

Il lavoro a chiamata in Alto Adige: una buona pratica

di Silvia Spattini e Josef Tschöll

Pare che il lavoro a chiamata stia riscuotendo particolare successo nella Provincia di Bolzano (W. Niedermair, *Mercato del lavoro news*, 2009, n. 8, Osservatorio del mercato del lavoro, Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige; G. Klotz, *Dienst bei Bedarf, Südtiroler Wirtschaftszeitung*, 11 settembre 2009). A giugno 2009, infatti, l'1,7% dei lavoratori (circa 3.000 unità) era impiegato sulla base di questa tipologia contrattuale.

È il settore alberghiero, con il 56% dei contratti a chiamata stipulati, che ne fa particolare uso, mentre se ne registrano i picchi nella stagione invernale e in quella estiva, con maggiore concentrazione nelle mansioni di barista e cameriere.

I dati consentono di affermare che questo tipo di contratto di lavoro subordinato risponde a esigenze effettive di quei datori di lavoro che necessitano di prestazioni di lavoro intermit-

tenti, condensate in alcuni periodi della settimana e dell'anno. Esso è, infatti, percepito come uno strumento pratico ed efficace (senza troppi vincoli burocratico-amministrativi), non solo da parte dei datori di lavoro, ma anche dalle associazioni di categoria e dai consulenti del lavoro. Soprattutto nei settori di maggiore utilizzo (turismo e servizi), l'introduzione del lavoro a chiamata ha invece contribuito a ottimizzare l'organizzazione dell'attività lavorativa nell'impresa.

Potrebbero, invece, sorgere dubbi sul lavoro a chiamata per il possibile effetto sostituzione nei confronti di altre tipologie contrattuali. Esso, in verità, risulta contenuto, essendo segnalato nella misura del 20% nei confronti del lavoro a termine. Al contrario, si ritiene che abbia un importante effetto sostituzione nei confronti del lavoro nero, al quale è tipico il ricorso per lavori occasionali o non conti-

nuativi, specialmente nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione.

Interessante risulta poi il fatto che il 42% dei lavoratori a chiamata sono titolari anche di un altro contratto di lavoro, nella maggior parte dei casi a tempo indeterminato. Ciò dimostra come venga utilizzato da questi lavoratori come un secondo lavoro, che consente loro entrate supplementari.

Dall'osservazione, invece, della distribuzione dell'età dei lavoratori a chiamata, caratterizzata dalla sovrarappresentazione degli *under 25* anni e degli *over 60*, è possibile dedurre che queste categorie di lavoratori utilizzino per scelta il lavoro a chiamata. Verosimilmente gli *under 25* anni assoceranno questa forma di attività lavorativa allo studio, riuscendo così a garantirsi un reddito minimo; mentre gli *over 60* arrotonderanno la loro pensione.

Le potenzialità e l'utilità dello strumento sono sempre state evidenti alle associazioni di categoria e ai consulenti del lavoro di Bolzano, che perciò avevano aspramente criticato la temporanea abolizione del lavoro a chiamata. Per le stesse ragioni, dopo la sua reintroduzione, l'Associazione degli albergatori di Bolzano (HGV) ha lanciato una importante campagna informativa nei confronti dei propri associati per incentivare l'utilizzo dello strumento.

Il "laboratorio" Alto Adige dimostra che è possibile un utilizzo efficace del lavoro a chiamata e testimonia la capacità dello strumento contrattuale di raggiungere gli obiettivi prefissati, da un lato la possibilità per i datori di lavoro di utilizzare prestazioni di lavoro

discontinue, dall'altro lato di garantire ai lavoratori lo svolgimento delle prestazioni in un contesto regolamentato e tutelato.

Silvia Spattini

Ricercatore Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Josef Tschöll

Consulente del lavoro in Vipiteno
Studio RST – Rainer-Steckholzer-Tschöll