006 e certamente avrà incontrato qualche difficoltà di comunicazione delle fonti. Qui, inoltre, richiamiamo i dati relativi ai quindici Paesi dell'Unione più la Norvegia, visto che sono troppo parziali e superficiali quelli relativi ai nuovi Stati membri. Ci è più che sufficiente, però, per mettere in parallelo il profilo italiano con quello sovranazionale della comunità europea e avere un'ulteriore conferma della continuità tra i due.

Il numero degli occupati interinali a livello europeo oscilla tra l'1 e il 2% della forza lavoro complessiva. I principali utilizzatori sono Regno Unito, Paesi Bassi, Francia, Belgio, con percentuali di poco superiori al 2%. I Paesi con un impatto dell'interinale sull'occupazione più basso, sotto l'1%, sono Danimarca, Finlandia, Italia.

Il trend del lavoro interinale vede una crescita sostenuta soprattutto dalla metà degli anni Novanta fino al 2000 circa. In tutti i Paesi troviamo nel corso di cinque anni di analisi una crescita del 35-60% dei lavoratori interinali. In alcuni la crescita è ancora più considerevole: per esempio, in Austria i lavoratori interinali tra il 1996 e il 2004 sono triplicati e in Lussemburgo tra il 1998 e il 2003 raddoppiati.

Interessante è vedere i settori coinvolti dal lavoro interinale. In Austria, Francia, Paesi Bassi, Portogallo è il settore produttivo e manifatturiero ad utilizzare maggiormente lavoro interinale. In Spagna, Regno Unito e Svezia, sono invece i servizi con il commercio a ricorrere maggiormente all'interinale, mentre per Belgio, Italia, Danimarca la situazione è più mista. Questa difformità di utilizzo è data da diversi fattori, ma è anche indice delle differenze di sviluppo tra le varie economie nazionali. Ci mostra comunque che il ricorso al lavoro interinale interessa principalmente i settori manifatturiero e dei servizi, e solo secondariamente costruzioni, trasporti, agricoltura, pubblica amministrazione.

Quanto alle qualifiche dei lavoratori interinali, complessivamente emerge che una quota significativa di lavoro interinale è collocata in lavori di bassa qualificazione, che richiedono «minori capacità nel settore dei servizi o della produzione, e in occupazioni impiegate e amministrative». Complessivamente la bassa qualificazione si aggira in media intorno al 50%.

Accanto e in parallelo a questo, in diversi Paesi si ricorre all'interinale in buona percentuale per “dotarsi” di figure specializzate e tecniche.

Arriviamo alla durata degli incarichi, punto cruciale dell'analisi perché contribuisce a mostrarci la qualità del lavoro interinale. Qui le differenze, ovviamente, sono da Paese a Paese: in Francia la media è di 9,5 giorni, in Spagna quasi un terzo degli incarichi dura meno di una settimana, in

Finlandia 19 giorni di media, in Norvegia quattro settimane, in Italia un mese, in Germania il 15% delle missioni ha durata inferiore a una settimana. Durate più ampie interessano mediamente altri Paesi: in Portogallo la media è di 4 mesi, in Belgio un quarto delle missioni interinali dura più di sei mesi e un decimo più di un anno, in Irlanda un quinto delle missioni meno di un mese ma una quota uguale più di cinque mesi, nei Paesi Bassi cinque mesi, nel Regno Unito un quinto delle missioni è tra i sei mesi e un anno e un quarto più di un anno.

Il panorama sembra chiaro. Pur nelle normali differenze tra i Paesi, è particolarmente alto il numero di missioni brevi. Come sappiamo questo se da un lato significa che il lavoro interinale è usato per ragioni temporanee – anche se non necessariamente straordinarie –, dall'altro lato missioni fortemente brevi sono sintomo di un lavoro particolarmente frammentato e debole per i lavoratori coinvolti, e ben si sposano con la bassa qualificazione.

Per quanto riguarda il sesso dei lavoratori, la maggior parte dei Paesi vede un certo equilibrio tra maschi e femmine. I restanti Paesi hanno invece una componente maschile notevolmente più ampia. Questo pare riflettere anche la composizione professionale dei singoli Paesi con le diverse percentuali del lavoro interinale nei settori. In Austria e Francia ad esempio, dove è il settore manifatturiero in cima per utilizzo del lavoro interinale, la presenza della componente maschile è particolarmente elevata. Tuttavia, anche nei Paesi dove sono i servizi a pesare maggiormente sul ricorso all'interinale, gli uomini occupano una notevole quota. Potrebbe essere, secondo lo studio, il risultato della combinazione tra giovane età e prime esperienze di inserimento professionale.

In merito all'età dei lavoratori interinali, in Belgio, nei Paesi Bassi e in Spagna, quasi la metà dei lavoratori interinali sono under 25 anni, e altrove, questa cifra è di circa un terzo. Altri paesi, come la Francia, la Germania, il Portogallo e il Regno Unito, hanno una maggiore presenza di lavoratori anziani.

Da questo veloce e sommario resoconto sulla situazione europea possiamo notare come, grosso modo, il panorama italiano non si discosti da quello sovranazionale.

Elementi quali età e sesso dei lavoratori coinvolti, incidenza dell'interinale sull'occupazione e sua progressiva crescita, settori maggiormente interessati, vedono nei Paesi europei lo stesso profilo dell'Italia.

Risulta, però, più interessante per la nostra analisi scoprire che anche sulla durata media delle missioni interinali e sulla qualificazione professionale, i tratti sono a grandi linee gli stessi. Il lavoro interinale si conferma anche in ambito europeo come uno strumento significativo nel panorama occupazionale, in crescita, rispondente alle esigenze temporanee delle imprese, ma al contempo esposto al rischio di creare ingenti sacche di precarietà. Missioni particolarmente brevi – e quindi percorsi potenzialmente frammentati e discontinui – e di bassa qualificazione sono, infatti, un terreno fertile per una difficile spendibilità del lavoratore sul mercato e un difficile inserimento in un percorso professionale stabile.

Dal globale al locale – anche se qui il globale è rappresentato dall'Europa – gli strumenti legislativi non cambiano. L'ideologia alla base del mercato del lavoro è la stessa, le parole chiave per le imprese e gli Stati sono identiche. Anche le risposte normative, giocoforza, non possono che essere le stesse.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO IN ITALIA: INTERVISTE

Diamo uno sguardo ora alle interviste realizzate, per scendere a un livello di percezione personale e soggettiva della somministrazione di lavoro. È una prospettiva che ci permette di integrare le considerazioni e le analisi fatte.

Nonostante il numero così irrisorio di interviste fatte, abbiamo ricavato alcuni aspetti importanti e per nulla scontati. Ovviamente non siamo nella condizione di poter tirare delle rigide conclusioni, ma certamente di cogliere bene l'indirizzo generale e percepire alcune "sensazioni" personali significative.

Anzitutto vi sono alcuni aspetti e alcune considerazioni in comune. Tutti i giovani intervistati si dichiarano soddisfatti del rapporto con l'agenzia di somministrazione e con l'impresa utilizzatrice. Il clima è abbastanza disteso, sanno che possono fare affidamento sull'agenzia e se c'è necessità di informazioni o chiarimenti non ritengono sia un problema contattarla. L'ambiente lavorativo in cui svolgono la missione interinale, a sua volta, li vede coinvolti positivamente. Non ci sono problemi

con i colleghi e in generale le relazioni sono buone. Il grado di inserimento è buono, e lo spirito degli intervistati pure.

Tutti gli intervistati evidenziano che una particolarità dell'inserimento e della fase iniziale della missione è l'assenza o la scarsa formazione. Si parla di ambienti che "non aspettano", ambienti che richiedono di imparare ed adattarsi velocemente. Formazione personale poca o assente.

È opinione comune che per le imprese e per i datori di lavoro il lavoro interinale sia utile e vantaggioso, se non addirittura necessario. Ritengono che le imprese al giorno d'oggi abbiano bisogno di flessibilità e soprattutto della possibilità di adattarsi alla situazione del momento. Il mercato del lavoro viene visto come in continua oscillazione, quindi è normale che le imprese debbano in certi periodi disporre di più personale e in certi altri averne meno. La somministrazione è uno strumento necessario, quindi, per far fronte a una produzione altalenante e anche a un'economia strutturalmente instabile. Un intervistato sottolinea energicamente che il datore di lavoro deve poter anche licenziare – o simili – il personale. Tanti lavoratori, dice, non sono all'altezza e un'impresa non se li può permettere.

Gli intervistati ritengono che sia importante la flessibilità per le imprese, non solo con la possibilità di lavoratori somministrati ma anche con altre tipologie di lavoro. Dicono o fanno capire che è normale che sia così. Accanto a questo, tuttavia, riconoscono che di strumenti di flessibilità ce ne sono molti e che non sono di certo un vantaggio per il lavoratore che non può mai essere tranquillo e deve continuamente attendere i rinnovi.

Tutti gli intervistati sono impegnati in una missione interinale a tempo determinato e il termine coincide anche con la fine del rapporto di lavoro con l'agenzia. Sono già inseriti in un meccanismo di rinnovi: uno è al terzo rinnovo e sa che ancora per qualche anno sarà così e che ci saranno altri rinnovi; uno è al secondo rinnovo e tra pochi mesi dovrebbe avere il terzo; uno è alla prima missione e spera di essere rinnovato al termine.

Perché si sono rivolti a un'agenzia di somministrazione? Qui le motivazioni sono diverse e dipendono ovviamente dal percorso di vita di ciascuno. Chi si è rivolto per l'urgenza di avere un'occupazione e un introito economico, chi per trovare lavoro e iniziare a fare esperienze professionali. Va detto, inoltre, che per gli intervistati non è stato difficile trovare occupazione, anche se due di loro in realtà si sono rivolti a più agenzie prima di essere contattati per l'offerta lavorativa.

Gli intervistati generalmente si sentono soddisfatti della missione e pensano, alla scadenza, di ottenere il rinnovo e di continuare. Uno di loro pensa di avere prospettive a medio-lungo termine nell'impresa utilizzatrice ed è convinto di venire assunto a tempo indeterminato tra non molto tempo.

Quando si chiede loro, tuttavia, se si sentono realizzati, complessivamente, o se vorrebbero avere un'altra occupazione in futuro, tutti dicono che l'occupazione che hanno attualmente va bene, ma al contempo che vorrebbero altro. Chi vorrebbe essere un lavoratore autonomo, chi avere un'altra occupazione, chi avere un'occupazione stabile.

Durante tutta l'intervista, nelle varie richieste di valutazione personale della flessibilità, del mondo del lavoro, dell'instabilità, e anche soprattutto in quest'ultimo aspetto relativo alla realizzazione personale, si percepisce chiaramente uno stato particolare, comune a tutti gli intervistati: accettazione dell'esistente. Tutti dicono che con la crisi e, in generale, in questo mondo non si possa di certo pretendere. Bisogna accontentarsi, vivere il presente, poi si vedrà. Interessante l'intervista di Giulia che sottolinea con estrema chiarezza che per lei non è un problema di qualità o tipologia di lavoro, al di là della sua predilezione per un'attività relazionale. Per lei il vero nodo, fondamentale, della questione è la stabilità. Si sente abbastanza realizzata, è contenta del percorso fatto perché non si può pensare di avere "chissà cosa", ma il problema che vive è la mancanza di progettualità. L'instabilità non permette di pensare a progetti a lungo termine. Si ha sempre la sensazione di essere in balia degli eventi. Ecco, con la conclusione che, però, si sa che va così.

Il senso di accettazione dell'esistente, perché ormai è normale che le cose procedano in questo modo, toglie idee sul futuro. È una domanda, quella sul futuro, che sembra non voler trovare risposta. Rimane il punto interrogativo, gli intervistati ci pensano, rispondono, ma è come se non ci fosse nulla di concreto. È il presente il vero banco di prova, e ci rimaniamo ancorati.

Abbiamo avuto la fortuna di scoprire tra gli intervistati una persona che, all'interno del suo percorso professionale, ha operato proprio in un'agenzia di somministrazione. Con l'incarico di gestire le risorse umane, selezionarle e fare e rinnovare i contratti di lavoro, le missioni, ecc.

Il quadro che ne esce non è positivo. Giulia ci racconta di moltissimi contratti brevissimi, missioni interinali di un giorno, due giorni, una settimana. Con proroghe continue, anch'esse brevissime e con scarsissimo preavviso. Sono molti i casi in cui l'impresa utilizzatrice chiama l'agenzia per richiedere interinali per il giorno successivo o per prorogare per il giorno successivo, molti i casi in

cui un lavoratore è “prenotato” e poi non chiamato. Giulia arriva a dire che non comprende la “filosofia” di certe aziende, che operano un continuo turnover di personale.

Si sofferma poi sul suo ruolo all’interno dell’agenzia – che comprendeva anche la selezione del personale – e sulle persone che presentano curriculum per le missioni nella speranza di trovare lavoro. In gran parte sono di età compresa tra i 25 e i 40, mentre non sono molti gli under 25. Non molti nemmeno gli over 40 sebbene in aumento nell’ultimo periodo, durante la crisi. Chi trova più facilmente lavoro? Ingegneri, periti, disegnatori, persone con formazione medio-alta, figure specializzate. Per loro l’interinale può essere davvero una porta per l’inserimento professionale. A questi fanno da contraltare moltissime persone “generiche”, che non hanno particolare specializzazione oppure che ogni anno hanno fatto una cosa diversa.

Giulia sottolinea, convinta, che chi ha alle spalle un percorso frammentario e discontinuo, con esperienze diverse, chi ha fatto l’interinale per anni con tanti rinnovi e proroghe fa molta fatica a trovare occupazione e soprattutto un’occupazione stabile.

Complessivamente, parlando della somministrazione di lavoro, ritiene che sia uno strumento vantaggioso per le imprese che possono variare il personale quando vogliono, ma ritiene che andrebbe corretto il tema dei rinnovi e delle proroghe. Propone che almeno dopo tre rinnovi, le missioni siano più lunghe. Non si può tenere un lavoratore e rinnovargli settimanalmente o quotidianamente l’incarico.

Abbiamo, poi, a margine, posto una domanda specifica sul rapporto con i sindacati. L’intenzione era quella di tastare il terreno e capire se questi lavoratori interinali si sentono rappresentati dalle forze sindacali. Le risposte non hanno permesso di approfondire l’argomento. Tutti gli intervistati dicono, infatti, che non ne sanno nulla o quasi nulla.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E INDIVIDUO: MODELLO *USA E GETTA*

Non possiamo che ricondurre la somministrazione di lavoro al modello *usa e getta*. Riteniamo che questa sia l'attribuzione corretta, quella in grado di rendere davvero conto del senso di questa tipologia contrattuale.

Certo le variabili sono molte, possiamo avere persone che attraverso la somministrazione di lavoro si inseriscono nel mondo del lavoro, trovano l'occupazione stabile di una vita, entrano in un'azienda che poi le assume. La somministrazione di lavoro può essere positiva per molti giovani, per chi è rimasto a piedi e deve ricollocarsi, per chi ha bisogno di trovare subito lavoro e avere un reddito.

Questo, però, non ci impedisce di dire con forza che l'esistenza di situazioni positive non è sufficiente ad impedire la messa in discussione della somministrazione di lavoro e la sua etichetta di modello *usa e getta* di gestione delle risorse umane.

Non si può prescindere, infatti, dalle variabili negative, che non sono poche. Lo somministrazione di lavoro per molte persone è una necessità, magari una fortuna, altrimenti non ci sarebbe, forse, altro. Ma al contempo è sinonimo di precarietà, di discontinuità e mancanza di progettualità. La somministrazione di lavoro diventa l'ennesimo strumento, l'ennesima tipologia contrattuale che non dà garanzie, che non permette alla persona di costruirsi il futuro.

È molto importante il termine "progettare". Dal latino "proiectare", cioè "gettare avanti". Progettare significa questo, gettare avanti, oltrepassare il presente, aprirsi il campo, spostare in avanti l'orizzonte di pensiero.

Noi tutti abbiamo bisogno della continuità, viviamo nella storia della nostra vita. La nostra identità, la nostra autocoscienza, non possono prescindere dalla nostra storia di vita. Il cammino che facciamo ha sempre come bagaglio il passato e si immette nel presente. Ma all'uomo serve il futuro, serve progettare, serve costruire, serve avere degli obiettivi. Perché è in questa continuità, in questo percorso che si riconosce e valorizza se stesso. Cresce, si forma, e trova e ritrova il senso della sua esistenza.

Parlare di progetti di vita significa, ovviamente, parlare di famiglia, figli, di relazioni affettive, ma anche di casa, obiettivi professionali, progetti personali. Tutti quegli aspetti che vanno

profondamente a determinare la vita di una persona, la sua identità, il senso del proprio stare al mondo e la sua realizzazione personale.

Essere un lavoratore in missione a tempo determinato e in attesa di proroga o di rinnovo, significa essere costretti ad ancorarsi al presente, all'oggi, al *qui ed ora*. La persona può sì pensare al futuro, ma sono e rimangono domande, sono e rimangono punti interrogativi. Non può alimentare il pensiero sul futuro, ma anzi, è bene che lo metta in stand-by, che lo schivi, lo eviti. – *Certo sì, potremmo avere dei figli, potremmo viaggiare, sì certo*. Ma, in realtà, sotto sotto, pensiamo al presente, e poi vedremo. Non è questa la condizione in cui vivono ad esempio i lavoratori che abbiamo intervistato? Non è questa la condizione in cui vivono moltissimi precari e moltissimi giovani di oggi? – *Sì, insomma, non possiamo lamentarci, bisogna accontentarsi, e vediamo cosa succede*. Una delle frasi ormai più diffuse nella quotidianità. E vale per i grandi progetti di vita, ma vale anche, spesso, per l'ordinario. – *Faremo vacanza assieme quest'anno? Con i nostri figli?* Non è scontato che ci sia risposta a domande di questo tipo, relative al vivere ordinario di coppia, in famiglia, al coltivare gli affetti, la propria dimensione personale. Il meccanismo del tempo determinato aldilà del quale non c'è certezza ma solo speranza, fiducia o ottimismo, crea continuamente ostacoli al pensiero umano. Blocca l'orizzonte di pensiero, vincola temporalmente. Questo, tutto questo, accade nelle condizioni "normali" di precarietà, di instabilità contrattuale. E se pensassimo a quanto ci ha raccontato Giulia? Se pensassimo a quelle centinaia di proroghe che ha fatto il giovedì per il venerdì o il venerdì per il lunedì successivo? Se pensassimo alla quantità di rinnovi di settimana in settimana? È chiaro il motivo per cui Giulia si sente molto fortunata ad avere una missione interinale lunga quasi un anno.

Se pensiamo a queste situazioni di vita, capiamo fino in fondo la drammaticità che può nascondersi dietro la somministrazione di lavoro.

Alcuni teorici sottolineano che è una caratteristica del nostro Paese questa "sensibilità" al lavoro, e ci raccontano che in molti Paesi, all'estero, non è così. In America, in Gran Bretagna, ad esempio, il lavoro non è visto come assolutamente indispensabile e determinante. Cioè, è ovvio che è importante, ma per le persone non è la priorità assoluta senza la quale non si vive. A livello psicologico il lavoro viene vissuto con più leggerezza, e quindi anche la mancanza di lavoro, anche la discontinuità, la precarietà. Sono tutte situazioni normali, non serve fare drammi. Questi teorici dicono che in Italia, invece, per una serie di motivazioni e di percorsi storici sociali, sindacali, ecc., non solo si vive il lavoro come fondamentale, ma si ritiene indispensabile anche che questo lavoro

sia stabile, duraturo, certo, sicuro. Bisognerebbe capire che invece non c'è niente di male ad essere flessibili, a cambiare lavoro. La precarietà, insomma, non è poi tanto una così brutta condizione.

Noi riteniamo che questo pensiero non solo sia inadeguato a rappresentare la realtà perché la semplifica, ma che non tenga conto nemmeno della qualità dello sviluppo teorico che c'è stato nel nostro Paese così come in altri Paesi.

Qui – e non solo – si è “arrivati” a cogliere la valenza formativa del lavoro. Il lavoro non è solo un'attività che viene svolta per 40 e più ore a settimana e che permette di avere una retribuzione con cui vivere. Il lavoro è molto di più di questo, il lavoro è fondamentale per la stessa formazione della persona. La persona forma se stessa nel lavoro, perché impara, riconosce le proprie capacità, si relaziona a un ambiente, ad altre persone. Nel lavoro la persona trova se stessa, la propria identità. E anche con il lavoro acquisisce un ruolo sociale.

In ogni ambiente noi ci formiamo. Come persone, siamo modellati dalle realtà in cui viviamo. Il nostro percorso di vita è un continuum di scambi, interazioni, situazioni in cui la nostra identità si va costruendo. Il lavoro sia in quantità che in qualità, sia in termini di ore che di dimensione interpersonale, ha un peso determinante sulla nostra vita. E mentre siamo a lavoro noi non possiamo che continuare ad essere formati. Il lavoro è quindi scambio, conoscenza, rapporti umani, problematiche da risolvere, ostacoli e opportunità. Il lavoro è realizzazione professionale ma anche personale.

Ecco, aver raggiunto questo grado di pensiero sul significato del lavoro e sulla sua valenza formativa, così come, per altro, su molti altri aspetti della nostra vita, non va svalORIZZATO in nome di una superficiale dichiarazione che il mondo è cambiato e che dobbiamo modernizzarci. Che cosa significa essere moderni e non conservatori? Non di certo gettare via bagagli enormi di pensiero, riflessione, valutazione, analisi. Dobbiamo essere orgogliosi di quanto abbiamo maturato in termini di teorizzazione e di “filosofia” del lavoro. E non è affatto sempre vero che i Paesi che hanno normative diverse sono i moderni, mentre noi meritiamo di essere bollati come i “soliti ultimi”, “quelli che arrivano dopo”. Spesso, su molti aspetti, i nostri impianti teorici che stanno alla base di quelli normativi, ma anche etici, sociali, educativi, sono invidiabili. Ed è questo il caso, secondo noi, anche dello sviluppo che è stato fatto sul lavoro. Pensiamo anche a quanto è contenuto nella nostra Costituzione, ricca di principi, di teorizzazione importante. E anche da lì, certo, ha preso piede una certa evoluzione normativa, sul diritto del lavoro, che ha visto un percorso di presa di coscienza della necessità di tutele sugli orari di lavoro, sul riposo, sulla sicurezza, sulla libertà, sulla

dignità, così come su maternità e paternità, licenziamento, previdenza, diritti sindacali, ecc. Possono esserci delle rigidità, possono esserci anche dei limiti, ma quelle tutele sono un nostro patrimonio collettivo e rappresentano uno dei gradi più alti del nostro sviluppo intellettuale e umano. E con questa convinzione, vanno semmai esportati a chi non ha fatto un approfondimento di questo calibro.

Possiamo allora dire, tornando alla valenza formativa del lavoro, che se siamo nelle condizioni di avere un lavoro poco qualificato, un lavoro svalutato nei suoi contenuti, un lavoro precario, instabile, a tempo determinato, un lavoro solo funzionale a necessità allocative, incidiamo negativamente sulla persona. Se svalutiamo il lavoro svalutiamo la formazione della persona, la sua crescita, in quel lavoro. Svalutando il lavoro svalutiamo la persona. E dobbiamo fare molta attenzione a questo passaggio, perché ne va della crescita della persona in termini umani e professionali, ma ne va anche della società nel suo complesso.

La somministrazione di lavoro, a nostro avviso, può essere un meccanismo di svalutazione del lavoro. Non solo nel suo carattere di occupazione temporanea, a termine, prorogabile ecc., ma anche nel suo significato di fornitura di lavoro. Il lavoratore è in un'impresa utilizzatrice, ma in realtà è dipendente dell'agenzia di somministrazione. È un lavoratore in prestito, e non possiamo pensare che questo non possa avere incidenza sul rapporto con le altre risorse umane alle dipendenze dell'utilizzatore. Non è accaduto, forse, ai nostri intervistati, ma tra i limiti della somministrazione indicati dagli stessi datori di lavoro vi sono anche la scarsa motivazione e la scarsa conoscenza dell'impresa.

Un lavoratore meramente funzionale a un'esigenza temporanea, comunque non realmente dipendente dell'impresa in cui presta la sua opera, è un lavoratore svalutato. E quindi, una persona svalutata.

Il lavoro, oltre a essere elemento formativo, è anche un elemento fondamentale per l'identità della persona, perché rinvia direttamente a un ruolo sociale e a una funzione sociale. Il lavoro contribuisce a determinare l'identità della persona. Il lavoratore sa che partecipa alla vita della società, sa di essere un anello della società. Lo sarebbe comunque, certo, anche in assenza del lavoro, perché il nostro ruolo sociale non è solo determinato dall'occupazione che abbiamo. Ma senz'altro tutti converranno che il lavoro è una dimensione particolarmente incisiva nella determinazione del ruolo sociale di una persona. Il medico sarà influenzato dall'essere medico a livello umano e personale. Ha, all'interno della società, quella funzione, quella professione. E sta

nella società anche e soprattutto come medico. L'essere medico determina il suo ruolo sociale e quindi anche la sua identità. E questo vale per tutti, insegnanti, vigili, coltivatori, ecc.

Un lavoratore in somministrazione a tempo determinato, limitatamente alla sua professione, che ruolo sociale sente di avere? Certo, lavora in una ditta particolare che ha una produzione particolare. Ma in quella ditta che ruolo ricopre? Quello di sostituire un lavoratore stabile assente? Quello di fornire due braccia in più durante il picco di vendite?

Le situazioni del lavoro in somministrazione possono essere le più disparate, lo abbiamo visto anche nelle interviste. Un lavoratore può avere missioni lunghe o brevi, pochi rinnovi o molti rinnovi, può cambiare spesso lavoro o può essere "più stabile" all'interno del percorso di somministrazione. Tante sono le variabili.

Prendiamo una situazione ordinaria, un lavoratore dipendente di un'agenzia di somministrazione e impiegato in missione presso un'impresa utilizzatrice, con un termine, con una scadenza, e con l'incertezza sulla continuazione o meno. Questo lavoratore che ruolo sociale sentirà di avere? Come giudicherà la propria prestazione di lavoro e come definirà se stesso? Che titolo, che professione, si darà? Non sono domande semplici, anche perché entriamo ancora una volta in una dimensione soggettiva. Ma questo lavoratore, probabilmente, si ritiene un lavoratore in somministrazione con la speranza di essere assunto a tempo indeterminato. In attesa che ci sia il rinnovo come interinale o l'assunzione, si trova però in una situazione di transito. È in una zona grigia, non è un dipendente dell'impresa utilizzatrice, ma al contempo è debolmente un dipendente dell'agenzia.

Acuiamo ora il quadro dell'esempio. Mettiamoci che questo lavoratore è da tre anni un lavoratore in somministrazione, ha cambiato due agenzie, ha vissuto un paio di periodi di disoccupazione, e ha già svolto tre missioni interinali. Ora ha una missione con rinnovi di due mesi in due mesi. Siamo in un ambito di bassa qualificazione. Che ruolo sociale sentirà di avere questo lavoratore? Come si definirà? Un lavoratore di un'impresa utilizzatrice che gli rinnova di due mesi in due mesi le missioni, un dipendente dell'agenzia interinale, o uno *stabile* lavoratore in somministrazione? Che professione ha, se ne ha già avute tre diverse?

Si può facilmente capire che la condizione del lavoratore in somministrazione, se il percorso non è di vero inserimento in un'impresa, è sicuramente difficile da inquadrare. Variabili come la bassa qualificazione e la bassa scolarizzazione possono incidere moltissimo sull'intero percorso professionale, rendendolo lungo e discontinuo e contribuendo così a relegare il lavoratore a ruolo

di pedina funzionale, una sorta di “tappabuchi” in movimento sulla scacchiera allocativa delle imprese. E allora il ruolo sociale, dal punto di vista professionale, di quella persona sarà sempre, stabilmente nell’instabilità dei contratti e nella discontinuità dell’occupazione, una variabile x di cui non si scoprirà mai l’effettivo valore, una parentesi continua nella platea delle risorse umane.

La somministrazione di lavoro può comportare indifferenza, disinteresse, scarsa motivazione, come abbiamo accennato a proposito dei limiti individuati dai datori di lavoro. Nulla di banale perché determinante sia per l’impresa che per il lavoratore stesso. Per quanto riguarda il lavoratore, indifferenza e disinteresse non possono che creare una progressiva svalutazione della propria attività, un non riconoscimento della valenza del proprio ruolo professionale. Con conseguenze ovvie sulle relazioni con gli altri lavoratori e sui rapporti umani. E, di nuovo, con ricaduta sul piano personale, sulla stima di sé e sul senso del proprio ruolo sociale.

Non è trascurabile nemmeno la dimensione economica personale, e quindi retribuzione e reddito. La mettiamo in fondo, ma è normale che sia una delle priorità nella vita delle persone. Abbiamo visto il lavoro come fine in sé, come formativo, fondante l’identità, ma non possiamo dimenticare la valenza strumentale del lavoro: mezzo per avere un reddito. Il lavoro è necessario per avere un introito economico, con il quale sostenere sé e la propria famiglia, vivere, stare nella società.

La somministrazione di lavoro può comportare, come abbiamo visto, discontinuità di percorso, alternanza tra missioni, inattività e disoccupazione. E il risultato di questo non può che essere una discontinuità di reddito e un’altalenante copertura economica. Ovviamente, la dimensione economica influisce, anch’essa, sulla progettualità del lavoratore, sulla motivazione, sul senso di realizzazione personale, sul ruolo sociale.

Nel rapporto tra somministrazione di lavoro e individuo-lavoratore, abbiamo visto: progettualità professionale e di vita; valenza formativa del lavoro sulla persona; valenza del lavoro nella determinazione del ruolo sociale; indifferenza e scarsa motivazione; dimensione economica.

Abbiamo detto che le variabili sono molte, possiamo avere una somministrazione di lavoro vissuta in modo positivo oppure negativo, una somministrazione che porta alla stabilità e una che calpesta il valore del lavoro e della persona nel lavoro. Interessante ricordare, per avere un quadro di riferimento, quanto dice il rapporto IRES del 2011 che abbiamo citato precedentemente:

L'ambivalenza degli esiti occupazionali influenza le opinioni dei lavoratori: il 42% circa ritiene che non vi sia alcun aspetto vantaggioso nel lavoro in somministrazione. Per la gran parte, piuttosto, vi sono degli svantaggi (54,7%), primo tra tutti quello della precarietà del lavoro (64,6%), seguito dalle basse retribuzioni (15% circa). Il senso di precarietà è fortemente legato alla durata dell'esperienza di instabilità lavorativa, aumentata in corrispondenza di percorsi lunghi e che per certi aspetti appaiono "bloccati" . [...] La precarietà rappresenta l'aspetto più sfavorevole per il 66% circa di chi da oltre tre anni gravita nel segmento della somministrazione, contro il 59% circa di chi è in questa condizione da non più di un anno.

Complessivamente, i livelli di insoddisfazione dei lavoratori sono fortemente influenzati dall'esito dell'esperienza (per chi non è più in somministrazione). La percentuale più elevata di insoddisfatti si registra tra gli intervistati che all'uscita dall'interinale si ritrovano disoccupati e tra quelli che continuano a lavorare con rapporti a scadenza e che proseguono, in altri termini, un percorso di instabilità lavorativa.

La tendenza risulta più evidente se distinguiamo gli intervistati per tipo di condizione occupazionale all'uscita dell'interinale. Si conferma l'ipotesi di un progressivo logoramento delle motivazioni e degli "equilibri" sottostanti l'accettazione di un'occupazione instabile. I rapporti a scadenza, si tratti di missioni in somministrazione o di altri rapporti non-standard, risultano sostenibili solo per brevi periodi, se sono esperienze transitorie funzionali all'ingresso (o al reingresso) nel mercato del lavoro e/o al consolidamento delle competenze professionali²⁹².

[...]

I percorsi connotati da maggior precarietà lavorativa (ed esistenziale) sono quelli dei giovani, che rappresentano la componente maggioritaria dei lavoratori interinali (oltre il 40% del totale) e in generale dei lavoratori atipici.

È proprio l'attuale condizione dei giovani nel mercato del lavoro che tende a modificarne la tensione all'autonomia e la progettualità esistenziale. La sicurezza del posto di lavoro, infatti, non è solo un aspetto strumentale che comporta continuità lavorativa e di reddito, ma è una condizione che dà spessore, oltre che linearità, al proprio percorso di lavoro permettendo di costruire un bagaglio di esperienze cumulativo. Avere stabilità nel lavoro vuol dire avere

²⁹² IRES, Giovanna Altieri, Lorenzo Birindelli, Francesca Dota, Giuliano Ferrucci, *Un mercato del lavoro sempre più "atipico": scenario della crisi*, Report novembre 2011, cit. pp.71-72.

*davanti a sé maggiori opportunità di realizzazione dei propri progetti in campo lavorativo e personale*²⁹³.

L'IREs ci presenta uno scenario in cui prevalgono certamente le variabili negative della somministrazione di lavoro. E non può che essere così perché è connaturato alla somministrazione di lavoro così com'è nata e così come si è poi sviluppata.

La 196 del 1997 introduce il lavoro interinale in Italia. Una discontinuità rispetto al passato, abbiamo detto. Un cambio di paradigma. Si può fornire non solo materie prime, ma anche risorse umane. Mera fornitura di prestazioni di lavoro. Questo lavoro interinale ha tre caratteristiche fondamentali: temporaneità; non ordinarietà; assenza di limiti alla durata e alla ripetibilità. Sono i tre cardini del lavoro interinale. Un lavoratore si trova fornito a tempo, senza limitazioni di durata, con la possibilità di essere rinnovato senza limiti. Il vero, profondo ostacolo normativo, è dato dalla non ordinarietà del ricorso al lavoro interinale. Ci devono essere delle ragioni non ordinarie, fasi di picco di produzione, sostituzione di assenze, inserimento di qualifiche mancanti, realizzazioni di opere particolari.

Ma la sostanza del lavoro interinale è chiara: il lavoratore usa e getta, meramente funzionale all'esigenza temporanea dell'impresa utilizzatrice.

Con il passo legislativo del 2003, ci troviamo a uno sviluppo e potenziamento del lavoro interinale. La somministrazione di lavoro può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, e può essere richiesta da un'impresa per ragioni di carattere ordinario. Siamo quindi a una somministrazione di lavoro che diventa ordinaria e che può anche avere la forma del tempo indeterminato, vincolando un lavoratore a essere a tempo indeterminato dipendente di un'agenzia ma prestatore di lavoro presso un'impresa.

La tappa normativa successiva elimina la somministrazione a tempo indeterminato. Ma rimane la possibilità per un'impresa di avere, ancora un volta, un prestatore di lavoro a tempo, senza limiti alla durata e alla ripetibilità, e con ragioni ordinarie.

Non possiamo allora pensare che non sia nella natura della somministrazione di lavoro una maggior incidenza di variabili negative. *La somministrazione è nata per dare la possibilità alle imprese di richiedere e disporre di un lavoratore extra, non suo, funzionale e espressamente usa e*

²⁹³ Ivi, cit. p.73.

getta. Quando termina la funzione termina il senso di quel lavoratore. Non ci sono progetti, non ci sono percorsi professionali, non c'è lo sbandierato "team", c'è una x funzionale e illimitatamente "usabile" in base alle necessità. Se il mercato del lavoro oscilla, se la produzione oscilla, anche questa lavoratore oscilla.

Le telefonate che Giulia riceveva erano dell'ordine "per domani me ne servono due...". Il lavoratore come numero, come variabile, come mezzo per una migliore allocazione.

Sì, diranno che siamo eccessivi nel giudizio, ma non è questa la vera natura della somministrazione di lavoro? Non è in fondo vero che la somministrazione di lavoro è per le esigenze delle imprese e poi, forse, e molto poi, per una certa occupazione?

Diranno che è normale che sia così. Certo, possiamo anche concordare: in questo mondo globale, regolato da questi principi, con una società funzionale a un'economia di concorrenza al ribasso, dove le disegualianze aumentano e le tutele diminuiscono, è normale che ci sia questa visione del lavoro e del lavoratore.

È l'individuo che lavora, che attende la chiamata, a pagare il prezzo più alto e a portare il peso più grande di questo "elevato" sviluppo intellettuale umano. In fin dei conti, sono il prezzo e il peso di *questa* modernità.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E IMPRESA:

MODELLO *JUST IN TIME*

Pare abbastanza evidente che la somministrazione di lavoro a tempo determinato è per il mondo delle imprese uno strumento molto utile e vantaggioso. Consente – e con essa anche appalti, contratti a chiamata, contratti a tempo determinato, lavoro accessorio, ecc. – di gestire le risorse umane adattandole al fabbisogno del momento, e quindi alla produzione e al mercato.

All'inizio del nostro studio abbiamo fatto riferimento al principio del just in time. Il just in time è una metodologia di derivazione fordista ma soprattutto toyotista – applicata alla Toyota Motor Corporation – che consiste nell'adeguare il più possibile la produzione alla vendita. Anziché realizzare prodotti finiti e immagazzinarli in attesa della vendita, questa metodologia punta a

produrre la quantità corrispondente poi alla vendita. Appena in tempo sia a livello quantitativo che a livello di tempistica: produrre esattamente quanto si vende e produrre subito prima della vendita. Questo comporta, ovviamente, una notevole riduzione di sprechi, di prodotti invenduti, di costi di manodopera per immagazzinamento, ecc.

Questa metodologia di razionalizzazione del lavoro, a nostro avviso, non si applica più solo a livello di prodotti, scorte, materie prime, ma anche alla gestione delle risorse umane. È il modello organizzativo seguito, di fatto, dalle imprese. Anche le risorse umane sono just in time, appena in tempo, perfettamente conformate alle esigenze del momento.

Nel mondo della competizione e della concorrenza, uno degli obiettivi fondamentali per le imprese è ridurre il costo del lavoro. La riduzione del costo del lavoro e del personale passa attraverso diverse vie, dirette e indirette. Una via senz'altro diretta è quella della rimodulazione del personale in base alle necessità del momento. La somministrazione di lavoro è uno strumento utilissimo per questo tipo di gestione delle risorse umane, perché permette non solo di avere manodopera assunta da un'altra impresa, ma soprattutto di averla a tempo e perfettamente adattabile alle reali esigenze. C'è bisogno di una persona in più per una settimana? Ci si rivolge a un'agenzia di somministrazione che la fornisce, dopo aver fatto anche una selezione-curriculum. Si prolunga la necessità? Si chiede una proroga di alcuni giorni oppure si rinnova la missione. Non serve più? Si "restituisce".

Perché avere dipendenti stabili che sono rigidi rispetto all'andamento altalenante della produzione e delle vendite quando si può avere manodopera al momento, adattabile al *qui ed ora*? Perché ingessarsi con dipendenti veri e propri anziché non servirsi di personale ad hoc?

Le imprese procedono generalmente con un nucleo di dipendenti stabili, il più delle volte specializzati e qualificati e ritenuti indispensabili, circondato da una platea variabile di personale, che va e viene a seconda del momento. Questa platea può essere composta, a seconda dell'esigenza, da persone qualificate o non qualificate, da specializzati o generici. Ma sembra ovvio che nella maggior parte dei casi attorno al nucleo stabile vada a formarsi un cordone di instabili, poco qualificati, meramente funzionali al momento, e completamente sostituibili.

Questo modus operandi delle imprese si sposa perfettamente con la somministrazione di lavoro. Certo, ci sono altre tipologie contrattuali atipiche, ma abbiamo visto che la somministrazione è costantemente in crescita anche all'interno del versante atipico. Guadagna terreno perché è più versatile, meno rigida di molte altre forme. Altro caso è quello degli appalti, altrettanto o perfino

maggiormente convenienti ma che vivono con la “filosofia aziendale” delle esternalizzazioni. Un'altra organizzazione d'impresa, quindi.

Abbiamo visto alcuni dati riportati dall'IRES nel 2003 sulle considerazioni dei datori di lavoro in merito alla somministrazione di lavoro.

La maggioranza delle imprese intervistate ritiene che la somministrazione di lavoro sia positiva e che abbia dato un grande aiuto al mercato del lavoro. Nel dettaglio la pensa così il 38% delle imprese sotto i 20 addetti, il 55% delle imprese tra i 21 e i 200, il 70% delle imprese sopra i 200 addetti. Interessante vedere che alla domanda “ci sono forme di flessibilità che hanno aiutato di più” solo il 10% delle imprese, e in modo uniforme nelle varie dimensioni, risponde affermativamente. Un'ulteriore dimostrazione dei vantaggi notevoli della somministrazione di lavoro.

Se andiamo a vedere i limiti dei lavoratori interinali, le risposte delle imprese sono: per il 48% “hanno sempre bisogno di addestramento on the job”; per il 15% “costano come gli altri dipendenti”; per il 14% “non fanno in tempo a conoscere le consuetudini aziendali”; per il 14% “sono poco motivati perché sanno di non rimanere”; per il 4% “gli altri dipendenti vedono in loro degli estranei”; per il 4% “trovano difficile integrarsi con il resto dei lavoratori”.

Vale la pena qui evidenziare che la somministrazione di lavoro comporta, agli occhi delle imprese, dei limiti prevedibili. E le stesse imprese dovrebbero porsi degli interrogativi su quanto dichiarato. Il problema della formazione non è di certo residuale, ad esempio. E anche Giulia nella sua intervista ci ha evidenziato come non riesca a comprendere il modo di operare di certe aziende che fanno continui turnover del personale in somministrazione. E, infatti, non è questo un costo? Se il personale richiesto è qualificato non è un costo fare formazione – ammesso la si faccia – on the job e poi cambiare lavoratore?

Allo stesso modo, anche se con un'incidenza minore a detta delle imprese, la scarsa motivazione è una manifestazione comportamentale non trascurabile. Ancor di più se andiamo a vedere anche le risposte al quesito su quale sia il primo ostacolo all'integrazione dei lavoratori interinali nell'impresa utilizzatrice. Il 45% delle imprese risponde “la breve durata delle missioni”, ma il 22% dice “lo scarso interesse dei lavoratori temporanei”.

Certo, qui non si vuole fare i conti in tasca alle imprese e proporre un modello di “filosofia aziendale”, giammai. Le imprese si regolano da sé, sfruttando le varie tipologie contrattuali.

La somministrazione, per loro, è certamente un ottimo strumento, un just in time applicato alle risorse umane anziché alle merci. Prova ne è che, sempre stando al rapporto IRES, metà delle imprese che hanno utilizzato il lavoro interinale non ha mai assunto poi un lavoratore a tempo indeterminato, l'80% ricorre alle proroghe, e la stragrande maggioranza oltre al lavoro interinale adotta altre tipologie flessibili.

Non è banale, però, evidenziare anche i limiti che la somministrazione stessa può avere per le imprese. Aggiungendo, cosa fondamentale, che questi limiti sono connaturati alla somministrazione. I datori di lavoro possono ottenere, come proposto nell'intervista dell'IRES, di ridurre il costo del personale in somministrazione, di ridurre le pratiche burocratiche relative, liberalizzare ulteriormente, ma non potranno risolvere limiti che sono figli della somministrazione e arrivano sulle spalle e nella testa dei lavoratori: scarsa motivazione, disinteresse, scarsa conoscenza delle consuetudini dell'impresa, poca formazione.

Nelle imprese si parla spesso di "team" con percorsi di coinvolgimento dei dipendenti in un'ottica di obiettivi personali e di squadra. Spinta motivazionale e interesse collettivo. Ma la somministrazione di lavoro, tra tutti i suoi vantaggi, non ha di certo quello di essere strumento per fare team o per entrare in un team. Just in time delle merci, dei prodotti. Just in time delle risorse umane. Ma forse anche, questa volta, per i lavoratori in somministrazione, just in time di energie da dare all'impresa che li utilizza.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E SOCIETÀ:

MODELLO SALDI

Assenza o scarsa progettualità individuale, svalutazione del lavoro e della realizzazione professionale, svalutazione della formazione e del percorso di istruzione, indifferenza e scarsa motivazione, discontinuità di reddito: sono fattori determinanti per la svalutazione complessiva della persona.

Una persona è svalutata se è svalutato il suo lavoro, e quindi il suo percorso d'istruzione e di formazione prima e professionale poi. È svalutata dall'assenza di progettualità, dall'impossibilità di

porsi avanti degli obiettivi, orizzonti futuri, determinanti per la propria esistenza. È svalutata dalla discontinuità di reddito, dall'incertezza, dall'instabilità continua, dalla precarietà. Si svaluta con la scarsa motivazione, con il disinteresse provocato dal sapersi meramente funzionale e sostituibile.

Complessivamente, in fin dei conti, una persona è svalutata a livello umano, nella sua intimità, nel suo percorso di realizzazione di sé, nella costruzione della sua storia di vita.

La somministrazione di lavoro, così come molte altre tipologie flessibili, può portare a questo o contribuire in modo determinante a portare a questo. È un esito, come abbiamo visto, connaturato alla somministrazione stessa che è uno strumento per l'allocazione ed è tutta protesa alle necessità dell'impresa. Il lavoratore, per e nella somministrazione, è una pedina usa e getta, utilizzabile a tempo. Ed è naturale che possa vivere la suddetta condizione.

Certo è un problema individuale, personale, soggettivo. Può capitare, si dirà. O non è detto che capiti, si aggiungerà. E in questo mondo vale un po' quanto detto in quello scritto tratto da *La creatività sta costruendo un nuovo Giappone*: «ciò che la concorrenza produce non sono i deboli ma i perdenti». Darwinismo sociale insomma. Chi non ce la fa è un perdente.

Noi crediamo, invece, che se le persone vengono svalutate, deprezzate, svalorizzate, è la stessa società ad esserlo. Non possiamo pensare che la svalutazione delle persone sia solo una dinamica personale e soggettiva, e non abbia anche influenza e incidenza sulla società. Sarebbe folle pensare questo. E sarebbe pericoloso.

Persone che investono nella propria istruzione e formazione e poi si trovano nel precariato, nella discontinuità professionale, sono risorse umane che nell'ottica complessiva portano un segno meno. È uno spreco di potenzialità che ha ricadute sull'intera società. Perché è il sistema che perde quelle potenzialità.

Persone che non possono avere progetti di vita e sono limitate nel costruire una propria famiglia, avere dei figli, sviluppare la propria cultura, rappresentano una perdita per l'intera società che perde in termini demografici, di evoluzione, cultura, creatività umana.

Persone che vivono in una condizione di disinteresse, apatia, senza stimoli, vivendo alla giornata, trascinando se stessi nel lavoro e nella vita, sono una sconfitta per la società che ha cittadini spenti ed energie umane nel cassetto.

La nostra società è funzionale all'economia, a *questa* economia. E così facendo perde due volte. Perde anzitutto perché non fa sì che sia l'economia ad essere funzionale alla società anziché

l'inverso. E quindi perde l'occasione di cambiare il modello di gestione dell'economia. Perde nel merito, nei valori, nei principi. Ma perde pure nel suo essere funzionale all'economia. All'interno di questo essere funzionale se le risorse umane sono svalutate, la stessa economia, anche così gestita, non potrà che essere svalutata. E non potrebbe essere così visto che questa economia che rende funzionale a sé tutto è un'economia al ribasso, alla svalutazione: una dinamica a lungo termine suicida.

È determinante valorizzare le risorse umane, sempre e comunque. Perché sono le risorse umane che in ogni caso determinano il resto. Ma in questo mondo globale, con i principi che lo regolano, le persone vengono svalutate, e conseguentemente sono le società stesse ad essere svalutate. Sono società ai saldi, dove cultura, creatività di pensiero, tutela dell'ambiente, vita e relazioni umane, paiono tutte alla deriva, tutte al ribasso.

Sono società ai saldi, perché stanno perdendo valore intellettuale, stanno sprecando potenzialità umane inestimabili, stanno cedendo alla monetizzazione di tutto. Cos'è oggi la cultura se non mercato, impresa, o tutt'al più appendice, testimonianza. Cos'è oggi l'istruzione se non mero strumento, e quindi utile solo se funzionale all'economia attuale.

Sono società immerse in rapporti a termine, rapporti svalutati, perché non ci sono solo i contratti di lavoro a tempo determinato, ma c'è una prassi, c'è un modus vivendi impregnato di rapporti a tempo determinato. Rapporti usa e getta tra le stesse persone. La continuità, di lavoro, ma anche di relazioni sociali, umane, è costantemente svalorizzata. Insegnano la virtù del cambiamento per portare avanti, in realtà, il consumismo. Bisogna lavorare sulle menti per renderle consumistiche. Acquistare e gettare via, ricomprare e buttare. Bisogna programmare le menti, adattare a un mondo che ha incessantemente necessità di smerciare e di avere acquirenti a 360° ogni giorno della vita. E quindi consumismo mascherato dall'idolatria del cambiamento e del nuovismo. Tutto deve essere nuovo, e continuamente lo deve essere. Ma le menti se acquisiscono questa "destrezza", se diventano consumistiche, "nuovistiche", costruiranno anche le altre relazioni, non solo quelle con i prodotti e cose materiali, su questi binari. Rapporti a termine, quindi, usa e getta, e svalutazione delle intimità, dei veri rapporti e dei sentimenti condivisi.

Le nostre sono società in svendita perché stanno svendendo l'uomo. Un uomo sempre più oeconomicus, sempre più proteso all'individualismo e chiuso in una razionalità strumentale, calcolatrice. Un uomo il cui sviluppo intellettuale è funzionale alla dimensione economica che è

totalizzante. L'orizzonte di pensiero è determinato dall'economia, da questa economia che appiattisce su un gioco di mezzo per fine continuo, nuovismo e consumismo, cancellazione del passato e ancoraggio a un presente commerciale.

La somministrazione di lavoro assieme a tante altre tipologie flessibili, non è che uno dei tanti fattori di svendita del lavoratore e dell'uomo. Precario, con sempre meno mezzi a disposizione, senza progetti, senza energia, che vive alla giornata, ancorato al presente, impossibilitato a pensare al futuro. La somministrazione svaluta il lavoratore, svaluta l'uomo, ridotto a semplice pedina di scambio, una figurina in transito continuo tra gli album di imprese che annaspano di e nella competizione.

La società è funzionale a questa economia e deve pensare alla competitività, alla concorrenza, alle necessità allocative delle imprese. E quindi va nella direzione di dare alle imprese ciò che chiedono per vivere in questo mondo. Ma qual è il prezzo da pagare a livello sociale? Quanto costa questa svalutazione delle persone? Quanto questo ridurle a mere appendici di necessità tecniche, produttive, organizzative, sostitutive? Quanto questo relegarle a un ruolo sociale di variabile sostituibile e a tempo?

Generazioni e generazioni sono costrette ora a contendersi il posto di lavoro, a vivere alla giornata, a pensare al presente. Creatività, potenzialità, progetti, intelletti, sono messi a riposo. E che uomo avremo nel futuro? Che sviluppo umano avremo? Ci accontenteremo di qualche conquista scientifica o tecnologica per affermare che l'umanità progredisce? E saremo in grado di pensare ancora con una certa profondità e capire infine che l'uomo oeconomicus è solo un uomo soggiogato? Che il "paradosso" del liberismo e dei suoi ideali è che questo uomo è solo apparentemente libero?

Nella società funzionale all'economia, a questa economia, l'uomo viene dopo. E vengono dopo la cultura, il pensiero, l'arte, la storia. Vengono dopo il cuore e la mente. Vengono dopo la povertà e la salute. La svalutazione dell'uomo e con essa la svalutazione complessiva della società, corrono verso il trionfo del degrado.

**TUTTO È
NEL SEGNO DELLA NECESSITÀ.
MA È DAVVERO COSÌ?**

In questo mondo globale tutto, ma proprio tutto, appare votato alla necessità. Tutto naturale, nel senso che si sviluppa come deve svilupparsi. È proprio della natura di quella cosa che si sviluppi, progredisca con quei tempi e in quelle modalità. È il concetto del normativo, in cui l'essere è così perché deve essere così.

Lo abbiamo visto bene nel nostro studio. Anzi, potremmo dire che è stato il *fil rouge* del percorso fatto, dal globale al locale, dall'economia al mercato del lavoro, dalla società all'individuo. Tutto necessario.

La globalizzazione, questa globalizzazione, appare estremamente naturale. Se dovessimo fare un esempio lampante di qualcosa che consideriamo naturale, normale, scontato, necessario, rischieremo di appellarci proprio alla globalizzazione. Niente è più scontato di questo sviluppo del mondo, destinato per sua essenza a diventare globale, con questi tempi e con queste caratteristiche. La storia dell'uomo, della civiltà, arriva al suo culmine, all'ultimo stadio in cui permarrà per l'eternità. Il progresso potrà continuare ma solo nei contenuti di un mondo globale che ha già raggiunto il suo massimo grado di sviluppo. La condizione umana, sociale, economica, potrà modificarsi, ma sempre innestandosi in questo quadro di fondo definitivo.

Questo mondo globale, questo quadro di fondo definitivo, non è però solo un mero contenitore, anzi. Ha un profilo preciso, delle profonde caratteristiche strutturali. E anch'esse sono necessarie, anch'esse sono perfettamente definitive. Ci riferiamo alla gestione degli organismi internazionali, alle loro ricette economiche, alle liberalizzazioni, alle privatizzazioni.

Il tutto abbracciando un'ideologia, il neoliberismo economico, che è la tappa ultima di teorizzazione umana a livello economico e sociale. Il neoliberismo, alla base di questa globalizzazione e del modus operandi di queste organizzazioni internazionali, è anch'esso lo stadio finale, il compimento del pensiero. È necessario che il mondo si fondi sulla competizione e sulla concorrenza, che l'iniziativa privata sia più libera possibile, che gli Stati creino le migliori condizioni ambientali possibili affinché il mercato, libero, possa svilupparsi al meglio. È necessaria la deregolamentazione, necessaria la liberalizzazione dei flussi di capitali, necessarie le privatizzazioni.

In questo mondo globale retto dai principi del neoliberismo anche il mercato del lavoro deve essere liberalizzato il più possibile. Flessibilità, libertà di assunzioni, di licenziamento, di gestione

delle risorse umane. Individualizzazione dei rapporti di lavoro e deregolamentazione. Tutto necessario, scontato, naturale.

E quindi anche la somministrazione di lavoro, i lavoratori in leasing, il job on call, gli appalti, le esternalizzazioni, i contratti precari sono aspetti necessari.

Se poi ci sono diseguaglianze economiche, disparità, fallimenti di imprese e di persone, disoccupazione, cattiva occupazione, queste sono componenti del libero mercato. Tutto è naturale perché è la legge del mercato che decreta i vincitori e gli sconfitti. E il risultato è comunque il bene del consumatore.

E allora che senso ha interrogarsi sul lavoratore? Che senso chiedersi se è un lavoratore realizzato o meno, giustamente retribuito o meno, valorizzato o meno?

Certo, nella nostra società ci si pone queste domande, si dibatte su come combattere l'occupazione e su come diminuire il precariato. Ma in fin dei conti appare tutto necessario. Tutt'al più si possono limitare i danni, cercare il male minore, attutire il peso dei problemi e delle difficoltà. Ma è inevitabile che ci sia la flessibilità, è inevitabile il precariato, è inevitabile la disoccupazione.

Se poi c'è anche la crisi economica e finanziaria, se poi il debito pubblico è alto, se poi siamo costretti a tagliare ovunque, tutta questa necessità si acuisce ancora, si rafforza. Diventa per tutti normale che sia così, per i politici, per i datori di lavoro, per i sociologi, ma anche per i lavoratori stessi.

La parabola della necessità ha pervaso davvero anche le nostre menti. È entrata lentamente ma inesorabilmente. Le nuove generazioni sanno che è così, hanno capito che questo è il mondo, che questo è lo stadio finale. Bisogna barcamenarsi, sopravvivere, accontentarsi.

Mancano i progetti? Non si può pensare di andare a vivere fuori dalla famiglia di origine? Non si può progettare un futuro assieme? Sì, purtroppo è così. In questo mondo si deve accettare quello che arriva. E nel frattempo vivere alla giornata e spostare in un futuro indeterminato i progetti.

Anche la flessibilità nel lavoro, i turni, le domeniche aperte, tutto vincolante purtroppo. Limita gli affetti, la vita familiare, cambia le relazioni. Ma è necessario, il mondo di oggi è così, le imprese chiudono, non c'è lavoro, bisogna adattarsi a quello che c'è.

E se il contratto viene rinnovato di mese in mese? Se non ci sono preavvisi? Se lavori dieci ore ma risultano otto? Brutte cose, ma non c'è nulla da fare. Bisogna accettare.

È drammaticamente tutto necessario. Il lavoro oggi può essere di qualsiasi tipo. Il lavoratore può essere valorizzato ma può essere anche un lavoratore usa e getta, un tappabuchi, una variabile che non conta nulla.

E questa società? Questa società ai saldi? Tutto è al ribasso, la qualità, i servizi, le tutele, i diritti. La cultura se vuole essere sul palcoscenico deve essere commerciale. L'istruzione deve essere marketing. L'arte vendita, lo sport business. Tutto all'insegna del consumismo e del nuovismo.

Una svalutazione continua. Svalutazione della formazione, svalutazione dell'ambiente, svalutazione della cultura. Svalutazione del lavoro, dell'esperienza, delle relazioni umane. Bambini parcheggiati nelle aree giochi dei centri commerciali o in asili/scuole a tempo pieno. Anziani in sosta nelle redditizie case di riposo.

Una società ai saldi perché guidata dall'economia, da un'economia invasiva e al ribasso, dove sono poche élite a comandare e ottenere i veri profitti, dove pullulano consulenti finanziari, businessmen e lobby d'interesse di ogni tipo. L'economia entra in ogni settore, mangia quote, spazi. Vive di mercato e qualsiasi cosa può essere trasformata in mercato. E per questo preme continuamente per privatizzare servizi, trasporti, sanità, scuole. Preme per tagliare i settori pubblici, per ridurre gli investimenti statali nelle scuole, negli ospedali, nel welfare. E così facendo li indebolisce e attira clienti. Il disservizio pubblico come viatico alla privatizzazione.

Allo stesso tempo finanzia, sovvenziona opere, investimenti, sovvenziona progetti, editoria, partiti politici. Finanziamenti mirati. Per marketing, per formare e consolidare clientele, per veicolare certi ideali, per insegnare e diffondere la cultura del consumismo, per giustificare, per far raccontare a tutti che il mondo che abbiamo è quello necessario. È così come deve essere.

È un'economia che ha bisogno del controllo, ha bisogno dei vertici, del potere. E quindi opera per tenere in scacco la politica che deve essere perfettamente allineata e funzionale agli interessi economici se non vuole fallire, creare disoccupazione, debito pubblico, povertà. Un'economia capace di guidare, di controllare, di fare pressione, ma anche di rovesciare i governi se ce n'è bisogno. Sempre nel nome del bene collettivo, gli angeli custodi della globalizzazione non esitano a intervenire.

Ma tutto, come sempre, appare necessario, normale, naturale. Del resto, facciamoci la domanda delle domande: non è vero che il miglior strumento per affermarsi, giustificarsi, e riprodursi all'infinito è riuscire a far credere che tutto è necessario? Riuscire a far credere che tutto è normale? Che tutto è naturale? E così facendo da un lato crearsi file e file di piccoli paladini-

burattini di questo mondo globale e dall'altro lato assopire le proteste e spegnere le richieste di cambiamento?

Noi siamo dell'opinione che non ci sia *nulla* di necessario, *nulla* di naturale e *nulla* di definitivo. La globalizzazione che viviamo è una globalizzazione guidata e determinata da elite che hanno tutto l'interesse a far sì che questo mondo proceda così com'è. Sono loro, però, ad essere i veri conservatori oggi. E quindi operano a tutto tondo per far apparire astorica e assoluta un'ideologia, il neoliberismo, che come tutte le ideologie è figlia dell'uomo, è storica e può essere sostituita.

Abbiamo cercato di mostrare le caratteristiche nello specifico della somministrazione di lavoro, e quanto essa si iscriva in un percorso che dal globale al locale si muove sugli stessi binari, binari predeterminati.

Potremmo, certo, proporre dei correttivi alla somministrazione di lavoro e potremmo proporre dei contenimenti alla precarietà selvaggia che nel nostro Paese sta bruciando migliaia e migliaia di giovani. Potremmo proporre di intervenire per ridurre la flessibilità, guidarla, trovando una linea di mediazione tra le necessità delle imprese e la tutela dei lavoratori. Potremmo proporre di affrontare la crisi in un certo modo, con certi strumenti, investendo sulle risorse umane, sull'innovazione, sull'istruzione. Ma non facciamo nulla di tutto questo perché, pur importante, non è decisivo in permanenza di un contesto globale che è il vero tavolo su cui si deve intervenire.

Non si sta banalizzando l'azione politica locale, né tantomeno si sta giudicando irrilevante o minimale intervenire nel nostro Paese. Ne abbiamo, anzi, urgentemente bisogno. Si può intervenire e si deve intervenire. E ci pare chiaro su cosa si debba intervenire e quale debba essere la direzione.

Dobbiamo fare due esempi su tutto? Quanto alla somministrazione di lavoro va riportata in una dimensione di straordinarietà, vanno posti dei limiti di durata e di ripetibilità, vanno inseriti degli obblighi di preavviso da parte dell'utilizzatore per i rinnovi e le proroghe. La situazione nella sostanza non cambierà, ma sarà una boccata di ossigeno notevole per la dignità del lavoro e del lavoratore. Quanto alla precarietà nel suo insieme, immediatamente vanno aumentati in modo rilevante i costi dei contratti atipici. Poi si dovrà valutare nel merito ogni singola tipologia contrattuale e riformare e riordinare complessivamente il sistema. Non escluderemmo l'ipotesi di un contratto unico al posto della miriade di tipologie flessibili che abbiamo, ma servirebbe,

ovviamente, una profonda valutazione. Il contratto unico non può essere precarietà vestita di un abito nuovo.

In parallelo a interventi locali di questo tipo, di “contenimento”, serve però agire sul piano internazionale, agire sul contesto, sul mondo globale. È questo il piano determinante. La politica deve tornare a fare la politica, ma su scala globale questa volta, e gestire, guidare la globalizzazione in modo diverso. Deve darsi delle istituzioni internazionali democratiche che hanno parte della sovranità dei Paesi. E lì, attraverso il confronto, deve decidere in che direzione portare questo mondo, e verso quali ideali. Ma di certo non può, a nostro avviso, accettare e giustificare le attuali strategie che hanno prodotto un aumento progressivo delle diseguaglianze, una riduzione costante dei diritti e delle tutele, una corsa al ribasso del pensiero e della qualità delle società, un aumento degli squilibri economici tra le nazioni e all’interno dei singoli Paesi stessi.

Certo, come sempre, facile, molto facile a dirsi, infinitamente difficile a farsi. Ma, forse, non è infinitamente difficile prendere coscienza che questo mondo non è l’ultimo stadio dello sviluppo umano e, forse, non è infinitamente difficile prendere coscienza che ad essere messe sotto esame, questa volta, devono essere proprio certe gestioni internazionali. Queste prese di coscienza sarebbero già un grande inizio.

Il mondo lo determiniamo noi. Siamo noi che lo scegliamo. Potremmo dire, con una battuta, che siamo anche qui in una specie di contrattazione. E a questo mondo al ribasso, in svendita di valore umano, impregnato di fame di profitto, possiamo decidere noi se rinnovarli o meno il contratto.

BIBLIOGRAFIA

Andrea Fumagalli, *Breve storia e alcune riflessioni sulla flessibilità del lavoro e contrattazione individuale: il declino dei diritti di cittadinanza*, in *DeriveApprodi*, n. 21, 2002.

Arlie Russell Hochschild, *Per amore o per denaro, La commercializzazione della vita intima*, Il Mulino, Bologna, 2006.

Colin Crouch, *Postdemocrazia*, Laterza, Bari 2005.

Franco Carinci, Michele Miscione, *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n.92/2012 e Legge n.134/2012), Licenziamenti e rito speciale, contratti, ammortizzatori e politiche attive*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, IPSOA redazione.

David Harvey, *Breve storia del neoliberismo*, Saggiatore, Milano, 2007.

David Harvey, *La crisi della modernità. Riflessioni sulle origini del presente*, Net, Milano, 2002.

Elena Scarrone, *La flessibilità in ufficio? Si impara in aula*, in *Corriere della Sera*, 4 maggio 2007.

F. del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, Edizioni Giuridiche Simone, 2009.

Fabio Cavalera, *Cina, la sfida dei capitalisti rossi. «Vogliamo libertà di licenziare»*, in *Corriere della Sera*, 5 marzo 2008.

Francesco Giavazzi, *I dirottatori dei bilanci*, in *Corriere della Sera*, 31 gennaio 2002, riportato in *Lobby d'Italia*, Bur.

Gaetano Zilio Grandi, *Diritti sociali e diritti nel lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2007.

Georg Simmel, *Le metropoli e la vita dello spirito*, Armando Editori, Roma, 2007.

Giulio Tremonti, *Rischi fatali*, Mondadori, 2005.

Gyōsei-kaikaku linkai, Kisei-kanwa shōiinkai, *Sōi de tsukuru arata na Nihon*, 5 dicembre 1996.

IRES, Giovanna Altieri, Cristina Oteri, *Il Lavoro interinale come sistema, Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004.

IRES, Giovanna Altieri, Lorenzo Birindelli, Francesca Dota, Giuliano Ferrucci,
Un mercato del lavoro sempre più "atipico": scenario della crisi, Report
novembre 2011.

James Arrowsmith, *Temporary agency work in an enlarged European Union*,
European Foundation for the Improvement of Living and Working
Conditions, 2006. www.eurofound.eu.int

Joseph E. Stiglitz, *I ruggenti anni Novanta*, Einaudi, Torino, 2004.

Joseph E. Stiglitz, *La globalizzazione e i suoi oppositori*, Einaudi, Torino, 2002.

Luciano Gallino, *Globalizzazione e disuguaglianze*, Laterza, Bari, 2007.

Luciano Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza,
Roma – Bari, 2007.

Luisa Grion, *L'Italia dei precari di mezz'età. 1 su 2 senza sicurezza da 10 anni*,
in *Repubblica*, 27 maggio 2009.

Marco Galluzzo, *Monti: basta leggi contro la flessibilità*, in *Corriere della Sera*,
24 febbraio 2012.

Max Weber, *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Bur, Milano,
2007.

Michel Chossudovsky, *Globalizzazione della povertà e Nuovo ordine mondiale*, Il Saggiatore, Milano, 2002.

Ministero degli Affari Esteri, www.esteri.it.

Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma 2005.

Nicoletta Picchio, *Per l'Italia 10 anni di crescita persi, Più flessibili sui contratti, ma non ci pieghiamo ai singoli – pronti a batterci fuori dalle imprese*, in *Il Sole 24 ore*, 27 maggio 2011.

Osservatorio Nazionale EBITEMP, *Il lavoro interinale nel 2007*, maggio 2008.

Piero Bevilacqua, *Miseria dello sviluppo*, Laterza, Bari, 2008.

Ronald Dore, *Capitalismo di borsa o capitalismo di welfare?* Il Mulino, Bologna, 2001.

Vindice Lecis, *Gallino: «Creare lavoro, non licenziare»*, in *Messaggero Veneto*, 3 febbraio 2012.

Wikipedia.

www.wto.org.

www.eurofound.eu.int.

www2.dse.unibo.it.

Zygmunt Bauman, *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*,
Laterza, Bari, 1998.