

le norme/1

La varietà dei contratti? Esiste in tutta Europa

Le tipologie non standard che si vorrebbero cancellare o limitare sono presenti in tutti i Paesi

Il lavoro a tempo determinato da noi è al di sotto della media Ue

In linea il part-time

DI SILVIA SPATTINI

Flessibilità, precarietà, contatto unico, articolo 18, tante sono le sfaccettature del dibattito sulla riforma del mercato del lavoro. Un aspetto meno trattato riguarda il destino delle diverse tipologie contrattuali oggi esistenti. Per qualcuno – che ne conta addirittura 46 tipologie, in realtà sommando le varianti di una stessa tipologia – dovrebbero essere ridotte o esserne limitato l'utilizzo. Ad esempio, il progetto di legge che propone il "contratto unico" di ingresso prevede la limitazione del ricorso al contratto a tempo determinato soltanto per ragioni eccezionali e il divieto per le qualifiche più basse. Come sempre, però, dal confronto comparato emergono aspetti illuminanti. Il contratto a termine è presente nell'ordinamento giuridico di tutti i Paesi europei. Dai dati Ocse 2010 (*tabella 1*), scopriamo che in Italia l'incidenza di questa forma contrattuale sul totale dei lavoratori dipendenti è sotto la media europea. Non solo. In Francia, la percentuale dei contratti a termine è maggiore che in Italia, nonostante la normativa sia più stringente di quella italiana. E prevede proprio quanto suggerito da chi in Italia ne vorrebbe limitare l'utilizzo, ovvero il ricorso è possibile solo per lo svolgimento di compiti precisi e temporanei e soltanto per la sostituzione di lavoratori assenti, picchi di attività, lavori stagionali. In Spagna, dove la percentuale è estremamente elevata, la riforma del lavoro – varata ieri – ha ripristinato il divieto di reiterare contratti a termine per oltre 24 mesi.

Non sembra in discussione il lavoro part time, il cui utilizzo in Italia è vicino alla media europea (*tabella 2*). In questo caso, si devono ricordare le due facce della stessa medaglia. Da un lato l'esistenza di part time involontario, in realtà più elevato nei Paesi con una minore percentuale di tale tipologia contrattuale (Spagna 53,9%, Francia 31,4% e Italia 39,3% del totale dei part time). Dall'altro lato, il desiderio frustrato dell'ottenimento del part time per una migliore conciliazione di tempi di vita e di lavoro. Continuando la rassegna dei lavori cosiddetti non-standard, arriviamo alla somministrazione

di lavoro, presente in tutti i Paesi dell'Unione europea (con la sola esclusione della Bulgaria), anche nella forma dello staff leasing. Ormai definitivamente sdoganata, non pare oggetto di modifica. Rimangono, poi, forme più marginali, la cui incidenza sul totale degli occupati è residuale. Si tratta del lavoro ripartito, noto anche come job-sharing, del lavoro a chiamata (job on call) e del lavoro accessorio (buoni lavoro o voucher). Le prime due forme contrattuali sono presenti (tra i Paesi qui considerati) in Germania, Regno Unito, Olanda. In Spagna, solo il lavoro ripartito. In Francia, come in Belgio, esistono invece i buoni lavoro.

Capitolo a parte, sono i cococo e i cocopro. In diversi Paesi europei, esistono forme di lavoro autonomo che assumono le caratteristiche della cosiddetta para-subordinazione o del lavoro economicamente dipendente, come meglio definito in ambito europeo. Italia e Germania hanno definito legalmente questa fattispecie. In Italia, per contrastarne l'abuso e l'utilizzo distorto (disimulazione del lavoro subordinato), dal 2007 è stata progressivamente aumentata l'aliquota contributiva. Il numero di contratti di collaborazione è, di fatto, diminuito. Anche al netto dell'effetto della crisi, si può ritenere che l'aumento della contribuzione abbia eliminato al margine collaborazioni non genuine. È bene considerare, però, che le cococo e le cocopro, così come altre forme di lavoro non-standard, non sono state "inventate" dai legislatori dei diversi Paesi, ma al contrario essi hanno cercato di regolare fenomeni spontanei, nati nelle pieghe delle norme, per dare risposta a concrete esigenze organizzative.

Oltre a ciò, nel considerare l'idea di una eventuale modifica delle tipologie contrattuali, bisogna avere presente che ogni intervento di irrigidimento della normativa può certo portare, sulla carta, maggiori tutele ai lavoratori, ma spesso si determina anche una riduzione dell'effettività delle tutele stesse, insieme, è dimostrato, ad un aumento del lavoro nero.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



INCIDENZA DEL LAVORO A TEMPO DETERMINATO SUL TOTALE DEI LAVORATORI DIPENDENTI (2010)

Spagna	24,91%
Olanda	18,50%
Francia	15,12%
Germania	14,67%
Europa	14,37%
Italia	12,76%
Regno Unito	6,11%

INCIDENZA DEL PART TIME SUL TOTALE DEI LAVORATORI DIPENDENTI (2010)



Olanda	38,49%
Regno Unito	24,38%
Germania	22,23%
Italia	17,47%
Europa	16,91%
Francia	14,18%
Spagna	12,99%

Fonte: OCSE

