

I nuovi contratti flessibili

Tra gli effetti della crisi economica non c'è solo il calo dell'occupazione, ma anche un cambiamento delle tipologie contrattuali: dei rapporti lavorativi stipulati tra 2009 e 2010 in Italia, tre su quattro sono temporanei. E il fenomeno riguarda anche Parma

SIMONA SILVESTRI

La recente crisi economica ha contribuito a modificare, in maniera sensibile, il panorama occupazionale, incidendo non soltanto sul numero dei posti di lavoro disponibili, ma anche sulla qualità delle posizioni offerte. Negli ultimi anni si è assistito a una crescita esponenziale dei contratti flessibili: basti considerare che, in ambito nazionale, dei 15 milioni di rapporti di lavoro stipulati tra il 2009 e il 2010, circa tre quarti sono temporanei. Questo fenomeno è stato evidenziato anche nella provincia di Parma, dove si è assistito all'esplosione di alcune forme contrattuali particolarmente precarie, come il lavoro intermittente e a chiamata, a fronte di un rilevante crollo delle assunzioni a tempo indeterminato: il Rapporto Excelsior sulle previsioni occupazionali di Parma nel 2010, del resto, aveva già evidenziato la crescita della domanda per formule contrattuali come il lavoro a progetto o quello somministrato.

Il contratto a progetto

Come stabilisce l'articolo 61 del D.Lgs. 276/2003, il contratto a progetto è un tipo di collaborazione coordinata e continuativa che prevede la riconducibilità «a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato»¹. Stando alla normativa, quindi, il lavoratore a progetto è caratterizzato da un'autonomia d'azione di fondo.

Il contratto a progetto dovrebbe essere basato sull'autonomia d'azione del lavoratore

Affinché sia valido, il contratto deve essere stipulato in forma scritta e riportare, tra le altre cose, la durata della prestazione di lavoro, l'indicazione del progetto e le for-

me di coordinamento con il committente sull'esecuzione.

Il contratto a progetto è stato spesso oggetto di critiche da parte delle organizzazioni sindacali, che ne denunciano il ricorso indiscriminato in ambiti e settori dove non è previsto lo sviluppo effettivo di un progetto, come nel caso di commesse o operatori di call center. Proprio per evitare questo tipo di degenerazioni, il D.Lgs. 276 esclude dal campo di applicazione della normativa alcuni casi specifici, come quello delle professioni intellettuali, per le quali è prevista l'iscrizione a un apposito albo, oppure per gli enti e i rappresentanti di commercio, o per i collaboratori della pubblica amministrazione. Il decreto prevede la non discriminazione dei lavoratori a progetto rispetto a quelli dipendenti per quel che riguarda il compenso, che deve essere proporzionato «alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo»². Il D.Lgs. 276, tuttavia, è alquanto lacunoso su alcuni punti fondamentali: a colmare questo vuoto è intervenuta la giurisprudenza che, con alcune sentenze, ha stabilito che in caso di assenza di progetto, o di mancata descrizione delle mansioni specifiche, il rapporto di lavoro deve essere convertito automaticamente da temporaneo in lavoro «a tempo indeterminato sin dalla sottoscrizione del contratto e indipendentemente dalle concrete modalità con le quali si è svolto il rapporto di lavoro»³.

L'apprendistato e il contratto di inserimento

L'apprendistato, definito per la prima volta all'articolo 2 della Legge 25 del 1955, si contraddistingue come una forma «di lavoro subordinato, anche se speciale, riconducibile a un contratto di lavoro a causa

Spesso il lavoro a progetto è oggetto di denuncia delle organizzazioni sindacali, che ne criticano il ricorso indiscriminato in ambiti e settori dove non è previsto lo sviluppo effettivo di un progetto

¹ D.Lgs. 276/2003, capo VII, art. 61, comma 1.

² D.Lgs. 276/2003, capo VII, art. 63.

³ Sentenze del Tribunale di Milano n. 3141/07, 3144/07 e 3786/07.



⁴ F. Carinci, R. del Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, Utet giuridica, 2005, p. 381.

mista: la causa tipica, prestazione di lavoro come retribuzione, esce qui arricchita perché l'azienda è tenuta fornire anche la formazione professionale necessaria, nonché a permettere la partecipazione alle iniziative di formazione esterna all'azienda»⁴. Il contratto di apprendistato ha due caratteristiche principali: da una parte l'addestramento pratico all'interno dell'azienda, dall'altro l'insegnamento complementare. Nell'articolo 47 del D.Lgs. 276/2003 vengono riconosciute tre diverse tipologie di apprendistato: il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, per i giovani tra 16 e 18 anni (durata massima: tre anni); l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale, fino a 29 anni (massimo: sei anni); l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Questo tipo di contratto può essere sottoscritto in tutti i settori di attività: in generale il numero di apprendisti non può superare quello del personale specializzato e qualificato, e scende a un massimo di tre per gli imprenditori con meno di tre dipendenti lavoratori qualificati. Il contratto, in forma scritta, deve indicare chiaramente la prestazione oggetto del contratto, il piano formativo e l'eventuale qualifica che l'apprendista potrà acquisire al termine del rapporto di

Diversamente dal contratto d'apprendistato, che ha valenza formativa, quello d'inserimento tende a supportare i soggetti più deboli nell'inserimento lavorativo

lavoro. Una volta terminato il periodo di apprendistato, l'imprenditore può recedere dal rapporto di lavoro ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile, oppure trasformarlo in contratto a tempo indeterminato.

Il contratto di apprendistato dovrebbe avere due caratteristiche principali: l'addestramento pratico in azienda, e la formazione complementare

Se il contratto di apprendistato è caratterizzato da una valenza formativa, il contratto d'inserimento è invece contraddistinto da una funzione di supporto per i soggetti più deboli, per agevolare il loro ingresso nel mondo del lavoro o il reinserimento nel mercato del lavoro attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo. Si tratta di un contratto molto specifico, che interessa fasce determinate di persone: i giovani tra 18 e 29 anni; i disoccupati di lunga durata tra 29 e 32 anni; i soggetti oltre i 55 senza occupazione; le donne residenti in alcune aree del Paese particolarmente svantaggiate; i lavoratori che non hanno svolto attività negli ultimi due anni e le persone portatrici di handicap. Vincoli specifici sono stabiliti anche per il datore di lavoro che, pur non avendo limiti nel numero di persone da assumere con questo contratto, deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 18 mesi precedenti. Il contratto d'inserimento può avere una durata che va da 9 a 18 mesi (estensibili a 36 nei casi di portatori di handicap), deve essere stipulato in forma scritta e contenere l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento.

Il contratto a tempo parziale, il lavoro ripartito e il lavoro intermittente

Il D.Lgs. 276/2003, nel titolo V, disciplina tre «tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibili: una vecchia ma revisionata, il contratto di lavoro a tempo parziale; una semi nuova, il contratto di lavoro ripartito; una costituita ex novo,

il contratto di lavoro intermittente»⁵. Il contratto a tempo parziale nasce come forma di tutela del lavoratore, in casi particolari come ad esempio una gravidanza: la sua crescita è costante in tutti i Paesi sviluppati, anche se in Italia i numeri restano di molto inferiori rispetto alla media europea⁶. Il contratto part time è regolamentato dall'articolo 61 del D.Lgs. 276, e può risolversi in un rapporto di lavoro orizzontale, con riduzione di lavoro prevista in relazione al normale orario giornaliero; verticale, per cui l'attività lavorativa è svolta a orario giornaliero pieno, ma nei limiti di periodi predeterminati nell'arco del mese, della settimana o dell'anno; mista, con combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Il D.Lgs. 61 prevede la forma scritta per la stipulazione del contratto, sempre nel pieno rispetto del principio di non discriminazione, con la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. La durata della prestazione *part time* può variare in aumento, ma solo in presenza di certi requisiti, come per esempio in caso di lavoro straordinario.

Il lavoro intermittente e quello ripartito, invece, sono forme contrattuali derivate nel sistema italiano da quello americano, dove hanno sicuramente una diffusione molto più ampia. Esse prevedono un'estrema flessibilità dei lavoratori, che nel lavoro intermittente è legata alla discontinuità tra periodi della prestazione, mentre nel caso del lavoro ripartito all'alternanza dei due prestatori.

Il lavoro intermittente e quello ripartito, una derivazione dal sistema americano, prevedono un'estrema flessibilità dei lavoratori

Il lavoro ripartito, o *job sharing*, come precisa l'articolo 41 del D.Lgs. 276/2003 si definisce come una speciale forma di contratto subordinato con il quale «due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa»⁷. Così com'è enunciato, il contratto ripartito sembra destinato a lavoratori legati da forti vincoli di solidarietà personale, e non a caso è definito anche



lavoro a coppia. Al momento della stipulazione del contratto, le parti concordano la quantità e la collocazione temporale dell'attività lavorativa, ferma restando la possibilità per entrambi di invertire ruoli e orari. Il contratto di lavoro ripartito deve necessariamente essere stipulato per iscritto, come prova di alcuni elementi significativi che in esso sono specificati, come la ripartizione percentuale e temporale di lavoro tra co-obbligati, o il trattamento economico e normativo. Il legislatore applica anche al lavoro ripartito «il principio di non discriminazione, anche nella sua variante di un trattamento riproporzionato, ma a differenza del part time lo fa con una comparazione tra i trattamenti economici e normativi complessivamente considerati»⁸. Un aspetto particolarmente delicato del contratto di lavoro ripartito riguarda la cessazione del rapporto: in caso di dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori, e salvo diverse intese tra i contraenti, si assiste all'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Il lavoro intermittente, altrimenti chiamato *job on call*, viene recepito negli articoli 33 e 34 del D.Lgs. 276/2003 come «il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa»⁹. La novità sostanziale di questa tipologia di contratto sta nel fatto che

Le tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile sono tre: il contratto di lavoro a tempo parziale; il contratto di lavoro ripartito, e il contratto di lavoro intermittente

⁵ F. Carinci, R. del Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, Utet giuridica, 2005, p. 370

⁶ Dati Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, www.portalecnel.it

⁷ D.Lgs. 276/2003, capo II, art. 42, comma 1.

⁸ F. Carinci, R. del Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, Utet giuridica, 2005, p. 378.

⁹ D.Lgs. 276/2003, capo I, art. 33, comma 1.



il datore può utilizzare la prestazione in modo intermittente, se e quando decide di farlo, e a sua volta il lavoratore non è obbligato a rispondere alla chiamata, non avendo l'obbligo della disponibilità (salvo clausole diverse incluse nel contratto). Il contratto di lavoro intermittente, che deve essere redatto in forma scritta, può essere stipulato anche a tempo determinato: esso è consentito «per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese, dell'anno»¹⁰. A questa forma contrattuale si può ricorrere, in via del tutto eccezionale, anche per giovani disoccupati sotto i 25 anni, o per lavoratori con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo, iscritti nelle liste di mobilità o collocamento. Comunque il ricorso al lavoro intermittente è vietato negli stessi casi del lavoro a termine e somministrato.

Il contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro (articolo 20 del D.Lgs. 276/2003), ex lavoro interinale, è una forma contrattuale che prevede la compartecipazione di tre soggetti distinti: il lavoratore, l'impresa utilizzatrice e un'agenzia, o un intermediario, che funge da somministratore di manodopera. In questo modo l'impresa può beneficiare di una prestazione lavorativa, senza però accollarsi gli oneri derivanti in caso di un contratto di lavoro subordinato: questi oneri sono infatti in capo all'agenzia somministratrice che stipula il contratto, mandando in missione il lavoratore per un

determinato periodo di tempo richiesto. Il lavoratore somministrato ha diritto allo stesso trattamento economico di quello dipendente, e deve osservare tutte le disposizioni di legge e contratto collettivo applicate all'impresa. La legge stabilisce inequivocabilmente i casi in cui è vietato il ricorso alla somministrazione, come per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, e nelle imprese che abbiano effettuato licenziamenti collettivi riguardanti l'ambito professionale delle persone oggetto della fornitura, nei sei mesi precedenti alla stipulazione del contratto.

Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, prevede la compartecipazione di tre soggetti: il lavoratore, l'impresa e un'agenzia, o un intermediario

Nel settore privato, i lavoratori possono essere assunti con contratti a tempo determinato o indeterminato: perché questi siano validi, devono essere stipulati in forma scritta e contenere tutte le indicazioni riguardanti, tra le altre cose, i motivi del ricorso alla somministrazione, l'orario, il trattamento economico e normativo. Quando la somministrazione di lavoro avviene a tempo indeterminato si parla di staff leasing, una forma contrattuale abolita con la legge 247/2007 e reintrodotta con la legge 191/2009. Il ricorso ad affitto di manodopera è aumentato in maniera sensibile negli ultimi anni: per avere un'idea, basti pensare che il numero dei lavoratori somministrati in Emilia Romagna tra il IV trimestre 2009 e l'analogo del 2010 è aumentato del 19,5%¹¹. In provincia di Parma il maggior numero di somministrazioni di lavoratori è stato verificato nei settori dell'industria alimentare, dei trasporti, dell'informatica e nei servizi alle imprese.

Il lavoro occasionale di tipo accessorio

Previsto dalla riforma Biagi per regolamentare i rapporti di lavoro con carattere saltuario, il lavoro occasionale di tipo accessorio è una modalità di prestazione nata con un duplice scopo: da un lato far emergere il lavoro in nero, tutelando quei

¹⁰ F. Carinci, R. del Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, Utet giuridica, 2005, p. 379.

¹¹ Dati Ebitemp - Ente bilaterale per il lavoro temporaneo, <http://ebitemp.it/>



lavoratori che normalmente operano senza coperture assicurative e previdenziali ed evitando al datore di lavoro vertenze sulla natura della prestazione, senza dover stipulare alcun tipo di contratto; dall'altro favorire l'occupazione di fasce di lavoratori marginali, come ad esempio i pensionati e gli studenti. Nel periodo 2009-10, in via sperimentale, anche i lavoratori in cassa integrazione, in mobilità, in disoccupazione ordinaria o in trattamento speciale di disoccupazione edile hanno potuto cumulare il compenso per il lavoro accessorio con il trattamento integrativo corrisposto INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro). I prestatori di lavoro occasionale possono svolgere l'attività per un limite economico di cinquemila euro netti per singolo committente nell'anno solare, che scendono a tremila euro netti nel caso di percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito. Il pagamento di questi lavoratori può avvenire attraverso i cosiddetti voucher, i buoni-lavoro che garantiscono anche la copertura previdenziale presso l'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) e quella assicurativa presso l'INAIL. Data la sua peculiarità, il lavoro occasionale può essere svolto in determinati settori come l'agricoltura (il sistema voucher nasce proprio per la vendemmia 2008), nei lavori di giardinaggio, nei casi di lavoro familiare e in altre possibilità previste dagli articoli 70 e seguenti del D.Lgs. 276/2003.

Nella prestazione occasionale e accessoria il contratto scritto non è obbligatorio

La legge finanziaria ha ampliato la possibilità di ricorrere al lavoro occasionale e accessorio anche per la pubblica amministrazione e gli enti locali, purché in presenza di precise condizioni. La prestazione occasionale e accessoria non presuppone alcuna forma scritta del contratto; tuttavia, prima che il rapporto abbia inizio, bisogna darne comunicazione anticipata al centro di contatto INPS-INAIL: in caso contrario il lavoro è da considerarsi in nero.

Il contratto di associazione in partecipazione

Il lavoro associato in partecipazione, disciplinato dall'articolo 2549 del Codice Civile, è una forma contrattuale molto

discussa, che prevede una partecipazione del lavoratore agli utili dell'azienda. L'art. 2549 lo individua, infatti, come quel contratto con il quale «l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso corrispettivo di un determinato apporto»¹². L'associato quindi non percepisce una retribuzione fissa, quanto piuttosto una quota calcolata in base al valore dell'apporto dato dalla propria prestazione al bilancio d'impresa. Questo contratto prevede una precisa informazione al lavoratore associante sull'andamento dell'azienda e sui suoi utili: a sua volta egli ha diritto a esercitare i controlli sulla gestione dell'impresa.

Nel lavoro associato il lavoratore non percepisce una retribuzione fissa, ma solo una quota calcolata in base al valore dell'apporto dato dalla propria prestazione al bilancio d'impresa

La collaborazione può cessare per decorrenza del termine fissato dalle parti, per perdite gravi dell'impresa, e anche per giusta causa. La nuova disciplina sul lavoro in partecipazione, stabilita sempre all'interno del D.Lgs. 276/2003, introduce alcune novità, come ad esempio la possibilità per il lavoratore di percepire trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi



¹² Articolo 2549 del Codice Civile.

¹³ P. Ghirardini e M. Pellinghelli, *L'andamento del mercato del lavoro dipendente in provincia di Parma nel terzo trimestre 2010 - Rapporto congiunturale* - Dati al 30 settembre 2010, Provincia di Parma, 2011.





Anche a Parma si assiste all'esplosione di alcune forme contrattuali particolarmente precarie, come il lavoro a chiamata o quello associato in partecipazione, mentre crollano le assunzioni a tempo indeterminato

per il lavoro subordinato per figure corrispondenti nel medesimo settore d'attività, qualora manchi l'effettiva partecipazione al lavoro.

A fronte di questa tutela nei confronti del lavoratore, il decreto sancisce anche la possibilità per il datore di lavoro di dimostrare, attraverso documentazione, che il lavoro svolto in associazione in partecipazione non ha natura subordinata, eliminando l'equiparazione economica, contributiva e normativa al lavoro dipendente. Il lavoratore assunto con questa forma di contratto non è subordinato a un datore di lavoro, ma solo alle direttive dell'associante.

Conclusioni

In Italia tre contratti su cinque sono flessibili. La tendenza nazionale si riscontra anche in ambito locale, come rilevato nel rapporto congiunturale sull'andamento del mercato del lavoro dipendente in provincia di Parma nel terzo trimestre 2010. Nel rapporto si evidenzia, infatti, come «l'unica forma di lavoro dipendente in crescita è quella del lavoro a tempo determinato e a tempo pieno: gli avviamenti al lavoro per questa tipologia sono cresciuti tendenzialmente del 28,7% e congiunturalmente del 5,7%»¹³. La tendenza preoccupa i sindacati, soprattutto perché

all'esplosione di alcune forme contrattuali particolarmente precarie, come il lavoro a chiamata o quello associato in partecipazione, ha fatto fronte un crollo delle assunzioni a tempo indeterminato.

A questo poi si aggiunge un fenomeno in atto nell'economia parmense dove, a fronte di una diminuzione del personale occupato nel settore industriale, si è assistito a una ridislocazione della manodopera in alcuni settori come il commercio, i servizi, la logistica e il turismo, in cui il ricorso a contratti flessibili e poco tutelati è la norma. «C'è quindi uno spostamento da posti di lavoro normalmente retribuiti e tutelati a settori mal retribuiti e non tutelati, dove è molto diffuso il fenomeno dei lavoratori poveri che, nonostante il lavoro, sono in una situazione di povertà relativa» chiarisce Fabrizio Ghidini della segreteria confederale CGIL. In questo quadro, sono rilevanti i dati che il sindacato ha ottenuto dall'INPS sulla crescita e la diffusione delle tipologie contrattuali flessibili a Parma e provincia. Ghidini sottolinea in particolare la crescita sostanziale che hanno avuto nel corso del 2010 il lavoro intermittente, il *part time* e il lavoro associato in partecipazione. «Il lavoro intermittente è stato una forma di contratto fortemente avversata dalla CGIL perché consente di fatto il lavoro nero e mette i lavoratori in balia del datore di lavoro»: l'INPS ne segnala una forte espansione, soprattutto nel commercio e nel terziario, con una quota di 5.933 rapporti instaurati. Un numero interessante, se si considera che nel 2006 se ne contavano appena 857. «I fenomeni evidenziati dai dati INPS nell'industria risultano decisamente meno marcati» precisa invece Cesare Azzali, direttore dell'Unione Parmense degli Industriali. «In essa l'occupazione si presenta in termini più stabili poiché le aziende sono maggiormente strutturate. Il ricorso a tipologie di contratto flessibili è quindi attuato con grande attenzione e in modo strettamente correlato all'andamento del mercato. A confermarlo sono i dati rilevati a fine 2010 dal nostro Ufficio Studi che mostrano come nell'industria il 95% dell'occupazione risulti a tempo indeterminato e, rispetto al 2009, il numero degli occupati sia cresciuto dell'1,3% per effetto del miglioramento della situazione di mercato». A questo, precisa Azzali, «si è accompagnato un incremento dell'occupazione stabile; lo evidenziano la diminuzione del 2,1% dei contratti a tempo determinato rispetto al 2009 e il fatto che un numero significativo di tali contratti e di



quelli di collaborazione, pur essendo questi ultimi in aumento nel 2010, siano stati confermati dalle aziende».

Per quanto riguarda invece il lavoro associato in partecipazione, la crescita è stata meno netta ma non per questo meno significativa. L'INPS segnala 260 rapporti instaurati, soprattutto nel commercio al dettaglio e all'ingrosso: la CGIL rileva come questa sia una delle forme contrattuali che più spesso si risolvono in una vertenza nei confronti del datore. Un discorso a parte merita invece il *part time*, che «da forma di lavoro utilizzata per venire incontro alle esigenze dei lavoratori, soprattutto nei casi delle donne in maternità, oggi è diventato, in alcuni settori, una forma di mascheramento di lavoro nero. I dati INPS danno questa forma in forte crescita, e in alcuni settori, come l'edilizia, essa può essere considerata patologica». Nell'edilizia, infatti, il *part time* continua a essere una forma legale per camuffare il lavoro irregolare, così come nel settore dei trasporti, del facchinaggio e della logistica. Nel 2010 l'ente previdenziale segnala 520 contratti, poco più della metà rispetto al 2009, quando erano circa 933, con un calo dovuto all'introduzione di al-

cuni vincoli contrattuali. «Il maggior ricorso a contratti flessibili nell'ambito dei servizi all'industria, come il facchinaggio e la logistica», ribatte Azzali, «possono essere collegati al generale contesto di un mercato che presenta una domanda altalenante e difficile da prevedere e che suggerisce quindi cautela nelle scelte. Le profonde trasformazioni avvenute nei mercati hanno imposto alle aziende di ristrutturarsi e riorganizzarsi allo scopo di diminuire i costi fissi e restare competitive: ciò ha implicato una maggiore concentrazione di risorse sul *core business* e la cessione all'esterno di alcune attività meno strategiche, come ad esempio la logistica».

Diverso è invece il discorso del ricorso a forme contrattuali sempre più precarie, evidenziato dal sindacato come decadimento della qualità del tessuto occupazionale. «A noi non risulta che, da parte delle imprese, venga fatto un uso strumentale dei contratti flessibili con l'obiettivo di coprire forme di lavoro nero o irregolare, né che sia in atto una vera e propria tendenza in tal senso», chiarisce Azzali. «Da parte nostra, può invece rilevarsi la preoccupazione che le aziende non sempre faccia-

A Parma e provincia, l'industria è l'unico settore in cui il 95% dell'occupazione è a tempo indeterminato

Bibliografia

Rapporto Excelsior. Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2010, dati al 5 novembre 2010, Camera di Commercio di Parma.

F. Carinci, R. del Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato, Torino, Utet giuridica, 2005.*

Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità, Ministero del lavoro, Roma, 2001.

P. Ghirardini e M. Pellinghelli, *L'andamento del mercato del lavoro dipendente in provincia di Parma nel terzo trimestre 2010 - Rapporto congiunturale - Dati al 30 settembre 2010, Provincia di Parma, 2011.*

Decreto Legislativo 276 del 10 settembre 2003.

Webgrafia

www.pr.camcom.it, visitato il 12 aprile 2011.

www.inail.it, visitato il 20 aprile 2011.

www.governo.it, visitato il 7 aprile 2011.

www.cgil.it, visitato il 23 aprile 2011.

www.portalecnel.it, visitato il 15 aprile 2011.

www.provincia.parma.it, visitato il 23 aprile 2011.

http://ebitmp.it, visitato il 16 aprile 2011.

www.ilsole24ore.it, visitato il 22 aprile 2011.

no un uso appropriato dei contratti che la disciplina normativa mette a disposizione. Agire in modo coordinato su informazione, formazione e semplificazione in tale ambito potrebbe certamente fare molto per evitare alle imprese di incorrere in errori». Ben più rilevante è la questione precariato, soprattutto nella fascia di lavoratori più giovani. «Esiste un problema di lavoro "precario", che interessa in particolare i giovani. Su questo tema sarà necessario lavorare per trovare nuove forme contrattuali in grado di assicurare ai giovani la stabilità di cui hanno bisogno per pensare al futuro, e alle aziende la flessibilità necessaria per competere sul mercato».

Le attenzioni del sindacato sono concentrate anche sull'utilizzo dei voucher e sul lavoro occasionale. «La CGIL ritiene questa forma una legalizzazione del lavoro nero», chiarisce Ghidini, perché, di fatto, tutto è lasciato alla libera contrattazione delle parti e non c'è nessuna norma che

regola il rapporto tra compensi e ore lavorate. «Si tratta di una forma di lavoro utilizzata principalmente nell'agricoltura, per questo i dati di Parma sono più bassi rispetto a quelli di altre province emiliano-romagnole, dove invece l'agricoltura è un comparto importante. Comunque si parla di 1.240 voucher nel 2009, contro i 2.441 del 2010». Ghidini distingue tra l'utilizzo dei voucher in ambito familiare e industriale, riportando dati molto interessanti: «In ambito familiare, che è forse il campo dove l'applicazione dei voucher ha un senso, esso viene utilizzato per i lavoratori di giardinaggio o domestici, e si è passati dai 32 del 2009 ai 253 del 2010». Numeri interessanti, ma mai quanto quelli del settore aziendale, dove la crescita è stata consistente: nelle pulizie e nel giardinaggio si è passati da 495 a 2.793, nelle manifestazioni sportive e culturali da 8.720 a 10.330, nel commercio da 1.770 a 4.703, nei servizi in generale da 1.621 a 6.713.

