



Rapporto di ricerca

Rapporti di lavoro atipico nel pubblico impiego altoatesino 2009-2013

Settori consulenza e cultura-sport

Impressum

Autori:	Werner Pramstrahler, Heidi Flarer
Coordinamento del progetto:	Werner Pramstrahler
Direzione:	Stefan Perini
Responsabile ai sensi di legge:	Toni Serafini
Layout:	Luca Frigo

Per una maggiore leggibilità si rinuncia all'uso contemporaneo della forma maschile e femminile. I sostantivi riferiti a persone sono quindi da attribuire a entrambi i sessi.

La riproduzione parziale o totale del contenuto, la diffusione e l'utilizzo dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici sono autorizzati soltanto con la citazione della fonte (editore e titolo).

© IPL 2016

IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

office@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org

Abstract

Questo rapporto descrive la situazione dei rapporti di lavoro atipico rispetto a due settori, quello della “consulenza” e quello della “cultura e sport”, del pubblico impiego altoatesino. A fine 2013 sia il settore “consulenza” che quello della “cultura e sport” registravano entrambi 799 occupati, che equivale al 2% della forza lavoro della PIAA. Mentre il settore “cultura e sport” copre solo il 46,2% del proprio fabbisogno di personale con rapporti di lavoro dipendente tipico, quindi con contratti di lavoro a tempo indeterminato e pieno, nel settore “consulenza” tale quota sale già al 57%, raggiungendo un dato superiore alla media rispetto all'intera PIAA. Quasi l'80% degli occupati nel settore “consulenza” dispone di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (a tempo pieno o a part-time) rispetto al 62,7% nel settore “cultura e sport”; dato che segnala così il tasso più basso di tutto il pubblico impiego altoatesino. Particolarmente significativa è la quota di occupati con contratti di lavoro fortemente atipici: nel settore “consulenza” quasi il 5% svolge formalmente lavoro autonomo (lavoro a progetto o collaborazioni coordinate e continuative); nel settore “cultura e sport”, invece, oltre il 14,3% degli occupati ha contratti di tipo giornaliero, a chiamata o “altre forme occupazionali”. Oltre ai motivi noti che portano a stipulare contratti di lavoro atipico (sostituzione per maternità e/o per motivi educativi, regole di accesso non sempre chiare e adeguate), nei settori “consulenza” e “cultura e sport” si individuano anche altre cause: la bassa standardizzabilità delle attività, lo svolgimento di progetti innovativi e pilota, la necessità di specialisti e la stagionalità di alcune attività nel settore “cultura-sport”. Nei settori presi in esame in questo rapporto si può notare lo sviluppo e la persistenza di una situazione, che può essere descritta con il termine “eterogenizzazione bipolare”: accanto ad un nucleo formato da lavoratori con condizioni lavorative ben tutelate nell'ottica di una biografia “normale”, si evidenziano ai margini delle situazioni lavorative che portano alla precarietà. Un'ulteriore sfida per i due ambiti analizzati riguarda le decisioni politiche e più precisamente quali attività rientreranno nella sfera del pubblico impiego ed in quale forma.

Parole chiave: Qualità del lavoro, atipici, pubblico impiego altoatesino

La base dati per questa ricerca è stata fornita dalla Ripartizione Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano. La riclassificazione dei dati per settore è opera dell'IPL | Istituto Promozione Lavoratori.

Senza il prezioso aiuto dei colleghi della Ripartizione Lavoro questo studio non avrebbe potuto essere realizzato. Vorremmo quindi ringraziare il dott. Helmuth Sinn, Direttore della Ripartizione Lavoro, il dott. Stefan Luther (Direttore) e il dott. Antonio Gulino (collaboratore) dell'Ufficio Osservazione mercato del lavoro.

Per una corretta analisi della situazione è stato essenziale il contributo degli esperti in materia e di tutti i diretti interessati. Vorremmo quindi ringraziare tutti gli intervistati, gli esperti dei relativi settori, i sindacati e soprattutto coloro che hanno partecipato ai focus group (primavera ed estate 2014).

Indice

Abstract	3
1. Rilevanza occupazionale	5
1.1 La situazione occupazionale nei due settori sotto esame	5
1.2 Lo sviluppo delle forme di lavoro tipico e atipico	7
2. I motivi per l'utilizzo di forme di lavoro atipico	10
2.1 I motivi per l'utilizzo di forme contrattuali atipiche	10
2.2 Motivi di accettazione e conseguenze dei contratti atipici	10
3. Conclusioni	14
4 Literaturliste	16

1. Rilevanza occupazionale

1.1 La situazione occupazionale nei due settori sotto esame

I due settori distinti ai fini dell'analisi del lavoro atipico nel pubblico impiego altoatesino (PIAA) "consulenza" e "cultura e sport" senza dubbio sono numericamente meno rilevanti degli altri finora analizzati: a fine 2013 registravano entrambi 799 occupati, che equivale al 2% della forza lavoro della PIAA. Proprio da questi due settori emergono tuttavia degli sviluppi che permettono di trarre conclusioni sulle specificità del rischio di precarietà in Alto Adige. Benché le analisi finora condotte abbiano evidenziato un ricorso ai rapporti di lavoro atipico (ad esempio in forma di contratti a tempo determinato o contratti d'opera) obiettivamente giustificato, in alcuni comparti del pubblico impiego altoatesino si individuano elementi concreti di rischio precarietà. Fanno parte di essi i due i settori minori oggetto dell'ultimo rapporto. Tuttavia il numero di occupati ha registrato un forte aumento dal 2009 al 2013. Il settore della "consulenza" è cresciuto del 41,0% e conta 344 occupati al 31/12/2013 mentre il settore "cultura e sport" ha registrato un aumento del 35,0% e registra 455 occupati al 31/12/2013.

Figura 1. Pubblico impiego altoatesino e i suoi settori ai fini della ricerca, numero degli occupati in valori assoluti al 31.12.2013 e variazione 2009-2013

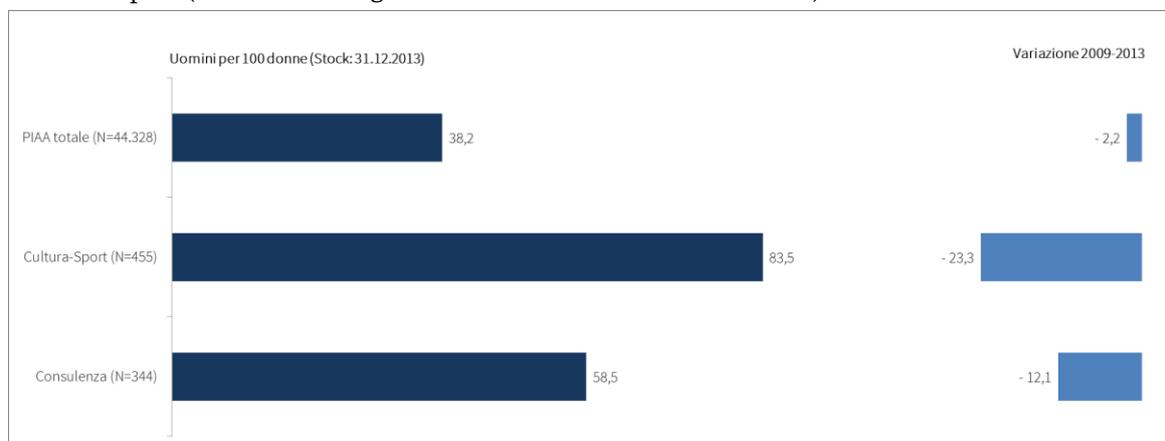
	Denominazione del settore	Datori di lavoro/committenti attribuiti al settore	Numero degli occupati (31.12.2013)	Variazione in % 2009 - 2013
Pubblico impiego	Cultura e sport	Tutti i contratti stipulati dai musei pubblici, biblioteche, strutture sportive, centri visite dei parchi naturali; è compreso anche il personale amministrativo che opera nel settore.	455	+35,0
	Consulenza	Tutti i contratti stipulati dalla Camera di commercio, gli ordini e associazioni professionali, il TIS, l'IPL, la Fondazione Vital; è compreso anche il personale amministrativo che opera nel settore.	344	+41,0
	Amministrazione	Tutti i contratti stipulati dall'amministrazione provinciale, dai comuni e dalle comunità comprensoriali che non rientrano in altre categorie.	13.539	-2,0
	Sanità	Tutti i contratti stipulati dalle Aziende sanitarie (comprensori e distretti sanitari); è compreso anche il personale amministrativo che opera nel settore.	9.355	+2,7
	Cura	Tutti i contratti stipulati dalle case per anziani, fondazioni, case di cura, Azienda Servizi Sociali di Bolzano, laboratori sociali, distretti sociali; è compreso anche il personale amministrativo che opera nel settore.	4.016	+11,5

	Aziende speciali Agenzie	Tutti i contratti stipulati delle aziende speciali per la regolazione dei corsi d'acqua e la difesa del suolo, i giardini botanici, centro di sperimentazione agraria e forestale Laimburg, l'Istituto per l'edilizia sociale, Corpo vigili del fuoco, Protezione Civile, l'Agenzia per la mobilità; è compreso anche il personale amministrativo che opera nel settore.	921	-4,9
	Totale pubblico impiego altoatesino		44.328	+1,0
Settori affini	Totale pubblico impiego altoatesino	Totale pubblico impiego altoatesino	3.373	+15,8
	Eurac Unibz	Tutti i contratti stipulati dall'Eurac e Libera Università di Bolzano.	1.110	-2,2

Fonte dei dati amministrativi: Ufficio Osservazione mercato del lavoro. Categorizzazione ed elaborazione: IPL. © IPL 2015.

Una peculiarità dei due settori è fatto inconsueto per il pubblico impiego altoatesino è la quota relativamente bassa di occupati di sesso femminile. In entrambi i settori si nota infatti un'elevata presenza maschile; nel settore "cultura e sport" per ogni 100 occupati di sesso femminile corrispondono infatti ben 84 occupati di sesso maschile.

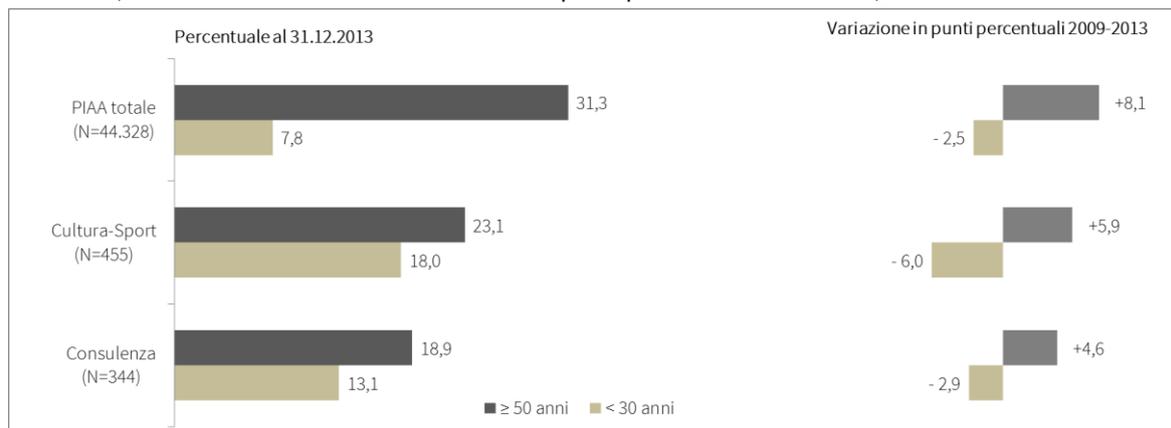
Figura 2. Uomini ogni cento donne nel pubblico impiego altoatesino nei settori consulenza e cultura-sport (confronto con gli altri settori e variazione 2009-2013)



Fonte dei dati amministrativi: Ufficio Osservazione mercato del lavoro. Categorizzazione ed elaborazione: IPL. © IPL 2015.

Risulta invece leggermente inferiore alla media l'età degli occupati: nel settore "cultura e sport" l'età media al 31/12/2013 è pari a 41,6 anni mentre nel settore "consulenza" a 41,0 anni, a fronte di una media generale nel pubblico impiego altoatesino di 44,1 anni. La quota di persone con almeno 50 anni è particolarmente bassa, soprattutto nel settore della consulenza, mentre la quota di persone con meno di 30 anni risulta viceversa piuttosto alta (dati al 31/12/2013). Nel periodo analizzato in entrambi i settori la quota di "occupati anziani" è cresciuta meno della media generale. Per gli occupati "giovani" emerge invece un quadro molto differenziato: la diminuzione della loro presenza è superiore alla media, soprattutto nel settore "cultura e sport".

Figura 3. Occupati nel pubblico impiego altoatesino nei settori consulenza e cultura-sport per classi d'età <30 e 50+ (situazione al 31.12.2013 e variazione in punti percentuali 2009-2013)



Fonte dei dati amministrativi: Ufficio Osservazione mercato del lavoro. Categorizzazione ed elaborazione: IPL. © IPL 2015.

Alla luce delle ridotte risorse pubbliche e dei tagli decisi dal 2010 che influenzano anche l'ambito del personale, il presente rapporto analizza per il periodo 2009-2013 i seguenti aspetti: 1) Come si sono sviluppate le forme di lavoro atipico nei due settori sotto esame? 2) Come si ripercuote la politica di contenimento della spesa pubblica sullo sviluppo delle varie forme occupazionali? 3) Per quali motivi oggettivi vengono impiegate persone con forme di lavoro atipico? 4) Per quali motivi e con quali prospettive gli occupati atipici accettano questa forma contrattuale? 5) L'utilizzo di tali forme contrattuali può comportare un rischio di precarietà e se sì in quale forma? Le interviste ad esperti hanno indicato il settore della "cultura-sport" molto esposto al rischio precarietà. Per questo motivo sono stati svolti due focus group con occupati di tale ambito.

1.2 Lo sviluppo delle forme di lavoro tipico e atipico

Mentre il settore "cultura e sport" copre solo il 46,2% del proprio fabbisogno di personale con rapporti di lavoro dipendente tipico, quindi con contratti di lavoro a tempo indeterminato e pieno; nel settore "consulenza" tale quota sale già al 57%, raggiungendo un dato superiore alla media rispetto all'intera PIAA. Quasi l'80% (ovvero il 79,7%) degli occupati nel settore "consulenza" dispone di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (a tempo pieno o a part-time) rispetto al 62,7% nel settore "cultura e sport"; dato che segnala così il tasso più basso di tutto il pubblico impiego altoatesino.

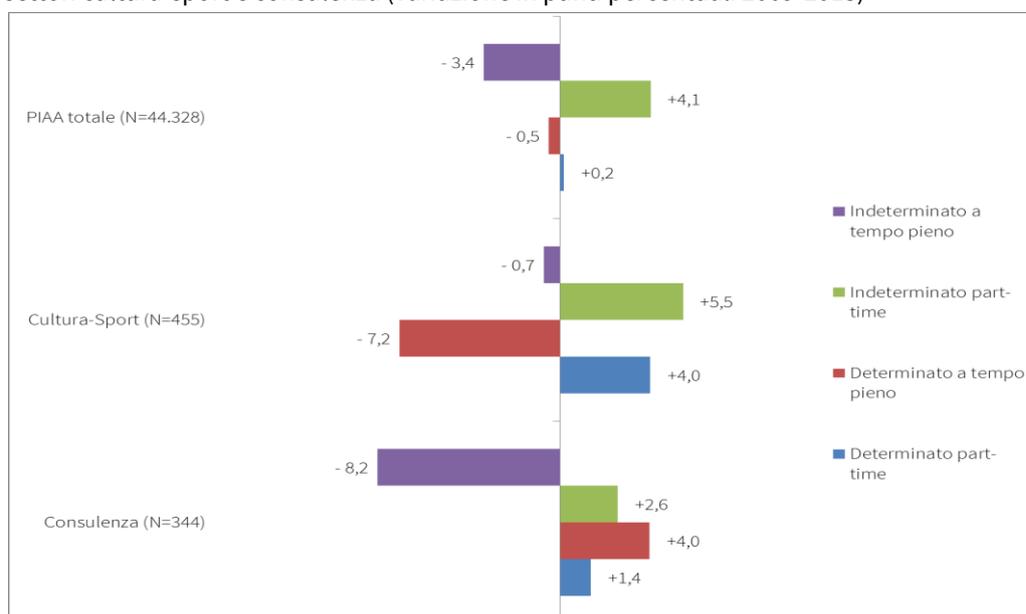
Particolarmente significativa è la quota di occupati con contratti di lavoro fortemente atipici: nel settore "consulenza" quasi il 5% svolge formalmente lavoro autonomo (lavoro a progetto o collaborazioni coordinate e continuative); nel settore "cultura e sport", invece, oltre il 14,3% degli occupati ha contratti di tipo giornaliero, a chiamata o "altre forme occupazionali".

Figura 4. Rapporti di lavoro nel pubblico impiego altoatesino e nei settori consulenza e cultura-sport (situazione al 31.12.2013)

Forma contrattuale	PIAA totale	Cultura-sport	Consulenza
Contratto indeterminato (incl. assunzione obbligatoria) a tempo pieno	53,0%	46,2%	57,0%
Contratto indeterminato (incl. assunzione obbligatoria) part-time	23,6%	16,5%	22,7%
Contratto a tempo determinato a tempo pieno	13,1%	11,2%	12,2%
Contratto a tempo determinato part-time	9,1%	8,8%	2,6%
Lavoro a progetto, co.co.co, contratto di agenzia, forme di associazione in partecipazione	0,7%	2,9%	4,9%
Contratto di formazione lavoro	0,1%	0,0%	0,0%
Giornaliero agricolo, Job on call	0,1%	9,0%	0,0%
Tirocinio	0,3%	0,2%	0,3%
Altro (lavoro zone montane, a domicilio, spettacolo, ripartito, soci di cooperativa)	0,1%	5,3%	0,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte dei dati amministrativi: Ufficio Osservazione mercato del lavoro. Categorizzazione ed elaborazione: IPL. © IPL 2015.

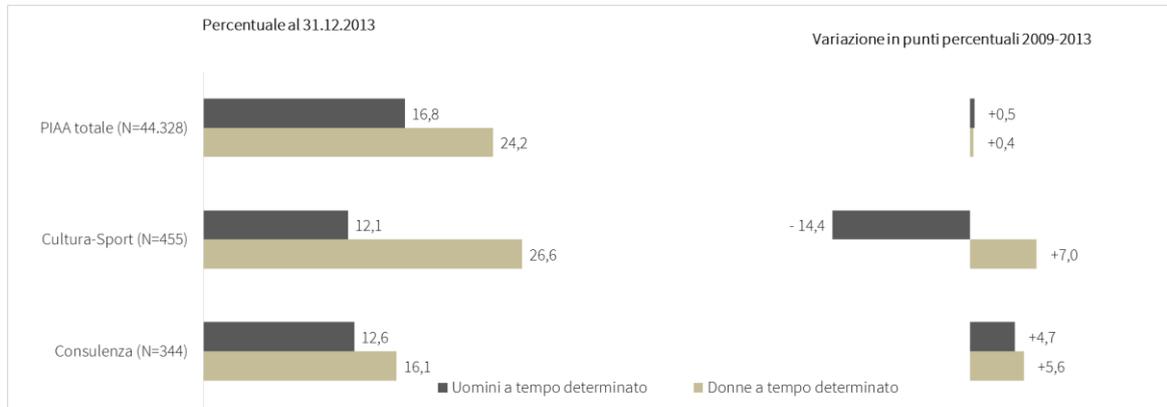
Nel periodo 2009-2013 l'occupazione tipica in senso stretto (intesa come occupazione a tempo indeterminato e pieno) cala in particolare nel settore della consulenza (-8,2 punti percentuali), nonostante un significativo aumento dell'occupazione. Cresce infatti l'occupazione a part-time. Notevole è anche il calo di contratti a tempo pieno determinato nella categoria "cultura e sport".

Figura 5. Confronto per alcune tipologie di rapporti di lavoro nel pubblico impiego altoatesino e nei settori cultura-sport e consulenza (variazione in punti percentuali 2009-2013)

Fonte dei dati amministrativi: Ufficio Osservazione mercato del lavoro. Categorizzazione ed elaborazione: IPL. © IPL 2015.

Per quanto concerne i contratti a tempo determinato si nota una riduzione tra gli occupati di sesso maschile del settore “cultura e sport”. Nel settore “consulenza” la quota di contratti a tempo determinato è inferiore alla media, pur registrando un notevole aumento.

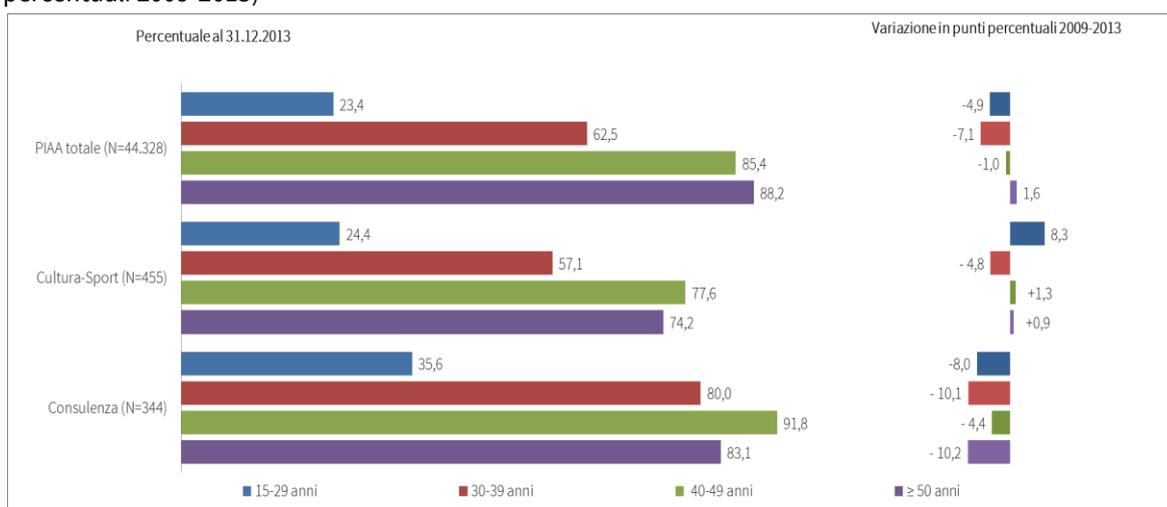
Figura 6. Occupati a tempo determinato nel pubblico impiego altoatesino e nei settori cultura-sport e consulenza per genere (situazione al 31.12.2013 e variazione in punti percentuali 2009-2013)



Fonte dei dati amministrativi: Ufficio Osservazione mercato del lavoro. Categorizzazione ed elaborazione: IPL. © IPL 2015.

L’analisi delle forme contrattuali per età ci fornisce un quadro preciso della politica eterogenea di reclutamento di personale. Nel settore “cultura e sport” calano in tutte le classi maggiori d’età i dipendenti a tempo indeterminato, che salgono tuttavia nel gruppo d’età più giovane, registrando così un andamento straordinario per il pubblico impiego altoatesino. Nel settore “consulenza”, invece, si registra un calo di occupati con contratti a tempo indeterminato in tutte le fasce d’età, seppure si tratti di un valore sempre molto alto.

Figura 7. Occupati a tempo indeterminato (tempo pieno e part-time) nel pubblico impiego altoatesino e nei settori cultura-sport e consulenza per fasce d’età (situazione al 31.12.2013 e variazione in punti percentuali 2009-2013)



Fonte dei dati amministrativi: Ufficio Osservazione mercato del lavoro. Categorizzazione ed elaborazione: IPL. © IPL 2015.

2. I motivi per l'utilizzo di forme di lavoro atipico

Il pubblico impiego altoatesino offre una serie di prestazioni e beni di interesse generale che comprendono istruzione, servizi amministrativi pubblici, salute e assistenza. Oltre a queste prestazioni "centrali" se ne sono consolidate altre nel settore della consulenza, della natura e della cultura.

2.1 Le peculiarità dei settori

Va premesso che entrambi i settori sono molto eterogenei perché comprendono un elevato numero di istituzioni diverse che hanno motivi differenti per ricorrere all'occupazione atipica. Se nei settori principali del pubblico impiego dominano motivi oggettivi per il ricorso ai rapporti di lavoro atipico, come il fabbisogno di sostituire le donne assenti per maternità o motivi educativi e regole di accesso non sempre chiare e adeguate (come ad esempio nel settore dell'istruzione), nei settori "consulenza" e "cultura e sport" si individuano anche altre cause:

- Le mansioni di tali istituzioni comprendono attività non sempre "standardizzabili"; in particolare nel settore "consulenza" vengono avviati progetti pilota nell'ambito della ricerca, dello sviluppo e della formazione; si coopera con partner esterni o si attuano opere solo difficilmente pianificabili. Da un lato questo richiede un preciso know-how che non può essere coperto con il personale di ruolo e che comporta quindi l'assegnazione di incarichi a lavoratori autonomi qualificati con rapporti di lavoro atipico. Dall'altro il tipo di attività impone una flessibilità temporale e operativa che viene quindi garantita con occupati atipici.
- Nel settore "cultura e sport" si registrano inoltre variazioni stagionali nelle attività.
- In determinati settori - ad esempio in quello della mediazione culturale - non c'è certezza per quanto concerne i finanziamenti a lungo termine; spesso si considera anche l'opportunità di affidare alcune attività ad attori privati del settore profit o non profit.

2.2 Motivi di accettazione e conseguenze dei contratti atipici

La situazione nel settore "cultura e sport" è stata analizzata più in dettaglio con due focus group, svolti rispettivamente in una zona periferica/rurale e in una zona urbana dell'Alto Adige. Erano presenti sia occupati a tempo determinato che lavoratori autonomi atipici, prevalentemente di sesso femminile. Soprattutto in questo settore si sommano dei fattori che comportano un effettivo rischio di precarietà.

Uno dei fattori è la permanenza prolungata, spesso non voluta, in un rapporto di lavoro atipico con meno copertura sociale:

"Lavoro in questo settore dalla fine degli anni 1990 con contratti [parasubordinati]. [...] Sempre nella stessa funzione e oltre che essere precaria adesso da 3 anni ho anche un mese di pausa forzata diciamo ... in cui non guadagno nulla per cui ..."
[FG cultura 02, 114]

"Lavoro da quattro anni [in questo settore]. Da tre anni ho anche un altro contratto

a progetto con [un altro ente pubblico].” [FG cultura 01, 52]

Gli occupati atipici di questo settore devono confrontarsi permanentemente con l'incertezza e la discontinuità della loro occupazione:

“Abbiamo in generale qualche perplessità con la [nuova forma di assunzione di personale]. Prima ci dicevano di iscriverci tutti nelle graduatorie. Ma non vi succede nulla, vi riprendiamo tutti. Poi è arrivata la procedura di selezione. [...] L'iscrizione nella graduatoria comporta però che devo poi accettare qualsiasi posto, anche lontano dal mio luogo di lavoro, e non solo per l'attività che mi interessa e a cui dovrei rinunciare. “ [FG cultura 01, 19]

“Si ha sempre la sensazione di essere interscambiabili e che non conta nulla se ci sei tu o un'altra persona. Quest'anno questa sensazione è molto forte perché si sono presentate logicamente anche altre persone. C'era da prevederlo, anche in altri anni mi preoccupavo molto, ma quest'anno la pressione è molto più forte. [Seguono degli esempi.] Alla fine si ha semplicemente la sensazione che è meglio stare zitti e accettare tutto perché non si sa altrimenti che conseguenze potrebbero esserci.” [FG cultura 01, 22]

Tale discontinuità occupazionale influisce molto sul “potere di contrattazione” degli occupati.

La discontinuità comporta anche importanti variazioni di reddito. Soprattutto nel settore culturale la durata e la posizione delle attività non sono sempre prevedibili. Il reddito quindi può variare di molto.

“Succede spesso che io sia sotto forte pressione perché non riesco ad effettuare tutte le visite guidate [richieste]. E in altri periodi non ho invece niente da fare. Ci sono settimane in cui faccio una sola guida. In una settimana di questo tipo lavoro ad esempio 10 ore di seguito senza tempo per una pausa perché devo riprendere subito alle 14.” [FG cultura 02, 79]

“Ovviamente avvertiamo una diminuzione di risorse. Se gli orari di apertura diminuiscono si restringono anche le nostre opportunità [di lavoro].” [FG cultura 01, 85]

Sono soprattutto i lavoratori autonomi atipici a parlare delle differenti situazioni lavorative e assicurative:

“Alcun miei colleghi [con contratti atipici] che lavorano [...] non hanno ancora mai visto [le dipendenti provinciali della stessa istituzione], perché esse sono a casa in maternità, mentre altri colleghi [atipici] che svolgono il mio stesso ruolo e hanno avuto i bambini, niente! Sono stati a casa mesi o anni senza nessuna retribuzione.” [FG cultura 02, 63]

“Se io mi ammalo? Allora, in tutti questi anni mi è successo 3 o 4 volte di avere una brutta influenza e di rimetterci praticamente lo stipendio di un mese. Ovviamente il mutuo non è che mi salta perché ho l'influenza.” [FG cultura 01, 50]

“Devo dire sinceramente che quest'anno ho avuto veramente paura, perché ho fatto un incidente. Ho ripreso a camminare proprio quando ha riiniziato il lavoro. Ero preoccupata che mi chiedessero come pensassi di lavorare con quella lesione. Sono andata a lavorare con [con il tutore].” [FG cultura 02, 55]

L'eterogeneità delle forme di lavoro tra il personale, nonostante svolga le stesse mansioni, comporta anche differenti rischi e interessi:

“Non siamo tantissime e oltretutto con tipologie diverse: alcune con partita iva, altre già pensionate”. [FG cultura 01, 95]

“Alcune persone occupate lavorano ancora con il contratto provinciale. Eseguono la loro attività ordinaria, ribadendo molto i loro diritti: no, oggi non posso; vengo solo ad esempio martedì mattina, etc. Io sono a disposizione tutta la settimana, anche il sabato se fosse necessario. Anche quando i [dipendenti provinciali] fanno delle guide, le fanno solo in orari in cui possono loro. E io devo sempre adattarmi.” [FG cultura 02, 27]

“Ai noi è stato promesso un miglioramento del contratto soprattutto per quanto riguarda la malattia. Invece sono passati dei mesi e non è successo niente.” [FG cultura 01, 67]

Il trattamento viene percepito come poco equo e non solidale:

“Perché c'è qualcuno, non so perché, che oltre al contratto classico può svolgere altre mansioni e quindi integrare lo stipendio; mentre io se tutto va bene percepisco solo 4 mila euro l'anno. Perché? Questo mi fa arrabbiare. Non voglio la morte delle mie colleghe [...]. Invece di distribuire la torta in 10 pezzetti ... Perché continuare ad incaricare [altre persone] che poi sai che rimangono solo per un breve periodo. [...] Io l'ho detto, io vengo anche il sabato mattina perché adesso posso permettermelo, in quanto i miei figli sono grandi. Questo è quanto accade con un contratto di questo genere [parasubordinato] e facendo il calcolo sono 40 euro di pensione al mese.” [FG cultura 01, 94]

Condizioni tipiche del settore della mediazione culturale sono la possibilità che alcune prestazioni vengano esternalizzate e i continui cambiamenti degli orari di lavoro e degli incarichi. Secondo gli interessati viene meno il riconoscimento dell'esperienza professionale - seppure al di fuori delle normali biografie lavorative lineari.

“Secondo me non cambierà qualcosa. Perché - diciamo così - la direzione lo vede come lavoro di transito. Quindi sarà forse sempre considerato come un lavoro per studenti?.” [FG cultura 01, 96]

Gli occupati fortemente atipici risentono anche della politica di contenimento delle spese: le attività preparatorie, ad esempio, non sono più rimborsate nella stessa misura di prima o vengono effettuate addirittura gratuitamente.

“La preparazione viene svolta ormai a proprie spese. Ciò significa: devi investire tre settimane prima di iniziare a lavorare. In altre parole si viene pagati solo mesi dopo. [...] Fare da tutor ai nuovi colleghi - anche questo ormai si fa gratuitamente.” [FG cultura 1, 68]

La parziale imprevedibilità dell'attività aumenta il problema della conciliazione, anche se si svolge un'attività a part-time.

“Anche se lavoriamo poche ore al giorno, orario e disponibilità non ci permettono di conciliare sempre con le nostre esigenze [private]. Sembra strano, ma è così. Ci accordiamo tra di noi perché andiamo d'accordo.” [FG Kultur 02, 65] “Sì, tanto ci siamo, corriamo, serviamo gli altri, studiamo nelle nostre giornate libere,

dobbiamo rinunciare ai nostri impegni [quando ci chiamano per una guida]; è come se fossimo attaccati con una ragnatela. “ [FG cultura 01, 16]

Questo ultimo passaggio indica l'importanza degli accordi informali. In un certo senso viene effettuata una prestazione di coordinamento, togliendo pertanto il rispettivo lavoro alle persone incaricate di questo compito. La necessità di organizzare tutto incide ovviamente anche sulla possibilità di seguire altri lavori durante i momenti di non attività; aspetto che è più limitato a causa della crisi e della politica di contenimento delle spese.

“[...] Negli ultimi anni non è semplice trovare qualcosa, perché si taglia dappertutto. Nemmeno in alta stagione, ad esempio nel periodo di Natale, si riesce ad avere un lavoro regolare, perché i tempi si accavallano. Ovviamente ha priorità [l'attività per il committente pubblico].”

In questa forma e profondità gli inaspettati risultati dei focus group fanno sorgere la domanda: Per quale motivo gli occupati rimangono in questo settore ed accettano queste forme contrattuali? Semplificando ed accentuando i risultati si possono identificare tre “tipi ideali”:

- Primo tipo: *quelli che “restano”*. Sono coloro che non dispongono dei requisiti formali per entrare nel pubblico impiego (di norma manca un titolo di studio o il certificato di bilinguismo) o sono coloro che sono costretti per motivi di educazione o di cura a cercare lavoro nei pressi del loro domicilio. I primi si incontrano prevalentemente nei centri urbani; i secondi soprattutto in periferia. In questo gruppo il rischio di precarietà (e di povertà) dipende molto dal contesto di vita (alloggio, vita di coppia). Questo gruppo è sicuramente quello più esposto al rischio di precarizzazione nel caso in cui un occupato dovesse rimanere “incatenato” in questa categoria.
- Secondo tipo: persone *“orientate alla flessibilità”*. Si tratta di persone per le quali la flessibilità è molto importante, o perché svolgono un'altra attività oppure perché hanno uno stile di vita difficilmente conciliabile con un tradizionale rapporto di lavoro (ad esempio a causa di frequenti viaggi).

“ Se non ci fosse per me questa flessibilità invece non potrei permettermi di svolgere questo lavoro. Dovrei trovarmi qualcos'altro, perché ho bisogno di questa flessibilità per svolgere un altro lavoro. Potrei contrattare meno flessibilità, in cambio però di più stabilità economica. Per adesso con queste condizioni: ovvero 11 mesi su 12 non potrei rinunciare alla flessibilità.” [Altra persona]: “Ho lavorato anche [all'estero]. Come dipendente [all'estero] non è che fossi felicissima, però avevo molte tutele. [...]. [All'estero il carico di lavoro era più elevato, il lavoro era più rigido, le mie ore lavorative dovevo svolgerle, ma ero più tutelata. Qui ho meno tutele però ho più flessibilità. Questo aspetto non mi dispiace.]” [FG cultura 01, 14]

- Terzo tipo: *le persone “transitanti”*. Considerano la loro attività un episodio transitorio con cui superare un determinato periodo, ad esempio dopo gli studi o per rientrare nel mondo del lavoro dopo un'assenza per maternità.

3. Conclusioni

La situazione dei rapporti di lavoro atipico riscontrata nei settori “consulenza” e “cultura e sport” fa capire che anche nel pubblico impiego altoatesino esiste il fenomeno della “eterogenizzazione bipolare”¹: oltre a un nucleo (tendenzialmente in calo) di lavoratori con condizioni di vita e di lavoro che rientrano in un rapporto di lavoro ben tutelato nell’ottica di una biografia “normale”, ai margini si evidenzia una polarizzazione in cui conta sempre di più il “potere di mercato”. Questo potere non dipende tuttavia solo dalle competenze delle persone, bensì anche dalla capacità della persona di adattarsi a un sistema di “permanente affermazione”.

Il termine *precarietà* descrive in modo preciso determinate situazioni al margine del pubblico impiego altoatesino – nel vero senso della parola.² Dopo oltre due decenni di intensa ricerca si ritiene empiricamente provato che la maggior parte delle forme di contratti atipici, quanto meno a medio e lungo termine, abbia ripercussioni negative sulla continuità occupazionale, sull’entità della retribuzione, sulla copertura sociale, sull’utilizzo e sul mantenimento delle qualifiche professionali (per approfondimenti sull’esempio dell’Italia vedi Berton et al. 2009, anche Keller-Nienhäuser 2014). Oltre alla performance del mercato del lavoro (locale) e all’occupabilità “individuale” anche la tutela sociale è molto importante: in che misura e forma vengono assicurati le varie forme occupazionali e i periodi di transizione tra occupazione e non occupazione? I contratti atipici sono un trampolino di lancio verso forme occupazionali più stabili?

Sul futuro sviluppo dei settori “consulenza” e “cultura e sport” incideranno molto anche le condizioni politiche. Quale know-how e quale capitale sociale sarà possibile sviluppare nel pubblico impiego e in che modo dipenderà molto dal modello di amministrazione pubblica che sta nascendo in Alto Adige. In fondo è una decisione politico-sociale definire quali spese pubbliche sostenere oltre a quelle principali e se anche lo svolgimento di incarichi sia da considerare una cosa pubblica.³

L’analisi dei rapporti di lavoro atipico nel pubblico impiego altoatesino comporta una serie di quesiti che dipendono sia dall’evoluzione del lavoro che dalla necessaria riforma del pubblico impiego nella nostra provincia. Nel settore dell’istruzione e in quello amministrativo sono state attuate delle misure per limitare i contratti a tempo determinato allo stretto necessario e per trasformare i rapporti di lavoro precario in forme contrattuali

¹ Si veda Dingledey et al. 2015.

² La radice del termine “precarietà” deriva dal latino “*precarium*”, letteralmente “ottenuto per preghiera”, che indicava la concessione in uso di un bene con facoltà del concedente di revocare in qualsiasi momento la concessione stessa. La “precarietà” indica pertanto un rapporto incerto, instabile e revocabile, esattamente l’opposto di un rapporto stabile, sicuro, basato su parità di diritti. In Italia tale termine viene introdotto negli anni Settanta (nell’ambito della corrente del cosiddetto “operaiismo” al quale contribuì anche Sergio Bologna); dagli anni Ottanta alcuni sociologi francesi (Andr  Gorz, Pierre Bordieu e Robert Castel) utilizzarono la parola per definire un insieme di fenomeni sociali di emarginazione molto differenti tra loro. Nell’area di lingua tedesca il termine assume solamente dal 2000 in poi un significato fortemente socio-scientifico, documentato da ricerche empiriche (D rre 2014: 400 segg.).

³ Si veda anche l’introduzione molto chiara di Schröter/Reichard 2013.

stabili.⁴ Sorge tuttavia la domanda cosa sia un “lavoro normale” al giorno d’oggi; gli esperti propendono infatti per una ridefinizione del rapporto di lavoro “normale”⁵. Occorre quindi avviare anche in Alto Adige una discussione per ridefinire il rapporto di lavoro “tipico”.

⁴ In dicembre la Giunta Provinciale ha autorizzato la firma per il contratto di comparto sulla assunzioni a tempo determinato.

⁵ In Italia il dibattito ruota attorno all’introduzione di uno “Statuto dei lavori” ovvero l’estensione universalistica dei diritti; per la discussione nei paesi di lingua tedesca si veda Bosch (2015) e Walwei (2015).

4. Letteratura

ASTAT | Provincia Autonoma di Bolzano; Istituto Provinciale di Statistica (ed) (2014): Occupazione in Provincia di Bolzano, Collana ASTAT 201; Bolzano.

Berton Fabio/Richiardi, Matteo/Sacchi, Stefan (2009): Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori in Italia: analisi empiriche e proposte di policy. Rivista Italiana di Politiche Pubbliche, 1, 33-70.

Bosch, Gerhard (2015): Zur Zukunft des Normalarbeitsverhältnisses. Documento Internet. Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation, IAQ-Standpunkt 2015-03 [<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/2015/sp2015-03.pdf>, 01.02.2016]

Dörre, Klaus (2014): Prekarität, Achsen der Ungleichheit und Sozialstruktur. In: Lamla, Jörn/Laux, Henning/Rosa, Hartmut/Strecker, David (ed.) (2014): Handbuch der Soziologie. Konstanz/München: UVK, S. 397-415.

Dingeldey, Irene; Holtrup, André; Warsewa, Günter (2015): Governance von Arbeit im deutschen Erwerbssystem: Alte, neue oder keine Normalitäten?, in: ibidem (ed.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit, Wiesbaden: Springer VS, 339-356.

IPL | Istituto Promozione Lavoratori (2014): Rapporti di lavoro atipico nel pubblico impiego altoatesino. Autori: Heidi Flarer, Werner Pramstrahler, Bolzano. [<http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/14-12-18-FB-Atipici-PIAA.pdf>, 01.02.2016]

Keller, Bernd /Nienhüser, Werner (2014): Atypische Beschäftigungsverhältnisse – Introduzione al tema. In: Industrielle Beziehungen, 21: 5–14 [http://www.hampp-ejournals.de/hampp-verlag-services/get?file=/frei/IndB_1_2014_5, 02.02.2016]

Schröter Eckhard / Reichard Christoph (2013): Öffentliche Aufgaben – ein Versuch über ihre Bestimmung, Entwicklung und Wahrnehmung, in: Reichard, Christoph/Schröter, Eckhard (ed.): Zur Organisation öffentlicher Aufgaben. Effizienz, Effektivität und Legitimität, Opladen: Budrich, 11-36.

Walwei, Ulrich (2015): Was ist heute normal an Arbeit?, in: Hoffmann, Rainer / Bogedan, Claudia (ed.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen, Frankfurt am Main: Campus, 224-244.