

Atti del Governo n. 157 (Schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro) e n. 158 (Schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni).

Audizione dell'Istituto nazionale di statistica:

Dott. Roberto Monducci

**Direttore del Dipartimento per i conti nazionali e le statistiche economiche
e Direttore reggente del Dipartimento per i censimenti e gli archivi
amministrativi e statistici**

Dott.ssa Linda Laura Sabbadini

Direttore del Dipartimento per le statistiche sociali e ambientali

Indice

1. Introduzione	5
2. Tipologie contrattuali e revisione delle mansioni	5
3. Conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro	12

1. Introduzione

In questa audizione l'Istat intende offrire un contributo conoscitivo utile alla valutazione degli schemi di decreti legislativi relativi al testo organico sulle tipologie contrattuali e alla revisione della disciplina delle mansioni e alle disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, secondo quanto previsto dalla legge n. 183 del 10 Dicembre 2014.

La prima parte dell'audizione propone un quadro dell'utilizzo di diverse tipologie contrattuali da parte delle imprese italiane, con particolare riferimento alle tipologie contrattuali oggetto di revisione del decreto n. 158.

La seconda parte presenta in primo luogo un quadro complessivo della situazione della conciliazione in Italia sottolineando l'importanza di dotarsi di politiche in tal senso; quindi esamina brevemente alcuni punti specifici del provvedimento per qualificare le stime già prodotte nell'ambito della relazione tecnica relativa al disegno di legge presentato.

2. Tipologie contrattuali e revisione delle mansioni

L'importanza degli interventi previsti nei decreti in esame è legata alle difficili condizioni del mercato del lavoro in Italia, all'esigenza di valorizzare adeguatamente il potenziale dell'offerta di lavoro presente nel nostro Paese, alla necessità di migliorare la competitività delle imprese e al bisogno di contrastare la segmentazione, indotta anche dalle regole del mercato del lavoro vigenti.

L'Istat dispone di diverse fonti sull'occupazione; nel contesto della presente audizione quella più idonea a fornire elementi utili alla descrizione delle caratteristiche dei lavoratori e delle imprese coinvolte dai decreti in esame è il Registro Asia (Archivio Statistico delle Imprese Attive)-Occupazione.

Il registro Asia-Occupazione e le diverse tipologie contrattuali

Il Registro statistico Asia-Occupazione, aggiornato annualmente dall'Istat, contiene i dettagli sull'occupazione di tutte le imprese italiane attive nell'industria e nei servizi privati in un dato anno di riferimento. Nel 2013 sono pari a circa 4,4 milioni di unità, di cui poco meno di 1,6 milioni con lavoratori dipendenti.

Esso utilizza un sistema informativo basato su una struttura di tipo LEED (Linked Employer Employee Database) ottenuta dall'integrazione di circa 30 diverse fonti amministrative di natura previdenziale, fiscale, camerale e assicurativa. La disponibilità di nuove fonti amministrative con informazioni sul legame tra lavoratore e impresa e lo sviluppo di un framework concettuale di definizioni e regole per il trattamento di tali dati a fini statistici hanno consentito lo sviluppo di un sistema di micro-dati integrati dove è possibile identificare l'unità economica e l'unità lavoratore, e classificare ciascun individuo in base alla tipologia occupazionale all'interno dell'impresa con cui, nell'anno di riferimento, ha un rapporto di lavoro.

Attraverso i dati del registro Asia-Occupazione è dunque possibile osservare le principali caratteristiche del rapporto di lavoro, differenziate a seconda della tipologia di lavoro svolto dal lavoratore all'interno dell'impresa. L'occupazione è misurata in termini di posizioni lavorative totali, calcolate sulla base delle presenze settimanali del lavoratore. Più lavoratori possono quindi contribuire a formare una singola posizione lavorativa. Nel prosieguo, il numero di lavoratori va pertanto inteso come posizioni lavorative. I dati che presenteremo in questa audizione, provvisori, fanno riferimento al 2013, anno per cui il sistema informativo è stato completato lo scorso febbraio.

Il registro statistico Asia-Occupazione classifica le posizioni lavorative in quattro tipologie occupazionali: lavoro indipendente, lavoro dipendente, lavoro temporaneo e lavoro esterno. I lavoratori indipendenti sono i lavoratori che svolgono la propria attività lavorativa in un'impresa, senza vincoli formali di subordinazione, con una remunerazione avente natura di reddito misto di capitale e lavoro; i lavoratori dipendenti sono tutte le persone che lavorano per conto di un'impresa con un contratto di lavoro subordinato; in questo gruppo sono inclusi i lavoratori con contratto di apprendistato e i lavoratori intermittenti (contratti a chiamata), tipologie contrattuali riviste nel decreto in esame. I lavoratori temporanei comprendono i lavoratori con contratti di somministrazione - interinali -, cioè quei contratti di lavoro che prevedono l'intermediazione di un'agenzia preposta; infine, i lavoratori esterni includono i parasubordinati, ovvero gli amministratori non soci, i collaboratori a contratto e un insieme di numerose altre tipologie contrattuali. In particolare, all'interno dell'aggregato dei lavoratori esterni sono inclusi i contratti di lavoro a progetto, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, il lavoro accessorio (i voucher) e i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

Questo strumento statistico sembra notevolmente efficace per descrivere il funzionamento di un sistema produttivo, come quello italiano, caratterizzato – rispetto alle principali economie industrializzate – da un’elevata polverizzazione del sistema delle imprese, con un peso rilevante di quelle di piccola e piccolissima dimensione (le imprese con meno di 10 addetti impiegano poco meno della metà dell’occupazione totale e circa un quarto di quella dipendente) e da una relativa scarsità delle grandi imprese. Ciò comporta, dal punto di vista del funzionamento del mercato del lavoro, una rilevante frammentazione dei processi decisionali che, dal lato del sistema delle imprese, incidono sulle dinamiche complessive dell’occupazione e sulla dimensione dei flussi in entrata e in uscita dall’occupazione.

Nel seguito, verranno presentate in termini descrittivi il profilo e le principali caratteristiche dei lavoratori occupati nel 2013, distinti rispetto alle categorie sopra esposte. Ove possibile, verranno forniti alcuni dettagli rispetto alle categorie di lavoro espressamente oggetto di revisione nel decreto.

Il quadro dell’occupazione nelle imprese al 2013

Secondo il registro Asia-Occupazione, nel 2013 il numero di addetti delle imprese attive in Italia era pari a circa 16,4 milioni: 5 milioni era il numero di lavoratori indipendenti e 11,4 milioni quello dei lavoratori dipendenti. Fra i lavoratori dipendenti 1,3 milioni avevano un contratto di lavoro a tempo determinato. Circa 160 mila erano i lavoratori con contratti di lavoro temporanei (i contratti di somministrazione) e quasi 370 mila quelli con contratto di lavoro esterno.

All’interno dei lavoratori dipendenti, sono circa 440 mila quelli con un contratto di apprendistato e oltre 120 mila quelli con un contratto di lavoro intermittente.

Per una misura completa dell’input di lavoro utilizzato, all’insieme degli addetti deve essere aggiunto il lavoro esterno, comprendente diverse forme contrattuali che, complessivamente, assommano a quasi 370 mila posizioni lavorative. L’insieme del lavoro esterno comprende forme contrattuali diverse. Vi sono circa 102 mila lavoratori “Amministratori non soci” (prevalentemente amministratori di società, associazioni ed altri enti con o senza personalità giuridica), 237 mila “Collaboratori” e circa 29 mila lavoratori classificati in diverse forme contrattuali, ma per la maggior parte inclusi come “Associati in partecipazione” (poco più di 20 mila) o con contratti di lavoro accessorio, i cosiddetti voucher (poco più di 6 mila).

All'interno dei "Collaboratori" si identificano circa 207 mila posizioni a progetto e circa 13 mila co.co.co..

Il profilo dei lavoratori per classi di età

I giovani sono i soggetti più coinvolti nelle forme di lavoro temporaneo ed esterno, seppure con qualche distinzione.

Fra i lavoratori temporanei, il 38% ha un'età non superiore ai 29 anni, il 53% ha un'età compresa fra i 30 e i 49 anni; il maggior numero di lavoratori esterni appartiene alla fascia di età compresa fra i 30 e i 49 anni: si tratta di circa 164 mila unità, pari al 44% dei lavoratori così identificati (fra i lavoratori a progetto tale quota sale al 47%). Il 36% dei lavoratori esterni è invece nella classe di età compresa fra i 50 anni e più (si tratta di oltre 130 mila lavoratori). Per confronto, fra gli addetti (dipendenti e indipendenti) con 15 anni e più, solo il 13% dei lavoratori è nella fascia fra i 15 e i 29 anni, il 58% ha un'età compresa fra i 30 e i 49 anni, il 29% è nella fascia dei 50 anni e più. Una maggiore incidenza di giovani fra i lavoratori con contratti flessibili è fisiologica, poiché legata al primo ingresso nel mercato del lavoro, la presenza di un significativo numero di lavoratori esterni all'impresa fra i lavoratori più anziani potrebbe essere associata a condizioni di debolezza del mercato del lavoro. Come atteso, il 90% dei lavoratori con contratti di apprendistato ha meno di 30 anni (396 mila unità).

Il profilo settoriale

Il 55% dei lavoratori temporanei è impiegato nell'industria (comprese le costruzioni), il 23% è occupato nei servizi e il 19% nel commercio. Il ricorso al lavoro temporaneo nell'industria è più elevato nel comparto delle medie imprese (con 50-249 addetti), mentre il suo utilizzo è minore nelle micro (0-9 addetti). Contratti di lavoro esterni sono più comuni nel comparto dei servizi (che impiegano il 56% dei lavoratori, rispetto al 17% dell'industria e al 23% del commercio). Il ricorso al lavoro esterno nei servizi è più diffuso fra le piccole imprese (10-49 addetti). Infine, l'apprendistato è più esteso nel commercio (40%) e nelle micro imprese (0-9 addetti).

La maggioranza dei co.co.pro. è attiva nel settore dei servizi (circa il 71%) ma l'utilizzo di tale tipologia contrattuale è diffusa in tutti i comparti del settore privato dell'economia. Il 73% dei lavoratori a progetto è impiegato da micro e piccole imprese. La distribuzione dei lavoratori a progetto per divisione di attività economica mostra un elevato grado di concentrazione (circa il 40%

dei lavoratori co.co.pro. è concentrato in 4 divisioni). Il 18% dei co.co.pro. è attivo nel settore delle attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi per le imprese (in questo comparto per ogni 100 addetti vi sono 15 lavoratori con contratto co.co.pro.), il 7,4% nel settore dei servizi per l'istruzione (dove ogni 100 addetti vi sono 17 lavoratori co.co.pro.), il 7% nel settore del commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e motocicli) e nel settore della produzione di software, consulenza informatica e attività connesse.

In totale sono quasi 94 mila le imprese che hanno stipulato almeno un contratto co.co.pro (poco più del 2% delle imprese italiane), solo il 16% delle quali è senza dipendenti. Fra le imprese con dipendenti, il 55% sono micro imprese (0-9 addetti), per oltre la metà concentrate nel settore degli "Altri servizi"; più in generale, l'87% delle imprese con contratti co.co.pro. è al di sotto dei 50 addetti. Il numero medio di posizioni lavorative per impresa aumenta all'aumentare della dimensione delle imprese (da 1,5 per le micro a 11 per le grandi - con oltre 250 addetti).

I comportamenti delle imprese nel 2014

L'analisi dei comportamenti delle imprese richiede una strumentazione statistica diversa da quella precedentemente commentata. In particolare, il modulo annuale ad hoc su "Flussi di entrata e tipologie contrattuali" delle inchieste campionarie Istat sul clima di fiducia delle imprese permette di analizzare, a livello qualitativo, i comportamenti di assunzione delle aziende.

Dai risultati delle inchieste campionarie riguardanti il ricorso a nuove assunzioni di personale dipendente o esterno nel corso del 2014 e l'utilizzo delle diverse tipologie contrattuali disponibili, si osserva che il numero di imprese che hanno effettuato assunzioni facendo ricorso a contratti di lavoro esterno è leggermente superiore a quello relativo delle aziende che hanno aperto nuovi contratti di lavoro dipendente. Il differenziale è più alto nel settore del commercio.

Le imprese preferiscono assumere lavoratori che hanno già acquisito esperienza professionale all'interno dell'azienda. I risultati dell'indagine mostrano infatti che, nella maggioranza dei casi, le imprese che hanno effettuato assunzioni a tempo indeterminato avevano già in essere rapporti di lavoro atipico (ovvero contratti di lavoro dipendente a termine, apprendistato, inserimento, collaborazione a progetto, ecc.) con il personale che hanno assunto. Più nel dettaglio, circa il 10% delle imprese della

manifattura e dei servizi e il 5% di quelle del commercio ha dichiarato di aver assunto esclusivamente persone con cui avevano un rapporto di lavoro atipico in essere. Tale fenomeno sembra essere più sviluppato nel Mezzogiorno rispetto alle altre aree del Paese.

Tra le imprese che hanno assunto dipendenti con meno di 30 anni l'incidenza dei giovani sul totale degli assunti è superiore al 75% per il 23% delle imprese manifatturiere, per il 19% di quelle dei servizi di mercato e per ben il 52% nel commercio.

Per quanto riguarda le tipologie di contratto stipulate nel 2014 dalle imprese che utilizzano personale esterno, le forme di contratto di lavoro esterno usate dal maggior numero di imprese manifatturiere sono i contratti di somministrazione (ex-interinali) o di staff leasing, soprattutto se si tratta di aziende di grandi e medie dimensioni, e quelli a progetto. Nei servizi di mercato circa la metà delle imprese che hanno stipulato un contratto esterno ha utilizzato almeno un contratto a progetto. Nel commercio è maggiore la quota di imprese che fa ricorso ai voucher e ai contratti di associazione in partecipazione rispetto alla manifattura e ai servizi di mercato. Le collaborazioni a progetto sono un riferimento per le grandi imprese dei servizi e del commercio. In generale, i voucher e gli associati in partecipazione sono usati da una quota più ampia di imprese piccole rispetto a quelle di altre dimensioni.

L'indagine permette di verificare, inoltre, quali siano i fattori che le imprese ritengono più efficaci per incentivare l'utilizzo del contratto di apprendistato. Oltre ad una prevedibile preferenza per la riduzione del costo del lavoro (sia negli aspetti retributivi che contributivi), espressa dal 67,2% delle imprese nella manifattura, del 73,3% nei servizi di mercato e del 52,6% nel commercio al dettaglio, lo snellimento delle procedure burocratiche e la maggiore qualità e rispondenza della formazione impartita ai fabbisogni dell'impresa sono stati giudicati elementi molto rilevanti in tutti i settori, ma con differente ordine di preferenza. Si sono dichiarate molto o abbastanza d'accordo nel considerare rilevante una semplificazione delle procedure il 45,9% delle imprese della manifattura, il 56,6% di quelle dei servizi e il 75,6% nel commercio. Analogamente, un aumento di qualità e di rispondenza ai fabbisogni dell'impresa della formazione impartita è stato dichiarato dal 53,3% delle imprese della manifattura, dal 51,5% di quelle dei servizi e dal 41,7% di quelle commerciali.

La contrattazione di secondo livello

La contrattazione decentrata o di secondo livello viene spesso individuata come un importante strumento di flessibilità e miglioramento della competitività delle imprese. Nel decreto in esame si fa riferimento all'utilizzo della contrattazione di secondo livello come strumento di accordo fra imprese e lavoratori nell'ambito della revisione della disciplina delle mansioni.

Allo scopo di colmare, almeno parzialmente, le carenze informative esistenti sulla contrattazione integrativa, l'Istat ha predisposto una rilevazione diretta sulle imprese al di sopra dei dieci dipendenti, in grado di far luce sulle modalità e la diffusione della contrattazione integrativa al CCNL e il ruolo delle parti sociali e imprenditoriali. I dati attualmente disponibili si riferiscono all'anno 2012.

Nonostante le parti sociali ne riconoscano la rilevanza, i contratti di secondo livello stentano ancora a diffondersi. Secondo la rilevazione, la contrattazione collettiva di secondo livello ha interessato il 21,7% delle imprese con 10 e più dipendenti. Tra le tipologie di contrattazione integrativa collettiva, troviamo maggiormente rappresentati i contratti di tipo territoriale (8,3%) e quelli di tipo aziendale (6,7%). Il 5,8% delle imprese è stato invece coinvolto in un contratto di tipo misto, sia individuale che collettivo.

Infine, il 9,6% delle imprese con almeno 10 dipendenti ha stipulato contratti integrativi di tipo individuale.

La diffusione della contrattazione decentrata aumenta al crescere della dimensione aziendale e caratterizza maggiormente il settore dell'Industria in senso stretto. Il valore più basso si registra nelle imprese del settore dei Servizi sociali e personali.

Secondo la rilevazione, le materie oggetto di contrattazione integrativa collettiva riguardano più frequentemente aspetti retributivi (in circa il 60% delle aziende che hanno risposto), l'orario e l'organizzazione del lavoro (in circa metà delle imprese, quasi il 65% tra quelle dei servizi sociali e personali), la formazione professionale dei lavoratori (in circa il 45% delle aziende). Le tematiche relative all'inquadramento professionale e alle tipologie contrattuali, pur non risultando tra le più gettonate, riguardano comunque circa un quarto delle aziende con quote più elevate (superiori al 30%) in quelle dei servizi.

3. Conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro

La conciliazione dei tempi di vita continua ad essere una criticità per le lavoratrici italiane e contribuisce al mantenimento di un livello basso del tasso di occupazione femminile. La situazione complessiva della conciliazione dei tempi di vita rende opportuni interventi di ampliamento degli strumenti di conciliazione.

L'Italia è sempre stato un paese dove l'asimmetria del lavoro familiare è alta e anche il sovraccarico del lavoro di cura per le donne. L'indice di asimmetria del lavoro familiare nella coppia in cui lei lavora e ha il figlio fino a 7 anni è pari al 70,4%, quello delle donne che hanno il figlio più piccolo da 8 a 12 anni il 72,2%. Il numero di ore di lavoro familiare delle donne lavoratrici in coppia con figli fino a 7 anni è pari a 5h e 37' al giorno, che scendono a 4h e 43' se i figli hanno tra gli 8 e i 12 anni. Le famiglie monogenitore sono un po' meno sovraccariche perché si avvantaggiano dell'assenza del marito (4h e 26' e 4h e 24' rispettivamente).

Nel tempo, l'asimmetria dei ruoli all'interno delle coppie è leggermente diminuita ma più per una riduzione del lavoro di cura delle donne che per un incremento di quello degli uomini. Il divario di genere di fronte ai tempi di lavoro totale (retribuito e familiare) si amplia in presenza di figli, manifestando un aggravio per le madri occupate. Nel complesso anche il tempo libero delle donne occupate risulta inferiore rispetto a quello dei partner. Alcuni segnali di cambiamento si avvertono però tra le coppie giovani in cui il padre ha un elevato livello di istruzione e in presenza di figli di 3-5 anni, in questi casi i padri sono più collaborativi.

La conciliazione del lavoro con i tempi di vita è sempre risultata molto difficoltosa rispetto ad altri contesti. La possibilità delle donne di accedere al lavoro e mantenere un'occupazione risente della fase del ciclo di vita e dei ruoli familiari ricoperti molto più di quanto ciò non avvenga tra gli uomini.

Uno dei punti critici nel nostro Paese è costituito proprio dalla nascita dei figli, momento che rappresenta una fase molto delicata rispetto alla condizione sul mercato del lavoro delle donne. La presenza di figli richiede il ricorso a strategie di conciliazione del lavoro e dei tempi di vita, al fine di minimizzare la perdita dell'occupazione e la sottoccupazione femminile. Negli ultimi anni, aumentano le occupate che in corrispondenza di una gravidanza hanno lasciato o perso il proprio lavoro passando dal 18,4% del 2005 al 22,3% del 2012. La perdita dell'occupazione per la nascita di un figlio è più marcata nelle aree del Mezzogiorno (29,8% nel 2012), dove i livelli

occupazionali sono già molto bassi, per le giovani (46,5% con meno di 24 anni e 32,2% tra 25-29 anni), con basso livello di istruzione (30,8%), che lavorano alle dipendenze nel settore privato (24,6%), le straniere (36,6%).

Abbandonare il lavoro è sempre meno una scelta personale: aumentano, infatti, le donne che sono state licenziate (dal 16,0% del 2005 al 27,2% del 2012). Per le neomadri che continuano a lavorare aumentano le difficoltà di conciliazione (dal 38,6% del 2005 al 42,7% del 2012). Le ragioni principali sono l'orario di lavoro troppo lungo, la presenza di turni o orari disagiati e la rigidità dell'orario.

Oltre che in corrispondenza della maternità, le difficoltà che le donne sperimentano nel corso della loro vita si sostanziano anche in una serie di rinunce o di svantaggi sul piano lavorativo molto più diffusi che tra gli uomini (44,1% contro 19,9% degli uomini nel 2011). Si tratta soprattutto di donne che nel corso della loro vita a causa di impegni e responsabilità familiari, per una gravidanza o semplicemente perché i propri familiari così volevano, hanno rinunciato a lavorare, oppure hanno dovuto interrompere il lavoro, o non hanno potuto accettare un incarico lavorativo o, ancora, non hanno potuto investire come avrebbero voluto nel proprio lavoro perché hanno preso, per esempio, congedi con retribuzione parziale, hanno ridotto le ore di lavoro o accettato incarichi di minore rilievo.

A fronte di una maggiore apertura dei giovani nei confronti di ruoli di genere più paritari, persistono delle visioni tradizionali dei ruoli maschili e femminili, anche tra i più giovani, soprattutto uomini. Nonostante gli indubbi miglioramenti che la condizione femminile ha registrato nel nostro Paese, è necessario continuare a monitorare le opinioni e i comportamenti della popolazione al fine di studiare l'efficacia delle politiche e i progressi verso una società più egitaria. La maggioranza della popolazione sia maschile sia femminile dichiara che è giusto che un uomo e una donna che lavorano a tempo pieno contribuiscano nella stessa misura al lavoro familiare (85,1% degli uomini e 89,8% delle donne) e dichiara altresì che l'attuale divisione dei ruoli nella coppia è equa (76,8% degli uomini e 75,3% delle donne). Inoltre, solo il 50% della popolazione femminile è contraria che in periodi di crisi sia data la precedenza nel lavoro agli uomini. Pur essendo superato anche in Italia il modello tradizionale con l'uomo breadwinner e la donna casalinga quello simmetrico non è ancora raggiunto. La divisione dei ruoli si configura sempre di più come un modello breadwinner modernizzato, in cui l'uomo

principalmente lavora e se può aiuta nel lavoro familiare, la donna principalmente si fa carico del lavoro familiare e poi lavora.

Alcune precisazioni vanno fatte su specifici punti del provvedimento in esame. Per quanto riguarda la fruibilità del congedo obbligatorio in caso di parto prematuro con ricovero del neonato (articolo 2), si precisa che il numero di nati vivi fortemente pretermine (tra la 23ma e la 29ma settimana di gestazione) che nel 2008 sono stati ricoverati nei TIN, cioè nei centri di terapia intensiva neonatale (che sono 56 in Italia), risulta pari a 1.827 (e non 56). Per quanto riguarda la stima delle madri occupate di questi nati, possiamo ricavare quanto segue. Dai Certificati di assistenza al parto (Cedap) del 2009 incrociando la vitalità con la durata di gestazione e la condizione professionale della madre risultano occupate il 59,5% delle madri dei nati vivi fortemente pretermine (23-29 settimane) a prescindere che siano stati ricoverati o meno. Nel 2009 i nati tra 23-29 settimane sono lo 0,6% dei nati vivi. Questa stima appare coerente con quella pubblicata nel rapporto Cedap 2015, riferita ai dati 2012 anche se il confronto non è immediato in quanto nella tabella in questione si considerano i parti e non le nascite viventi come sarebbe più corretto ai fini del provvedimento in questione.

Per quanto riguarda il congedo di paternità non retribuito nei casi di adozioni internazionali, in assenza di lavoro della donna, si riferisce a 213 padri in un anno (2013), per un totale di padri pari a 2.291, in diminuzione rispetto all'anno precedente quando erano 2.469.