

news luglio 2008

Flessibilità interna e flessibilità esterna nell'industria e nei servizi non finanziari: i risultati delle Indagini Banca d'Italia sulle imprese industriali e dei Servizi.

Sintesi

Non tutte le forme assunte dalla flessibilità appaiono finalizzate all'adeguamento dei volumi del lavoro all'andamento della produzione e si può ipotizzare che alcune tipologie di lavoro flessibile, come l'interinale, non rispondano semplicemente ad esigenze di aggiustamento "al margine" dei volumi di lavoro al ciclo economico, ma assumono, invece, le caratteristiche di una flessibilità "funzionale", distinta dalla semplice flessibilità numerica, e probabilmente legata ad esigenze di adattamento delle mansioni all'evoluzione della qualità, e non solo della quantità, della domanda.

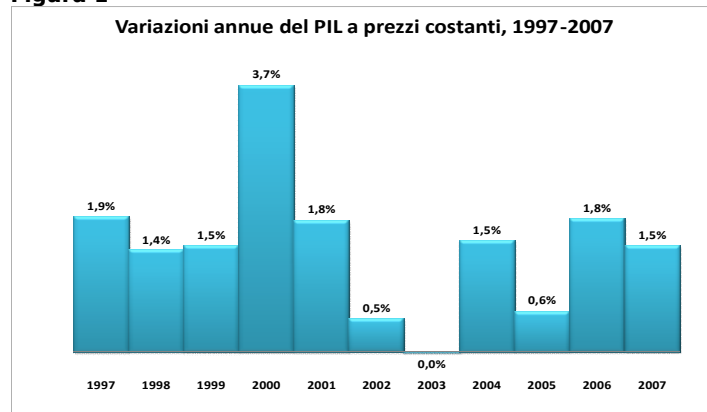
D'altra parte, a partire dal 2001 è possibile constatare la riduzione delle ore lavorate pro capite, al di là della riduzioni derivanti dalla Contrattazione, e ciò sembra suggerire che anche il nucleo centrale e garantito dei lavoratori sia coinvolto in processi di flessibilità quantitativa legati al ciclo economico. Non è possibile escludere che anche il lavoro "stabile" sia immune da processi di aggiustamento "al margine" dei volumi di lavoro erogati (attraverso l'adeguamento non volontario del numero di ore lavorate e retribuite).

L'impiego di lavoro a termine, comprendente il lavoro interinale, e la modulazione dell'orario di lavoro possono essere considerati le principali modalità di adattamento congiunturale del fattore lavoro alle fasi cicliche dell'economia. Il lavoro a tempo determinato e il lavoro interinale, o lavoro in somministrazione, se si vuole usare la definizione del Decreto legislativo 276 del 2003, rientrano nella più generale categoria della flessibilità esterna. La modulazione dell'orario di lavoro rappresenta una forma di flessibilità interna alle unità produttive e trova nel ricorso al lavoro straordinario una delle sue modalità di applicazione. *L'indagine Banca d'Italia sulle imprese industriali e dei servizi* ci permette di mettere a confronto l'incidenza delle diverse forme di flessibilità nel settore dell'industria in senso stretto (il settore industriale escluse le costruzioni) e in quello dei servizi, in modo da poter svolgere alcune considerazioni in merito al rapporto fra le diverse forme di uso flessibile del lavoro e l'andamento generale dell'economia¹.

Il periodo 1997-2007 appare caratterizzato da due fasi distinte della dinamica del reddito (**Figura 1**). In un primo momento, compreso fra il 1997 e il 2001, il tasso di crescita del PIL è stato pari al 2% medio annuo. Nella fase, successiva, dal 2001 al 2007, il tasso medio di crescita si riduce della metà. Nell'industria l'adeguamento dei volumi di lavoro all'andamento della produzione è stato realizzato soprattutto attraverso la modulazione del volume di ore lavorate piuttosto che dell'occupazione. Nel corso dell'ultimo decennio, nonostante il rallentamento della produzione, l'occupazione dipendente dell'industria in senso stretto è aumentata del 2% circa, mentre il monte ore lavorate è diminuito dell'1,8%. L'aggiustamento dei volumi di lavoro nell'industria in senso stretto è stato ottenuto, quindi, attraverso una riduzione del numero di ore lavorate per occupato a fronte di livelli di occupazione rimasti sostanzialmente invariati. Nel settore dei servizi, al contrario, ore lavorate e numero dei dipendenti non hanno subito alcun

sostanziale rallentamento della crescita. (**Figure 2 e 3**). Le **Figure 4 e 5** riportano l'andamento delle ore lavorate per dipendente, rispettivamente per l'industria e i servizi non finanziari, per il periodo 1997-2007. Questo indicatore del grado di utilizzo del fattore lavoro mostra, sia per l'industria che per i servizi, un contrazione a partire dal 2001. Sono riportate, inoltre, le ore lavorabili pro capite nell'ipotesi che ogni lavoratore avesse lavorato a tempo pieno². Si tratta delle ore lavorabili contrattualmente e la loro dinamica deriva principalmente dagli accordi fra le Parti Sociali e dalla normativa in tema di orario di lavoro. La differenza annuale fra le ore effettivamente lavorate e le ore del tempo pieno teorico è aumentata costantemente nel corso dell'ultimo decennio, passando dalle circa 50 ore del 1997 alle 71,5 del 2007 per l'industria e dalle 40 alle 120 circa per i servizi non finanziari (**figura 6**)

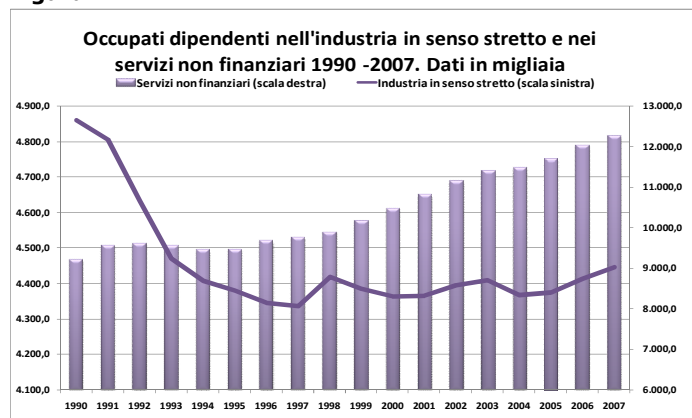
Figura 1



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

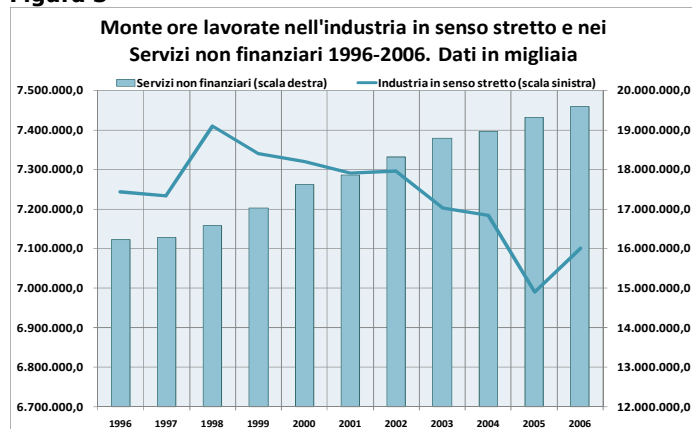
news luglio 2008

Figura 2



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

Figura 3



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

È interessante notare come il rallentamento della produzione industriale non abbia avuto gli stessi effetti sulle diverse forme assunte dalla flessibilità del lavoro. Analizzando i dati dell'indagine della Banca d'Italia appare chiaramente che l'aggiustamento del fattore lavoro, nelle sue varianti "flessibili", ha riguardato in modo particolare il lavoro a tempo determinato "classico" e, solo marginalmente, il ricorso al lavoro straordinario, ma non il lavoro interinale. Questo aumenta la sua incidenza sulle ore effettivamente lavorate, passando dallo 0,5% del 1999 al 3% del 2007 nell'industria in senso stretto (figura 7). In questo settore l'incidenza delle ore di lavoro straordinario è rimasta stabile nello scorso decennio, al 4,5% anche se, in coincidenza con il rallentamento della produzione, ha sperimentato un periodo di flessione. Nel settore dei servizi non finanziari (oggetto dell'Indagine soltanto a partire dal 2001) si riscontra un andamento simile, sebbene l'incidenza dell'interinale sia inferiore a quello dell'industria (figura 8)³.

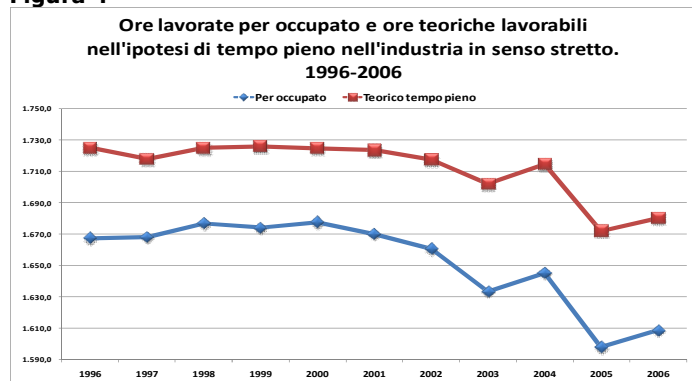
In sintesi, è il lavoro a tempo determinato, non intermediato dal sistema delle Agenzie per il lavoro, a rappresentare la variabile più sensibile al ciclo, mostrando un andamento fortemente correlato con le variazioni del monte ore dei lavoratori dipendenti. La situazione è descritta nella figura 9 che mette a confronto gli andamenti dell'occupazione interinale e del totale degli occupati a carattere temporaneo per il periodo compreso fra il 1999, anno del passaggio del lavoro interinale alla fase di pieno regime, e il primo trimestre del 2008. I dati mostrano come l'occupazione interinale non è stata interessata dalle forti oscillazioni di carattere congiunturale, anche dell'ordine di alcune centinaia di migliaia di unità, che sembra aver caratterizzato il complesso dell'occupazione a termine, come, per esempio, nel periodo 2003 - 2005⁴.

Sulla base delle relazioni descritte è possibile affermare che non tutte le forme assunte dalla flessibilità del lavoro appaiono finalizzate all'adeguamento dei volumi del lavoro all'andamento della produzione e si può ipotizzare che alcune tipologie di lavoro flessibile, come l'interinale, non rispondono semplicemente ad esigenze di aggiustamento "al margine" dei volumi di lavoro al ciclo economico, ma assumono, invece, le caratteristiche di una flessibilità "funzionale", distinta dalla semplice flessibilità numerica, e probabilmente legata ad esigenze di adattamento delle mansioni all'evoluzione della qualità, e non solo della quantità, della domanda. Se l'ipotesi venisse confermata verrebbe contraddetta la teoria, ma anche il senso comune, secondo la quale la flessibilità funzionale rappresenta una prerogativa del "nucleo centrale" di lavoratori garantiti con tutele "piene" e con contratti di lavoro a tempo indeterminato, lasciando alla componente flessibile il compito di adeguare i livelli di occupazione all'andamento dell'economia. D'altra parte, la riduzione delle ore lavorate pro capite, al di là della riduzione derivanti dalla Contrattazione, sembra suggerire che anche il nucleo centrale e garantito dei lavoratori sia coinvolto in processi di flessibilità quantitativa legati al ciclo economico. In sintesi: non tutte le forme di lavoro flessibile sembrano rientrare *tout court* nel ruolo di stanza di compensazione della flessibilità quantitativa e, allo stesso tempo, non è possibile escludere che anche il lavoro "stabile" sia immune da processi di aggiustamento "al margine" dei volumi di lavoro erogati (attraverso l'adeguamento non volontario del numero di ore lavorate e retribuite). In ogni caso, per comprendere il ruolo svolto dalle diverse forme di lavoro flessibile, è necessario discernere le sue diverse componenti da un magma indistinto identificato con la precarietà. La crescita, relativamente insensibile al ciclo, dell'incidenza del lavoro interinale potrebbe rappresentare un indizio di un ruolo qualitativo svolto da questa forma contrattuale rispetto ad altri comparti del lavoro flessibile, pur non escludendo altri fattori alla base della forte crescita del lavoro interinale, quali, per esempio, una normativa che prevede maggiori vincoli all'impiego del lavoro a tempo determinato che non per il lavoro interinale⁵. Un elemento non

news luglio 2008

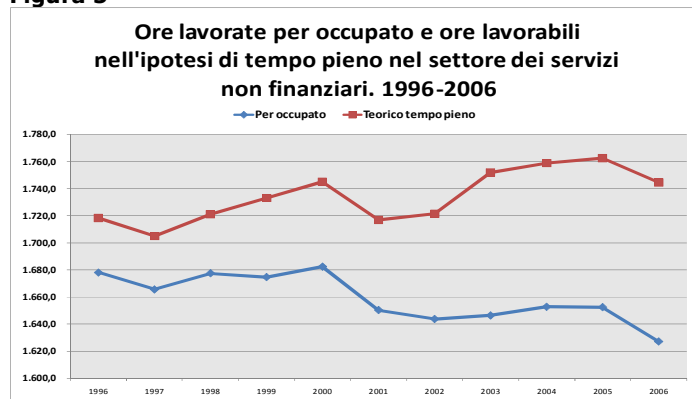
secondario alla base della crescita dell'occupazione interinale, e dell'assenza di una correlazione significativa fra questa e l'andamento dell'economia, potrebbe risiedere nell'attività di *service* svolta dalle Agenzie Per il Lavoro in relazione alla gestione dei compiti assegnati alle imprese utilizzatrici dalla normativa che regola i rapporti di lavoro, in tema di sicurezza, o relativamente alla gestione delle buste paga e così via. Un ulteriore aspetto che varrebbe la pena di indagare riguarda, infine, il ruolo svolto dalla formazione professionale dei lavoratori interinali finanziata, attraverso un contributo obbligatorio del 4% (in origine del 5%) della retribuzione lorda⁶, contribuzione non prevista per le altre tipologie di lavoro "flessibile".

Figura 4



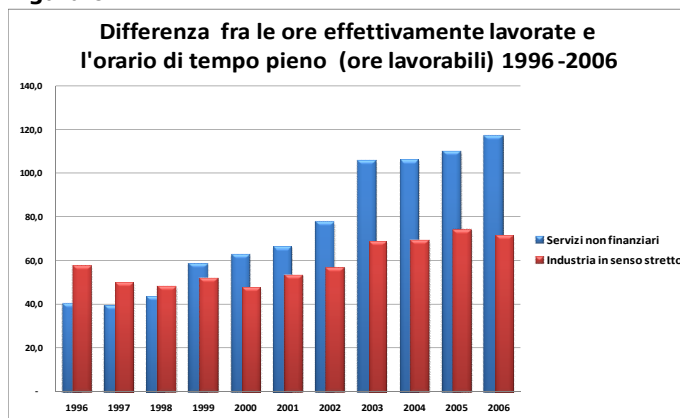
Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

Figura 5



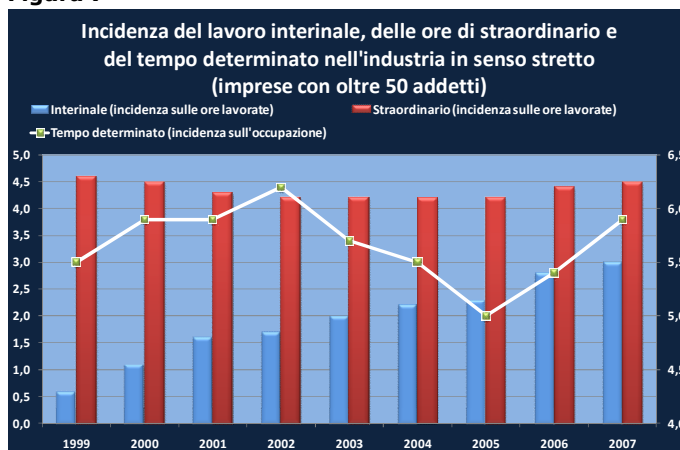
Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

Figura 6



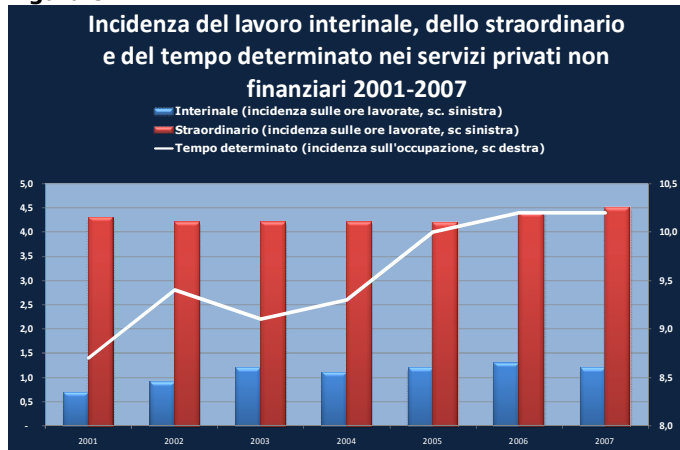
Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

Figura 7



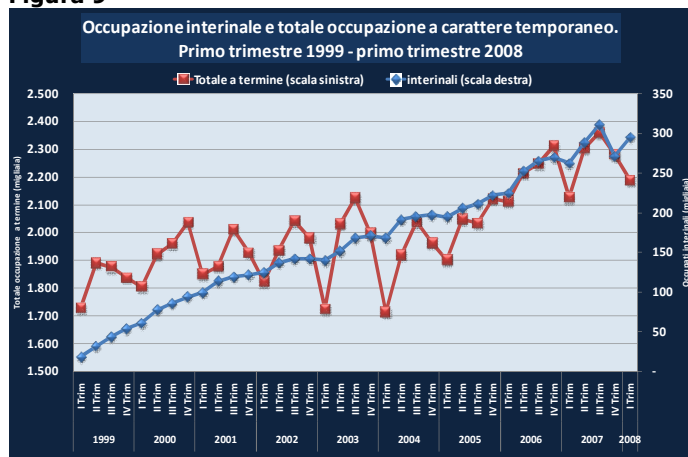
Fonte: Indagine sulle imprese industriali e dei servizi, Banca d'Italia.

Figura 8



Indagine sulle imprese industriali e dei servizi, Banca d'Italia.

Figura 9



Fonte: Elaborazioni e stime su dati ISTAT e INPS

Note

1 L'indagine rileva l'incidenza delle ore di lavoro interinale nelle imprese sopra i 50 addetti e delle ore di straordinario e dell'occupazione a tempo determinato nelle imprese sopra i 20 addetti.

2 La differenza fra i due indicatori, ore lavorate procapite effettive e ore lavorate pro capite di tempo pieno, riflette quella che intercorre fra le ore effettivamente lavorate e le ore lavorabili contrattualmente. Le prime escludono le ore non effettivamente lavorate, retribuite e non (ferie, festività, assenze per malattia, sciopero ecc.). Le seconde rappresentano le ore contrattuali al netto delle ore retribuite per contratto ma dedicate a ferie, permessi, riduzioni di orario, recupero festività sopresse, studio, assemblee, ecc.. Si veda ISTAT, Conti Nazionali, Le ore lavorate per la produzione del PIL: una prima stima dal 1993 al 2003. Statistiche in Breve, 22 aprile 2005.

3 Per valutare il contributo del settore dei servizi alla crescita del lavoro interinale occorre tenere presente che il monte ore lavorate dei servizi non finanziari è circa il doppio di quello dell'industria in senso stretto.

4 Alla riduzione congiunturale dell'occupazione a termine possono aver contribuito le misure di incentivazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste dalla Legge Finanziaria per 2001 (L. 388/2000). L'articolo 7, (incentivi per l'incremento dell'occupazione), prevedeva un credito di imposta mensile di 413,17 euro per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nel periodo compreso fra il 1 ottobre 2000 e il 31 dicembre 2003, di soggetti di età non inferiore ai 25 anni e che nei 24 mesi precedenti l'assunzione non avevano avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Per le regioni del Mezzogiorno era prevista una maggiorazione di 206,58 euro mensili. Per beneficiare del "bonus occupazione" le imprese dovevano dimostrare che le nuove assunzioni determinavano un incremento occupazionale a tempo indeterminato rispetto al personale in organico nel periodo compreso fra ottobre 1999 e settembre 2000. L'occupazione interinale non sembra essere stata influenzata dagli incentivi alla stabilizzazione, rafforzando, così, l'impressione che essa rappresenti un aspetto della flessibilità funzionale.

5 Secondo le disposizioni riportate nel Decreto Legislativo n. 368 del 2001 può essere prorogato solo il contratto a termine con una durata iniziale inferiore a tre anni. La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia giustificata da ragioni oggettive. L'onere della prova ricade sul datore di lavoro. In ogni caso, il rapporto, comprensivo di proroga, non

news luglio 2008

può durare complessivamente più di tre anni. Se tra un contratto a termine e l'altro intercorre un intervallo inferiore a dieci giorni, oppure venti, a seconda che il contratto abbia una durata inferiore o superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Due rapporti che si succedono senza soluzione di continuità vengono considerati a tempo indeterminato a partire dalla data di stipulazione del primo contratto. La Legge 247 del 2007 di attuazione del Protocollo sul Welfare amplia le possibilità di conversione obbligatoria del rapporto di lavoro a termine in quello a tempo indeterminato prevedendo che il rapporto di lavoro a termine si considera a tempo indeterminato qualora una successione di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, dia luogo a un rapporto di lavoro della durata superiore ai trentasei mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi. Si può derogare da questa disposizione a condizione che la stipula del nuovo contratto 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. La disciplina del lavoro interinale/ in somministrazione a tempo determinato prevede margini di libertà più ampi in termini di proroga del contratto di lavoro mentre non prevede misure particolari in merito al rinnovo dei contratti. Il Contratto Collettivo per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo del 23 settembre 2002 e attualmente vigente, al quale la legge 196 del 1997 rimanda al fine di stabilire i termini delle proroghe, stabilisce che il contratto di lavoro interinale può essere prorogato per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva non superiore a 24 mesi. Subito dopo aggiunge, però, che nei casi di fornitura (di lavoro temporaneo) di cui alle lettere b) e c) del comma 2 della Legge 196/97, casi di temporanea utilizzazione di qualifiche non previste dai normali assetti produttivi e casi sostituzione di lavoratori assenti, "il periodo iniziale della missione potrà essere prorogato fino alla permanenza delle causali che lo hanno posto in essere". Anche il Decreto legislativo 276/del 2003 rimanda alla contrattazione collettiva per la disciplina delle proroghe dei contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato prevedendo che "il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore" (art. 22 comma 2).

6 Legge 24 giugno 1997, n.196, art. 5