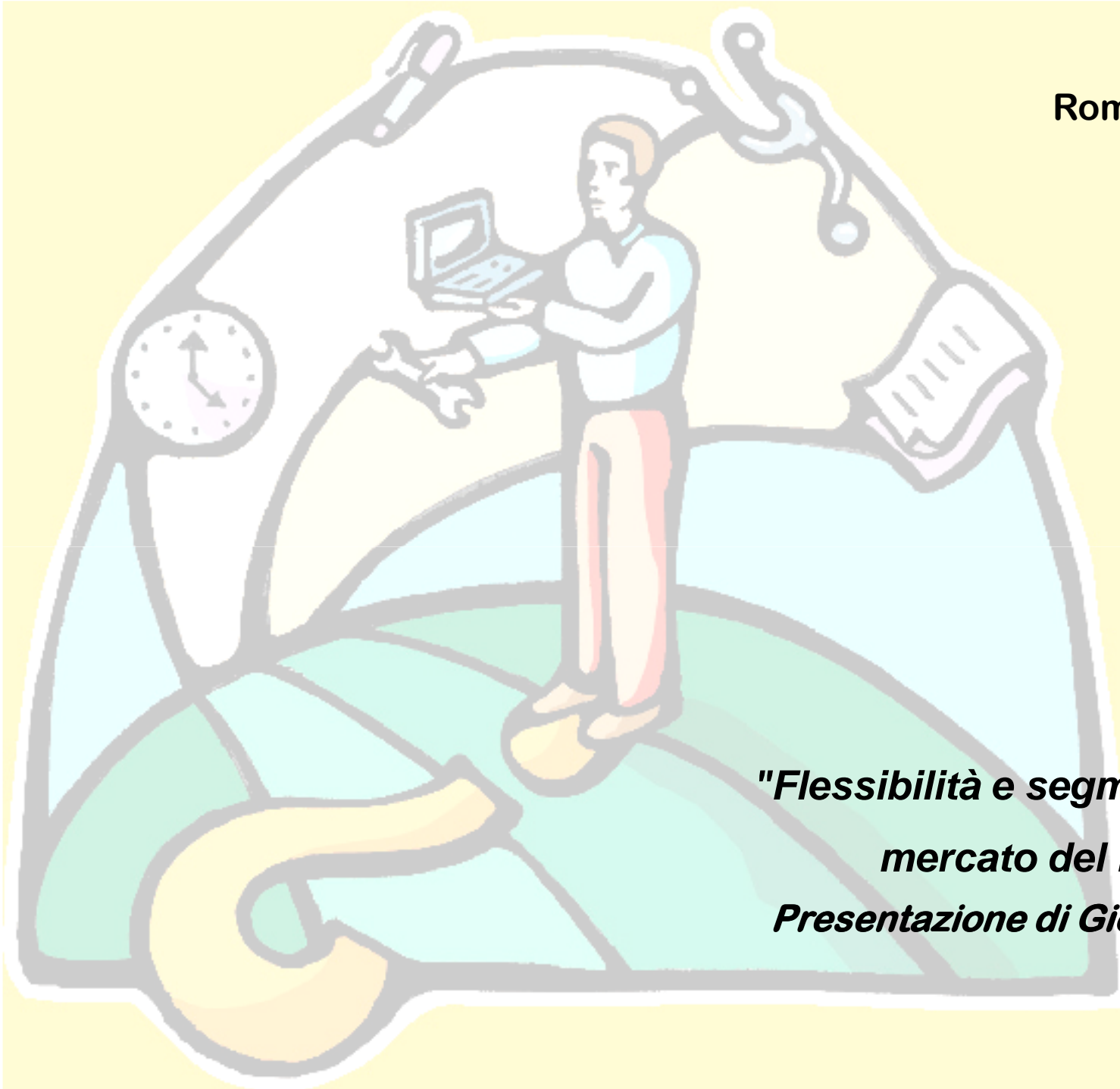


Roma, 25 giugno 2009



***"Flessibilità e segmentazione del
mercato del lavoro"***

Presentazione di Giovanna Altieri

FRES

La flessibilità necessaria

1. Globalizzazione e pressione competitiva
2. Terziarizzazione: cambiamento tecnologico e nuove forme di organizzazione del lavoro
3. Nuovi stili di vita e modelli di partecipazione al lavoro

Il modello italiano di flessibilità

- A. Concentrazione: donne e giovani**
- B. Intrappolamento: il furto del futuro; progettualità limitata; spreco capitale umano**
- C. Scarsa tutela contrattuale e di welfare**

Cosa ha prodotto

- Segmentazione del mercato, iniquità, precarietà sociale
- Permangono squilibri territoriali e di genere
- Non favorisce l'innovazione nei sistemi d'impresa

Le ricadute sulla competitività

Questo modello di flessibilità ha in parte favorito un ricambio della manodopera nelle imprese verso una forza lavoro più istruita e con maggiore professionalità



Fino a che punto questa forza lavoro si trasforma in know how capace di far crescere la competitività del sistema?



Non è piuttosto un modo per puntare sulla competizione da costi scaricando sui lavoratori il costo dell'incertezza del nuovo modo di produrre?

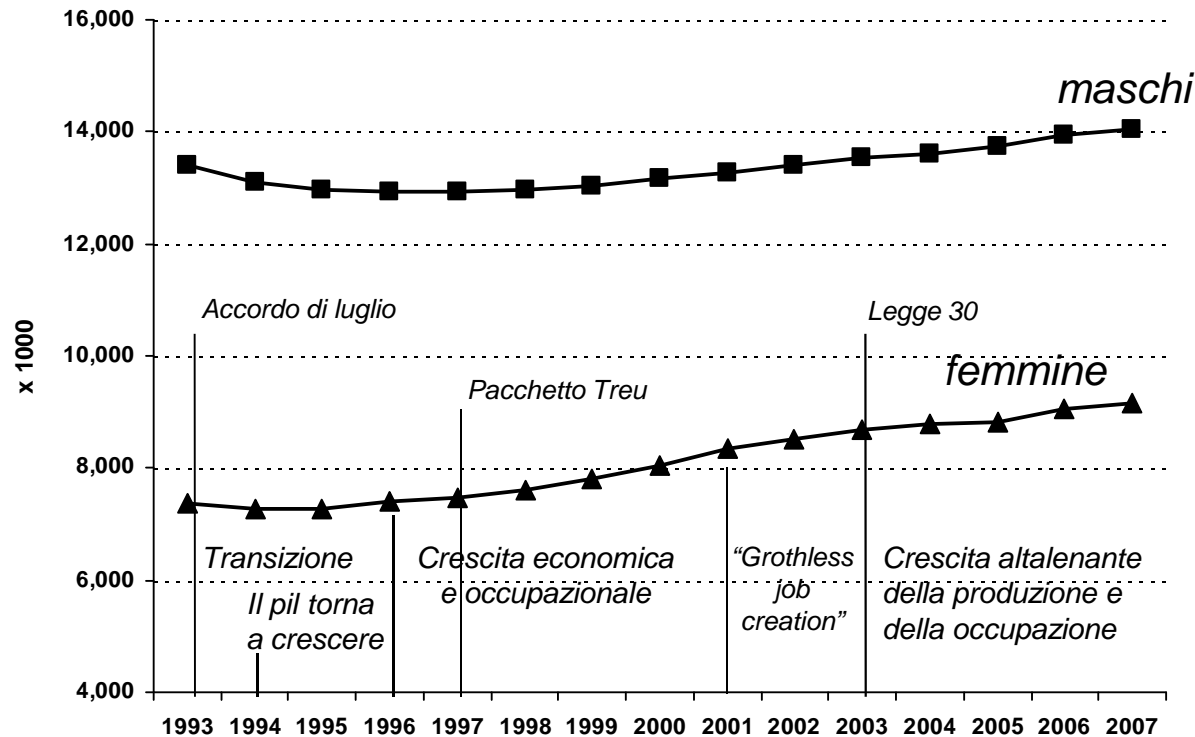
I focus della presentazione

1. L'obiettivo di Lisbona: il nodo dell'occupazione femminile
2. Dalla disoccupazione al lavoro temporaneo
3. La dimensione della precarietà
4. Soggetti e percorsi
5. Nuove strategie di politica del lavoro

Il mercato del lavoro negli ultimi quindici anni: le “due Italie”

Tra il 1993 e il 2007 si registra - dopo una leggera flessione nel 1994 - un aumento rilevante dell'occupazione femminile, sia in termini assoluti (quasi 1.800.000 unità, equivalente ad un incremento del 24% circa) che in termini relativi, risultando prossima al 40% la quota di occupazione totale imputabile alle donne nel 2007.

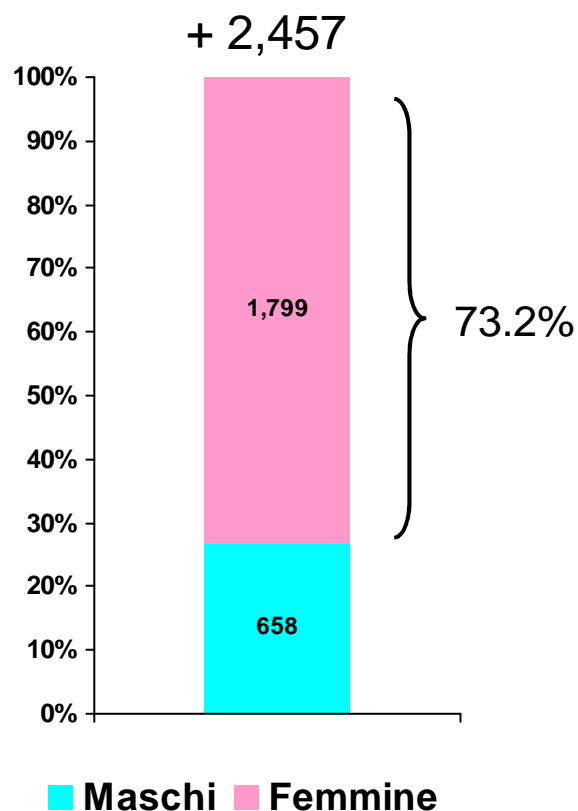
Occupazione totale per genere (1993-2007) occupati di età > 15 anni



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

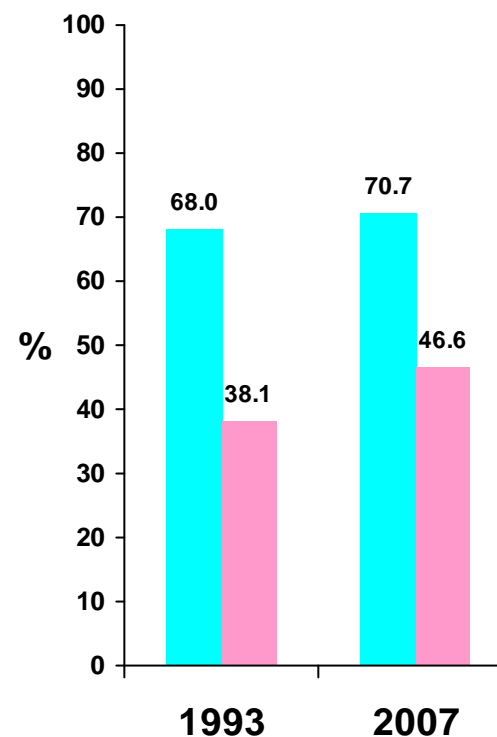
Incremento dell'occupazione tra il 1993 e il 2007

Occupati di età > 15 anni (migliaia)



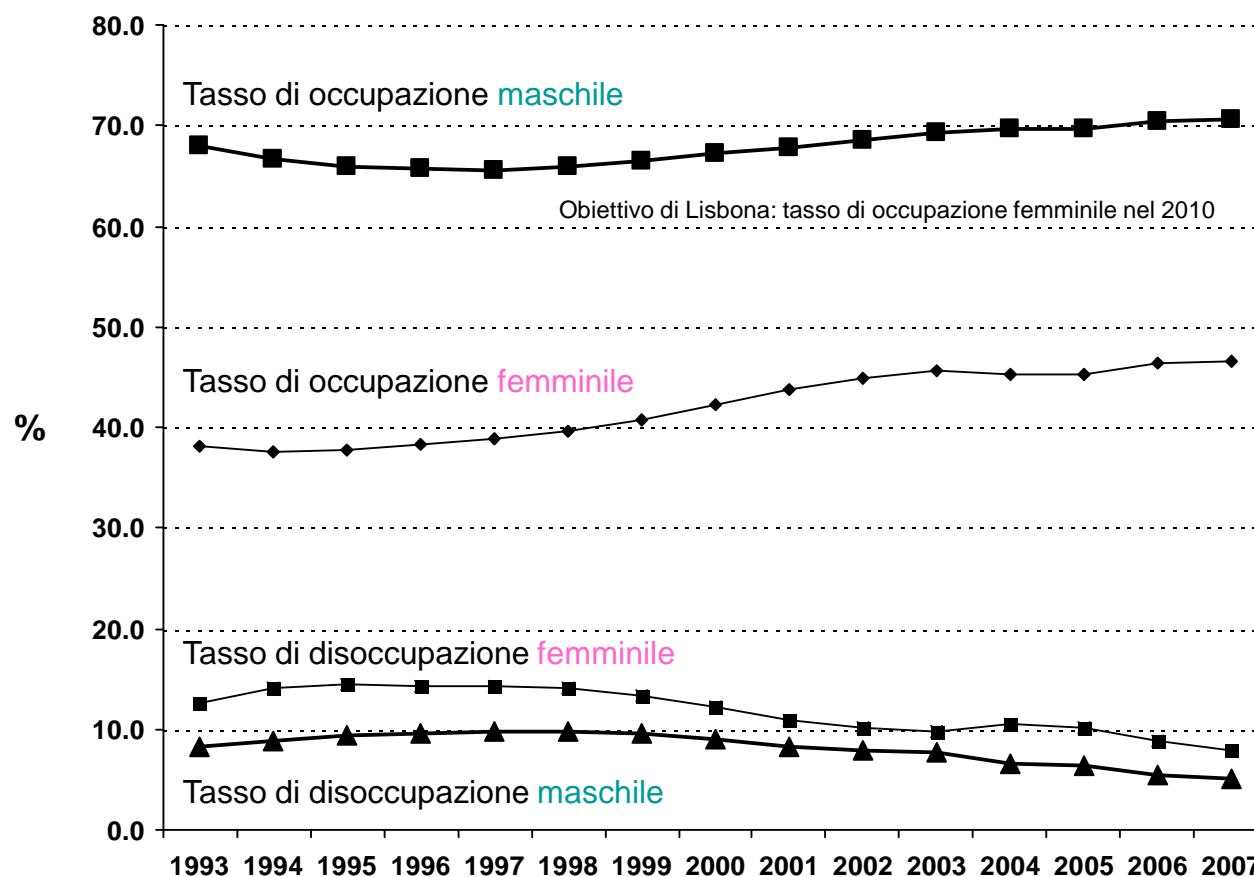
Tassi di occupazione 1993 e 2007

Popolazione di età 15-64 anni



Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT

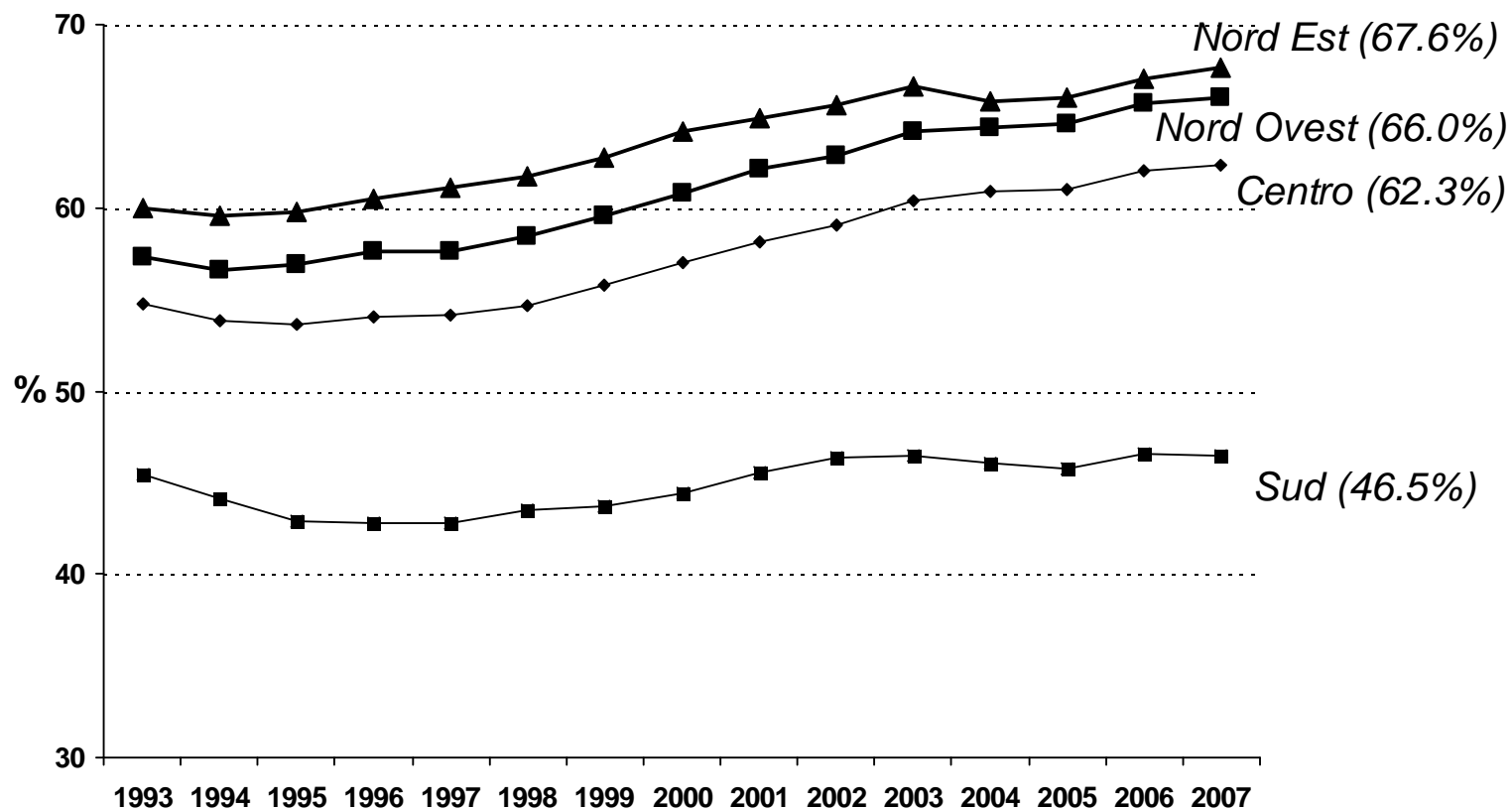
Tassi di occupazione e disoccupazione per genere (1993-2007) popolazione di età 15-64 anni



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Si è accentuata la distanza tra le aree più sviluppate e quelle più arretrate del Paese.

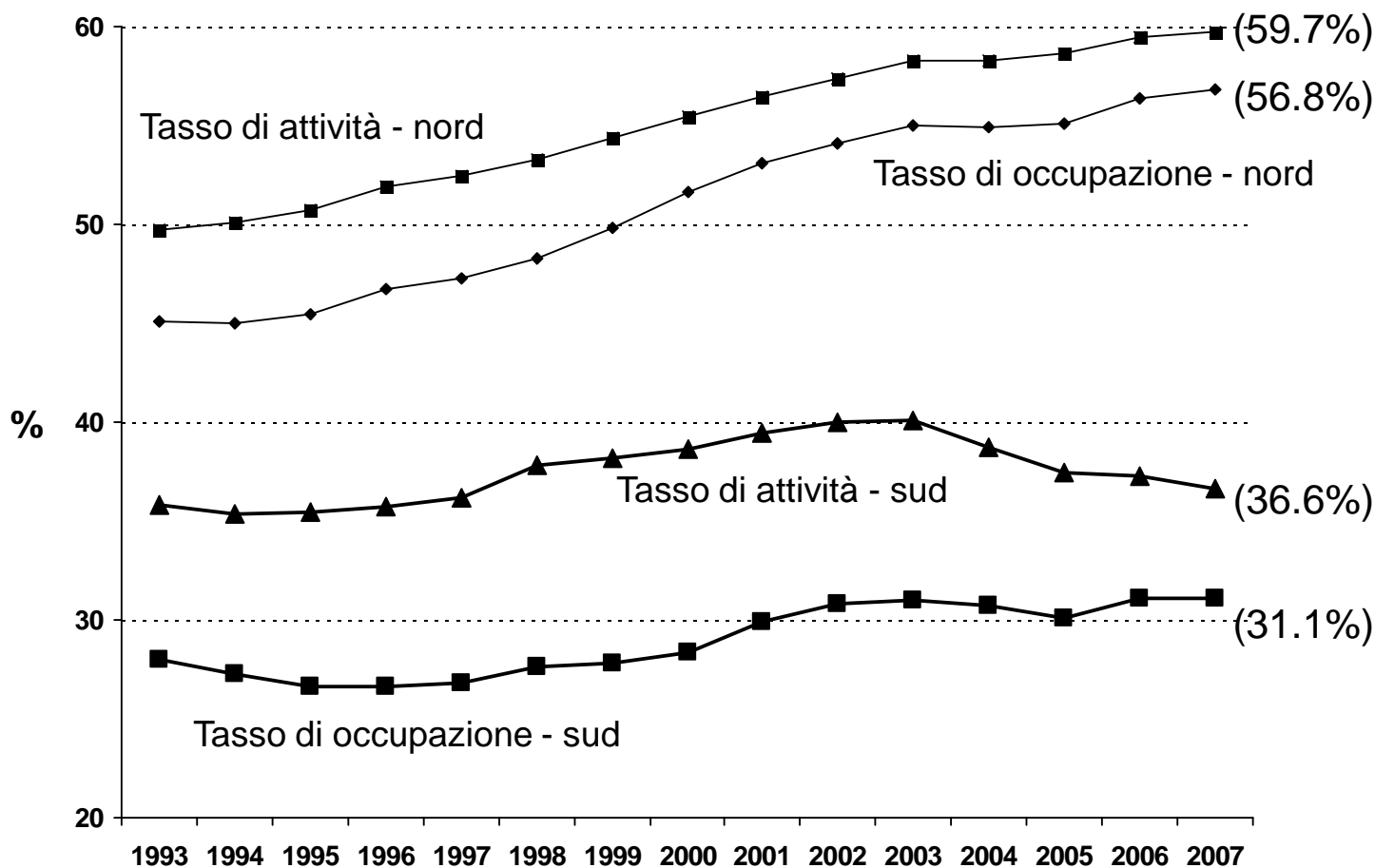
Tassi di occupazione per area (1993-2007) popolazione di età 15-64 anni



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Nel Nord occupazione e partecipazione delle donne crescono insieme (la prima più della seconda) mentre nel Mezzogiorno la flessione della disoccupazione risulta dalla discesa del tasso di attività

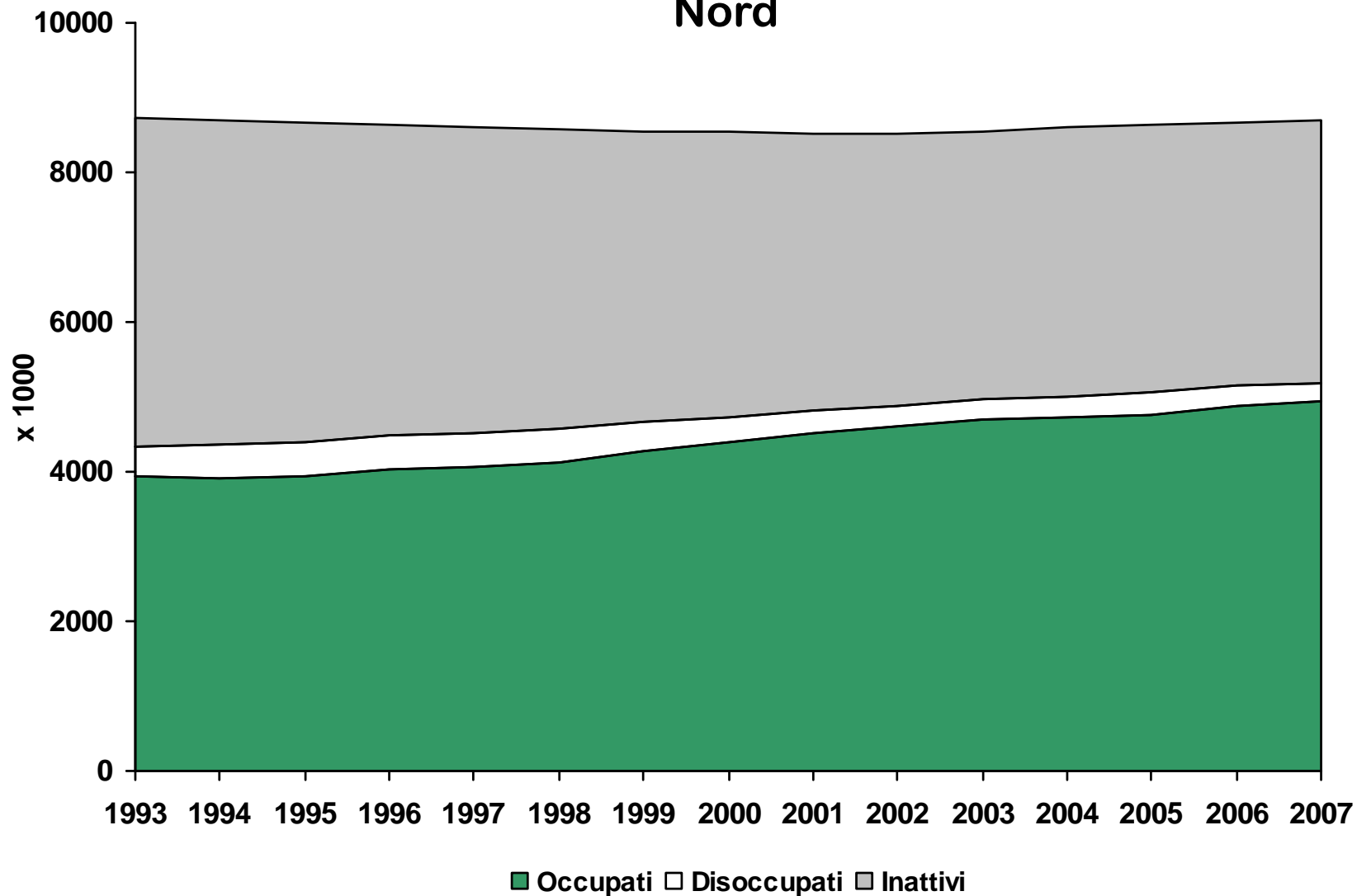
Tassi **femminili** di occupazione e attività per area (1993-2007) popolazione di età 15-64 anni



Fonte: Istat. I dati dal 1993 al 2003 sono ricostruiti e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro avviata a partire dal 2004

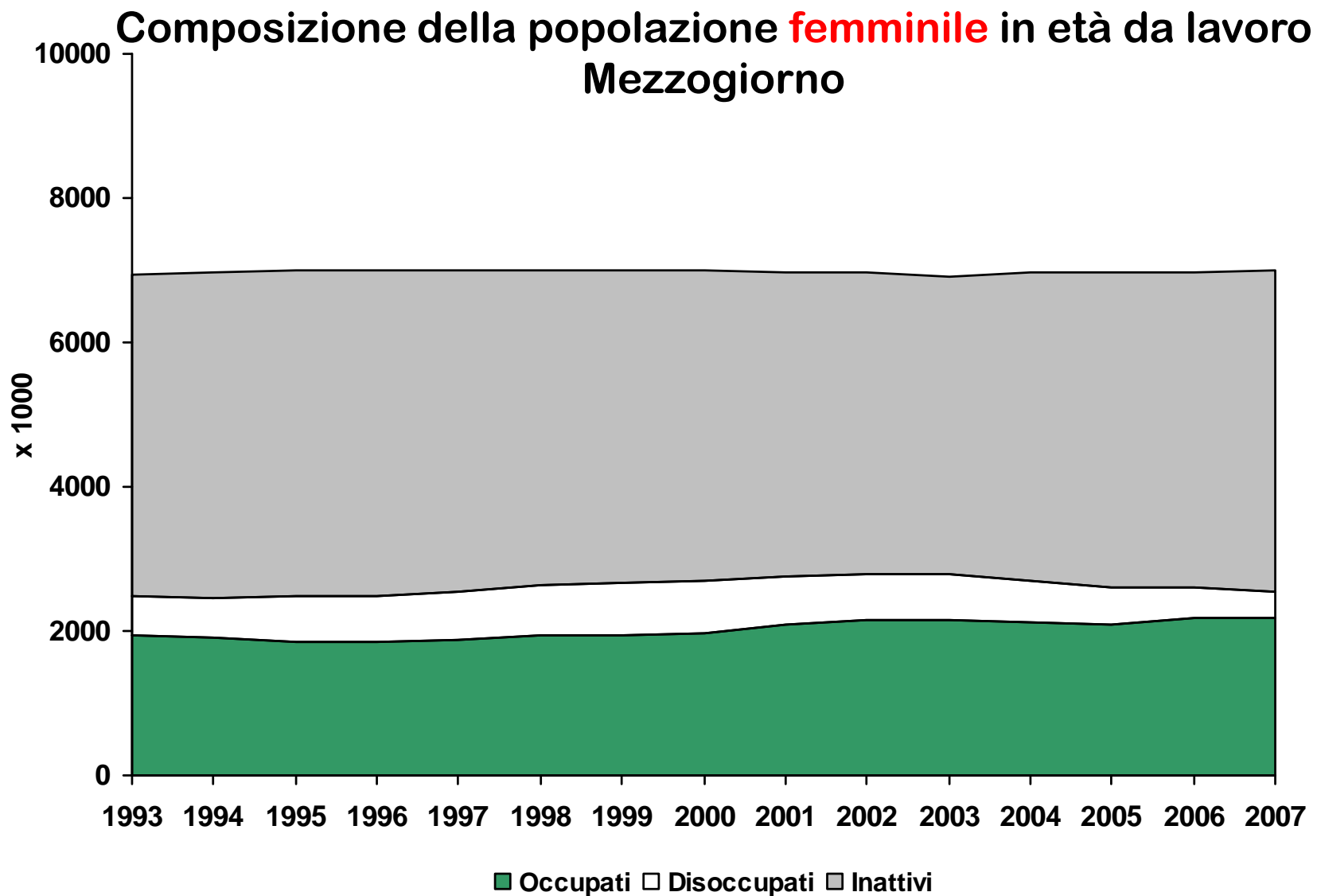
Nel Nord aumentano le occupate e diminuiscono le inattive mentre...

Composizione della popolazione **femminile** in età da lavoro Nord



Fonte Elaborazione Ires su dati Istat

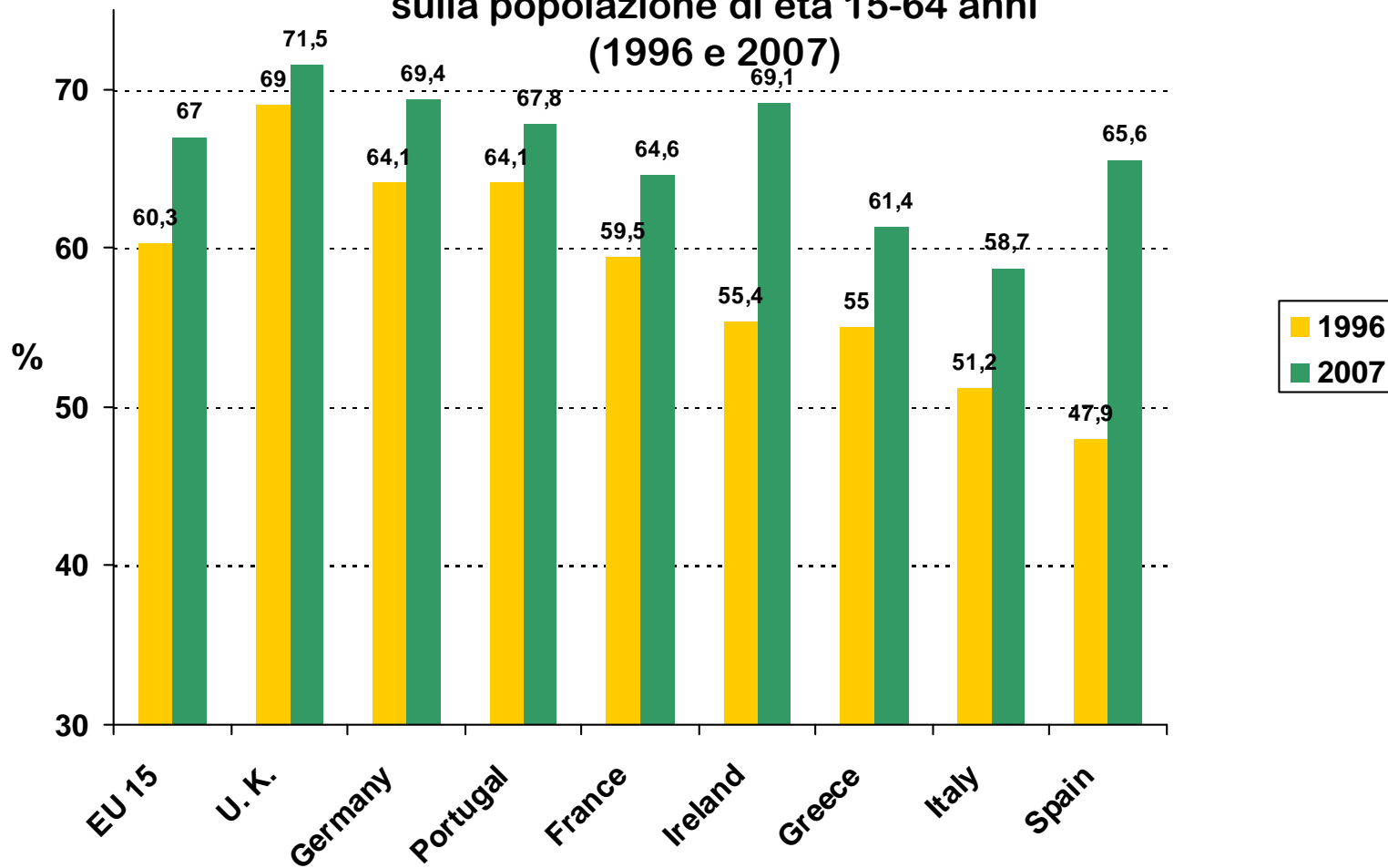
... la flessione del numero delle disoccupate meridionali osservata tra il 2003 e il 2007 è spiegata soprattutto dall'aumento del numero delle inattive



Fonte Elaborazione Ires su dati Istat

L'Italia aveva nel 2007 il tasso di occupazione più basso tra quelli rappresentati (58.7%), superata nettamente dalla Spagna (65.6%) che solo 10 anni prima la seguiva distanziata di oltre 3 punti percentuali.

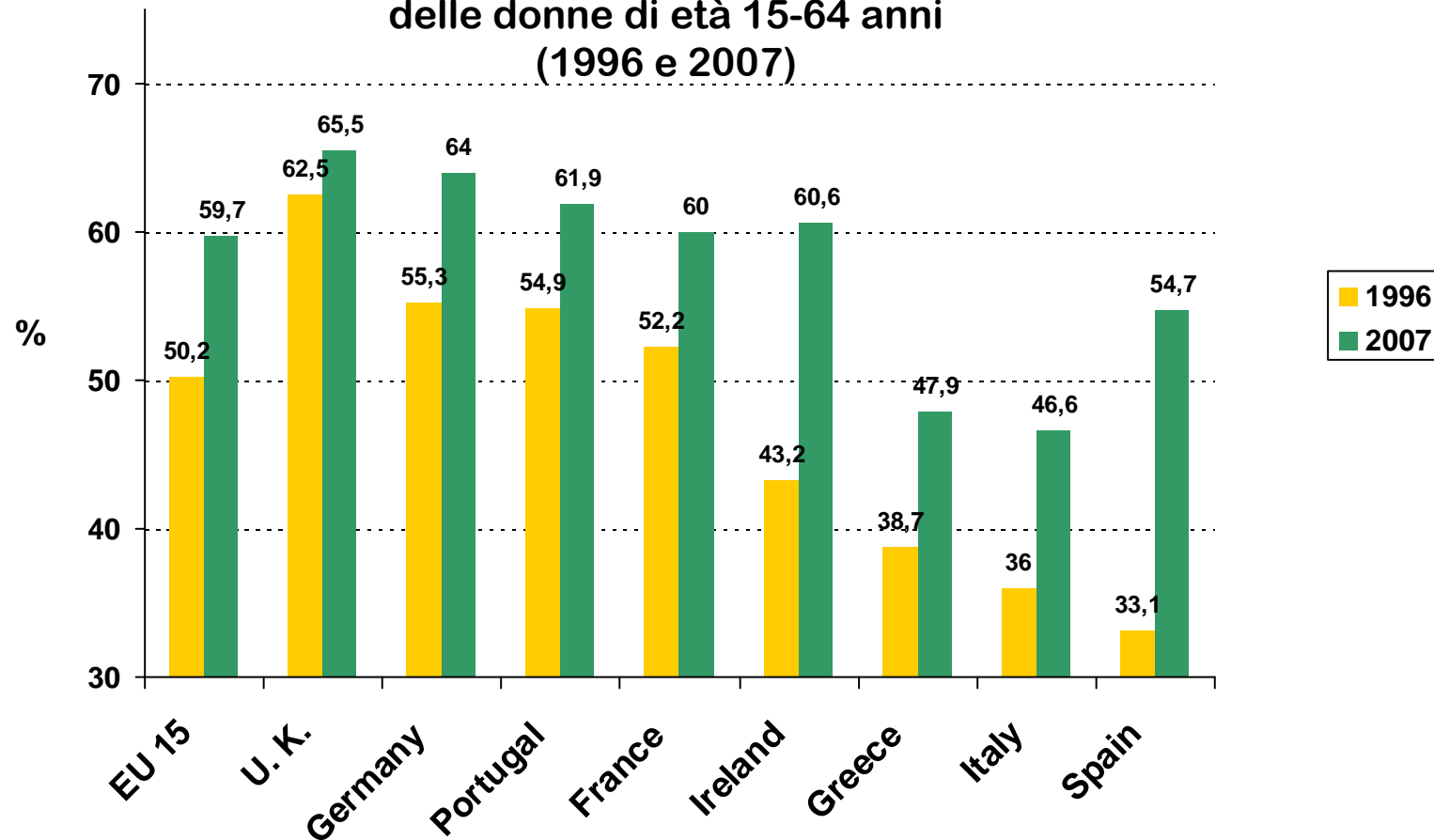
Tassi di occupazione in Europa sulla popolazione di età 15-64 anni (1996 e 2007)



Fonte: Eurostat

Nel 2007 la distanza tra i tassi di occupazione femminile in Italia e nell'Europa dei 15 era di circa 13 punti percentuali (46.6% vs 59.7%), sostanzialmente la stessa del '96. Anche in questo caso l'Italia si posiziona all'ultimo posto, ancora superata di slancio dalla Spagna.

Tassi di occupazione femminile in Europa delle donne di età 15-64 anni (1996 e 2007)



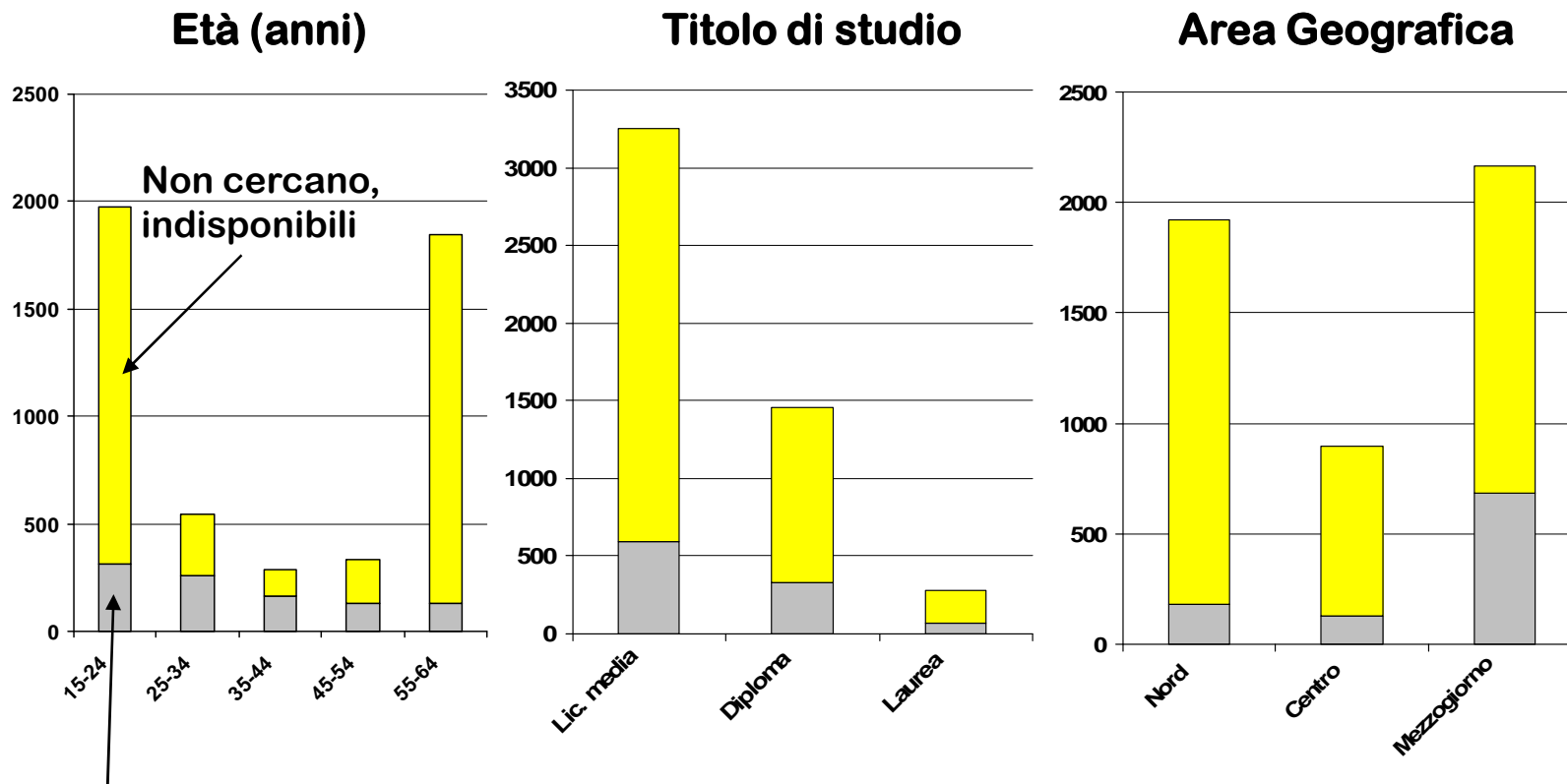
Fonte: Eurostat

Dalla disoccupazione al lavoro temporaneo

- riduzione del tasso di disoccupazione che è passato dall'11% del 1997 al 10% dell'inizio degli anni 2000, per raggiungere il minimo degli ultimi 20 anni nel 2007 (6.1%)
- riduzione della durata della disoccupazione: negli anni '80 superava l'anno nel 75% dei casi, nel 2007 nel 35%; la metà dei disoccupati con precedenti esperienze professionali è disoccupato da non più di 6 mesi
- mercato più mobile e dinamico, nel quale tuttavia l'instabilità lavorativa è diventata "strutturale", così come più labili i confini tra attività ed inattività e più ampia "la zona grigia" di chi si muove tra lavoro ed inattività.

La zona grigia “maschile” - quasi un milione di persone - copre circa il 20% della totalità degli inattivi in età da lavoro

Maschi inattivi di 15-64 anni per tipologia di inattività e per:



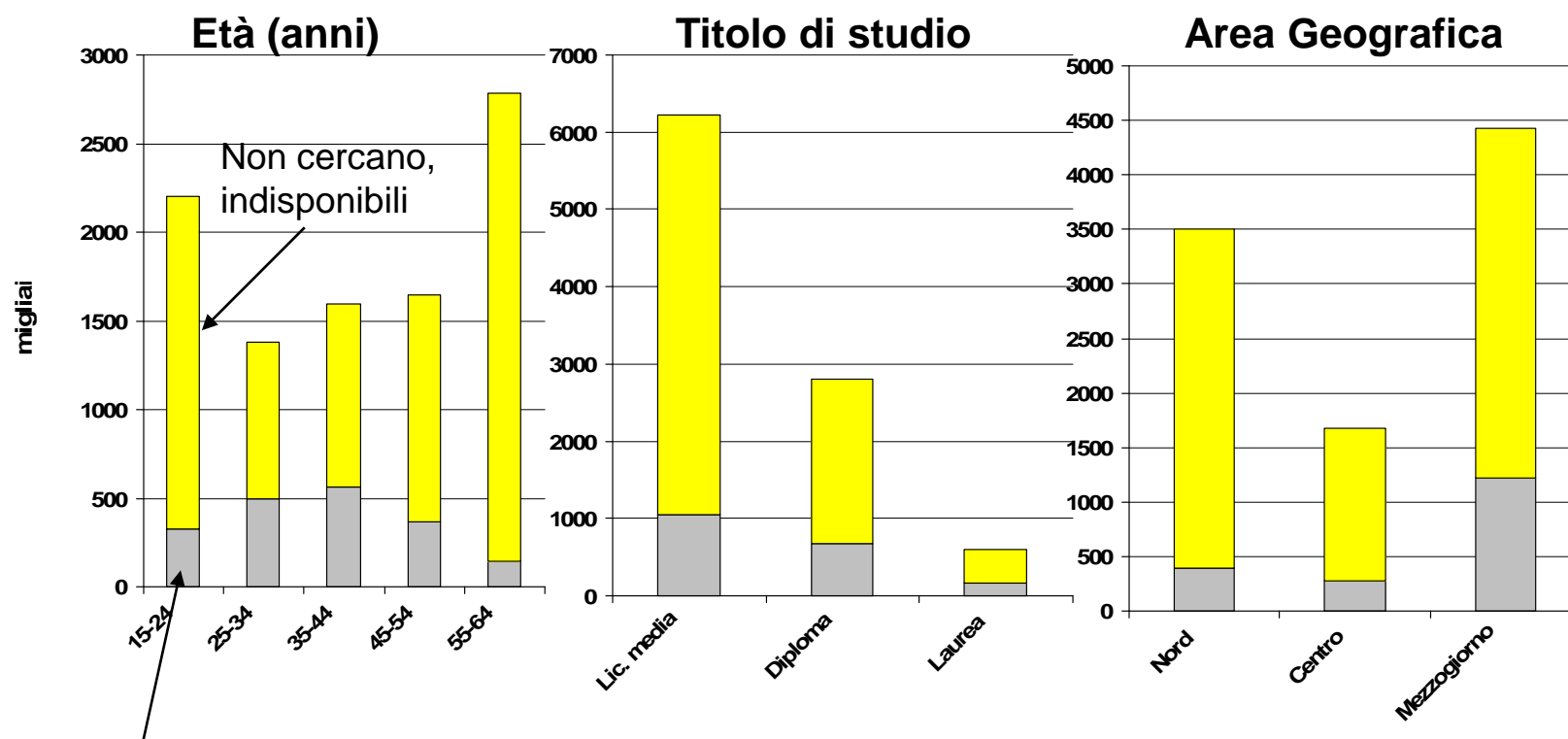
zona grigia

(persone che: cercano lavoro ma non attivamente e sono disponibili a lavorare; cercano lavoro ma non sono disponibili a lavorare; non cercano un'occupazione ma sono disponibili a lavorare)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro – anno 2007

La zona grigia “femminile” - un milione e novecentomila donne - copre circa il 20% di 9 milioni e seicentomila inattive in età da lavoro

Femmine inattive di 15-64 anni per tipologia di inattività e per:



zona grigia

(persone che: cercano lavoro ma non attivamente e sono disponibili a lavorare; cercano lavoro ma non sono disponibili a lavorare; non cercano un'occupazione ma sono disponibili a lavorare)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro – anno 2007

Disoccupati o inattivi? Un confine incerto

- Il 43% delle persone tra i 15 e i 54 anni che erano disoccupate nel 2006 risultano “inattive” l’anno successivo (38.3% tra gli uomini, 47.8% tra le donne)
- Se si aggiungesse ai disoccupati ufficiali la componente implicita (area grigia), il tasso disoccupazione registrato nel 2007 passerebbe dall’11% ufficiale al 28,2% nel sud e dal 4% al 6,9% nel centro-nord.(Svimez, 2008)
- “L’indicatore ufficiale della disoccupazione, pur essendo considerato essenziale anche a livello comunitario, non funziona e non può essere usato per dimostrare successi che in realtà nascondono ulteriori fallimenti” (Svimez, 2008, p. 159)

Ridefinire indicatori e concetti

- **Indicatori di criticità** : dal tasso di disoccupazione alla qualità dell'occupazione;
- **Concetto di lavoro: “pieno impiego” in regime di sottoccupazione**
- **Combinazione tra discontinuità lavorative e pacchetti orari limitati**: un terzo di lavoratori temporanei è impegnato non più di trenta ore a settimana e quasi il 18% non supera le venti; tra le donne occupate con contratti temporanei il part-time è scelto solo da una su tre (tra le lavoratrici standard, il part-time è volontario nel 58% dei casi); il 75% dei contratti temporanei non supera l'anno e tra i lavoratori dipendenti il 37,7% dei contratti non supera i sei mesi

La dimensione della precarietà

La dimensione del fenomeno

Le fonti disponibili a confronto

- **Fonti statistiche campionarie/fonti amministrative: metodologie e finalità di rilevazione diverse;**
- **Cosa misurano: stimano la dimensione media di un aggregato in continuo divenire (indagini campionarie); registrano il totale di soggetti rilevati in un anno (fonti amministrative**
- **Definizione del fenomeno: ristretta o estesa (part-timers involontari a tempo indeterminato / dipendenti a termine volontari?)**

Definizione e numeri della precarietà (1)

Un approccio pragmatico proposto da Mandrone (ISFOL) e Massarelli (ISTAT) offre una definizione “intuitiva”, che fa riferimento alla temporaneità del rapporto di lavoro (ma sono esclusi i dipendenti a termine volontari...).

Gli autori introducono il concetto di precario non occupato, ex lavoratore temporaneo in cerca di lavoro: *“le persone che in un dato momento sono occupate con contratti temporanei sono precarie esattamente come quelle che in quel momento non sono occupate perché è finito un contratto a termine. Rilevare in una indagine campionaria una persona che generalmente lavora con contratti a termine nel periodo in cui lavora o nel periodo in cui non lavora è una questione puramente accidentale”*.

Per quantificare quella che definiscono “area della precarietà” ricorrono a due fonti campionarie diverse, la rilevazione continua delle forze lavoro (Istat) e l’indagine Isfol Plus. La stima calcolata con riferimento al terzo trimestre 2006 è 3.757.000

Area della precarietà e sue dimensioni (Mandrone e Massarelli, 2007)

Forma contrattuale	Status occupazionale	N. di lavoratori	
		Valori assoluti	Incidenza %
Dipendenti a termine involontari (tutte le tipologie contrattuali)	occupati	1979000	
	non più occupati	789000	
Collaboratori coordinati e continuativi e/o a progetto	occupati	394000§	
	non più occupati	67000	
Collaboratori occasionali	occupati	71000§	
	non più occupati	54000	
Autonomi con partite IVA	occupati	365000	
	non più occupati	38000	
Totale lavoratori precari	occupati	2809000	12,2♠
	non più occupati	948000	36,3♥
	Totale	3757000	14,7*

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati ISTAT-RFL e ISFOL-PLUS (III trimestre 2006)

Note: (§) valore medio tra RFL e PLUS; (♠) sull'occupazione complessiva; (♥) sulle persone non più occupate ma in cerca di un nuovo lavoro o immediatamente disponibili a lavorare; (*) sulla platea di riferimento complessiva

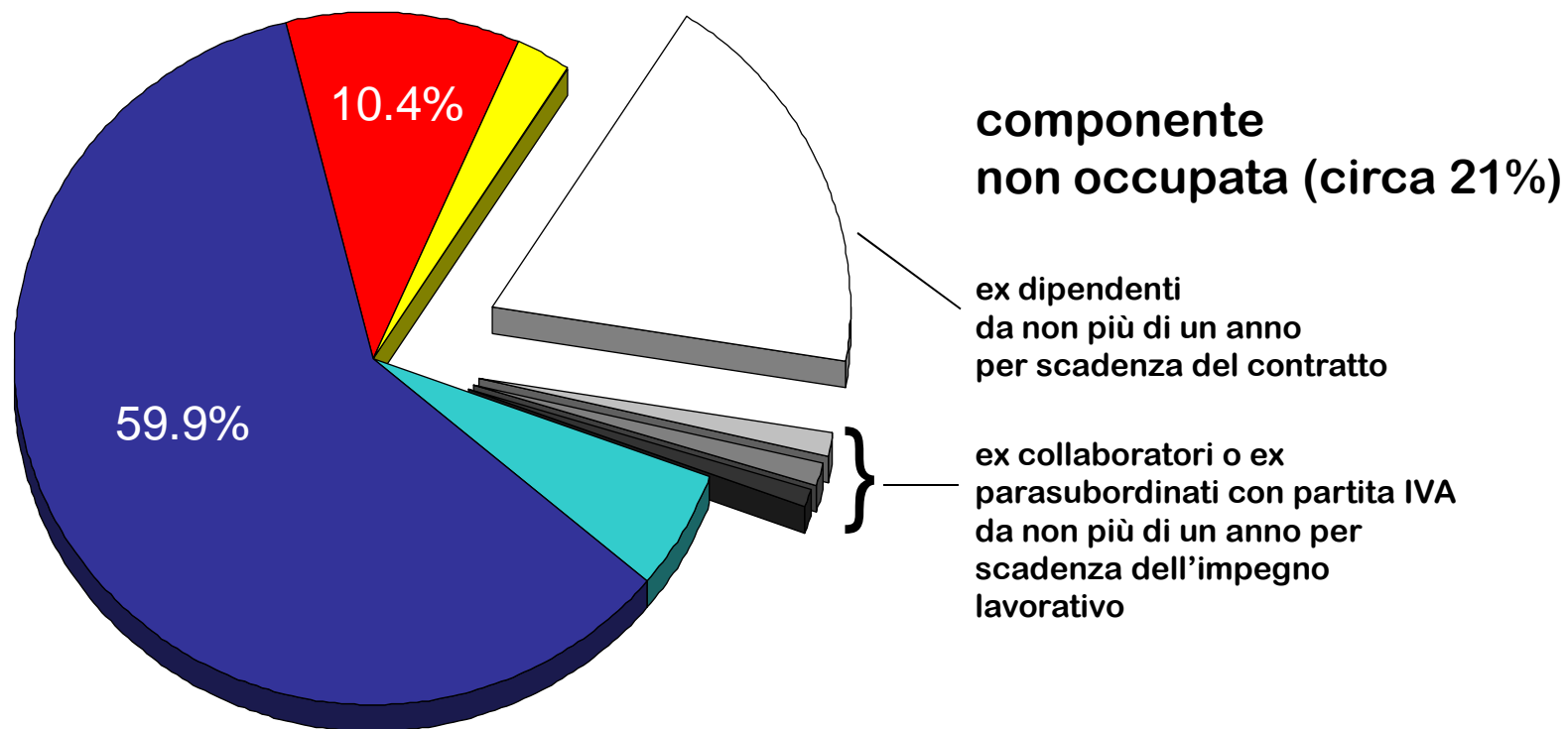
Definizione e numeri della precarietà (2)

Un approccio ugualmente pragmatico proposto dall'IRES - basato anch'esso sulla temporaneità del rapporto di lavoro (a prescindere dalla volontarietà) – introduce il concetto di instabilità occupazionale, riconoscendo all'aggregato oggetto di studio una natura molto eterogenea.

A differenza della stima di Mandrone e Massarelli, la componente non occupata dell'instabilità è formata da ex temporanei in cerca di lavoro da non più di un anno. Inoltre si fa ricorso unicamente ai dati Istat sulle forze di lavoro che non consentono, per esempio, di stimare il numero di parasubordinati occupati con partita IVA.

COMPONENTI DELL'AREA DELL'INSTABILITA'

(più di **3 milioni e mezzo di persone**, media 2008)



■ Dipendente a termine volontario

■ Dipendente a termine involontario

■ Collaboratore coordinato e continuativo

■ Prestatore d'opera occasionale

Genere e generazioni: nuove disuguaglianze sociali

L'area dell'instabilità lavorativa

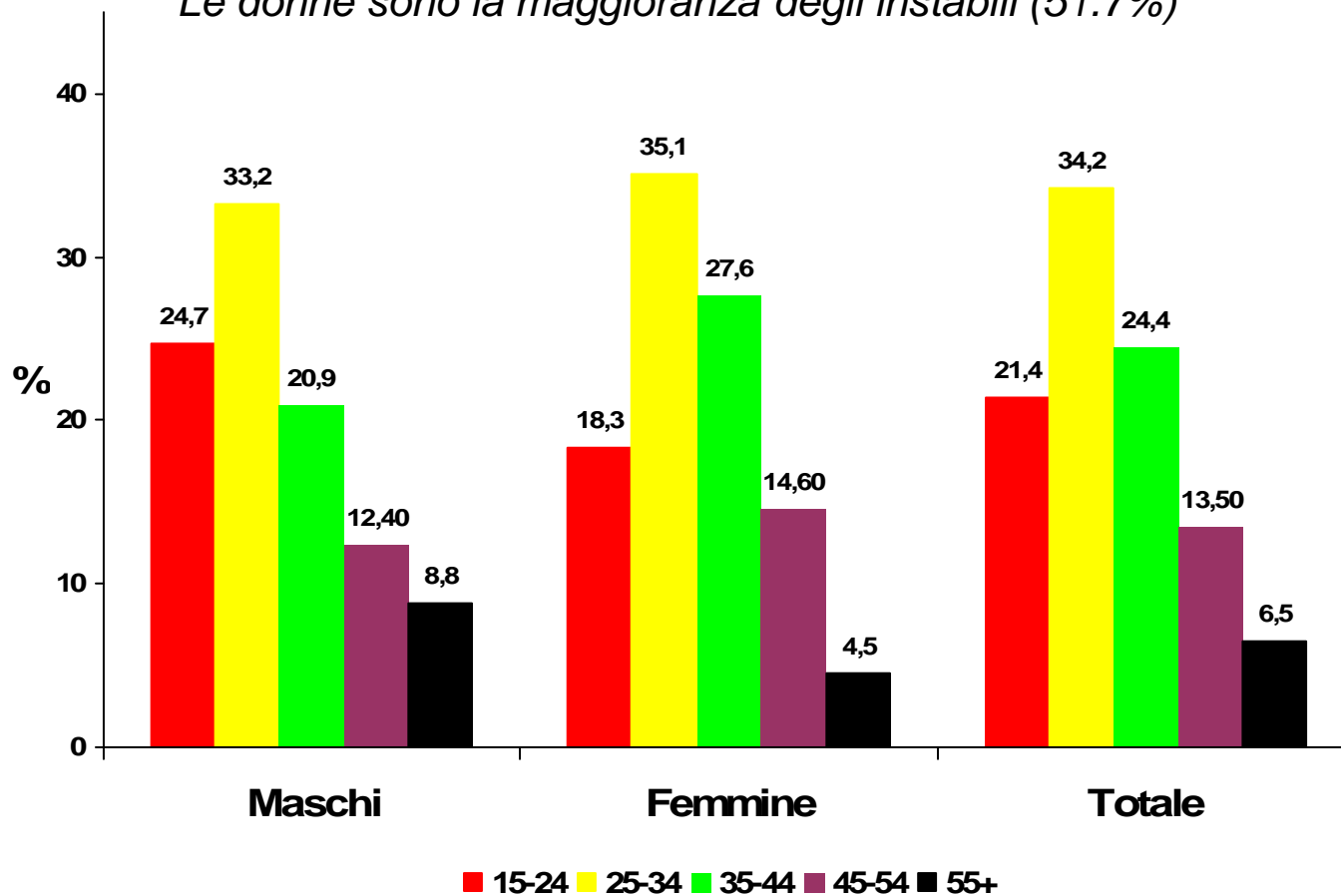
Composizione dell'area dell'instabilità:

	Maschio (48%)	Femmina (52%)	Totale
Età			
15-24	25.2	18.0	21.4
25-34	33.6	35.4	34.5
35-44	21.1	27.6	24.5
45-54	12.3	14.7	13.5
55-64	6.4	4.1	5.2
65 e +	1.5	0.2	0.8
Titolo di studio			
Fino a licenza media	44.6	32.8	38.4
Diploma di scuola superiore o assimilati	42.5	44.4	43.5
Laurea o specializzazione post universitaria	13.0	22.8	18.1
Ripartizione geografica			
Nord	37.4	43.0	40.4
Centro	18.4	22.0	20.2
Mezzogiorno	44.2	35.0	39.4

Fonte: indagine forze lavoro (medie 2007)

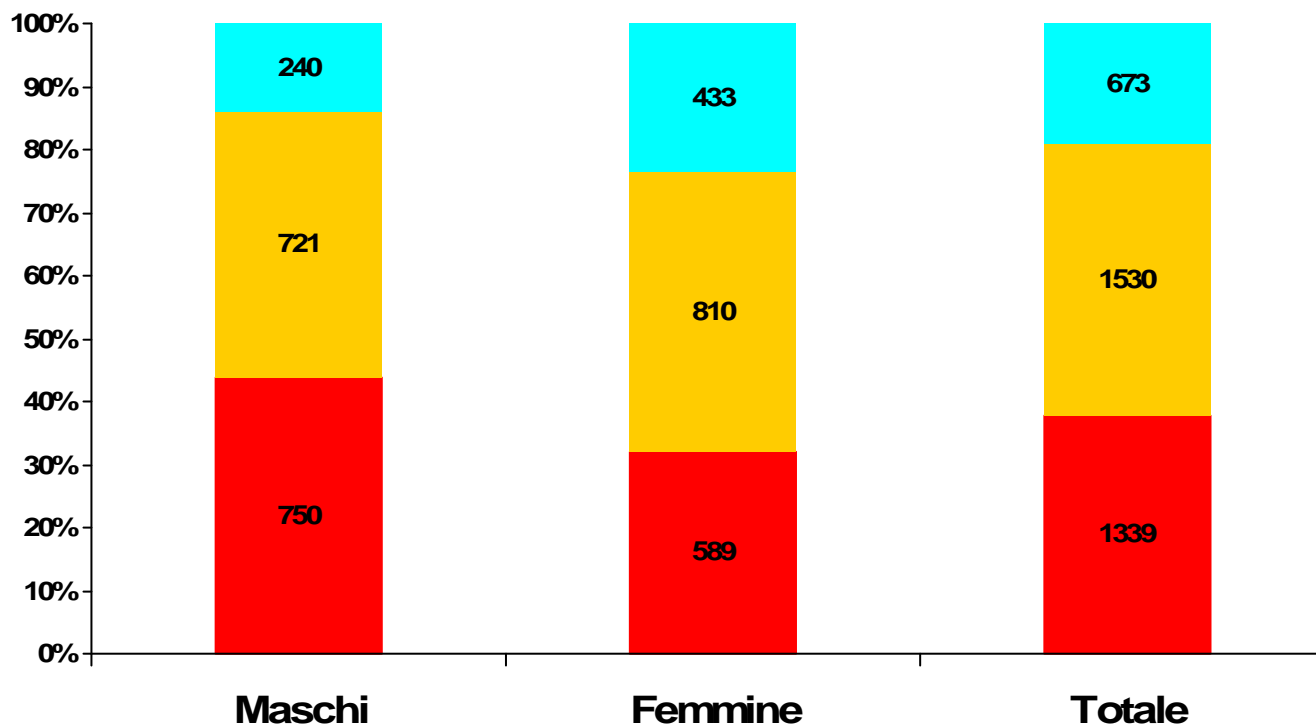
L'area dell'instabilità per Sesso ed Età distribuzioni percentuali

Le donne sono la maggioranza degli instabili (51.7%)



Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT (medie 2008)

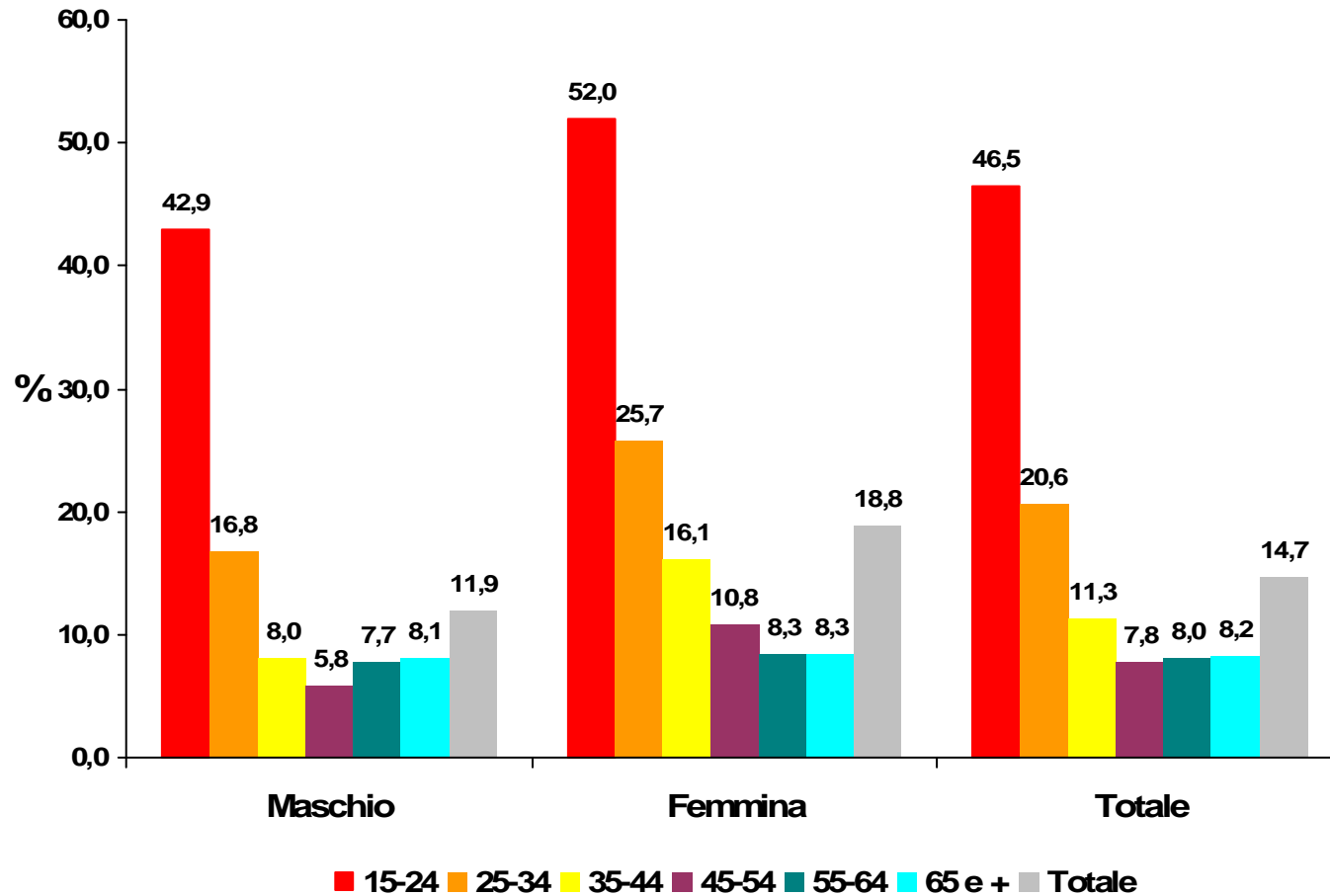
L'area dell'instabilità per Sesso e Titolo di Studio distribuzioni percentuali



■ Fino a licenza media ■ Diploma di scuola superiore o assimilati
■ Laurea o specializz. post universitaria

Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT (medie 2008)

Tasso di instabilità* per sesso ed età



Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT (medie 2008)

*rapporto tra instabili e totalità degli occupati (tra i quali sono considerati gli instabili non occupati)

I TREND IN SINTESI

- Tra il 1993 e il 2008 l'occupazione femminile è cresciuta molto di più di quella maschile. E' cresciuto il part-time, (più del 50% della nuova occupazione femminile) : più di una donna occupata su quattro svolge un lavoro a tempo parziale. (1° trimestre 2009=28,4%)
- Tra le famiglie bireddito con figli sotto i 15 anni nel 49% dei casi la donna lavoro part-time (IRES, 2007)
- Gli orari di lavoro part-time si sono ridotti
- Le donne sono la maggioranza tra gli instabili

Caratteristiche dell'area dell'instabilità : connotazione di genere

- L'orizzonte temporale dei contratti è mediamente più breve per le donne che per gli uomini: tre su quattro hanno contratti al più di un anno e una su tre al più di 6 mesi
- Le donne sono impegnate in media meno ore degli uomini: il 47% non lavora per più di 30 ore
- Il tempo parziale rappresenta una scelta consapevole solo per una minoranza di lavoratrici instabili (32%). Nelle occupazioni a tempo indeterminato, invece, il part-time è principalmente volontario (57%)
- Il passaggio verso forme contrattuali stabili ha interessato il 15.1% delle lavoratrici dipendenti (contro il 19.7 dei dipendenti maschi) e l'8.5% delle collaboratrici (contro il 12.8% degli uomini con contratti di collaborazione).

Lavoro flessibile e strategie di conciliazione

- le lavoratrici lo utilizzano come strategia di conciliazione, soprattutto se più adulte e con figli

MA

- avere un contratto a termine rende più difficile progettare la maternità:
- ben il 65,2% delle lavoratrici interinali tra i 30 e i 39 anni non ha figli (rispetto al 78,6% degli uomini) (IRES, 2008).
- il dilemma delle collaboratrici più istruite e più giovani, potenzialmente interessate alla carriera professionale: continuare a svolgere il proprio lavoro rinunciando alla famiglia e differendo la nascita dei figli o affrontare i rischi di allontanamento dal lavoro: alla soglia dei 40 anni solo il 40% ha figli (IRES, 2007); tra i 25-34 anni è madre il 19% tra le collaboratrici, è il 31% tra le altre occupate (Istat, 2007).

La regolazione del mercato

- **L'atipicità-flessibilità del contratto non garantisce la conciliazione, rende marginale il lavoro femminile e deprime il tasso di occupazione e di natalità nazionale.**
- **Non rappresenta un superamento del modello del breadwinner poiché produce nuove forme di segregazione e disuguaglianze**
- **Le differenze di genere nelle opportunità di lavoro e di guadagno rafforzano la tradizionale divisione del lavoro nella famiglia**
- **Marginalità e discontinuità, insieme al basso reddito, spingono molte donne fuori dal mercato del lavoro**

L'impatto sociale sulle donne e sul tasso di occupazione

Le occupazioni flessibili/temporenee sono state uno strumento di passaggio dal modello familiare del **bread winner** a quello delle **famiglie a due carriere**

Tuttavia:

- strumento di penalizzazione
- difficile progettare la maternità
- rischi di intrappolamento (scarsa diffusione di flessibilità amica e garantita)
- alta probabilità di trovare soltanto un lavoro temporeneo al rientro dalla maternità



E' dunque assai incerto l'impatto della flessibilità numerica sul tasso di attività delle donne italiane

Tasso di instabilità* per titolo di studio, sesso ed età

	Fino a licenza media		Diploma di scuola superiore o assimilati		Laurea o specializzazione post universitaria	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
15-24	36.2	43.5	44.8	51.9	65.9	63.0
25-34	14.1	22.3	14.3	20.9	26.7	35.8
35-44	9.6	18.9	5.7	13.1	7.5	18.5
45-54	7.3	16.7	3.9	8.2	4.2	6.6
55-64	8.7	12.8	5.4	5.6	2.8	3.2
65 e +	5.2	4.7	14.2	3.1	8.8	10.1
Totale	11.3	19.2	11.4	17.2	11.6	21.8

Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT

*rapporto tra instabili e totalità degli occupati (tra i quali sono considerati gli instabili non occupati)

Tasso di instabilità* per titolo di studio, sesso ed area geografica (%) età 35-54 anni

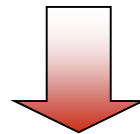
	Fino a licenza media		Diploma di scuola superiore o assimilati		Laurea o specializzazione post universitaria		Totale	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Nord	4.4	11.9	3.8	8.1	5.5	10.2	4.3	9.8
Centro	5.4	14.5	4.4	11.5	6.9	15.8	5.2	13.3
Mezzogiorno	15.6	33.2	7.6	18.3	6.5	17.8	11.8	23.6
Totale	8.5	17.8	5.0	11.0	6.1	13.8	6.8	13.9

Fonte: Elaborazione IRES su dati ISTAT

*rapporto tra instabili e totalità degli occupati (tra i quali sono considerati gli instabili non occupati)

I rischi e la sostenibilità sociale

- @ discontinuità del lavoro
- @ poche garanzie contrattuali
- @ redditi attuali bassi
- @ futuri redditi pensionistici bassi



Le difficoltà economiche e la mancanza di tutele finiscono per bloccare la progettualità a medio e lungo termine e per abbassare le “aspirazioni professionali” effetto “sfiancamento” (il posto come obiettivo)

indagare dimensione e dinamica del problema della precarietà e non solo la diffusione del lavoro a termine

I rischi della carriera esterna

- **Indeterminatezza professionale (esperienze frammentate e caotiche)**
- **Bassi redditi e ridotti incrementi nel tempo**
- **Progettualità limitata**
- **Trappola della precarietà**

Lavoro flessibile: trappola/trampolino

Il problema: la sequenza ininterrotta di lavori atipici e temporanei, che produce precarietà, intrappolamento, disuguaglianza, esclusione

- “Il lavoro atipico può essere un autobus dal quale però si deve scendere il prima possibile”
- le condizioni contrattuali nell’instabilità: regimi di protezione troppo diversificati
- l’importanza della forma contrattuale



Il percorso lavorativo dei collaboratori a secondo della professione

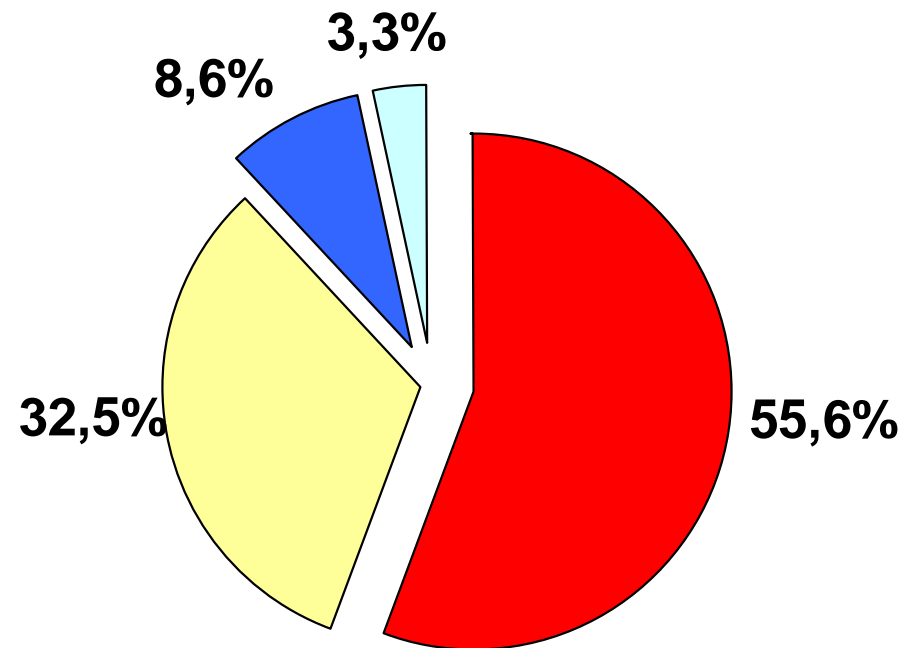
	scientifiche	tecniche	meno qualificate	tirocini, borse studio, stage, dottorati	totale
hanno avuto altre esperienze di collaborazione	70	63,2	49,3	57,5	64,3
mai lavorato come collaboratori	30	36,8	50,7	42,5	35,7
totale	100	100	100	100	100

valori %

Fonte: IRES, indagine diretta

Le transizioni (1)

I lavoratori usciti dall'interinale dopo la missione di lavoro avuta nell'ultimo anno sono...

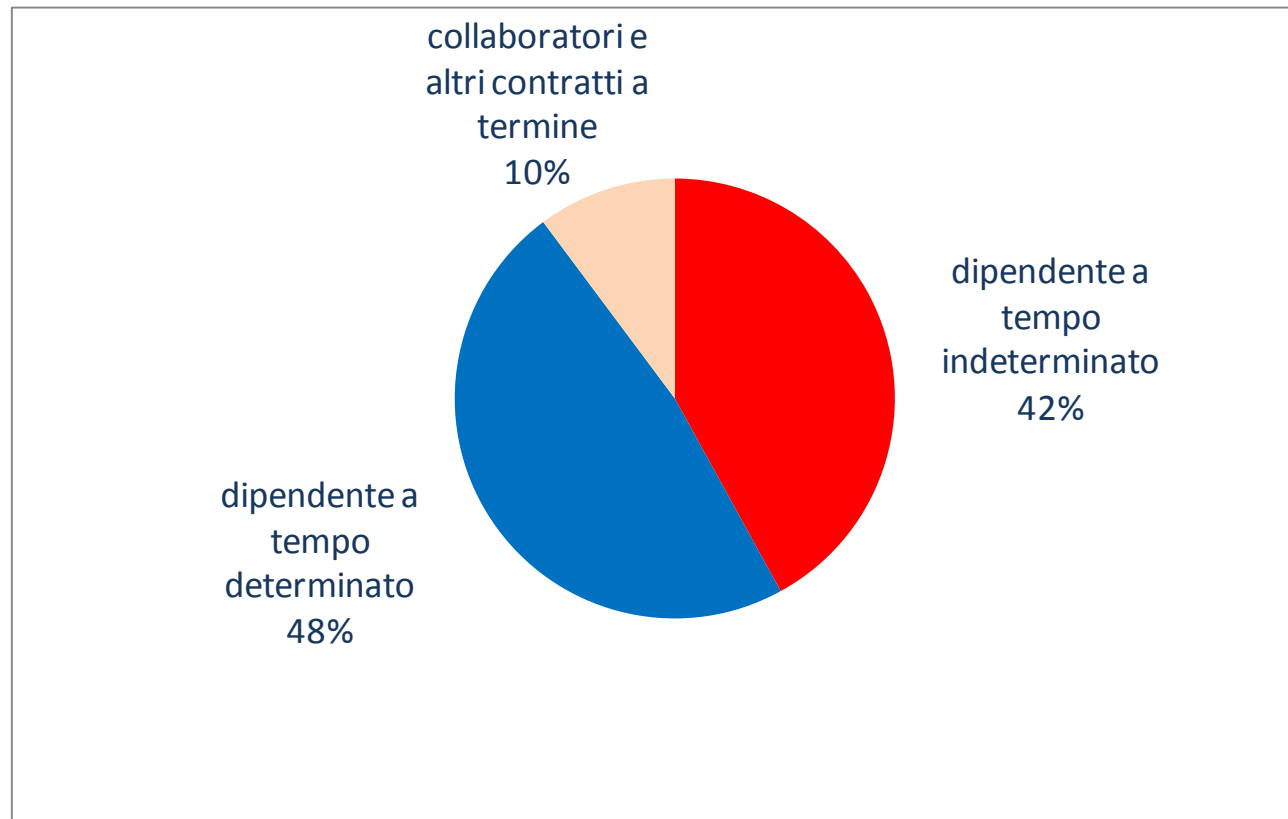


■ occupati ■ disoccupati ■ studenti ■ altri inattivi

Fonte: IRES, indagine diretta

Le transizioni (2)

Rapporto di lavoro attuale degli occupati non più in somministrazione al momento dell'intervista



Fonte: IRES, indagine diretta

La crisi attuale e il mercato del lavoro: quali prospettive?

Le prospettive dell'occupazione (1)

Il trend strutturale:

il modello occupazionale italiano sempre più orientato verso il lavoro temporaneo

- dal 1993 al 2007 il peso del lavoro a termine nell'ambito del lavoro dipendente è cresciuto più del 30%
- l'area dell'instabilità tra il 2004 al 2007 è aumentata di **400 mila unità (+12,4%)**; cresce la componente più adulta (45-55 anni): dall'11,8% al 13,5%
- Il 77% dei disoccupati tra i 15 ed i 34 anni è senza lavoro da non più di un anno, ma è il 59% tra gli over 45. Inoltre il 17% degli over 45 rimane senza lavoro per più di 36 mesi

Le prospettive dell'occupazione (2)

La dinamica congiunturale:

l'area di instabilità occupazionale è destinata a crescere per effetto della crisi:

- **Più a rischio i precari**
- **Più precari:** assunzioni a termine, minori stabilizzazioni
- Modesto effetto “scoraggiamento” dei disoccupati
- Possibile allargamento della componente non occupata, adulta
- Aumento durata della disoccupazione

Inadeguatezza del sistema di protezione sociale

Assunzioni previste dalle imprese per tipo di contratto – *Anni 2001- 2008*

	Totale assunzioni	Tempo indeterminat o	Tempo determinato	Apprendistat o	Altri contratti
2001	713.560	60,0	30,8	7,5	1,7
2002	685.890	58,0	33,0	7,4	1,6
2003	672.470	56,5	32,8	9,3	1,4
2004	673.760	58,4	29,2	8,1	1,3
2005	647.740	50,0	37,8	9,1	3,2
2006	695.770	46,3	41,1	9,6	1,2
2007	839.460	45,4	42,6	9,6	0,9
2008	827.893	47,4	42,6	8,0	0,5

Ammortizzatori sociali mancati

- Residuale la spesa sociale destinata al sostegno dei disoccupati: **meno di 3 disoccupati su 10** sono coperti da ammortizzatori sociali
- Logica assicurativa inadeguata a carriere lavorative discontinue
- Anche tra chi è incluso nella platea dei beneficiari si registrano sostanziali iniquità:
 - durata prestazione e tasso di rimpiazzo variano per:
 - tipo di contratto
 - età del beneficiario
 - settore produttivo
 - dimensione azienda
 - territorio

Quali orientamenti per nuove politiche del lavoro

- Modello europeo della *flexicurity*:
combinazione integrata di flessibilità del lavoro, sicurezza del reddito e sostegno all'occupabilità nel mercato del lavoro
- Orientamento e sostegno alle imprese per l'utilizzo di forme contrattuali più stabili: effetti positivi sulla domanda di lavoro (*produttività*) e sull'offerta di lavoro (*condizioni dei lavoratori*)

Alcune priorità:

- a. **Semplificazione e razionalizzazione normativa contro la “frammentazione” dei diritti del lavoro**
- b. **Nuove tutele per il nuovo mercato del lavoro: verso un sistema di ammortizzatori sociali più universalistico e adeguato a modelli occupazionali discontinui**
- c. **Incentivare forme di lavoro stabili come fattore propulsivo di efficienza e di innovazione per le imprese**
- d. **Promozione della flessibilità funzionale nei mercati interni: valorizzazione del lavoro**

a. Semplificazione e razionalizzazione normativa

- **Attualmente si possono contare ben 36 fattispecie contrattuali generali, che arrivano fino a 45 se si considerano le articolazioni specifiche**
- **Disboscare la “giungla” delle tutele**
- **Azzerare il dumping di costo**

Lavoro atipico e diritti: la giungla delle tutele

Forma standard del rapporto di lavoro							
	Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ad orario pieno						
Diversificazione del tempo							
	Contratto a tempo determinato						
Diversificazione di orario							
	Contratto di lavoro a tempo parziale						
		orizzontale a tempo determinato	orizzontale a tempo indeterminato	verticale a tempo determinato	verticale a tempo indeterminato	misto a tempo determinato	misto a tempo indeterminato
	Contratto di solidarietà						
	Contratto di lavoro intermittente						
			con obbligo di disponibilità a tempo determinato	con obbligo di disponibilità a tempo indeterminato	senza obbligo di disponibilità a tempo determinato	senza obbligo di disponibilità a tempo indeterminato	
	Contratto di lavoro ripartito						
		a tempo determinato	a tempo indeterminato				
Diversificazione del luogo della prestazione							
	Lavoro a domicilio						
	Telelavoro						

Lavoro atipico e diritti: la giungla delle tutele

Contratti con finalità formative					
	Contratto di formazione e lavoro	Contratto di apprendistato			Contratto di inserimento
		Contratto di apprendistato o per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione	Contratto di apprendistato o professionale	Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione	
Contratti promozionali					
	Contratto di reinserimento (art. 20 della Legge 23 luglio 1991, n. 223)				
Dissociazione tra titolare e fruitore della prestazione					
	Contratto di somministrazione				
		a) a tempo determinato	b) a tempo indeterminato		
	Distacco				
	Appalto				

Lavoro atipico e diritti: la giungla delle tutele

Contratti senza vincolo di subordinazione	
	Collaborazioni coordinate e continuative
	Collaborazioni coordinate e continuative "occasionali"
	Lavoro a progetto
	Lavoro accessorio
Lavoro associato	
	Associazione in partecipazione con apporto di lavoro
	Prestazione d'opera nelle società di persone
	Apporto di opere e servizi nelle società di persone
	Lavoro del socio della cooperativa di produzione e lavoro
	Lavoro nelle cooperative sociali
	Lavoro nelle associazioni di volontariato
	Lavoro prestato in famiglia e nell'impresa familiare
	Contratti associativi di lavoro in agricoltura
Rapporti a prevalente contenuto formativo	
	I tirocini formativi e di orientamento
	Formazione professionale
Rapporti di lavoro "particolari"	
	Lavoro domestico
	Lavoro sportivo
	Lavoro nautico
	Lavoro dei detenuti
	Lavoro dei religiosi
	Rapporto di lavoro di portierato
	Lavoro nello spettacolo

b. Nuove e più estese tutele

- **Contribuzione: riunificazione del sistema**
- **Necessaria estensione della platea dei beneficiari**
- **Rendere più inclusivi i criteri di elezione per un sistema di ammortizzatori sociali più universalistico**
- **Rimane il nodo dei finanziamenti**

Aliquote di contribuzione per gli ammortizzatori sociali: alcune situazioni rappresentative

	DS datore	DS lavoratore	CIG0 datore	CIGS datore	Mobilità datore	Totale
<i>Industria < 15 dipendenti - operai e impiegati</i>	1,31	0	0	0	0	1,31
<i>Industria > 15 < 50 dipendenti - operai e impiegati</i>	1,31	0,30	1,90	0,90	0,30	4,71
<i>Industria > 50 dipendenti - operai e impiegati</i>	1,31	0,30	2,20	0,90	0,30	5,30
<i>Artigianato</i>	0,40	0	0	0	0	0,40
<i>Commercio < 50</i>	1,31	0	0	0	0	1,31
<i>Commercio > 50 < 200</i>	1,31	0,30	0,90	0,30	0,30	3,11
<i>Credito e assicurazioni</i>	1,31	0	0	0	0	1,31
<i>Edilizia < 15 dipendenti - operai</i>	1,31 + 0,80 add.	0	5,20	0	0	6,51 (+0,80 add.)
<i>Edilizia > 50 dipendenti - operai</i>	1,31	0,30	2,20	0,90	0	4,71
<i>Agricoltura - impiegati</i>	0,37	0	1,50	0	0	1,87

c. Incentivare forme di lavoro stabili è possibile

- Tra 2006 e 2007 (Legislatura Prodi), pure in una fase di espansione moderata dell'occupazione, netta tendenza positiva verso trasformazioni dei contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato (sia per la collaborazione che per il tempo determinato dipendente)

Transizioni - Persone in età 15-54 anni

	2004	2005	2006	2007	2008 (primi 3 trimestri)
da collaboratore a dipendente temporaneo*	4,3	4,0	6,5	7,6	7,9
da collaboratore a dipendente permanente*	4,9	5,3	5,3	8,0	9,7
da dipendente temporaneo a permanente**	12,5	12,5	16,8	16,4	19,2

* % sul totale dei collaboratori nell'anno precedente

** % sul totale dei dipendenti temporanei nell'anno precedente

d. Promozione della flessibilità funzionale nei mercati interni

- Una nuova sfida per il sindacato quale attore di un processo di rinnovamento dei luoghi di lavoro, orientato su *learning organization e flexible enterprise*

#RES

UN MERCATO DEL LAVORO ATIPICO

Storia ed effetti
della flessibilità in Italia

a cura di Giovanna Altieri

presentazione di Filomena Trizio

S T U D I & R I C E R C H E




EDIESSE