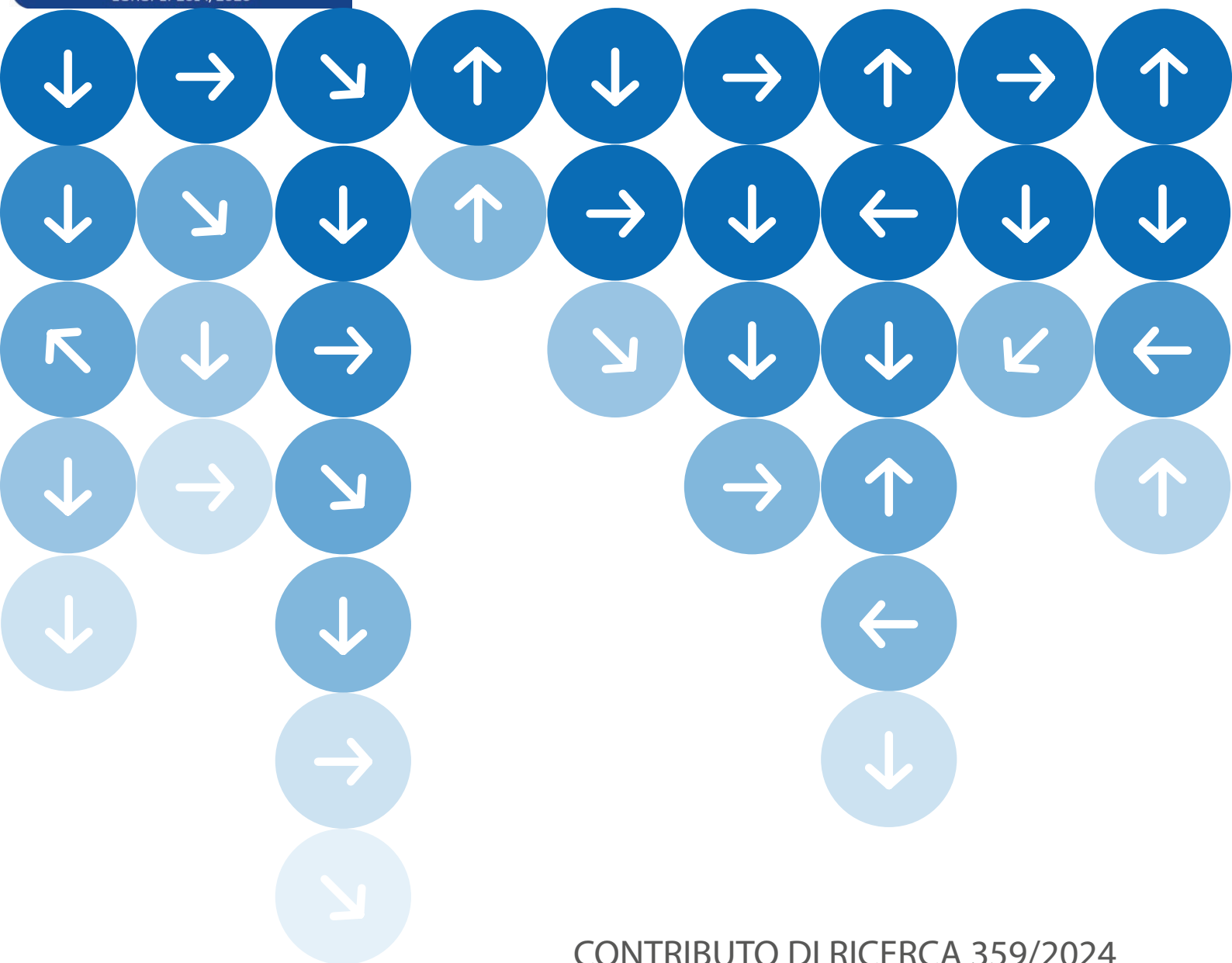




CONTRIBUTO DI RICERCA 359/2024

LAVORATORI VULNERABILI CONSIDERAZIONI SUL PIEMONTE

L'IREs PIEMONTE è un ente di ricerca della Regione Piemonte disciplinato dalla Legge Regionale 43/91 e s.m.i. Pubblica una relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione ed effettua analisi, sia congiunturali che di scenario, dei principali fenomeni socioeconomici e territoriali del Piemonte.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Michele Rosboch, Presidente

Mauro Durbano, Vicepresidente

Alessandro Carriero, Mario Viano, Gianpaolo Zanetta

COLLEGIO DEI REVISORI

Alessandro Rossi, Presidente

Maria Carmela Ceravolo, Silvio Tosi, Membri effettivi

Stefano Barreri, Luca Franco, Membri supplenti

COMITATO SCIENTIFICO

Irma Dianzani, Presidente

Filippo Brun, Anna Cugno, Roberta Lombardi, Ludovico Monforte, Chiara Pronzato, Pietro Terna

DIRETTORE

Angelo Robotto

STAFF

Marco Adamo, Stefano, Aimone, Cristina Aruga, Maria Teresa Avato, Davide Barella, Cristina Bargerò, Stefania Bellelli, Marco Carpinelli, Marco Cartocci, Pasquale Cirillo, Renato Cogno, Alessandro Cunsolo, Elena Donati, Luisa Donato, Carlo Alberto Dondona, Paolo Feletig, Claudia Galetto, Anna Gallice, Martino Grande, Simone Landini, Federica Laudisa, Sara Macagno, Eugenia Madonia, Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Daniela Musto, Carla Nanni, Daniela Nepote, Giovanna Perino, Santino Piazza, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Gianfranco Pomatto, Chiara Rivoiro, Valeria Romano, Martina Sabbadini, Rosario Sacco, Bibiana Scelfo, Alberto Stanchi, Filomena Tallarico, Guido Tresalli, Stefania Tron, Roberta Valetti, Giorgio Vernoni..

COLLABORANO

Ilario Abate Daga, Niccolò Aimo, Massimo Battaglia, Filomena Berardi, Debora Boaglio, Kristian Caiazza, Chiara Campanale, Umberto Casotto, Paola Cavagnino, Stefano Cavaletto, Chiara Cirillo, Claudia Cominotti, Salvatore Cominu, Simone Contu, Federico Cuomo, Elide Delponte, Shefizana Derraj, Alessandro Dianin, Giulia Dimatteo, Serena M. Drufuca, Lorenzo Fruttero, Gemma Garbi, Silvia Genetti, Lorenzo Giordano, Giulia Henry, Ilaria Ippolito, Ludovica Lella, Irene Maina, Emmanuele Massagli, Luigi Nava, Francesca Nicodemi, Mariachiara Pacquola, Valerio V. Pelligra, Chiara Rondinelli, Laura Ruggiero, Paolo Saracco, Domenico Savoca, Alessandro Sciuillo, Francesco Seghezzi, Laura Sicuro, Luisa Sileno, Chiara Silvestrini, Giuseppe Somma, Giovanna Spolti, Francesca Talamini, Anda Tarbuna, Nicoletta Torchio, Elisa Tursi, Silvia Venturelli, Paola Versino, Fulvia Zunino.

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito www.ires.piemonte.it

La riproduzione parziale o totale di questo documento è consentita per scopi didattici, purché senza fine di lucro e con esplicita e integrale citazione della fonte.

© 2024 IRES – Istituto di Ricerche Economico-Sociali del Piemonte
via Nizza 18 – 10125 Torino – www.ires.piemonte.it

LAVORATORI VULNERABILI

Considerazioni sul Piemonte

© 2024 IRES
Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte
Via Nizza 18 - 10125 Torino

www.ires.piemonte.it

GLI AUTORI

Renato Cagno

INDICE

INTRODUZIONE	VII
LAVORO A TERMINE E ATIPICO	9
FORME E DURATE.....	9
IL LAVORO A TERMINE IN PIEMONTE.....	13
SETTORI DI UTILIZZO E PERCORSI DEI LAVORATORI A TERMINE.....	15
INTENSITÀ LAVORATIVA E REDDITO	17
IL PART TIME.....	17
IL LAVORO DOMESTICO	19
I CONTRATTI APPLICATI	19
INCERTEZZA, BASSO REDDITO E VULNERABILITÀ	20
INSICUREZZA E INSALUBRITÀ.....	22
L'IRREGOLARITÀ	24
AZIONI E PROGRAMMI	26
IN SINTESI	29
BIBLIOGRAFIA.....	31

INTRODUZIONE

Nella rilevazione annuale sul clima d'opinione dell'IRES, emerge che un occupato su dieci giudica "cattivo" il proprio lavoro ed il 5% "pessimo". La percezione negativa è più frequente tra le occupate; tra i giovani coinvolge 1 occupato ogni tre e un occupato ogni 4 tra chi ha un titolo di studio basso. Risultati del tutto simili a quelli dell'indagine nazionale dell'INAPP. Ancora nell'indagine annuale IRES il 17% degli occupati piemontesi considera *possibile perdere il proprio lavoro*: un'incidenza che aumenta tra gli occupati nel commercio, tra i tecnici, tra i dirigenti e i funzionari, tra gli occupati più giovani. Da un'altra indagine recente, ristretta alla provincia di Torino, il 27% degli occupati rispondenti considera "insicura" la propria occupazione, per le condizioni di lavoro precarie e/o per l'andamento aziendale: un'apprensione connessa sia al settore di lavoro e tipo di attività che al contratto di lavoro.

In questo report si esaminano le situazioni dove mancano quegli attributi che definiscono la **qualità di un'occupazione**: la sua continuità e le sue tutele previdenziali; l'intensità, cioè l'impegno settimanale e il reddito derivante; la sicurezza sul luogo del lavoro e la sua salubrità; l'appropriatezza delle mansioni svolte rispetto alle competenze possedute; la considerazione sociale dell'attività svolta. Questi aspetti mutano secondo la posizione lavorativa, se autonoma, oppure subordinata o parasubordinata¹. Mutano secondo le tipologie contrattuali che regolano un'occupazione: lavoro subordinato a tempo indeterminato; contratto di apprendistato; lavoro subordinato a termine; contratti di collaborazione; lavoro in somministrazione, lavoro intermittente; lavoro mediato da piattaforme; contratti di lavoro occasionale.

Obiettivo è soprattutto delineare la sua diversa incidenza nei gruppi sociali, nei settori produttivi, nell'occupazione complessiva. E capire se i "cattivi lavori", possano presentare dei rischi per i lavoratori coinvolti. Soprattutto quando diventano condizioni di lavoro permanenti, anziché temporanee. Emerge che i lavoratori coinvolti in occupazioni di bassa qualità, risultano più esposti rispetto, agli altri occupati, a **due grandi rischi**: l'instabilità dell'occupazione e del reddito; il lavoro in condizioni di sfruttamento. Non verranno invece considerati gli aspetti di insicurezza occupazionale legati all'attività o settore economico in rapporto alla congiuntura.

Il primo capitolo delinea le principali forme di lavoro a termine, partendo dalla distinzione tra lavoro tipico e lavoro atipico, e dalle grandi categorie² di quest'ultimo: i) il lavoro subordinato temporaneo; ii) il lavoro part-time; iii) il lavoro con agenzie di intermediazione o interinale; iv) il lavoro parasubordinato e il falso lavoro autonomo³. Si fornisce la distribuzione degli occupati tra le categorie contrattuali. Si farà riferimento sia a dati di stock (la Rilevazione delle Forze di Lavoro, su base campionaria) che ai flussi annui di avvio di rapporti di lavoro e delle persone coinvolte dagli stessi. Si esaminano chi sono i lavoratori atipici ed i loro percorsi. Si utilizzeranno i dati di fonte COB, nel corso di un decennio, quindi le principali transizioni tra le varie forme di lavoro. Infine si descrivono alcune situazioni di segregazione.

¹ Come si dirà meglio, la distinzione autonomo – dipendente a volte non riflette l'effettivo livello di autodeterminazione di un'occupazione.

² INAPP e ILO

³ Qui la distinzione tra rapporto subordinato e indipendente è confusa, figure al confine tra autonomia e subordinazione, definite forme ibride (lstat), o anche autonomi senza autonomia (dependent contractors).

Si esamina poi il lavoro a bassa intensità e basso reddito, a partire dal lavoro a tempo parziale e al ruolo dei contratti nazionali. Si delineano così due caratteri della vulnerabilità dei lavoratori: precarietà occupazionale e basso reddito. Per alcuni gruppi sociali queste condizioni sono più frequenti.

Condizioni ulteriori di vulnerabilità sono la mancanza di sicurezza dei luoghi di lavoro e la salubrità dell'occupazione. Un aspetto collegato è l'irregolarità del lavoro, che può assumere vari profili, e diversa intensità.

Questi condizioni delineano cosa caratterizza i lavoratori vulnerabili: una esposizione a rischi specifici quali perdita del lavoro, scarsi ammortizzatori, basso reddito, maggiori rischi per la salute, abusi e sfruttamento.

Il report contiene inoltre una rapida panoramica delle azioni e misure che affrontano i vari temi trattati.

LAVORO A TERMINE E ATIPICO

L'occupazione del Piemonte, come altrove, è costituita prevalentemente da lavoro dipendente, che riguarda 1,4 milioni di persone nel 2023 a fronte di 393 mila lavoratori indipendenti. La rilevazione periodica sulle Forze di Lavoro⁴ dell'Istat stima appunto 1,8 milioni di occupati e fornisce gli altri aspetti, tra cui l'incidenza di chi svolge un lavoro a tempo determinato (a termine): tale quota, rapportata ai lavoratori dipendenti registra un lieve calo dal 2018 al 2023: da 14,7% al 12,3%, quindi 221 mila persone.

L'altro aspetto considerato è il tempo di lavoro e quindi il reddito. Se l'occupazione standard, cioè a carattere permanente ed a tempo pieno, risulta quella prevalente, le altre forme di occupazione, cioè con lavoro a termine oppure con lavoro permanente ma orario a tempo parziale, sono denominate **lavoro atipico**.

Queste forme non hanno stabilità dell'occupazione e hanno minore intensità del lavoro, in termini di ore lavorate per unità di tempo (settimana o anno) e quindi una minor retribuzione. In genere le modalità atipiche di lavoro⁵ dispongono di minori coperture assicurative sugli infortuni inferiori, coperture limitate a fronte di malattia, maternità e in caso di perdita del lavoro e tutele previdenziali. Consentono maggior flessibilità organizzativa ai datori di lavoro: ad esempio sulla quantità della manodopera impiegata e relativi orari di lavoro, o nella possibilità di ricorrere / fornire lavoratori esterni per alcune fasi produttive.

Sia il lavoro a tempo determinato che quello a tempo parziale sono oggi più diffusi che vent'anni addietro. La quota degli occupati con lavoro a termine è oggi del 15,6% a livello nazionale e 12,3% in Piemonte, ed è raddoppiata rispetto al 2001; lo stesso è avvenuto per il lavoro a tempo parziale, che oggi riguarda il 19% degli occupati nazionali e il 16,5% in Piemonte. La rilevazione periodica ISTAT sulle forze di lavoro consente di dire che nella regione l'occupazione non standard ammonta oggi a circa **un quarto dell'occupazione**. Tale incidenza si è mantenuta negli ultimi dieci anni⁶. Ma è cresciuta rispetto ai primi anni del millennio.

FORME E DURATE

La regolazione dei rapporti di lavoro è molto articolata e si modifica nel tempo in relazione all'evoluzione economica e sociale, agli sviluppi settoriali e tecnologici, alle politiche nazionali e internazionali. Il codice civile disciplina diritti e doveri dell'imprenditore, quelli del lavoratore, regola gli appalti e diverse forme di contratto. Al Codice si affiancano la legislazione specifica del lavoro, alcune discipline settoriali (come per il lavoro agricolo o quello domestico), la normativa previdenziale, quella sulla sicurezza e sulla salute, quella fiscale.

La contrattazione collettiva nazionale tra le parti sociali dei diversi comparti economici regola poi aspetti specifici del rapporto di lavoro (organizzazione del lavoro, mansioni, orari, congedi, ferie, formazione, incentivi e progressioni di carriera, aspetti disciplinari, ecc.) e quella aziendale integra quella nazionale.

⁴ Dati di fonte campionaria (RFL). Nella composizione non differiscono, dai dati amministrativi degli iscritti alle varie gestioni previdenziali.

⁵ Il dibattito usa anche i concetti di lavoro flessibile o precario.

⁶ IRES, report a cura di Giorgio Vernoni.

Nella legislazione nazionale la regolazione dei rapporti di lavoro ha **obiettivi vari**: organizzare il mercato del lavoro con forme di tutela della parte considerata più debole nel mercato del lavoro, o di sue componenti (le donne, i soggetti svantaggiati), introdurre contratti adatti a specifiche esigenze produttive (lavori pericolosi, attività stagionali, picchi di lavorazione, lavoro notturno), conciliare le esigenze di vita con quelle del lavoro, consentire la formazione e fornire percorsi di crescita professionale ai lavoratori, ecc.

Le principali riforme degli ultimi trent'anni sono: legge 59/1997 che apre ai privati la possibilità di svolgere intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, legge 196/1997 (cd pacchetto Treu) che ammette le agenzie di lavoro interinale private, legge 30/2003 e d. lgs. 276/2003 di attuazione (cd legge Biagi), modificato da legge 133/2008, la riforma Fornero del 2012, il decreto Poletti del 2014, il Jobs Act del 2015, il decreto Dignità nel 2018; quindi alcune modificazioni minori o successive.⁷

In quanto segue si delineano alcuni aspetti delle principali forme di lavoro a termine. Ulteriori dettagli e specifiche sono disponibili su: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/disciplina-rapporto-lavoro/pagine/contratto-a-tempo-de-terminato>. Utile anche il portale <https://www.wikilabour.it/>

Il **contratto a termine** era “vincolato dalla presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, ma si era diffuso un uso distorto contratti di lavoro autonomo”⁸. Oggi può essere stipulato senza alcuna motivazione, per i primi 12 mesi. Oltre l'anno e per un massimo di 24 mesi, richiede una delle **causali** indicate⁹:

- nei casi previsti dai contratti collettivi
- in assenza delle previsioni della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti
- in caso di sostituzione di altri lavoratori.

Sono possibili alcune deroghe, con il controllo dell'Ispettorato del lavoro. Le causali non sono obbligatorie nella PP.AA., Università, istituti pubblici di ricerca, enti e lavoratori in attività di insegnamento.

Il datore può attivare contratti a termine entro il limite del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato¹⁰; gli accordi collettivi settoriali, si può disporre che i lavoratori assunti a termine non eccedano una soglia diversa. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è prevista la possibilità di stipulare contratti a termine di durata non superiore a tre giorni, per l'esecuzione di speciali servizi determinati dai contratti collettivi. La riforma del 2015 ha eliminato il diritto del lavoratore di ricevere una formazione sufficiente e adeguata, e ha demandato per intero il tema della formazione alla contrattazione collettiva. Il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi nella stessa azienda ha il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Sono espressamente fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi. Nella PA ci sono specifiche norme inerente la stabilizzazione dei precari.

⁷ XXI rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva.

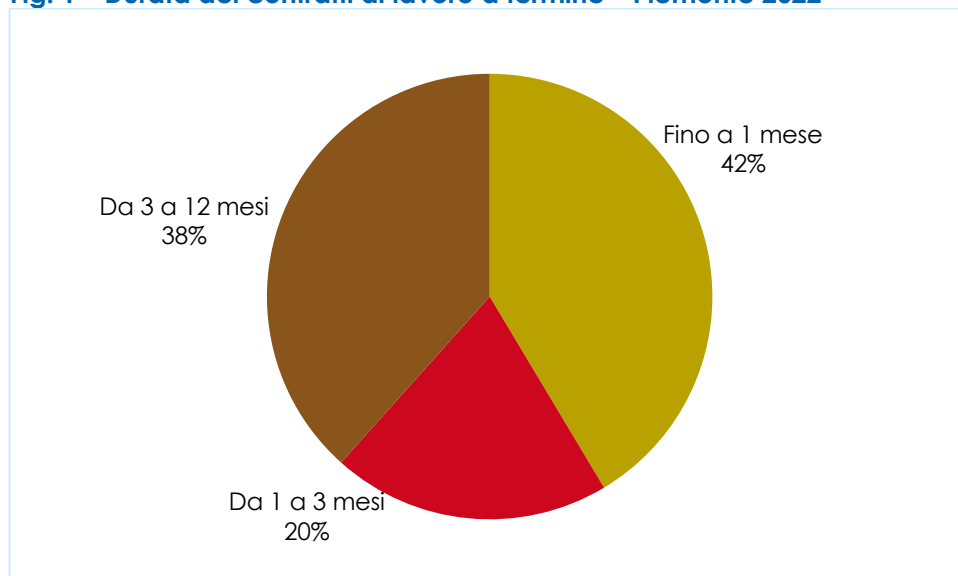
⁸ Tiraboschi, Adapt, p.13

⁹ Art. 19 d.lgs 81/20915 e s.m.i., da ultima, legge 85, c.d. Decreto Lavoro, del 2023.

¹⁰ in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione

Considerando l'insieme dei contratti TD registrati nel 2022, la maggioranza non superava i 3 mesi

Fig. 1 Durata dei contratti di lavoro a termine – Piemonte 2022



Fonte: elab. su COB fornite da Regione Piemonte – ORML

La durata è talvolta brevissima: per un quarto dei contratti che ogni anno si chiudono in Piemonte (cessazioni), il rapporto di lavoro è durato meno di 30 giorni (durata effettiva).

Tab. 2 Durata dei diversi rapporti di lavoro subordinato a termine

	fino a 3 mesi	da 3 a 6 mesi	> 6 mesi
subordinato TD stagionale (25% dei subordinati TD) ¹¹	54%	29%	17%
subordinato TD per sostituzione (7% dei subordinati)	80%	9%	12 %
subordinato TD in agricoltura, non stagionali (4% dei subordinati TD)	54%	22%	25 %
subordinato TD nella PA (13% dei subordinati TD)	52%	3%	45%
subordinato TD altro (50% dei subordinati TD)	52%	29%	19 %
Lavoro in somministrazione ¹² : per ¼ lavoratori TI e per ¾ lavoratori assunti TD	fino a 1 mese per 59%	15% lavoratori in Staff leasing a TI; a TD per 10%	

Fonte: elab. su Rapporto sulle CO del Ministero Lavoro e Politiche sociali e altre fonti

Alcuni contratti hanno carattere **stagionale**, una formula propria delle attività produttive che, per loro natura, vengono svolte solo in alcuni periodi dell'anno e rispetto alle quali i datori di lavoro necessitano di costituire rapporti a tempo determinato ma periodici: agricoltura, alberghi e ristorazione, attività legate al turismo. In generale i profili professionali sono di livello basso.

Il **contratto di somministrazione** viene introdotto nel 2003 e sostituisce il precedente lavoro interinale¹³. Modifica la relazione diretta datore-lavoratore: quest'ultimo viene a dipendere, con

¹¹ Le quote riportate sono quelle 2022 del Veneto, e sono tratte da Misure/115, Veneto Lavoro, 2023

¹² Dati da Osservatorio sul lavoro in somministrazione, Università 2024.

¹³ La somministrazione di lavoro a 25 anni dal Pacchetto Treu, Università degli Studi Roma Tre, 2022

contratti per lo più a tempo determinato, dall'agenzia somministratrice, la quale lo invia in missione presso un'impresa utilizzatrice sulla base di un contratto di fornitura. Vi ricorrono maggiormente imprese di medio e grandi dimensioni: fino al 2018 vi erano molti rapporti con intensità media di lavoro bassa, ma oggi è cresciuta, ed arriva all'80%. L'utilizzo del lavoro somministrato è ammesso per una durata complessiva non superiore a 36 mesi; senza necessità di ragioni giustificatrici, con il solo rispetto dei limiti quantitativi fissati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore; per la somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing), nel limite del 20% della forza lavoro occupata con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore.

Con il contratto di **lavoro intermittente** il lavoratore è messo a disposizione di un datore che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo secondo le proprie necessità. Il datore decide liberamente se e quando usare quella prestazione. Il lavoro intermittente è impiegato perlopiù in contesti dalla marcata stagionalità: metà dei contratti si trovano nel turismo, quindi nel commercio e nella logistica. Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo massimo di quattrocento giornate di lavoro effettivo nell'arco di tre anni¹⁴. L'intensità lavorativa media risulta bassa, così come le tutele: il n° medio di ore mensili procapite è 44, con una retribuzione oraria lorda di 11 euro¹⁵.

lavoro occasionale. Una formula poco diffusa: 56mila e 23mila i lavoratori interessati rispettivamente, nel 2023, per l'intero Paese. La nuova disciplina del lavoro occasionale¹⁶ prevede due distinte modalità di utilizzo:

- Libretto Famiglia, utilizzabile dai datori di lavoro persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa
- Contratto di Prestazione Occasionale, utilizzabile da imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, e altre categorie di datori di lavoro.

Il Libretto Famiglia (LF) è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità. Possono fare ricorso al CPO imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, con specifiche regolamentazioni valide per la P. A. e per le imprese del settore agricolo. La misura del compenso netto è fissata dalle parti purché sia: a) minimo € 9 per ogni ora; b) minimo € 36 per ogni giornata di lavoro.

¹⁴ In caso di superamento di questo periodo, la legge prevede che il rapporto si trasformi in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Il contratto può contemplare l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In questo caso, per i periodi di inattività (periodi tra una chiamata e l'altra), il lavoratore ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità, la cui misura è determinata dalla contrattazione collettiva e non può in ogni caso essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il vincolo alla chiamata comporta altresì che, nell'ipotesi di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, il lavoratore può essere licenziato e può altresì essere obbligato a restituire la parte di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. (wikilabour.it/dizionario)

¹⁵ Istat, Il lavoro intermittente, 2023

¹⁶ INPS, Osservatorio precariato

Nel concetto di lavoro atipico si comprende anche una parte del lavoro indipendente. I lavoratori autonomi in senso stretto (coltivatori diretti, artigiani, imprenditori, professionisti iscritti ad ordini) non verranno considerati in questo report, mentre si considera il lavoro cosiddetto “**parasubordinato**”. Questi sono iscritti alla gestione separata INPS e versano contributi previdenziali: comprendono professionisti con partita IVA senza una specifica cassa previdenziale e collaboratore (coordinato e continuativo, a progetto, occasionale, amministratore, borsista, assegnista di ricerca, medico in formazione, ecc.). Mentre i professionisti con cassa specifica esercitano un'attività di lavoro autonomo per professione abituale, anche se in modo non esclusivo, e versano direttamente i contributi previdenziali, gli altri ed i collaboratori svolgono l'attività a vario titolo ed il versamento dei contributi è effettuato da un committente (persona fisica o soggetto giuridico). Sono lavoratori formalmente indipendenti, ma vengono considerate tra gli atipici perché senza personale alle proprie dipendenze e spesso con relazioni di dipendenza economica (dovute ad esempio ad un cliente prevalente oppure ad un unico fornitore), relazioni che influiscono sull'autonomia organizzativa. Hanno, in media, minor stabilità e minori retribuzioni orarie rispetto ai lavoratori indipendenti in senso stretto.

Una tipologia a sé sono i **lavoratori su piattaforma** e della cd gig economy, molti dei quali operano come lavoratori autonomi o parasubordinati. Una recente indagine dei Carabinieri a scala nazionale ha riguardato 1.609 ciclofattorini: per quasi la metà dei lavoratori intercettati si tratta dell'attività principale; per un quarto è un'attività secondaria e per il quarto restante occasionale. Varie le forme contrattuali adottate: nel 25% i ciclofattorini svolgono prestazioni autonome occasionali; per il 20 % sono collaborazioni oppure hanno partita IVA (6 %); l'11% ha un contratto di lavoro dipendente e il 6% altre forme; i restanti, circa un terzo, non ha contratto ed opera quindi in modo irregolare, ad esempio con la cessione temporanea di account alle piattaforme a più lavoratori da parte di un intermediario.

IL LAVORO A TERMINE IN PIEMONTE

I dati amministrativi INPS rilevano tutti gli occupati che nell'anno risultano iscritti¹⁷ ad una delle diverse forme previdenziali¹⁸. Il numero medio annuo degli occupati dipendenti contava 1.407.300 lavoratori iscritti¹⁹ nel 2022; gli occupati indipendenti erano 393.600 in media d'anno. Il lavoro a termine riguarda il 21% dei dipendenti privati (pari questi a 1197 mila lavoratori) e il 19% dei dipendenti pubblici PA (241 mila lavoratori in totale): circa 300 mila dipendenti a termine. Lavoratori dipendenti con regimi contrattuali e assicurativi particolari sono i lavoratori domestici (oltre 68 mila iscritti) e gli operai agricoli (43 mila iscritti medi); i lavoratori stagionali iscritti erano 25 mila. Infine i lavoratori in somministrazione e quelli intermittenti: 107mila iscritti medi nell'anno e 42 mila rispettivamente nelle due tipologie.

¹⁷ Che hanno avuto almeno una settimana contributiva nell'anno. Comprendono quindi chi ha lavorato anche pochi giorni ad inizio anno, per poi uscire per motivi di età dalla gestione contributiva INPS, sia i nuovi occupati che hanno iniziato a contribuire a fine anno.

¹⁸ Sono tredici le categorie considerate: Artigiano, Autonomo agricolo, Commerciante, Dipendente privato, Dipendente pubblico, Domestico, Operaio agricolo, Gestione separata – Collaboratore, Gestione separata – Amministratore, Gestione separata – Post laurea, Gestione separata – Altro collaboratore, Gestione separata - Professionista, Voucher/Lavoro occasionale.

¹⁹ Il valore effettivo è sempre superiore e ammonta a oltre 2 milioni per il Piemonte: comprende anche lavoratori che in corso d'anno escono per pensionamento o altri motivi, oppure i nuovi ingressi a fine anno. Il valore medio annuo degli iscritti descrive meglio lo stock effettivo.

Tra i lavoratori "a termine" vanno poi considerati i quasi 11 mila collaboratori ed i 28 mila professionisti iscritti alla Gestione separata. Di fatto 35 mila partite IVA operano nella edilizia, logistica, in regime mono committente o con pochi committenti, i quali esercitano un potere economico rilevante sul lavoratore autonomo.

I dati sugli stock vanno affiancati ai dati dei flussi annuali effettivi (registrati dalle comunicazioni obbligatorie o COB rilevate nel SILP): nel 2023 i rapporti di lavoro complessivi avviati sono quasi 800 mila (comprese le trasformazioni di precedenti contratti, i rinnovi o proroghe). Le persone interessate da uno o più questi contratti di lavoro nel 2022 sono state 494 mila: per un quarto si è trattato di un contratto stabile mentre il 74% ha avuto uno o più contratti a termine nell'anno. La quota dei contratti stabili risulta in lieve aumento dal 2019.

Tab. 3 Lavoratori interessati da nuovi contratti in Piemonte

	2019	2020	2021	2022	2023
A tempo indeterminato	107.777	80.633	96.973	103.000	106.000
A termine	345.363	271.455	346.254	342.000	360.000

Fonte: rendiconto sociale INPS 2022 e rapporto su CO del Ministero Lavoro e PS

Questa la distribuzione e le caratteristiche dei nuovi contratti del 2022:

- 100.800 contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (sub TI)
- 26 mila contratti di lavoro domestico presso famiglie, quasi tutti a TI
- 33 mila contratti di apprendistato, soprattutto professionalizzante
- 337 mila contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (sub TD; una stessa persona può averne diversi, metà dei contratti sono proroghe)
- 145 mila contratti di lavoro in somministrazione, in larghissima parte a TD con durate inferiori a 6 mesi
- 49 mila contratti di lavoro intermittente, anch'essi di breve durata
- 22.700 contratti di lavoro parasubordinato (collaborazioni, lavoro mediato da piattaforme), con durate variabili e possibilità di cumulo
- 35 mila contratti per sostituzione e 15 mila contratti nello spettacolo, con prevalenza, per entrambe le categorie, di durate brevi
- 2600 contratti con altre forme di lavoro occasionale.

Tab. 4 Contratti a TD avviati per durata – Piemonte, 2022

	< 6 mesi	> 6 mesi
Lavoro subordinato a TD	244.123	93.591
Somministrazione a TD	141.325	3.762
Lavoro parasubordinato	12.649	10.084
Lavoro subordinato a TD per sostituzione	33.191	2.166
Lavoro nello spettacolo	14.745	221
Lavoro domestico a TD	4.124	789
Lavoro intermittente a TD	36.786	10.600
Altro TD	2.002	637

Fonte: dati COB, forniti da Regione Piemonte - ORML

Il lavoro a termine risulta più diffuso tra i lavoratori giovani e tra quelli stranieri. La presenza di giovani è elevata inferiore nei nuovi contratti di somministrazione e intermittente; mentre i nuovi contratti di lavoro domestico per quasi $\frac{3}{4}$ riguardano stranieri. Dei contratti avviati nel 2022 e 2023, la durata prevista è inferiore ai 6 mesi nel 65% dei casi, ma limitandoci ai soli contratti con giovani o stranieri, questa incidenza sale all'85%

Tab. 5 Contratti avviati e incidenza dei gruppi sociali – Piemonte, 2022

	donne	giovani	stranieri
Lavoro subordinato a TD	44%	38%	28%
Somministrazione a TD	50%	45%	25%
Lavoro parasubordinato	72%	34%	8%
Lavoro subordinato a TD per sostituzione	78%	42%	5%
Lavoro nello spettacolo	41%	29%	4%
Apprendistato	42%	97%	13%
Lavoro domestico a TD	90%	10%	69%
Lavoro intermittente a TD	56%	53%	14%
Altro TD	18%	36%	80%
tutti i contratti TD < 6 mesi	50%	41%	24%
tutti i contratti TD > 6 mesi	51%	34%	14%

Fonte: dati COB, forniti da Regione Piemonte - ORML

Tab. 5 Quota contratti < 6 mesi su contratti per tipo e gruppo sociale – Piemonte, 2022

	donne	giovani	stranieri
Lavoro subordinato a TD	72%	78%	79%
Somministrazione a TD	97%	97%	98%
Lavoro parasubordinato	63%	66%	60%
Lavoro subordinato a TD per sostituzione	94%	94%	88%
Lavoro nello spettacolo	98%	99%	98%

Fonte: dati COB Piemonte, forniti da Regione Piemonte - ORML

SETTORI DI UTILIZZO E PERCORSI DEI LAVORATORI A TERMINE

In quanto segue verranno usati i flussi annuali dei rapporti avviati (COB), fonte che ci consente di distinguere le tipologie contrattuali e di delineare i percorsi professionali di questi rapporti, cioè la successione tra contratti diversi di una stessa persona, trasformazioni dei contratti, cessazioni e interruzioni, transizioni tra condizioni occupazionali e professionali.

L'analisi dei dati presenti nel sistema informativo del lavoro consente quindi di individuare le transizioni tra contratti di lavoro diversi, ed in particolare da contratti a termine a contratti stabili. Nel quinquennio 2013-2017, 1,3 milioni di residenti in Piemonte - mediamente 260 mila persone l'anno- hanno avviato un rapporto lavoro a termine presso un datore piemontese. Per gli stessi si è rilevata²⁰ la presenza di un nuovo contratto avviato 5 anni dopo l'anno di ingresso.

L'esito dopo 5 anni può derivare da vari percorsi e situazioni personali: rinnovo o proroga del contratto iniziale, avvio di un contratto diverso e trasformazione (da TD a TI), oppure avvio di un'attività di lavoro autonomo, o uscita dal mercato del lavoro per motivi di età o d'altro genere, ad esempio trasferiti in altra regione.

²⁰ Analisi a cura di Roberto Quaranta.

Tab. 6 Lavoratori con contratti a tempo determinato avviati negli anni 2013-2017

Tipo contratto	Totale lavoratori interessati	italiani	Non italiani	Donne	Giovani 15-24
Apprendistato	62.192	53.014	9.178	27.399	38.435
Somministrazione	223.507	186.126	37.381	99.535	49.000
c. tempo determinato	1.014.803	795.293	219.510	484.764	227.914
Totale	1.300.502	1.034.433	266.069	611.698	315.349

Fonte: elab. a cura di R. Quaranta, su dati SILP

Tab. 7 Lavoratori con contratti a tempo determinato avviati negli anni 2013-2017 per settori

	Lavoratori	Apprendistato	somministrazione	Tempo Determinato
totale settori	1.300.502	5%	17%	78%
agricoltura	102.962	0%	0%	100%
Estrazione	535	3%	14%	82%
manifattura	235.087	5%	45%	49%
Energia e gas	2.671	14%	13%	73%
Altre utilities	6.405	3%	29%	68%
Costruzioni	72.436	8%	9%	83%
Commercio	147.106	8%	18%	74%
trasporti e magazzinaggio	68.770	2%	13%	85%
alloggio e ristorazione	144.655	8%	6%	86%
informazione e comunicazione	42.796	7%	6%	87%
Finanza e assicurazioni	8.005	10%	15%	75%
Immobiliare	8.597	7%	17%	76%
attività professionali, scientifiche, tecniche	61.060	7%	12%	81%
noleggio e supporto imprese	113.346	2%	25%	73%
aa.pp.	55.645	0%	2%	98%
Istruzione	66.876	1%	1%	98%
servizi sanitari	61.303	2%	14%	84%
Creatività, cultura e biblioteche	33.929	2%	2%	96%
Servizi vari alla persona	39.939	11%	15%	74%
servizi alle famiglie e convivenze	27.635	0%	23%	77%

Fonte: idem

Quindi si è verificato per quelle stesse persone con contratti a termine avviati nel 2013-2017, la transizione, cioè la registrazione di un nuovo contratto, 5 anni dopo, cioè negli anni 2018-2022.

Tab. 8 Lavoratori con contratti avviati 2013-2017 e presenti nel 2018-2022

Contratto iniziale	Totale lavoratori con transizione rilevata	Lavoratori per contratto rilevato nel 2018-2022			
		Apprendistato	Somministrazione	Tempo determinato	Tempo indeterminato
Apprendistato	45.848	5.509	1.745	5.371	33.223
Somministrazione	150.337	6.372	27.306	22.515	94.144
c. tempo determinato	595.912	30.273	26.190	179.055	360.394
Totale	792.097	42.154	55.241	206.941	487.761

Fonte: idem

Si sono trovati nuovi contratti, cioè transizioni ad altro rapporto di lavoro, per 792 mila persone.

- Tra chi avviò un contratto di apprendistato nel 2013-2017, in prevalenza giovani, la gran parte (3/4) dopo 5 anni risulta disporre di un contratto: ben il 72% è assunto con un contratto stabile, mentre il 12% ha un contratto a termine; i rimanenti 16% risultano avere un nuovo apprendistato (12%) oppure un contratto interinale (4%).
- Per chi avviò un contratto di somministrazione, 5 anni dopo il 63% ha avviato un contratto stabile e il 15% ha un contratto a termine, quindi in entrambi i casi si è avuto un miglioramento; i rimanenti hanno un contratto interinale (18%) oppure un apprendistato (4%).

- Infine i lavoratori che avevano attivato un contratto a termine, sono presenti nel 59% dei casi. Dispongono di un contratto stabile per il 60% e di contratto a termine per il 30%.
- Le transizioni a contratti permanenti risultano più frequenti tra lavoratori italiani (40%) rispetto ai lavoratori stranieri (27%), tra lavoratori con livello più elevato di istruzione.

L'analisi dei dati presenti nel sistema informativo del lavoro consente quindi di individuare le transizioni tra contratti di lavoro diversi, ed in particolare da contratti a termine a contratti stabili. Un possibile approfondimento del percorso occupazionale del lavoratore, deve cogliere tutti gli eventuali contratti succeduti (avviati o trasformati) nei 5 anni oppure le loro cessazioni.

INTENSITÀ LAVORATIVA E REDDITO

In Piemonte il 9,2% dei lavoratori dipendenti²¹ riceve una **retribuzione bassa**²²: questa era definita in 1116 euro netti al mese per lavoratori dipendenti stabili e 588 euro netti al mese per lavoratori part time. Si tratta del fenomeno del lavoro povero, connesso sia al livello della retribuzione oraria che all'intensità di lavoro svolto nel periodo considerato (il mese, l'anno). Da cosa dipende? Chi sono i lavoratori più coinvolti?

Le cause sono essenzialmente due: quanto lavoro è prestato nel corso dell'anno, cioè l'intensità, e il livello della retribuzione per unità di lavoro prestato (paga oraria).

IL PART TIME

In Piemonte riguarda il 16% degli occupati e il 28% delle occupate. L'orario a tempo parziale ha diffusione simile tra impiego privato e pubblico. Mostra diffusione maggiori in alcuni comparti: commercio, alberghi e ristorazione. Esistono anche contratti part time a tempo determinato.

Il **lavoro a tempo parziale** si caratterizza per un orario, stabilito da contratto individuale di lavoro, inferiore all'orario standard. Quest'ultimo è individuato dall'art. 3, comma 1 del D.lgs. n. 66/2003 in 40 ore settimanali, ovvero nel minor orario previsto dal contratto collettivo di lavoro applicabile nel caso specifico. Il rapporto di lavoro part time è uno strumento di flessibilità per il datore di lavoro, e per il lavoratore, perché consente di adattarsi a particolari esigenze di conciliazione tra lavoro e vita privata.

Questa tipologia contrattuale viene disciplinata per la prima volta dal D.lgs. n. 726/1984, quindi rivisto dal d.lgs 61/2009; con la riforma Fornero (L.92/2012), viene introdotta la possibilità per il lavoratore di modificare l'impegno temporale variabile concordato con il proprio datore. Le clausole, se previste e regolamentate dai contratti collettivi, stabiliscono le condizioni che consentono al datore di lavoro di variare in aumento l'orario di lavoro o di modificarne la collocazione temporale; il "diritto di ripensamento" del lavoratore offre la possibilità di recedere dalle clausole precedentemente stipulate, per i motivi stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi. Il "Jobs Act", attualmente il lavoro part time è compiutamente disciplinato dal D.lgs. n. 81/ 2015,

²¹ Indicatore BESS/ISTAT

²² Si tratta dei redditi di valore pari o inferiore ai 2/3 della retribuzione oraria mediana per tutti i dipendenti stabili o a tempo parziale, rispettivamente (la mediana è quel valore al di sotto/al di sopra del quale si trova metà delle osservazioni).

in particolare dagli articoli dal 4 al 12 che introduce una modalità più flessibile della gestione dell'orario di lavoro. In particolare, il contratto di lavoro a tempo parziale deve contenere 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. Anche il datore di lavoro può richiedere al lavoratore part-time delle ore di lavoro in più, aggiuntive in relazione a quelle parziali contrattualmente concordate. Queste ore rientrano nel c.d. lavoro supplementare ossia ore di lavoro in più rispetto a quelle concordate fra le parti nel contratto, ma nel tetto limite del lavoro a tempo pieno e per un incremento non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. La legge prevede che il rapporto di lavoro possa essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa; la trasformazione può avvenire solo su accordo delle parti. Infine, la riforma del 2015 riconosce al lavoratore la facoltà di richiedere, una sola volta, in luogo del congedo parentale previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, per un periodo corrispondente a quello dell'aspettativa spettante; la riduzione d'orario, in questo caso, non può superare il limite del 50%.

L'opzione part time è spesso subottimale: ISTAT stima che oltre metà dei casi si tratta di **part time involontario**, un regime non richiesto/scelto ma imposto dal datore, in particolare a molte donne. Il part time involontario è più frequente tra i dipendenti a termine, rispetto a quelli a TI, tra lavoratori con basso livello di istruzione (fino a licenza media) e nelle professioni non qualificate.

Con riferimento ai settori, la presenza del part time involontario, rispetto a quello scelto, è dominante ed elevata nei servizi alle famiglie (83%), negli alberghi e ristorazione e nei servizi di trasporti e magazzinaggio (oltre 75%). Talvolta si tratta di contratti **part time solo formalmente**: di fatto il lavoratore presta servizio a tempo pieno, con parte dell'orario retribuito in nero.

Il **contratto di apprendistato** è un contratto di lavoro a tempo indeterminato (legge n. 92/2012) finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile (quindi a causa mista) di durata non inferiore a sei mesi. È stato introdotto per la prima volta in Italia nel 1955 come contratto di lavoro destinato ai giovani e poi più volte riformato nei decenni successivi. Gli apprendisti godono pienamente dei diritti e sono soggetti agli stessi obblighi dei lavoratori assunti con un contratto di lavoro dipendente. Dal 2003, con la legge Biagi, l'apprendistato assume tre tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Rivolto ai giovani dai 15 ai 25 anni, è finalizzato al conseguimento di una qualificazione in ambiente di lavoro
- apprendistato professionalizzante, rivolto ai giovani dai 18 e i 29 anni compiuti e finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale. Ha durata minima di sei mesi per un massimo di tre anni (cinque per i lavoratori artigianali)
- apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Gli apprendisti assunti con le tipologie 1 e 3 sono esclusi dagli obblighi di stabilizzazione. Questo contratto permette l'inquadramento del lavoratore a livelli inferiori di quello a cui è finalizzato l'apprendistato. Inoltre i datori di lavoro usufruiscono di una l'agevolazione contributiva.

L'apprendistato viene largamente utilizzato in funzione della riduzione del costo del lavoro e ancora poco per la sua componente formativa e di incremento della qualità e produttività del lavoro.

IL LAVORO DOMESTICO

La disciplina del lavoro domestico è divenuta oggetto di contrattazione negli anni '70 e non dispone di alcune tutele che sono riconosciute agli altri lavoratori subordinati. L'assunzione può essere anche a tempo indeterminato, ma le regole sui licenziamenti individuali sono meno favorevoli ai lavoratori, così come i congedi parentali, le regole sugli orari di lavoro settimanale, la durata massima, gli straordinari, il riposo giornaliero. Così come le regole sulla salute e sicurezza sui di lavoro, che sono le abitazioni private. L'indennità di malattia è a carico della famiglia, che è il datore; ma in questo campo operano anche agenzie di somministrazione oppure cooperative di servizi.

Tab. 9 Durata dei contratti di lavoro domestico – Italia (2022)

	Durata brevissima e breve	Durata media-lunga
Lavoro domestico (sono soprattutto contratti a TI)	fino a 24 settimane/anno: 21% lavoratori;	Da 25 a 49 settimane: 18% lavoratori; oltre 49 settimane: 60% lavoratori

Fonte: INPS, XXVIII rapporto annuale

I CONTRATTI APPLICATI

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) è la fonte normativa attraverso cui Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro definiscono concordemente le regole che disciplinano il rapporto di lavoro. Normalmente i CCNL regolano sia gli aspetti normativi del rapporto, sia quelli di carattere economico (retribuzioni minime). L'attività svolta dal datore di lavoro (imprenditore o non) in un settore economico determina il contratto collettivo nazionale applicabile ai lavoratori dipendenti da quel datore di lavoro.

I contratti collettivi sono **quasi 1000**: 833 quelli per i dipendenti privati esclusi lavoratori agricoli e lavoro domestico. INPS nel rapporto annuale 2023 ne ha esaminato le caratteristiche dei contratti applicati a quasi 14 milioni di lavoratori iscritti:

- il 95% dei lavoratori è coperto da uno dei 92 contratti collettivi grandi o medi,
- i restanti lavoratori privati sono regolati da 741 CCNL piccoli o micro
- Il 58% dei lavoratori ha un contratto permanente e orario a tempo pieno
- il restante 42% è invece carattere non standard: orario parziale e/o contratto a termine.

Il part time è più presente in alcuni CCNL, come quello delle cooperative socio-sanitarie, assistenziali-educative e di inserimento, dove arriva al 70% dei lavoratori.

La retribuzione giornaliera media varia nei diversi regimi orari: è più bassa quando l'orario è parziale. Tuttavia a parità di regime orario, nei contratti stabili la retribuzione media risulta più elevata che per i contratti a termine.

Tab. 10 Retribuzione giornaliera media in euro – Italia (2022)

	contratti stabili	contratti a termine
Orario a tempo pieno	124	94
Orario a tempo parziale	57	50

Fonte: XXVIII Rapporto annuale INPS 2023

Il contratto applicato influisce sulla retribuzione media settimanale oppure oraria. Dall'analisi INPS emerge che il 6,3% dei lavoratori privati ha una retribuzione bassa (calcolata per il 2022 in 24,9 euro al giorno nel part time e 48,3 euro nel tempo pieno): il 3,6% dei lavoratori a tempo pieno e il 13,2% di quelli a tempo parziale.

I contratti di lavoro domestico hanno valori molto bassi nella retribuzione media settimanale, per la frequenza di regimi a tempo parziale: per il 40% dei lavoratori fino a 24 ore a settimana, per il 43% da 25 a 45; i restanti 17% lavorano oltre 45 ore settimanali.

Tab. 11 Intensità di lavoro e reddito medio settimanale – Piemonte (2022)

	Settimane per lavoratore	reddito per settimana
Dipendente privato	43,6	584,3
Dipendente pubblico	47,1	723,6
Domestico	42,6	194,4
Operaio agricolo	22,0	467,6
Collaboratore	31,5	439,6

Fonte: osservatori statistici INPS

Considerando l'insieme di lavoratori dipendenti e autonomi, i **lavoratori poveri in Piemonte** ammontano al 9,2% degli occupati dipendenti.

Tab. 12 Alcune differenze nelle retribuzioni settimanali medie – Piemonte (2022)

	tutti	stranieri extracomunitari	donne	giovani
Dipendente privato	584	438	482	424
Dipendente pubblico	724	648	662	594
Domestico	194	209	193	172
Operaio agricolo	468	445	433	440
Collaboratore	440	288	306	238

Fonte: osservatori statistici INPS

INCERTEZZA, BASSO REDDITO E VULNERABILITÀ

Stabilità e reddito sono gli attributi di base di un'occupazione: le attività non continue e con un'intensità inferiore al 60% di quella potenziale sono considerate lavoro non standard, o atipico. ISTAT definisce i lavoratori coinvolti dal lavoro atipico come vulnerabili: un termine all'occupazione implica maggiore incertezza sul futuro per il lavoratore, difficoltà a formulare previsioni e progetti. Se la condizione persiste, i percorsi lavorativi si fanno frammentati, con minori possibilità formative e di carriera. A questa debolezza si aggiunge talvolta la ridotta intensità di lavoro (come per il lavoro a tempo parziale) e il livello delle retribuzioni per unità di lavoro (ora o mese).

La mancanza di continuità nel tempo del rapporto di lavoro comporta dei **costi personali** al lavoratore coinvolto²³: peraltro non tutti gli occupati dipendenti a termine si sentono “precari”. La qualificazione professionale può garantire redditi elevati e percorsi di miglioramento. tali costi variano tra i lavoratori in base al livello di qualificazione, alla professione, all’età, al genere, all’origine, allo stato di salute, alla sua storia lavorativa. La flessibilità e la diffusione del lavoro non standard comportano inoltre **costi sociali ed economici**²⁴. Ad esempio nel periodo della pandemia, la chiusura di attività economiche ha coinvolto in maggior misura molti lavoratori a termine, privi degli ammortizzatori sociali presenti per il lavoro permanente. Oppure la segmentazione di mercati del lavoro (es. tra lavori protetti e lavori poco tutelati), rende più difficile la mobilità per i lavoratori, i percorsi di carriera.

Tab. 13 Pregi e difetti dei contratti a termine e atipici

	Benefici	Costi
Lavoratori	Trampolino di ingresso nel lavoro per giovani o migranti e soggetti svantaggiati possibile conciliazione vita-lavoro	Precarietà impiego Retribuzioni inferiori orari prolungati e antisociali o imprevedibili (es. lavoro a chiamata) Sicurezza sociale inferiore Possibilità di formazione ridotta limitata rappresentanza e tutela diritti
Società e imprese	Costi di lavoro ridotti e flessibilità di impiego	Meno innovazione e investimento nella formazione Segmentazione mercati del lavoro Disuguaglianza tra lavoratori

Fonte: ILO, Non standard employment, 2016

Di fatto le forme di lavoro a basso reddito ed a termine coinvolgono maggiormente **alcuni gruppi sociali**. Se le forme non standard riguardavano²⁵ 1 occupato su 5 (21%), per i giovani (maschi e femmine) coinvolti l’incidenza sale al 39% e per gli stranieri/e al 33%, per le giovani donne 41%, mentre la bassa qualificazione incide soprattutto per le donne, per il 36% con forme non standard.

Soprattutto conta la **durata del periodo del lavoro a termine** ed a basso reddito e le **possibilità di mutare** tale condizione, cioè di transitare ad un rapporto di lavoro migliore e soddisfacente. Nel caso dei giovani la durata di questa transizione condiziona la formulazione dei progetti di vita e le aspirazioni²⁶. Le discriminazioni che colpiscono le giovani lavoratrici producono discontinuità lavorative e carriere professionali più lente rispetto agli uomini. Le discontinuità lavorative e contributive hanno un impatto sulla previdenza futura dei lavoratori coinvolti.

Ulteriori aspetti che contribuiscono a mercati del lavoro segmentati, sono le condizioni di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro, e la diffusione di irregolarità nel lavoro.

²³ Gallino L., Il costo della flessibilità, 2001

²⁴ ILO, il lavoro non standard, 2016

²⁵ Dati nazionali su Forze di Lavoro, ISTAT

²⁶ IRES, Gli effetti sociali dell’insicurezza lavorativa: Spunti di riflessione per la programmazione delle politiche del lavoro, (CR 343/2023).

INSICUREZZA E INSALUBRITÀ

Nel 2022, in Piemonte sono stati denunciati oltre 46mila **infortuni sul lavoro**²⁷ l'anno: per 69 lavoratori l'esito è stato mortale, altri hanno subito una menomazione, che porta al riconoscimento di invalidità permanente oppure temporanea. Per 406 lavoratori, su un numero triplo di denunce, è stata riconosciuta la contrazione di una **malattia professionale**. Sono dati monitorati da INAIL, che prende in carico le denunce, le esamina ed eroga le prestazioni e gli indennizzi dovuti.

Infortuni e malattie professionali sono fenomeni in parte collegati alle condizioni di insicurezza, di pericolosità dei diversi lavori oppure alla gravosità e continuità di certe mansioni, o ancora alla insalubrità degli ambienti. Più elevate condizioni di insicurezza e di pericolosità espongono i lavoratori coinvolti a maggiori rischi di infortunio, di menomazioni, talvolta di morte, di malattia professionale. Sono quindi un ulteriore fattore di vulnerabilità per i lavoratori. Altri fattori sono la maggiore o minore conoscenza di queste condizioni e rischi da parte di datori e lavoratori, e un'adeguata formazione per gli occupati.

Tab. 14 Infortuni sul lavoro – Piemonte (2022)

	2019	2020	2021	2022
Denunce di infortunio sul lavoro	39.321	45.398	34.821	46.708
Accertati positivi sul lavoro	25.561	34.896	23.133	31.325
Di cui con menomazioni	4.689	3.781	4.271	3.677
Esito mortale	52	83	72	54

Fonte: INAIL Rapporto annuale regionale Piemonte 2022

Le statistiche disponibili informano sul tipo di infortunio, sul luogo fisico e modalità (sul lavoro oppure in viaggio per lavoro); quindi sul lavoratore coinvolto (genere, sesso e luogo di nascita) nell'infortunio e sul settore economico cui appartiene. I settori di attività economica a maggior **rischiosità** sul lavoro (misurata dagli infortuni per 1000 addetti) sono quello delle costruzioni (2,82 infortuni /1000) e il trasporto e magazzinaggio (2,13): hanno una rischiosità almeno doppia rispetto all'insieme dei settori (1,20 infortuni /1000 addetti).

Per le **malattie professionali** nel 2022 sono state denunciate 1302 casi (per 1125 lavoratori) di cui riconosciuti 406. Le principali patologie sono quelle osteoarticolari, connesse a movimenti ripetuti, uso di strumenti con vibrazioni, sollevamento di pesi: rischi presenti nell'edilizia civile, per i muratori in pietra e mattoni, tra gli addetti all'imballaggio e al magazzino, per infermiere, ostetriche e addetti all'assistenza alla persona. L'altro gruppo sono le malattie respiratorie, neurologiche e tumorali, dovute all'esposizione a materiali e prodotti industriali, che hanno generalmente periodi di latenza più lunghi.

²⁷ Infortuni sul lavoro "in occasione di lavoro", al netto di quelli "in itinere", circa 7700. Gli infortuni totali riguardano le tre gestioni: Industria e servizi (37.893 infortuni), agricoltura (1625) e gestione conto stato (7190, relativi a scuole, forze dell'ordine).

Vi sono **situazioni e condizioni di lavoro** che espongono i lavoratori a una maggiore probabilità di incorrere in infortuni, malattie professionali (e povertà): il controllo limitato sulle condizioni di sicurezza, sul luogo e sui processi di lavoro, la scarsa conoscenza e protezione rispetto ai rischi sul lavoro, le opportunità scarse o nulle di formazione in termini di salute e sicurezza. Secondo gli operatori gli incidenti mortali hanno una occorrenza doppia tra i lavoratori con i contratti a termine: 8,98 casi ogni 100mila lavoratori contro 4,49 rispetto a casi di contratto a tempo indeterminato. Appalti di servizi e contratti precari vengono largamente utilizzati per cercare una compressione dei costi che si ottiene pagando bassi salari: i lavoratori a termine sono generalmente meno formati alla prevenzione e meno consapevoli dei rischi. Le catene di appalti e subappalti portano a diluire o esternalizzare le responsabilità della gestione del personale e delle condizioni di lavoro dal datore alle imprese appaltatrici. Inoltre si verifica spesso una diversità di trattamento – in tema di sicurezza - tra lavoratori dell'impresa utilizzatrice e quelli dell'impresa somministratrice di manodopera.

Gli appalti di servizi. Contratto d'appalto è il contratto con cui una parte (appaltatore) assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione di compiere in favore di un'altra (committente o appaltante) un'opera o un servizio verso un corrispettivo in denaro. Nell'ordinamento italiano, il contratto d'appalto è regolato dagli articoli 1655 e seguenti del codice civile. L'appalto si distingue quindi in maniera sostanziale dalla somministrazione, con la quale emergono precise differenze. L'art. 29 del D.Lgs. 276/2003 conferma i due requisiti fondamentali previsti dalla disciplina del codice civile per l'individuazione del contratto d'appalto genuino, vale a dire l'organizzazione dei mezzi necessari per l'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore e l'assunzione del rischio d'impresa da parte di quest'ultimo. Tale norma introduce, tuttavia, un'ulteriore specificazione in merito al primo requisito per cui l'organizzazione dei mezzi può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, in relazione all'opera o al servizio appaltato.

Le differenze tra contratto d'appalto d'opera o di servizi e il contratto di somministrazione di lavoro sono l'organizzazione dei mezzi necessari per l'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore e l'assunzione da parte del medesimo del rischio d'impresa, l'art. 29 introduce un'ulteriore specificazione del concetto di "organizzazione dei mezzi necessari per l'esecuzione dell'appalto" per cui essa può anche "risultare, in relazione alle esigenze dell'opera del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto".

Altre volte influisce il ricorso a prestazioni di falsi lavoratori autonomi che assumono su di sé rischi con limitata formazione e ricorso a misure di sicurezza. Tuttavia i dati messi a disposizione da INAIL non distinguono secondo il tipo di contratto del lavoratore.

Altra situazione rischiosa è lo svolgimento in modo continuativo di **mansioni gravose** e con **modalità ergonomiche inadeguate**. Sono entrambe situazioni presenti nei cantieri edili, nell'estrazione e lavorazione di materiali naturali, nel lavoro di cura, nella logistica (corrieri, magazzinieri, facchinaggio), nell'agricoltura intensiva, soprattutto quando le prestazioni avvengono in modo irregolare.

Condizioni di lavoro spesso critiche sono presenti anche per molti **lavoratori essenziali**: infermieri e personale sanitario, professioni sociali, addetti ai servizi pubblici essenziali e forze dell'ordine, lavoratori del settore agroalimentare, lavoratori nel trasporto pubblico, nelle utilities e nei servizi a rete. Tali condizioni si sono manifestate durante la pandemia del 2020 e 2021, quando molti di questi lavoratori non hanno potuto beneficiare delle misure di sospensione e di tutela sanitaria, e talvolta hanno dovuto sopportare carichi di lavoro aggiuntivi. Più in generali sono attività che presentano carichi di lavoro elevati, orari antisociali, esposizione a comportamenti sociali avversi, maggior esposizione a infortuni e malattie; condizioni talvolta affiancate a contratti lavorativi a termine e quindi minor tutela.

Secondo la Commissione d'indagine parlamentare le cause degli incidenti mortali e di quelli gravemente lesivi²⁸ si devono cercare “nella **violazione delle normative** in materia di sicurezza del lavoro e specificamente nella **trascuratezza della formazione** quale prima forma di prevenzione culturale, della sorveglianza sanitaria e dell'obbligo di vigilanza all'interno dell'ambito lavorativo”. La Commissione d'indagine, nella relazione finale, indica un “andamento non solo di crescita del numero degli incidenti ma, soprattutto, un ritorno del tipo delle cause del fenomeno materiale che porta ad eventi lesivi. Infatti, le cause ricorrenti rintracciate nello schiacciamento, nella caduta dall'alto, nell'impatto con macchine e attrezzature, nel coinvolgimento del corpo del lavoratore in impianti micidiali, dimostrano che l'evoluzione del parco tecnologico non è stato accompagnato da una crescita dell'attenzione in particolare della formazione e dell'addestramento che sono i primi strumenti preventivi per insegnare al lavoratore se, come, quando potersi approcciare all'oggetto del proprio lavoro.

L'IRREGOLARITÀ

L'irregolarità di un rapporto di lavoro mira spesso a finalità di elusione o evasione fiscale e contributiva volti soprattutto alla riduzione dei costi del lavoro. Può riguardare vari aspetti: la disciplina del rapporto di lavoro e le tutele previste per il lavoratore, la copertura assicurativa e previdenziale, la normativa infortunistica. Questa molteplicità di aspetti richiede anche una pluralità di controlli sulla regolarità del lavoro, svolti da più soggetti, appartenenti a filiere istituzionali con specifici obiettivi.

L'irregolarità può assumere modalità più leggere (cd “lavoro grigio” perché formalmente regolare ma con elementi di irregolarità di fatto):

- dichiarazione di orario di lavoro inferiore a quello effettivo, come nei falsi part time²⁹
- sotto-inquadramento del lavoratore rispetto alle mansioni
- inquadramento con contratto collettivo inadeguato all'attività (a fini di dumping contrattuale)

²⁸ Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati (costituita il 12 maggio del 2021)

²⁹ Secondo uno studio dell'Istat un quinto del lavoro part-time in Italia rientrerebbe in fenomeni di lavoro nero sotto-retribuito.

- prestazione di falso lavoro autonomo, per fornire prestazioni del tutto subordinate, spesso ad un unico committente (fenomeno presente nell'edilizia, nei trasporti e assemblaggio).
- esternalizzazione irregolare di servizi - appalto non genuino- e somministrazione fraudolenta di personale³⁰. Come per attività che un'impresa esternalizza a terzi che applicano contratti di lavoro impropri ma più economici e meno tutelanti per il lavoratore.

Si tratta di abusi delle forme contrattuali e della normativa, abusi spesso difficili da accertare e sanzionare. Le forme di interposizione di manodopera senza i requisiti prescritti, sono molteplici e si registrano in molti settori economici: edilizia, sanità, assistenza alle persone e nelle case di cura, logistica (trasporti e facchinaggio), call-center, ristorazione, servizi a domicilio, pesca, cantieristica navale.

L'irregolarità assume anche profili di maggiore gravità e con risvolti penalmente rilevanti:

- lavoro nero, cioè mancata dichiarazione della assunzione e della prestazione di lavoro per evasione totale; oppure esercizio abusivo di attività, ad es. per mancanza di licenza, di abilitazione, o titolo a svolgerla
- mancato rispetto delle condizioni di sicurezza e dei requisiti di salubrità degli ambienti di lavoro, come avviene in attività in nero, a domicilio
- interposizione illecita e sfruttamento lavorativo. Condotte previste dall'art. 603 bis del codice penale), condotte che prevedono la corresponsabilità di chi fornisce manodopera e di chi le utilizza, e vanno dal tradizionale ricorso al "caporale" che recluta manodopera a basso costo e cura il trasporto al luogo di lavoro, alla illecita cessione di credenziali di accesso a piattaforme digitali di food delivery per esercizio di ciclofattorino³¹.
- impiego di lavoro minorile, lavoro forzato e riduzione in schiavitù³².

Alcune condotte richiedono un accordo tra datore e lavoratore, accordo che può originare da una mutua convenienza, in genere economica. E' il caso delle prestazioni di lavoro domestico "in nero", non registrato dalle famiglie che le impiegano.

Spesso vi è una forte asimmetria di potere tra chi chiede la prestazione e il lavoratore, che talvolta non ha altra scelta se non cedere all'abuso. Come nel ricorso a persone straniere prive di regolare titolo di soggiorno: la difficoltà ad ottenere/ rinnovare un titolo di soggiorno, porta molti migranti ad accettare rapporti di lavoro in nero, pericolosi per la salute, con turni e ritmi di lavoro più pesanti. La giurisprudenza ha elaborato il concetto di **approfittamento dello stato di bisogno** per delineare le condotte di reclutamento di manodopera al fine di sfruttamento e di utilizzo di manodopera mediante sfruttamento. Sono concetti che hanno una portata applicativa ampia e persino indeterminata e possono comprendere diversi scenari lavorativi. Spesso risulta difficile l'accertamento dei reati: l'azione penale ricorre a indici di sfruttamento del lavoro.

³⁰ Quando attraverso un appalto di servizi ad alta intensità di lavoro, si sposta la sola gestione della manodopera a una impresa, che però non ha i requisiti di impresa di somministrazione, ad esempio ad una cooperativa di servizi. L'appalto per essere tale richiede la presenza di rischio d'impresa e di autonomia organizzativa sui mezzi da parte dell'impresa appaltatrice. Tale soluzione può consentire una riduzione dei costi del lavoro, grazie all'utilizzo di contratti collettivi a basso livello di tutela per i lavoratori, o grazie alle agevolazioni fiscali disponibili. Per individuare i confini dell'appalto lecito, la giurisprudenza ricorre a indici di illiceità del contratto. Ad esempio se il valore dell'appalto è interamente commisurato alle ore o giornate di lavoro fornite.

³¹ La Commissione parlamentare citata in precedenza segnala "un «caporalato urbano» come realtà di sfruttamento di manodopera che assume la caratteristica del reclutamento di lavoratori presso individuabili punti della città per servizi o prestazioni di breve durata; si sta consolidando l'offerta di un incontrollato bracciantato metropolitano per lo più straniero".

³² Fenomeno a cui UNICEF ha dedicato un recente rapporto di analisi per le regioni italiane.

L'irregolarità del lavoro è un occultamento di attività alle autorità fiscali, al pari della sotto-dichiarazione del fatturato o dei costi. Come per l'**economia sommersa** la mancata o carente dichiarazione impedisce di disporre di dati reali di diffusione. E' possibile però stimare il tasso di **irregolarità delle unità di lavoro**, nei settori produttivi: risulta più elevato in agricoltura, nel lavoro domestico e di cura, nelle costruzioni, in diverse attività di logistica.

Tab. 15 Il lavoro irregolare in Piemonte

	Lavoratori irregolari stimati	% su totale occupati
Agricoltura	6.600	13%
Industria	21.500	5%
Edilizia	13.400	11,8%
Servizi ³³	149.400	11,1%
Tot Regione	190.900	10%

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT a cura di Michelangelo Filippi

Altri dati derivano dalle attività degli organi di **controllo** (INL, Carabinieri Tutela del lavoro, INPS, Spresal del servizio sanitario). Le ispezioni sui luoghi di lavoro vengono effettuate in modo selettivo, su specifici segmenti economici e realtà aziendali: nel 2023 INL ha compiuto ispezioni e accertamento in 4300 sedi di lavoro in Piemonte, che hanno coinvolto 7000 lavoratori. Per il 60% sono risultate irregolari, sono i diversi profili. Le violazioni riscontrate più spesso sono state: fenomeni interpositori, lavoratori in nero, orario disatteso e qualificazione impropria del contratto.

I settori oggetto di controllo sono quello dell'alloggio e della ristorazione, il trasporto e magazzinaggio, il commercio (compreso il food delivery), le costruzioni, l'agricoltura, l'industria.

Il lavoro irregolare, in forme più o meno pronunciate e gravi, coinvolge più frequentemente **lavoratori svantaggiati**: scarsa conoscenza linguistica, giovani con basso titolo di istruzione, donne sole, migranti con titolo di soggiorno precario. La fuoriuscita da questi circuiti spesso è difficile per il lavoratore, che vi rimane intrappolato. Da qui la **maggior esposizione ai rischi** di precarietà e discontinuità occupazionale, basso reddito e povertà dei nuclei familiari, scarsa o nulla tutela previdenziale, maggior rischiosità sul lavoro, sfruttamento.

AZIONI E PROGRAMMI

Il report ha preso in esame le varie modalità del "lavoro vulnerabile": lavoro precario, dequalificato, poco pagato, rischioso, irregolare. Occupazioni che, in generale, non forniscono possibilità di carriere o qualificazione, e dispongono anche di un minor livello di tutele, scarse possibilità di contrattazione e di azioni collettive inerenti le condizioni di lavoro. Posizioni lavorative di questo tipo sono richieste anche per l'ampia offerta di lavoro da parte di persone con bassi

³³ Riguarda in primo luogo lavoratori domestici presso famiglie (oltre 60mila), il commercio, quindi gli alberghi e ristorazione, trasporti e magazzinaggio.

livelli di istruzione e qualificazione, con fattori e svantaggi personali, senza alternative concreta rispetto ad accettare “cattivi lavori”.

Ma quelle modalità di lavoro, singolarmente o cumulate, espongono i lavoratori/trici a **rischi**: lesioni dell'integrità fisica, rischi di povertà e marginalità, rischi di abusi e ricatti. Un rischio ulteriore è quello di rimanere a lungo in queste situazioni di lavoro. Occupazioni che costituiscono **trappole** anziché trampolini per l'ingresso al lavoro, che frenano cioè normali percorsi di mobilità.

Le politiche connesse ai temi trattati sono molteplici ed attivate dai vari livelli, e sono rivolte a target specifici oppure hanno carattere più generale. Agiscono sui soggetti che offrono lavoro, sui loro percorsi di formazione e qualificazione; intervengono sulla domanda di lavoro e sulle condotte dei datori, che possono comprendere anche le famiglie; intervengono sulla collettività in generale, con azioni di orientamento, di promozione della sicurezza sul lavoro e della legalità, di integrazione sociale.

A livello internazionale, Agenda 2030 ha individuato l'obiettivo del “**lavoro dignitoso per tutti**”, un obiettivo che viene declinato congiuntamente con “una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva”. Il lavoro si considera dignitoso³⁴ quando garantisce:

- un equo compenso
- condizioni lavorative sicure
- pari opportunità e uguali trattamenti a tutti i lavoratori
- un'adeguata protezione sociale a questi ultimi e alle loro famiglie
- lo sviluppo della persona
- l'integrazione sociale
- libertà di organizzazione e di espressione.

Le **politiche attive del lavoro** agiscono sia sulla domanda (ad es. fornendo sgravi contributivi per nuove assunzioni) che sull'offerta di lavoro. In questo caso puntano all'orientamento, al riconoscimento delle competenze possedute, su percorsi formativi di adeguamento; forniscono consulenza individuale, tutoraggio e mentorship; si avvalgono di eventuali indennità per facilitare i percorsi. Si basano sull'avvio di nuovi servizi, sul potenziamento di servizi esistenti, sull'integrazione di servizi³⁵. Talvolta gli interventi sono differenziati per specifici target: giovani, donne, migranti, disoccupati a lungo termine, persone a bassa istruzione. Sono messe in campo dalle Regioni, con vari strumenti.

Peraltro è riconosciuto³⁶ che vi sono “fattori strutturali (giuridici, culturali, sociali ed economici) che producono situazioni in cui una persona non ha altra alternativa reale e accettabile che quella di soggiacere allo sfruttamento e ad altre forme di abuso”. Vi sono pertanto **programmi di azione comunitari e nazionali** volti a incidere sui quei fattori, ad esempio attraverso:

³⁴ Lavoro dignitoso : “all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity” da Declaration of Philadelphia (ILO, *Resolution concerning decent work and the social and solidarity economy*, 2022)

³⁵ In IRES, I servizi specialistici al lavoro rivolti ai soggetti svantaggiati, CR 333, si offre una panoramica.

³⁶ Dalle Linee Guida del 2020 contro lo sfruttamento in agricoltura, e dall'UE 2011.

- competenze linguistiche e formazione al lavoro di base
- possibilità di formazione permanente
- ammortizzatori sociali adattabili alle diverse situazioni di lavoro atipico
- integrazione dei redditi da lavoro molto bassi
- forme di lavoro garantito, anche messe in atto a livello locale.

Carattere di sistema hanno anche le misure rivolte all'**integrità fisica dei lavoratori**. Si avvalgono in primo luogo dell'azione preventiva e di controllo dei dipartimenti del servizio sanitario, delle attività della medicina del lavoro volte a conoscere e individuare la rischiosità. Comprendono anche misure come l'attivazione in ogni contesto di lavoro del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (o *RSPP*), una figura prevista dal D.Lgs. 81/2008, designata dal datore di lavoro, a cui deve rispondere, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Destinata a stranieri, nuovi cittadini italiani e migranti è la programmazione integrata in tema di **lavoro, integrazione e inclusione**. Il secondo asse riguarda la "prevenzione e contrasto al lavoro sommerso e al caporalato e della cultura della legalità". Quindi l'inserimento socio-lavorativo di migranti vulnerabili". Vi è una linea sui percorsi educativi ed il sostegno alla ricerca di un impiego. Un'altra è rivolta alle donne migranti, che comprende anche azioni di qualificazione del lavoro di cura. Infine la "promozione di canali di ingresso legali". Molti studi sottolineano l'importanza di azioni volte a ridurre il periodo dell'irregolarità iniziale, la cui durata incide sui percorsi di integrazione dei migranti e sulle loro stesse aspirazioni.

Un altro tema riguarda le forme dello **sfruttamento**, condotta riconosciuta grave, pervasiva e in certi ambiti, sistemica. A partire dalle misure per contrastare lo sfruttamento in agricoltura, nel 2020 sono state emanate le già citate Linee Guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura, poi estese, come metodo per altri settori economici (logistica, alberghi e ristorazione, commercio, edilizia): mettere a sistema le diverse politiche capaci di individuare le situazioni; sviluppare cooperazione e azione integrata, coerente dei diversi soggetti per individuare le situazioni; favorire l'emersione delle posizioni lavorative irregolari. Le Linee sono adottate da vari programmi locali di intervento che sviluppano azioni di accompagnamento e reti di supporto.

Sul lavoro **irregolare**, a fine 2023 è iniziata l'attuazione del Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso. Comprende azioni di intelligence sulle varie banche dati; quindi misure di emersione del lavoro irregolare e di sensibilizzazione generale. L'azione di contrasto a questi fenomeni si basa su varie forme di ispezione e sul controllo delle sedi di lavoro (INL, Spresal, INPS, Carabinieri). Una linea di azione specifica è l'emersione dei rapporti sommersi di lavoro domestico, che richiede modalità diverse (in particolare incentivi di natura fiscale), per la difficoltà ad intervenire nelle sedi di lavoro, poste presso le famiglie.

Un altro ambito di policies è quello del **lavoro povero**, che può derivare da varie situazioni oggettive (tra cui il lavoro a termine e l'intensità di lavoro) e soggettivi con relativi percorsi lavorativi. La Commissione parlamentare insediata ha formulato alcune proposte. Tra esse la garanzia di minimi salariali adeguati. Quindi il rafforzamento della vigilanza documentale, basata cioè

sulle comunicazioni delle imprese alle diverse AA.PP. per verificare –attraverso indizi basati su indici di rischio settoriale e di impresa- anomalie e incongruenze. Vengono poi proposte misure distributive, quali la revisione ed estensione del sostegno al reddito da lavoro, quando insufficiente e di quello in caso di disoccupazione.

In aggiunta vanno considerate le misure per la **tutela previdenziale** dei lavoratori con carriere discontinue che hanno ricevuto alcune estensioni in Italia. Nel panorama europeo vi sono anche misure di reddito minimo e sostegno alla casa per i soggetti al sotto di determinate soglie reddituali; programmi di lavoro garantito per disoccupati e i soggetti più fragili.

IN SINTESI

Le forme di lavoro diverso da quello standard -a tempo indeterminato, a tempo pieno e con una relazione diretta tra lavoratore e datore- coinvolgono oggi quasi un quarto degli occupati piemontesi. Comprendono il lavoro part time, contratti di lavoro temporanei dalla durata molto variabile, il lavoro in somministrazione, il lavoro a chiamata.

Per i lavoratori giovani, le lavoratrici, i lavoratori stranieri, queste forme risultano più frequenti. Talvolta le forme di lavoro precario costituiscono forme di ingresso nel mercato del lavoro per giovani e migranti. L'impatto varia in relazione ad aspetti soggettivi degli stessi lavoratori. Ma in certe situazioni i lavoratori non hanno alternative ad essi.

Per molti lavoratori gli impieghi non standard producono insicurezza dell'impiego, frequenti transizioni nel mercato del lavoro, minor intensità di lavoro e redditi da lavoro più bassi, carriere professionali frammentate, tutele previdenziali inferiori. Anche le opportunità formative, di progressione e di mobilità socio-lavorativa, possono risultare inferiori o aleatorie.

Per l'occupazione giovanile il CNEL segnala criticità³⁷: durata troppo lunga della transizione dalla scuola al lavoro, uso improprio dei tirocini formativi e di orientamento extracurricolari, assenza di consolidati percorsi duali di formazione e lavoro, basso utilizzo dell'apprendistato, elevata discontinuità lavorativa, forme di lavoro subordinato mascherate come autonomo.

Il report ha considerato la sicurezza sul luogo di lavoro e la sua salubrità. I fattori che possono condurre a insicurezza sul luogo di lavoro e insalubrità, sono molteplici. Le principali evidenze disponibili riguardano la maggiore rischiosità sul lavoro in alcuni settori economici (come le costruzioni, alcuni servizi di logistica) e l'esposizione a specifici rischi per le malattie professionali. Per molte occupazioni insicure e insalubri, così come nei lavori gravosi o usuranti, i gruppi sociali più frequenti sono nuovamente quelli considerati svantaggiati: stranieri, giovani e persone over 50 a bassa istruzione.

Infine si è considerata l'irregolarità. Non è uno stato binario, ma assume varie forme: dal mancato rispetto della normativa del lavoro, quella contributiva e assicurativa, all'abuso

³⁷ CNEL (2024), XXV rapporto

fraudolento di forme contrattuali, all'intermediazione illecita di manodopera e sfruttamento. Economia sommersa e lavoro irregolare sono presenti nella regione, con frequenza maggiore in alcuni settori: i servizi domestici e alla famiglia, le costruzioni, la logistica, i servizi di alloggio e ristorazione.

Questi diversi aspetti (discontinuità e bassa intensità di lavoro, abuso delle forme contrattuali per finalità di elusione fiscale o riduzione dei costi, inosservanza della normativa sulla sicurezza, evasione contributiva e fiscale, lavoro in nero e altri comportamenti illeciti), singolarmente o sovrapponendosi nella stessa posizione occupazionale, delineano le **occupazioni di bassa qualità**. Ad esse accedono soprattutto persone che hanno qualche svantaggio nel mercato del lavoro: bassa istruzione, impellenza del bisogno di reddito, precarietà dello status giuridico (permesso di soggiorno in scadenza o mancante). E di fatto espongono i lavoratori coinvolti – soprattutto alcuni gruppi - a **rischi**: lesioni dell'integrità fisica, povertà dei nuclei familiari, povertà previdenziale dovuta alla discontinuità contributiva, segregazione occupazione, scarsa mobilità professionale e sociale, abusi e ricattabilità, sfruttamento lavorativo. A livello sociale, percorsi troppo lunghi di integrazione, possono portare a disaffiliazione e assimilazione al ribasso per i giovani lavoratori stranieri.

Sono fenomeni presenti in tutte le economie ed epoche, e rimangono oggetto dell'evoluzione normativa e di molte politiche pubbliche comunitarie, nazionali e regionali. Il report cita alcuni programmi di intervento. Che impiegano vari strumenti: regolativi, di incentivo finanziario per i datori, di controllo sul rispetto delle normative, di contrasto e sanzione degli illeciti, azioni di rafforzamento per i lavoratori svantaggiati, sostegno ai lavoratori vittime di abusi. In genere sono programmi che prevedono anche azioni di sistema, come: coinvolgere le parti sociali, stimolare e sostenere reti di attori pubblici, privati e non profit; sensibilizzare società e attori a specifici aspetti; favorire sperimentazioni.

BIBLIOGRAFIA

- ADAPT (2024), Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte.
- ADIR (2024), V rapporto sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime, Centro di Ricerca interuniversitario L'Altro diritto (ADIR)
- CNEL (2024), Rapporto annuale
- Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati (costituita il 12 maggio del 2021)
- ILO (2016), Non standard employment
- INAPP, vari rapporti
- INPS (2023), Relazione annuale
- IRES (2020), Imprese, lavoro e competenze nel metasettore logistico, Torino
- IRES (2023), Gli effetti sociali dell'insicurezza lavorativa: Spunti di riflessione per la programmazione delle politiche del lavoro, CR 343.
- ISMU (2024), XXIX rapporto sulle migrazioni - 2023
- ISTAT, Rapporto annuale, vari anni
- Ispettorato Nazionale del Lavoro (anni vari) Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, Roma
- Morvillo, C. et al. (2023), L'Economia Sommersa nell'Unione Europea: analisi statistica ed implicazioni di policy, MEF, Working paper n.4 agosto 2023, ISSN 1972-411X
- MLPS (2022), Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso, 2023 – 2025, Roma
- Quaranta, Scicchitano e Filippi (2020), Il lavoro discontinuo di breve e brevissima durata in Italia nell'ultimo decennio: l'evidenza dei dati amministrativi, INAPP

NOTE EDITORIALI

Editing

IRES Piemonte

Ufficio Comunicazione

Maria Teresa Avato

© IRES

Agosto 2024

Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte

Via Nizza 18 - 10125 Torino

www.ires.piemonte.it

Si autorizzano la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione del contenuto con la citazione della fonte.

Ambiente e Territorio

Cultura

Finanza locale

Immigrazione

Industria e Servizi

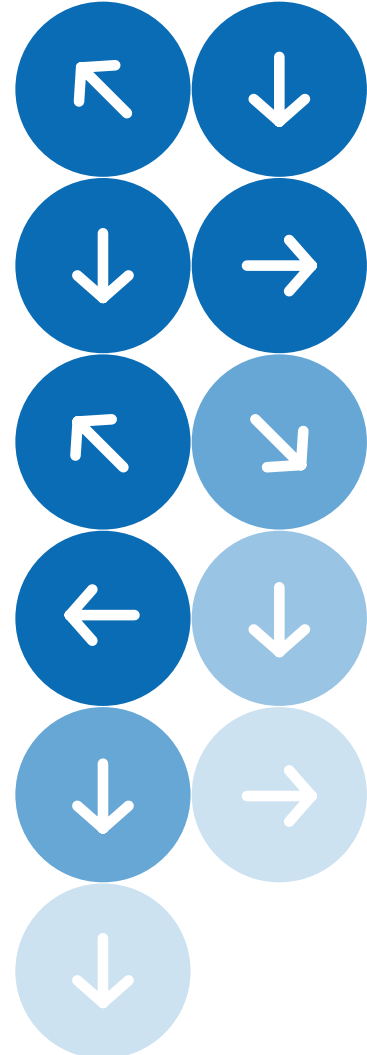
Istruzione e Lavoro

Popolazione

Salute

Sviluppo rurale

Trasporti



IRES Piemonte

Via Nizza, 18

10125 TORINO

+39 0116666-461

www.ires.piemonte.it



**REGIONE
PIEMONTE**