

4. Le tendenze in atto

4.1 Le dinamiche

Nell'ultimo biennio il ricorso alle forme contrattuali flessibili è sicuramente aumentato, in termini quantitativi e di utilizzo di tipologie del tutto nuove; ai contratti a termine, al part time e alle collaborazioni – che rappresentano le forme contrattuali più in uso si sono aggiunti infatti nuovi istituti, come il lavoro temporaneo o il telelavoro, che entra a buon diritto nel novero delle flessibilità.

In attesa dei dati aggiornati del conto annuale bisogna affidarsi a stime e rilevazioni parziali, cercando di individuare quali siano le linee di tendenza.

Utilizzando il campione ARAN per il monitoraggio della contrattazione integrativa¹, si può affermare che tre quarti circa delle amministrazioni ormai fa ricorso a contratti a termine, anche se il dato è notevolmente più basso per ministeri ed enti pubblici.

Più della metà degli enti locali fa ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative (ma il dato è molto più basso negli enti pubblici e nei ministeri) mentre quasi tutte le amministrazioni applicano ormai il part time.

I dati medi sul lavoro interinale (circa il 13 per cento delle amministrazioni, ma pressoché assente nei ministeri) danno la misura di uno sviluppo graduale ma apprezzabile di questa forma di reperimento di risorse umane, mentre ancora poche (e praticamente solo tra gli enti locali) sono le amministrazioni che hanno deciso di fare ricorso al telelavoro e ai contratti di formazione lavoro (utilizzati per la verità anche dai grandi enti pubblici).

Il dato quantitativo, stando sempre al campione ARAN, mostra una percentuale media di utilizzazione di contratti non standard pari a quasi la metà del complesso dell'economia; se consideriamo solo il comparto Regioni - Autonomie locali il dato è di tutto rilievo e, soprattutto, dà la misura di una progressiva crescita specie per telelavoro e interinale, stando alle nuove recenti sperimentazioni (telelavoro) ed ai contratti da ultimo stipulati (interinale)² che risultano essere stati avviati in epoca posteriore alla rilevazione ARAN.

Incrociando questi dati con le rilevazioni del Dipartimento della funzione pubblica³ si hanno alcune conferme: ad esempio i dipendenti

1. Ricerca ARAN 2001, a cura di L. Bordogna.

2. Il numero di lavoratori interinali è di 291.000 (I semestre 2001: dati Istat gennaio 2002).

3. Rilevazione DFP/Uppa 2001.

part time, che erano, in assoluto, poco più di 35 mila nel '97, risultano triplicati nel '99. Il grafico seguente mostra dinamiche sostenute anche nel 2000 (la percentuale è peraltro riferita ai soli ministeri e agli enti pubblici).

**Figura 1 - Andamento del tasso di part-time
(Stato ed enti pubblici non economici)**



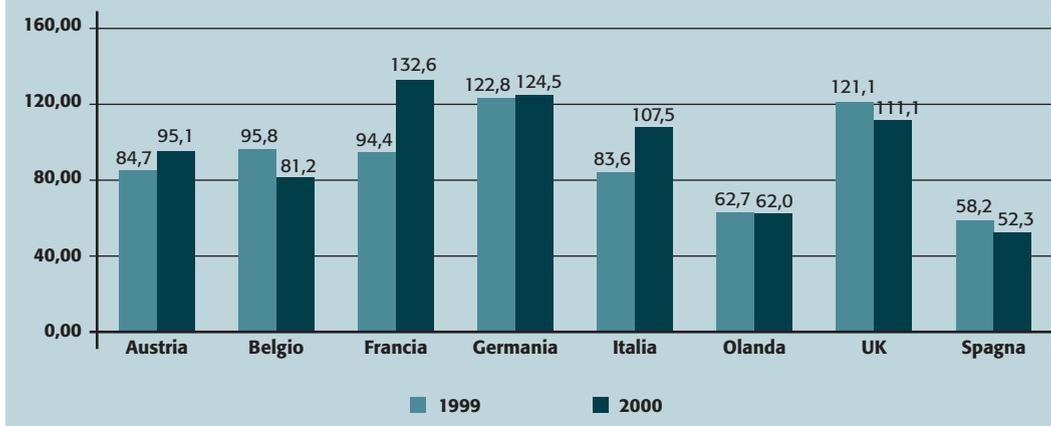
Questo forte trend di crescita – che partiva da livelli veramente esigui – è forse destinato ad attenuarsi, per effetto dell'esercizio da parte del dipendente della facoltà di ritornare a tempo pieno dopo un biennio. In sostanza il ricorso al part time è lasciato alla volontà del dipendente mentre scarso sembra essere l'utilizzo del part time già al momento dell'assunzione (rinunciando così ad un'opportunità di contenere i costi per retribuzioni almeno nella fase di prima utilizzazione del lavoratore).

I margini di crescita sono tuttavia ampi, a giudicare dai dati più recenti riguardanti Regioni e Autonomie locali, rilevati dall'Ispettorato del Dipartimento della funzione pubblica⁴. Nelle regioni la percentuale è raddoppiata (dal 2% circa al 4,5 circa) dal '97 al 2000 mentre negli enti locali l'aumento è stato più sostenuto (dal 3,3% al 7,2% nello stesso periodo). Se però si passa dalla rilevazione delle percentuali medie ad alcune analisi di dettaglio si rilevano dei picchi molto significativi, con percentuali a due cifre nelle Regioni Lombardia; Veneto e in molti Comuni del Centro nord. Il dato sembra potersi mettere in relazione con le dinamiche del mercato del lavoro locale, che apre maggiori prospettive di un doppio lavoro, motivazione principale del ricorso al part time.

L'ultima tabella mostra un confronto tra i principali paesi europei riprendendo e aggiornando al 2000 una ricerca svolta dal progetto su

4. Vedasi la Rilevazione annuale dell'Ispettorato del Dipartimento della funzione pubblica, consultabile nel sito www.funzionepubblica.it

**Figura 2 - Forme di lavoro flessibile nella Pubblica Amministrazione
Rapporti di lavoro flessibile (media dei paesi = 100)**



dati relativi al 1999. Dal confronto storico emerge che l'Italia tra il 1999 e il 2000 passa da un valore inferiore alla media dei paesi ad un valore superiore alla media stessa⁵.

5. La ricerca Benchmarking dei sistemi contrattuali flessibili⁵ è stata commissionata dal progetto alla Omnikos ed è consultabile sul sito del progetto e sul Cd. Si tratta di dati frutto di comparazioni che vanno valutate con prudenza in quanto costruite su basi statistiche che risentono della diversità delle discipline nei vari paesi.