

» **Approfondimenti** La mappa completa di tutte le modalità di assunzione

46 contratti diversi ATIPICI, Co.CO.CO, PARA-SUBORDINATI, LE FORME DEL LAVORO

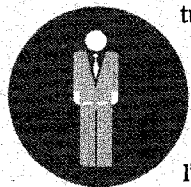
Il passaggio al contratto di lavoro unico (o prevalente) per l'Italia sarebbe una svolta storica. Scendere da 46 (le forme contrattuali attualmente disciplinate) a uno appare qualcosa di più di una semplificazione. In realtà sulla quantificazione della giungla contrattuale non ci sono pareri unanimi: le 46 tipologie indicate dalla Cgil diventano invece 19 nel prospetto indicato da Confindustria e 26 sono quelle censite dall'ufficio studi dei Consulenti del lavoro.

Però dietro queste differenze non c'è alcun preconcetto ideologico, semplicemente c'è chi (Confindustria e Consulenti) accorpa in un'unica voce alcuni di tipi di contratti (per esempio il part time o l'apprendistato) e chi invece (Cgil) traccia una mappa analitica di tutte le possibili varianti contrattuali. Sul fatto che ce ne siano troppi, invece, sono tutti d'accordo.

di ISIDORO TROVATO

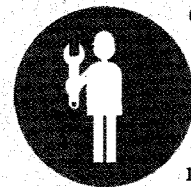
Subordinato Staff leasing e lavoro a chiamata

Questa è l'area su cui sono tutti d'accordo. Esistono due grandi famiglie contrattuali del subordinato: quella a tempo determinato e quella a tempo indeterminato. Ma nella sterminata area del subordinato troviamo anche i capisaldi della flessibilità, quelle forme contrattuali che negli ultimi quindici anni sono passate attraverso tanti padri: Treu, Biagi, Maroni, Damiano ecc. Si tratta dei contratti della somministrazione (all'inizio si chiamavano interinali): comprendo lo staff leasing (la somministrazione a tempo indeterminato), il job sharing (il lavoro ripartito), il lavoro a chiamata. Tutte forme che potrebbero essere riassorbite in nome di una grande semplificazione.



Formazione Tre modelli di apprendistato

Il rapporto di lavoro subordinato contiene il maggior numero di tipologie contrattuali. Uno tra i più importanti è l'apprendistato che potrebbe diventare il cardine della nuova riforma. Ora è diviso in tre tipologie: per «l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione»; professionalizzante (per esempio quello che si svolge presso gli artigiani) e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Sicuramente il governo terrà conto del fatto che l'apprendistato è la forma contrattuale che più piace a Rete Imprese Italia (le Pmi), sindacati, Confprofessioni e persino alle agenzie di lavoro. Una convergenza (con le dovute varianti) quasi miracolosa.



© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

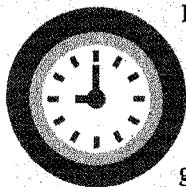
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Flessibilità

Part time, orario ridotto fino al 50%

Altro pilastro dell'area del subordinato è il part time. Si tratta di una tipologia contrattuale che ha stentato per anni a raccogliere consensi tra i lavoratori e (soprattutto) tra le imprese. Attualmente esistono ben cinque forme di part time disciplinate dai contratti: quello a tempo indeterminato si divide in orizzontale (si riduce il numero delle ore per tutti i giorni della settimana) oppure verticale (orario pieno ma solo tre giorni a settimana). Il part time a tempo determinato invece oltre ad avere le opzioni verticale e orizzontale, comprende anche la formula mista: per esempio in alcuni periodi dell'anno si può concordare una riduzione dell'orario di lavoro del 50%, in altri del 30%.



© RIPRODUZIONE RISERVATA

I volti del lavoro

Disoccupati, scoraggiati (chi ha smesso per sfiducia di cercare un lavoro), precari e "fissi": quattro facce di un mondo alle prese con la crisi

3,7

milioni
i lavoratori
che non hanno
un contratto a tempo
indeterminato

Fonte: Istat, CGIA di Mestre

Tempo parziale

Esistono cinque forme di part time disciplinate dai contratti

Precari e autonomi

Con la riforma dovrebbe diventare più difficile mascherare il precario da autonomo

Autonomo

L'occupazione a progetto

La galassia del lavoro autonomo è una di quelle che fa emergere alcune differenze di catalogazione tra Confindustria e Cgil. Secondo gli industriali esiste una sola area di lavoro autonomo, mentre per il sindacato bisogna dividere i parasubordinati dall'autonomo vero e proprio. All'interno della categoria del parasubordinato troviamo i famosi lavori a progetto, la collaborazione coordinata e continuativa e il telelavoro in forma subordinata. In pratica tutte forme contrattuali in passato molto contestate e adesso candidate all'estinzione nel caso di approvazione di un contratto



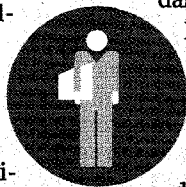
unico come quello che è allo studio del ministro del Welfare Elsa Fornero. I contratti di lavoro autonomo veri e propri invece riguardano il popolo delle partite Iva (professionisti, artigiani e commercianti) e il contratto degli agenti e rappresentanti di commercio. E poi ci sono le prestazioni occasionali di lavoro autonomo senza partita Iva (altro strumento a lungo contestato dai nemici della flessibilità). L'area dei lavoratori autonomi veri e propri sarà verosimilmente quella meno toccata dalle riforme. Ma l'obiettivo, reclamato da più parti, è quello di trovare gli strumenti più adatti per rendere più difficile mascherare il precario da autonomo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Rapporti speciali

Porta a porta e stagionali

Ultima famiglia contrattuale è quella definita dei «rapporti speciali». Si tratta di rapporti di lavoro meno diffusi e previsti per categorie particolari. Ne fanno parte i venditori porta a porta, il lavoro accessorio, quello che si svolge con i voucher e che spesso è stato utilizzato dagli stagionali dell'agricoltura (raccoltori di uva o pomodori). Fanno parte di questo gruppo anche i tirocini di reinserimento per i disoccupati e quelli per le categorie particolarmente svantaggiate. Infine, le varie forme di lavoro «con i familiari che non determinano rapporto di lavoro» (per esempio i collabora-



tori all'impresa familiare). Secondo la Cgil appartiene a questo gruppo anche il lavoro domestico che invece Confindustria considera uno dei contratti del gruppo dei lavori subordinati.

Discorso a parte meritano stage e tirocini che, pur appartenendo a questa categoria speciale, rappresentano strumenti molto utilizzati dal mercato del lavoro. Diverse parti sociali attive chiedono un maggior utilizzo di stage e tirocini per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di chi decide di non proseguire gli studi dopo il diploma. Le Acli, per esempio, propongono stage e tirocini obbligatori per gli studenti che frequentano gli ultimi due anni degli istituti tecnici e professionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lavoro

Quelli non tutelati

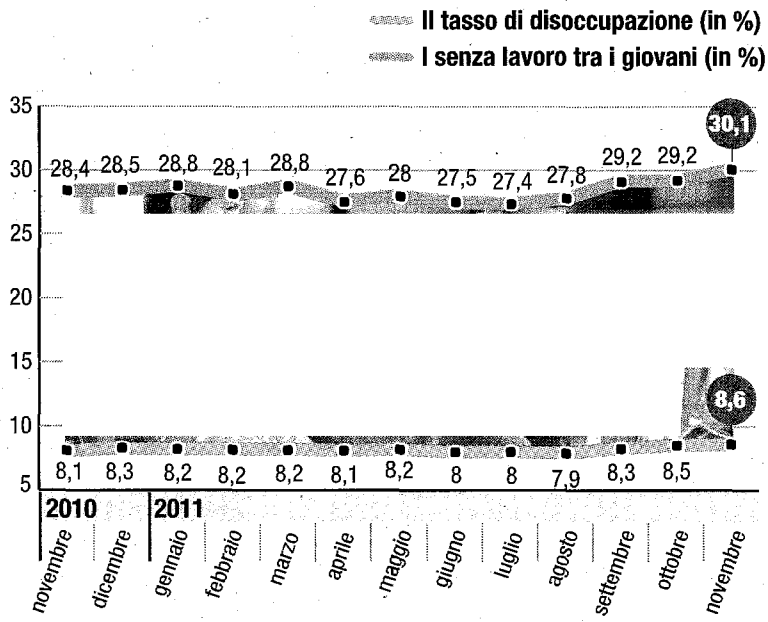
SEGUE DALLA PRIMA

Il nuovo sistema andrebbe accuratamente raccordato con le altre riforme del mercato del lavoro, in particolare quelle sul contratto unico, sui servizi per l'impiego e sulle nuove forme di flessibilità in uscita previste per le imprese disponibili a sperimentare forme innovative di flexsecurity. Le organizzazioni sindacali sono uscite dall'incontro di ieri esprimendo forti perplessità sull'approccio Fornero. Eppure gli orientamenti di riforma da loro stessi formulati nel documento unitario (encomiabilmente) portato

all'incontro non sembrano affatto lontani da questo approccio: tutt'altro. È vero che il ridimensionamento della cig ridurrebbe il ruolo dei sindacati nella gestione delle crisi. Ma tale ruolo potrebbe essere recuperato ed anzi accresciuto tramite la contrattazione decentrata e la sperimentazione di schemi integrativi di welfare a livello aziendale o settoriale. Il terreno per un accordo c'è, il tempo stringe. Al Paese non servono polveroni polemici, ma riforme serie, efficaci e senza strappi.

Maurizio Ferrera

© RIPRODUZIONE RISERVATA



CORRIERE DELLA SERA