

## IL LAVORO: TRA FORMA E SOSTANZA. UNA LETTURA DELL'OCCUPAZIONE NON STANDARD IN ITALIA

di Gianni Corsetti, Emiliano Mandrone

Il lavoro assume nuove forme e l'occupazione sfugge sempre più alle categorie tradizionali. Due tendenze generali contribuiscono in maniera rilevante a questo disallineamento tra *chiavi di lettura* e mondo *reale* del lavoro.

La prima è un generale processo di flessibilizzazione dell'occupazione che la rende sempre meno stabile, la parcellizza in pacchetti di prestazioni slegate dal fornitore delle medesime e genera processi di sovrapposizione tra più *status* occupazionali e non (*overlapping labour status*).

La seconda, invece, è una caratteristica più italiana, e riguarda l'uso improprio di forme contrattuali per le prestazioni oggetto dell'occupazione (*disguised employment relationship*). Infatti nell'ambito del lavoro non standard si vedono sovente disattese le istanze di flessibilità che dovrebbero motivare la scelta di dare un impiego a termine. E inoltre sul versante del lavoro autonomo si registra un diffuso impiego di lavoratori formalmente autonomi (collaboratori) per svolgere mansioni tipicamente subordinate.

In questo articolo, intendiamo identificare con maggior dettaglio l'occupazione non standard, secondo le principali a-tipicità della prestazione: orario, modalità della prestazione, coerenza tra tipologia contrattuale e modalità di espletamento e, per la componente non standard autonoma, illustrare la tassonomia teorica (frutto di una interpretazione economico-normativa) confrontandola con le evidenze empiriche (frutto di una analisi multivariata). Questo percorso conduce a nuovi indicatori e a una nuova classificazione dell'occupazione che tengano conto meglio della forma e della sostanza dell'occupazione odierna. Le analisi sono state realizzate con i dati ISFOL PLUS 2008. L'osservazione, pertanto, è relativa a un periodo di riferimento non coinvolto dagli eventi legati alla crisi finanziaria ed economica dei primi mesi del 2009 ma, riteniamo, sia ancora fedele la struttura occupazionale italiana considerata.

New forms of work are emerging and it becomes increasingly difficult to classify employment with the traditional categories. Two broad trends play a major part in the widening the gap between theoretical interpretation and the real world of work.

First, we have a general increase in flexibility in employment, making it ever less stable and parcelling it out in performance packets disconnected with the provider, generating processes leading to overlapping labour status.

Secondly, we have a more specifically Italian aspect involving the misuse of contract forms producing a disguised employment relationship. In fact, the real needs for flexibility that should justify fixed-term contracts are often lacking in the non-standard labour area and, as for self-employment, we find widespread use of formally self-employed workers (collaborators) to perform typically subordinate roles.

In this article we therefore look more closely into the details of non-standard employment in terms of the major untypical aspects – timetables, job procedures, consistency between contract typology and forms of implementation – while in the area of non-standard self-employment the theoretical taxonomy (drawn up with interpretation of the economic-regulatory aspects) is illustrated and compared with the empirical evidence (obtained with multivariate analysis). In this way we arrive at new indicators and a new classification of employment taking better account of the form and substance of the present employment situation. The analyses were carried out on the basis of ISFOL PLUS 2008 data, and thus take into account a period not affected by the events of the financial and economic crisis of early 2009. However, we believe that it still faithfully reflects the Italian employment structure under examination.

## 1. INTRODUZIONE

È opportuno riconsiderare i termini quantitativi dell'occupazione alla luce delle molteplici modalità di impiego che la normativa e l'organizzazione del lavoro offrono oggi? La risposta è affermativa in quanto si ritiene che una migliore comprensione delle effettive condizioni lavorative degli individui offra un quadro più nitido del mercato del lavoro italiano e delle sue, eventuali, anomalie.

### 1.1. *Il dibattito*

Il presente contributo si inserisce in un dibattito sia economico che normativo circa la identificazione, e stima, della componente non standard dell'occupazione italiana. L'intento è quello di fornire una verifica empirica circa le nuove relazioni che intercorrono nel mercato del lavoro tra lavoratori e datori, in particolar modo attraverso la quantificazione della dimensione che questi fenomeni hanno ormai raggiunto.

Si richiamano alcuni rilevanti e recenti contributi relativi alle ricadute del processo di flessibilizzazione che ha investito il mondo del lavoro. Molteplici, infatti, sono i commentatori che sottolineano la presenza di cambiamenti significativi sul versante dell'offerta di lavoro e della necessità di un riordino dei servizi e delle tutele che vada parallelamente all'introduzione di nuove norme. Per esempio Boeri e Garibaldi (2008) hanno affermato che le forme di flessibilità del lavoro hanno sì creato lavoro, ma hanno finito per instaurare un sistema *duale*: precariato e posto fisso restano mondi paralleli, non comunicanti. Difficilissimo dal primo passare al secondo. Anche l'OECD (2004) ha più volte ricordato che quando si liberalizza il lavoro a termine, tale riforma va accompagnata da riforme nel campo della protezione dell'impiego, altrimenti si viene a creare un mercato del lavoro caratterizzato da profonde differenze tra lavoratori a tempo indeterminato e a termine con diversi diritti, tutele e retribuzioni, specie per i giovani e per i meno qualificati. Gallegati (2007) aggiunge che il lavoro a termine è spesso caratterizzato da breve durata del contratto e da assai limitate opportunità di crescita professionale (e quindi di retribuzioni e pensioni e, addirittura, di formazione delle competenze). Altrimenti, senza interventi a protezione del lavoratore a termine, la flessibilità si trasforma in precarietà con conseguenze immediate sulla vita dei singoli lavoratori coinvolti e di più lungo periodo sulla società. Mandrone e Massarelli (2007) sottolineano le difficoltà del ricondurre nelle definizioni ILO-Eurostat gli occupati flessibili, in particolare con contratti *non standard*: «[infatti] è insita in un mercato del lavoro flessibile l'alternanza di periodi di occupazione e periodi di non occupazione. Le persone che in un dato momento sono occupate con contratti temporanei sono flessibili esattamente come quelle che in quel momento non sono occupate perché è finito un contratto a termine». Questi lavoratori per la loro discontinuità lavorativa, intesa come alternanza tra occupazione e non occupazione, vengono definiti "semioccupati" da Schiattarella (2008), mentre Berton, Pacelli e Segre (2003, p. 2), distinguendo se il loro impiego sia improprio, fanno notare che «se invece di affiancare i contratti tipici nelle fasi di transizione, i contratti di collaborazione si sostituissero stabilmente ad essi, allora potrebbe nascere una porzione di occupati a rischio di esclusione sociale». Inoltre considerare o meno la componente autonoma in Italia non è indifferente proprio per la dimensione che l'occupazione indipendente ha raggiunto e distinguere in essa la componente standard da quella non standard è un'ulteriore questione da dirimere. Anche a livello comunitario la Fondazione di Dublino (2010) propone classificazioni che considerino i *very atypical contractual arrangements* una sorta di flessibili di serie B. Superando i limiti delle classi-

ficazioni ILO, possiamo recuperare e ampliare il concetto di *mercati del lavoro sovrapposti* (Settlinger, 2006), immaginando un individuo che possa alternare o, in parte, sovrapporre più *status* lavorativi, e non lavorativi, in funzione di esigenze personali, ciclo economico e stagionalità, modulando l'erogazione del lavoro per quantità (part-time, lavoro stagionale, lavoro notturno o nei festivi) e qualità (contratti di collaborazione, a termine, di stage ecc.). Infine De Nicola e Mingo (2007) sulla questione definitoria fanno una breve rassegna delle principali definizioni usate, degli aggregati ottenuti e delle fonti disponibili nel nostro paese, assai utile a contestualizzare il dibattito in virtù delle fonti disponibili. Infatti è proprio la mancanza di dati dettagliati sulla composizione dell'occupazione – che comprenda sia le numerose fattispecie contrattuali che le modalità di erogazione, sia il versante dipendente che autonomo – che ha spesso impedito analisi e considerazioni puntuali per il complesso dell'occupazione<sup>1</sup> e valutazioni multidisciplinari. In parte, si ritiene che l'indagine ISFOL PLUS<sup>2</sup> possa colmare questa lacuna.

## 1.2. I dati

L'obiettivo dell'indagine ISFOL PLUS, precisiamo, è quello di fornire stime affidabili sulle caratteristiche della composizione dell'offerta di lavoro in Italia. Questo obiettivo viene perseguito seguendo una logica di complementarità rispetto all'Indagine sulle forze di lavoro (RCFL) realizzata dall'ISTAT. Si è scelto infatti di indagare le dimensioni del mercato del lavoro meno esplorate (ma non di minor importanza) da RCFL e di utilizzare quest'ultima come *benchmark* nella strategia campionaria<sup>3</sup> implementata per la definizione del campione da rilevare e per la costruzione dei pesi di riporto all'universo. Si sottolinea la caratteristica principale della rilevazione ISFOL PLUS, ovvero l'assenza di rispondenti indiretti, o proxy. Ogni individuo risponde della sua condizione, delle scelte e dell'occupazione che ha svolto. Ciò consente maggior dettaglio, molta più accuratezza nelle risposte e la possibilità di indagare aspetti personali della condizione (non solo lavorativa) degli intervistati. I fenomeni oggetto prevalente di indagine della rilevazione ISFOL PLUS sono, in massima sintesi, i seguenti: il tipo di contratto utilizzato nel rapporto di lavoro e la sua concordanza con le modalità effettive di espletamento dell'attività lavorativa, l'attività di ricerca del lavoro, la ricostruzione della vita lavorativa, la partecipazione al lavoro delle donne e dei giovani, le informazioni sui percorsi di formazione e l'utilizzo dei servizi pubblici per l'impiego. La rilevazione ISFOL PLUS<sup>4</sup> coinvolge annualmente circa 40.000 individui. Il campo di osservazione è genericamente rappresentato dalla popolazione residente in Italia con età compresa tra 18 e 64 anni<sup>5</sup>. La rilevazione viene effettuata attraverso la somministrazione di un questionario strutturato con tecnica di tipo Cati. L'impianto di indagine prevede la presenza di una ampia componente panel. L'informazione longitudinale viene prodotta per fornire stime circa le transizioni, o le permanenze, nel periodo intercorso tra due o più rilevazioni, tra *status* occupazionali e tipologie contrattuali.

<sup>1</sup> Molte sono le fonti amministrative o campionarie, che offrono una copertura parziale, tale da consentire una analisi di quote, anche rilevanti, dell'occupazione per specifici settori economici o aree.

<sup>2</sup> Si rimanda a Mandrone e Radicchia (2006).

<sup>3</sup> Per approfondire i contenuti metodologici della strategia campionaria si veda Giammatteo (2009).

<sup>4</sup> L'indagine è alla sua IV edizione e sono disponibili i dati delle annualità 2005, 2006, 2008 e panel richiedendoli per e-mail a: plus@isfol.it

<sup>5</sup> In particolare non vengono incluse nella popolazione di riferimento le seguenti fasce di popolazione: gli uomini inattivi (esclusi studenti e pensionati da lavoro) tra i 18 e i 64 anni, le donne inattive tra i 40 e i 64 anni (esclusi studenti e pensionati da lavoro), gli studenti uomini con più di 29 anni, le studentesse con più di 39 anni, i pensionati da lavoro con meno di 50 anni.

La lettura sezionale consente una lettura comparata con i dati RCFL, perciò in questo lavoro si è scelto di utilizzare questa base informativa, e non quella longitudinale, viste le finalità prettamente classificatorie del presente contributo.

Nella lettura dei dati ISFOL PLUS è opportuno tenere presente che le stime sono state prodotte sulla base della struttura di RCFL e quindi per gli aggregati notevoli (totale occupati, totale dipendenti) i valori coincidono (per costruzione).

## 2. CONTRATTI

La composizione dell'occupazione relativa al 2008, ricavata dall'indagine ISFOL PLUS, è mostrata nella TAB. 1. Incrementi occupazionali, rispetto al 2006, complessivi dell'ordine di 350.000 individui si sono distribuiti tra lavoro dipendente permanente (+440.000 unità) e a termine (+166.000 unità), al netto della scomparsa dei residuali CFL (-133.000 unità) e della contrazione del lavoro autonomo (-396.000 unità). Variazioni più contenute nelle altre tipologie, tra le quali si segnala il trend crescente per gli apprendisti e i collaboratori.

Tabella 1. Tipologie contrattuali\*. Valori assoluti e percentuali

Tipologie contrattuali	2006		2008	
	v.a.	%	v.a.	%
1. Lavoro a tempo indeterminato	14.253.628	63,0	14.693.754	64,0
2. Lavoro a tempo determinato	1.075.122	4,8	1.241.182	5,4
3. Contratto formazione lavoro	133.822	0,6	— <sup>a</sup>	—
4. Apprendistato <sup>b</sup>	346.912	1,5	372.777	1,6
5. Contratto d'inserimento	180.425	0,8	132.425	0,6
6. Lav. interinale – lav. a somministrazione	147.575	0,7	188.586	0,8
7. <i>Job sharing</i> o lavoro ripartito	—	—	—	—
8. Lavoro intermittente o a chiamata	157.950	0,7	208.258	0,9
9. Collaborazioni coordinate e continuative	375.176	1,7	582.110	2,5
10. Collaborazione occasionale	358.661	1,6	129.614	0,6
11. Lavoro a progetto	559.561	2,5	594.035	2,6
12. Titolare d'attività – Imprenditore	2.429.413	10,7	2.144.229	9,3
13. Associati in partecipazione	—	—	—	—
14. Attività in proprio (partita IVA)	1.641.244	7,3	1.529.584	6,7
15. Socio di cooperativa o di società <sup>c</sup>	—	—	199.994	0,9
16. Coadiuvante familiare	147.215	0,7	127.473	0,6

(segue)

Tabella 1 (seguito)

Tipologie contrattuali	2006		2008	
	v.a.	%	v.a.	%
17. Stage, pratica prof., tirocinio	123.624	0,4	139.390	0,6
18. Altro dipendente <sup>d</sup>	423.798	1,9	329.662	1,4
19. Altro autonomo <sup>d</sup>	191.699	0,8	288.400	1,3
Totale occupazione	22.618.512	100,0	22.969.904	100,0
di cui occupati <i>non standard</i>	3.451.172	15,3	3.622.465	15,8

\* A titolo esemplificativo, per l'anno 2008, mostriamo i livelli di attendibilità, in termini di coefficiente di variazione, delle stime in valore assoluto: 100.000: 19,39%; 150.000: 15,19%; 200.000: 12,78%; 300.000: 10,01%; 500.000: 7,36%; 1.000.000: 4,85%.

<sup>a</sup> Sebbene concorrano alla numerosità totale, non sono presentate stime di forme contrattuali la cui incidenza sia così bassa da non essere statisticamente significativa (0-0,5%), sono contrassegnate dal simbolo “-”.

<sup>b</sup> Gli apprendisti da fonti campionarie sono notoriamente sottostimati (~30%) rispetto al dato amministrativo.

<sup>c</sup> Nel 2006 i soci di cooperativa o di società non erano considerati come voce a se stante e venivano indirizzati tra i dipendenti a termine (52%) o i collaboratori occasionali (48%).

<sup>d</sup> Le voci “altro dipendente” e “altro autonomo” comprendono i rispondenti che non hanno indicato una delle tipologie contrattuali in elenco, pertanto sono stati classificati in base alla somministrazione del modulo per l'identificazione della subordinazione tra autonomi o dipendenti.

Fonte: ISFOL PLUS (2006; 2008).

Il 64% degli occupati ha un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e quasi il 18% ha una attività autonoma continuativa, ovvero più di 19 milioni di italiani hanno una occupazione permanente<sup>6</sup> che ha reso gli effetti della crisi più tollerabili, avvalorando i rapporti di lavoro stabili come impieghi di riferimento dell'occupazione. Da sottolineare, inoltre, la perdurante anomalia del lavoro indipendente che, pur considerando il nostro tessuto produttivo molto parcellizzato, ha una dimensione pari a ¼ del totale, ben oltre l'incidenza media presente negli altri paesi UE.

Il lavoro non standard – anticipando i risultati del percorso analitico di scomposizione e ri-aggregazione delle componenti che stiamo iniziando ad identificare e che si compirà nel PAR. 4 – è inteso come l'ammontare di lavoratori con forme contrattuali dipendenti a termine o autonome (sia collaboratori che lavoratori a partita IVA) con un indice di parasubordinazione superiore a 3 fattori<sup>7</sup>. L'incidenza è pari al 15,8% dell'occupazione complessiva, con un lieve incremento rispetto all'anno precedente.

Il mercato del lavoro italiano si caratterizza per numerose forme contrattuali; tuttavia, solo poche raggiungono una quota significativa, ovvero superiore all'1% sull'occupazione totale. Più articolata è l'analisi e il ruolo per le tipologie contrattuali in una lettura per target relativi all'età, al genere e all'area di residenza (TAB. 2), dove la specializzazione delle tipologie contrattuali è marcata.

<sup>6</sup> Le persone in cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga rimangono formalmente occupate.

<sup>7</sup> Si veda il PAR. 4. Si rimanda, per una analisi dettagliata della presente definizione, a Mandrone e Radicchia (2006). La soglia di 3 fattori si è stabilita osservando le caratteristiche dei lavoratori autonomi rispetto ai dipendenti a termine, osservando che al raggiungimento di 4, 5 o 6 fattori di subordinazione le prestazioni lavorative, la retribuzione e i tempi e modi di lavoro erano assai prossimi tra questi autonomi e i dipendenti a termine (Mandrone, 2008).

Tabella 2. Tipologie contrattuali: giovani, over 50, donne, Mezzogiorno e totale occupazione (%)

Tipologia contrattuale	Giovani*	Over 50**	Donne	Mezzogiorno	Totale
1. Lavoro a tempo indeterminato	51,4	65,6	66,4	59,1	64,0
2. Lavoro a tempo determinato	11,3	2,4	7,3	6,2	5,4
3. Contratto formazione lavoro (CFL)	–	–	–	–	–
4. Apprendistato	9,6	–	1,7	1,1	1,6
5. Contratto d'inserimento	1,6	–	0,8	0,7	0,6
6. Lavoro interinale o a somministrazione	2,0	–	1,1	1,0	0,8
7. <i>Job sharing</i> o lavoro ripartito	–	–	–	–	–
8. Lavoro intermittente o a chiamata	1,3	0,8	1,2	1,7	0,9
9. Collaborazioni coordinate e continuative	2,5	2,0	2,9	3,2	2,5
10. Collaborazione occasionale	0,8	0,6	0,6	0,9	0,6
11. Lavoro a progetto	4,5	1,9	2,8	2,9	2,6
12. Titolare d'attività – Imprenditore	3,5	12,2	5,3	8,2	9,3
13. Associati in partecipazione	–	–	–	–	–
14. Attività in proprio (partita IVA)	3,4	9,0	3,8	7,5	6,7
15. Socio di cooperativa o di società	0,5	1,1	0,6	0,5	0,9
16. Coadiuvante familiare	–	0,6	0,8	0,6	0,6
17. Scuola-lavoro, stage, pratica prof., tirocinio	2,2	–	0,7	0,9	0,6
18. Altro dipendente	3,1	1,0	1,9	3,2	1,4
19. Altro autonomo	1,5	1,7	1,8	2,1	1,3
Totale occupati	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
di cui occupati <i>non standard</i>	36,0	8,4	19,3	18,5	15,8

\* 18-29 anni; \*\* 50-64 anni.

Fonte: ISFOL PLUS (2008).

Vediamo i tratti salienti di alcuni target:

- *giovani*: 3,7 milioni sono i diciotto-ventinovenenni occupati, di questi solo poco più della metà ha un contratto dipendente a tempo indeterminato. I contratti di lavoro dipendente a tempo determinato incidono per oltre l'11%, il doppio della media nazionale. Rilevante il ruolo dell'apprendistato e delle collaborazioni a progetto. Minima l'attività autonoma;
- *over 50*: oltre il 65% ha un contratto a tempo indeterminato e più del 20% una occupazione autonoma stabile. Residuale il ruolo dei contratti non standard in questa fascia d'età;
- *donne*: ancora sensibilmente inferiore alla media la presenza delle donne nell'attività autonoma e professionale. Sono particolarmente esposte all'atipicità contrattuale ed il contratto a tempo determinato è la forma non standard prevalente;
- *Mezzogiorno*: leggermente al di sotto del 60% i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, poco oltre il 6% i dipendenti a termine; incidono oltre la media le forme contrat-

tuali “lavoro intermittente o a chiamata”, “le collaborazioni coordinate e continuative” e “l’attività in proprio”. Netamente più alta l’incidenza di chi non si colloca in una tipologia contrattuale formale.

Enumeriamo l’occupazione per segmenti standard e non standard di impiego. Per i giovani le forme di lavoro dipendente a termine (TAB. 3) sono una possibilità molto frequente di occupazione, oltre 1 ragazzo su 4 è assunto con questa tipologia contrattuale, pari a poco più di un milione di individui.

Tabella 3. Macrotipologie contrattuali: giovani, over 50, donne, Mezzogiorno e totale. Valori assoluti e percentuali

Macrotipologia contrattuale	Giovani <sup>a</sup>	Over 50 <sup>b</sup>	Donne	Mezzogiorno	Totale
<i>valori assoluti</i>					
Dipendenti a tempo indeterminato (1)	1.930.917	3.420.072	6.136.003	3.775.782	14.693.754
Dipendenti a termine (2-8, 17)	1.069.206	203.873	1.193.138	750.116	2.310.229
Totale dipendenti*	3.114.900	3.675.143	7.506.157	4.728.649	17.333.646
Collaboratori (9-11)	292.219	233.358	579.879	441.258	1.305.759
Autonomi e professionisti (12-16)	293.235	1.219.967	996.758	1.084.426	4.042.099
Totale indipendenti*	640.920	1.540.935	1.739.258	1.659.487	5.636.258
Totale occupati	3.755.820	5.216.077	9.245.415	6.388.136	22.969.904
<i>di cui con occupazioni atipiche</i>	<i>1.352.388</i>	<i>435.965</i>	<i>1.782.634</i>	<i>1.178.757</i>	<i>3.622.465</i>
<i>valori percentuali</i>					
Dipendenti a tempo indeterminato (1)	51,4	65,6	66,4	59,1	64,0
Dipendenti a termine (2-8, 17)	28,5	3,9	12,9	11,7	10,1
<i>Totale dipendenti*</i>	<i>82,9</i>	<i>70,5</i>	<i>81,2</i>	<i>74,0</i>	<i>75,5</i>
Collaboratori (9-11)	7,8	4,5	–	6,9	5,7
Autonomi e professionisti (12-15)	7,8	23,4	10,8	17,0	17,6
<i>Totale indipendenti**</i>	<i>17,1</i>	<i>29,5</i>	<i>18,8</i>	<i>26,0</i>	<i>24,5</i>
Totale occupati	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>di cui con occupazioni atipiche</i>	<i>36,0%</i>	<i>8,4%</i>	<i>19,3%</i>	<i>18,5%</i>	<i>15,8%</i>

<sup>a</sup> Poiché i giovani sono uno dei domini pianificati, le stime all’interno di questa popolazione target godono di livelli di attendibilità più alti; nel dettaglio i valori del coefficiente di variazione associato alle stime in valore assoluto: 250.000:5,77%; 500.000:3,79%; 1.000.000:2,49%.

<sup>b</sup> Poiché gli over 50 sono uno dei domini pianificati, le stime all’interno di questa popolazione target godono di livelli di attendibilità più alti; nel dettaglio i valori del coefficiente di variazione associato alle stime in valore assoluto: 200.000:10,57%; 500.000:6,46%; 1.000.000:4,45%.

Nota: tra parentesi le singole voci contrattuali (come da TAB. 1); \* include la voce 18 “altro dipendente”; \*\* include la voce 19 “altro autonomo”.

Fonte: ISFOL PLUS (2008).

L’incidenza di occupazioni non standard (ultima riga) è decisamente sbilanciata per età: coinvolge 36 giovani su 100 rispetto a poco più di 8 ultracinquantenni su 100. Sono più donne che uomini ad essere coinvolte in lavori atipici e più residenti nelle regioni meridionali rispetto all’incidenza media totale.



## 3. DURATA, MOTIVAZIONI E CARATTERISTICHE DEI CONTRATTI NON STANDARD

La flessibilità è uno *status* lavorativo implicitamente transitorio, per cui non è possibile che l'assicurino sempre le medesime persone. Una occupazione stabile e continuativa, per giunta, è una conquista auspicabile nell'interesse di tutti. Non è un fatto solamente individuale ma una condizione foriera di benessere anche collettivo: i nostri comportamenti (consumi, risparmio, previdenza, lavoro) sono tutti strettamente interrelati. Risulta rilevante, pertanto, identificare le motivazioni (istanze di flessibilità) dell'impiego di forme contrattuali non standard, la loro durata media (l'orizzonte lavorativo), la continuità occupazionale (degli individui coinvolti) e la verifica circa l'erogazione della formazione ove previsto dal contratto (quelli finalizzati all'inserimento lavorativo e contengono specifiche quote di formazione).

L'orizzonte lavorativo per i lavoratori non standard è questo: circa il 50% dei lavoratori a termine e oltre il 60% degli altri contratti dipendenti a termine e dei collaboratori hanno un contratto di durata inferiore all'anno. Solo 25 dipendenti a termine su 100 hanno una "continuità lavorativa contrattuale" di oltre 24 mesi, 7 su 100 per gli altri dipendenti a termine e 10 su 100 per i collaboratori (TAB. 4).

Tabella 4. Durata contratti a termine e collaborazioni. Valori percentuali

Durata contratto	Dipendente a termine	Altri dipendenti a termine	Collaboratori
Meno di 1 mese	2,06	10,09	4,52
da 1 mese a 6 mesi	17,05	35,85	20,79
da 7 mesi a 12 mesi	31,39	19,57	36,78
da 13 a 24 mesi	17,62	11,42	15,56
oltre 24 mesi	24,81	6,90	9,88
Altro (durata non specificata o indefinita)	7,07	16,18	12,47
Totale	100,00	100,00	100,00

Nota: i "dipendenti a termine" raggruppano le voci della TAB. 1 da 2, 3, 4 e 5; gli "altri dipendenti a termine" sono le tipologie 6, 7, 8 e 17 e per i "collaboratori" le voci 9, 10, 11.

Fonte: ISFOL PLUS (2008).

Vediamo la TAB. 5. Soffermandoci sulla dicotomia tra false e vere istanze di flessibilità (nel dettaglio: *sostituzione di personale temporaneamente assente, lavoro stagionale o picchi di produttività, il contratto è legato a un progetto – commessa*)<sup>8</sup>, quelle motivazioni che recepiscono una reale domanda di lavoro temporanea. Il periodo di prova in vista di una futura assunzione non è stato considerato tra le motivazioni di reale flessibilità, poiché l'utilizzo per fini di selezione del personale non rientra tra le motivazioni prettamente produttive. Nelle colonne sono stati raggruppati i contratti per 3 macrotipologie: non standard dipen-

<sup>8</sup> Premettiamo di condividere la presenza di una certa asimmetria informativa dal lato dell'offerta di lavoro in questioni come questa; tuttavia crediamo non sia tale da precludere una lettura descrittiva delle motivazioni conosciute.



denti, non standard formalmente autonomi e i non standard secondo la definizione OSA <sup>9</sup> proposta da Mandrone<sup>10</sup> (2008) in cui l'aggregazione è per la natura *sostanziale* dell'occupazione e non solo *formale*.

Il 38% dei dipendenti a termine dichiara l'esistenza di motivazioni produttive alla sua occupazione temporanea; questo livello sale al 58% per i collaboratori. Pertanto quasi 2 occupati non standard su 3 lo sono pur in assenza di istanze di flessibilità produttiva. Nei limiti dell'asimmetria informativa di cui soffrono i lavoratori, pur considerando un errore di (*sovra*)stima dovuto al tipo di domanda<sup>11</sup>, appare ampio il ricorso improprio alle tipologie non standard.

Tabella 5. Motivazioni dei contratti a termine e collaborazioni

Motivazioni	Dipendenti a termine	Collaboratori	Totale non standard
a) Periodo di prova per una assunzione a t. indetermin.	27%	11%	17%
b) Sostituzione di personale temporaneamente assente	11%	4%	6%
c) Lavoro stagionale o picchi di produttività	17%	12%	13%
d) Il contratto è legato a un progetto – commessa	10%	42%	20%
e) Specializzazione professionale	8%	3%	8%
f) Nessun motivo particolare	22%	20%	27%
g) Non so	6%	7%	9%
Totale	100%	100%	100%
Vere istanze di flessibilità (b + c + d)	38%	58%	39%

Fonte: ISFOL PLUS (2008), valori percentuali.

Alcuni contratti a termine (*a causa mista*) combinano un percorso formativo ad uno di inserimento lavorativo e i lavoratori coinvolti devono aver ricevuto una serie di attività formative specifiche (TAB. 6).

<sup>9</sup> Il termine OSA è l'acronimo di "Occupazione standard e atipica".

<sup>10</sup> La prima definizione è in Mandrone, Massarelli (2007) ed è stata ulteriormente affinata in Mandrone (2008).

<sup>11</sup> Come controprova, per fare un parallelo, abbiamo sottoposto in PLUS 2008 le medesime modalità anche agli imprenditori (circa 500 individui che hanno assunto personale) con questi risultati: il 24% ha assunto personale a termine o a collaborazione, la motivazione prevalente è per "picchi di produzione o lavoro stagionale" (57%), seguita da "nessun motivo particolare" (15%), "l'assunzione è legata ad una commessa" (10%) e "per un periodo di prova" (9%), mentre "sostituzione di personale, specializzazione professionale e non sa" hanno complessivamente raggiunto il 10% delle risposte. Inoltre, alla domanda "nello scegliere forme contrattuali a termine o a collaborazione ha influito il risparmio sul costo del lavoro", oltre il 42% ha risposto positivamente, relativamente alla domanda "Ci sono minori vincoli qualora non si desidera tenere l'addetto", le risposte affermative sono state oltre il 63% e, infine, alla domanda "Il personale a termine è più motivato e produttivo" ha risposto affermativamente il 38%.

Tabella 6. Erogazione della formazione e sviluppo competenze professionali nei contratti a termine. Valori percentuali, risposte affermative

	Dipendenti a termine	Di cui apprendisti
Lei ha partecipato ad attività di formazione svoltesi all'esterno dell'azienda?	40,80	46,08
Lei ha partecipato ad attività di formazione svoltesi all'interno dell'azienda?	53,28	52,06
Dopo 6 mesi era in grado di svolgere autonomamente le mansioni lavorative?	82,79	81,29
Svolge spesso, durante l'orario lavorativo, mansioni non attinenti	20,68	21,46
Il contenuto formativo del contratto è stato erogato in maniera soddisfacente?	78,90	78,70

Fonte: ISFOL PLUS (2008).

Più in generale oltre il 50% dei dipendenti a termine ha partecipato ad attività formative in azienda, il 40% ha partecipato a corsi o attività formative tenutesi fuori dall'azienda utilizzatrice. Gli apprendisti, tipologia contrattuale emblematica, hanno maggiore formazione interna e analoghi livelli di formazione esterna.

Le attività ordinarie erano in grado di essere svolte dopo 6 mesi dall'inserimento lavorativo da parte di 8 *dipendenti a termine* su 10; ciò induce a credere che per i contratti con fini di *inserimento lavorativo* non abbia senso una durata contrattuale eccessivamente estesa nel tempo. Infine, circa il 20% dei *dipendenti a termine* svolge attività non professionalizzanti e non attinenti all'impiego per cui sono stati assunti. Va sottolineato come l'80% dei *dipendenti a termine* sia soddisfatto dell'attività formativa erogata. Per la sua valenza e diffusione si è mostrato il dettaglio del contratto d'*apprendistato* che registra livelli simili a quelli dei *dipendenti a termine*.

#### 4. AUTONOMI O PARASUBORDINATI?

Per determinare il novero complessivo dell'occupazione non standard, sia dipendente – riconducibile alle tipologie contrattuali *a termine* – che autonoma – ovvero le varie tipologie di collaborazione e i lavoratori in proprio (partite IVA) –, è necessario, per queste ultime, identificare l'eventuale presenza di un uso improprio della tipologia contrattuale, identificando così i *finti* autonomi (i cosiddetti *parasubordinati*) dai *veri* lavoratori autonomi (a collaborazione o a partita IVA che siano).

Pertanto nell'identificazione del "finto" lavoro autonomo è necessario andare oltre la forma della tipologia contrattuale utilizzata, attuando una verifica con la congruità della prestazione lavorativa erogata. In altre parole lo *status* di "vero" lavoratore autonomo deve essere determinato per sottrazione, dalla assenza di alcune caratteristiche, o fattori, tipici del lavoro subordinato. E per complemento si ricavano i "finti" lavoratori autonomi. Quanti di questi fattori devono essere presenti affinché il soggetto non possa essere considerato autonomo poiché, verosimilmente, si tratta di una prestazione lavorativa che più opportunamente avrebbe dovuto essere prestata con un contratto di lavoro dipendente? È necessario individuare una soglia, oltre la quale il soggetto viene classificato come parasubordinato.

Vediamo alcune caratteristiche descrittive. L'involontarietà riguarda oltre il 65% dei collaboratori e poco più del 7% delle partite IVA, mentre la *monocommittenza* riguarda

Tabella 7. Volontarietà, monocommittenza, presenza, orario, uso mezzi aziendali e rinnovo del contratto per tipologia di contratto (risposte affermative, in percentuale e valori assoluti)

	1) Lei è un lav. autonomo su richiesta del datore	2) Lei lavora per un'unica società	3) Deve garantire la presenza regolare	4) Ha concordato un orario giornaliero	5) Utilizza mezzi o strumenti del datore	6) Il contratto è già stato rinnovato
Coll. coord. e continuat.	66,6	83,2	75,4	69,7	79,8	24,7
Coll. occasionale	64,5	79,9	75,2	72,4	69,2	4,2
Lavoro a progetto	75,7	83,8	72	65,1	86,6	22,9
Partita IVA	7,5	52,3	46,9	19,3	52,1	35,7
Coll. coord. e continuat.	194.214	484.243	438.734	405.600	464.475	369.155
Coll. occasionale	45.983	103.546	97.404	93.880	89.664	63.032
Lavoro a progetto	144.197	497.647	427.600	386.701	514.542	342.408
Partita IVA	114.633	799.377	717.135	294.864	797.221	534.135
Totale	499.027	1.884.813	1.680.872	1.181.045	1.865.902	1.308.730

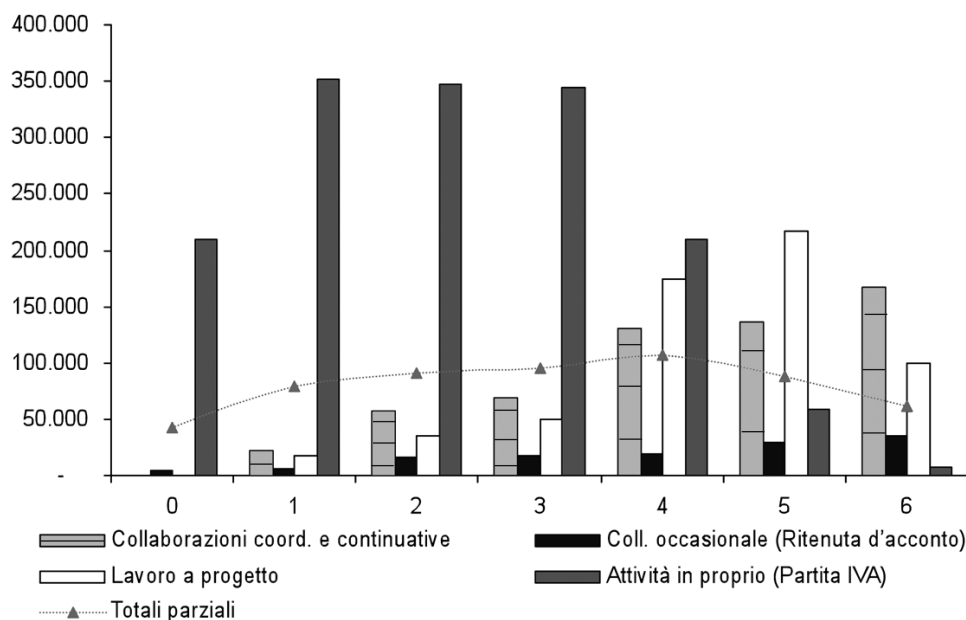
Fonte: ISFOL PLUS (2008).

oltre 4/5 dei collaboratori e oltre la metà delle partite IVA. La presenza è richiesta a oltre il 70% dei collaboratori e quasi alla metà delle partite IVA, l'orario di lavoro è stato definito per poco meno di 7 collaboratori su 10 e 2 partite IVA su 10, l'utilizzo di mezzi dell'impresa riguarda oltre 8 collaboratori su 10 e più della metà delle partite IVA. infine, 1/4 dei collaboratori e 1/3 delle partite IVA hanno già lavorato per il medesimo datore di lavoro. In altri termini, la presenza di pochi indicatori di subordinazione si rileva anche nelle partite IVA autentiche dove spesso si prendono accordi sugli orari o ci si reca presso l'impresa senza essere *eterodiretti*.

Inoltre alcuni fattori hanno un valore, o peso specifico, più rilevante di altri. Nella TAB. 7, se osserviamo i valori assoluti della monocommittenza, essi indicano in quasi 1,9 milioni i lavoratori autonomi esposti a questo fattore, mentre solo mezzo milione ha subito l'imposizione della forma contrattuale.

Le implicazioni riguardanti la costruzione dell'indice di subordinazione sono prevalentemente associate al set-up dei parametri che identifichino *l'occupazione autonoma impropria* (i cosiddetti *parasubordinati*). Nella FIG. 1 abbiamo indicato, per tipologia contrattuale, quanti individui hanno 1, 2, ... 6 fattori di subordinazione nella loro attività lavorativa autonoma. Come si vede tra le collaborazioni e le partite IVA c'è molta differenza. Le collaborazioni sono raramente ascrivibili ad attività autonome in senso proprio, mentre è molto più frequente imbattersi in lavoratori autonomi con una partita IVA che realmente siano tali.

Figura 1. Tipologie contrattuali e fattori di subordinazione, livelli assoluti, medi e specifici



Dove si pone lo spartiacque tra autonomia e subordinazione in termini assoluti? Si è ritenuto opportuno, in considerazione anche di ulteriori analisi sui livelli di reddito, la soddisfazione sul lavoro e la continuità occupazionale, porre una soglia molto restrittiva considerando la subordinazione come una sorta di pressione esercitata dal datore di lavoro. In questo modo, per esempio, le *collaborazioni* registrano in media oltre 4 fattori di subordinazione, mentre i *lavoratori in proprio* poco più di 2. Quantificando<sup>12</sup>, i *collaboratori impropri* risultano essere circa 1 milione (ovvero 77 su 100) e le *finte partite IVA* 300.000 (8 su 100). La soglia che noi utilizziamo è 4 e più fattori di subordinazione, e determina una stima di circa 1,3 milioni di individui; tuttavia, com'è facile verificare dalla figura, se si utilizzasse una classificazione appena più lasca, 3 e più, si arriverebbe ad oltre 1,7 milioni di persone, invece utilizzandone una più restrittiva, 5 e più, si scenderebbe a 750.000. La differenza quantitativa la fanno le partite IVA, assai numerose, che se in parte incluse fanno sensibilmente crescere il novero delle persone coinvolte.

## 5. RICLASSIFICAZIONE DELL'OCCUPAZIONE NON STANDARD

Molteplici sono le interpretazioni<sup>13</sup> sulle caratteristiche contrattuali (TAB. 8) che possono dar luogo ad una lettura estensiva o restrittiva delle forme *non standard* di impiego.

Consideriamo l'istituto contrattuale del lavoro con orario ridotto, il cosiddetto part-time: esso coinvolge il 15% degli occupati dipendenti, ovvero quasi l'11% degli occupati complessivi, di cui l'80% donne. Quasi il 50% delle donne ritiene che sia una scelta definitiva, invece per gli uomini è prevalentemente una fase lavorativa momentanea. Il part-time è di tipo orizzontale in 2 casi su 3. Si è scelto di considerare il part-time limitatamente ai confini del lavoro dipendente poiché, oltre all'orario, in esso si disciplinano diritti e doveri verso il committente e una serie di impegni tra le parti circa il suo mantenimento o concessione.

È opportuno pertanto distinguere tra part-time volontario (58%) e involontario (42%), il quale, in virtù della sua accezione negativa, per alcuni analisti può rientrare tra i contratti non standard, portando l'incidenza dell'atipicità (OSA 2) ad oltre il 20% sull'occupazione. Nella accezione più restrittiva, invece, si tende a scorporare la quota relativa agli "apprendisti" dal lavoro non standard, poiché risultano storicamente alti i tassi di conversione a tempo indeterminato, riducendo così l'incidenza del lavoro atipico (OSA 0) a poco più del 14%. Per corroborare le scelte adottate, si fa notare che anche in termini di qualità del lavoro<sup>14</sup> percepita gli apprendisti e i part-time volontari sono tra i più soddisfatti, mentre i part-time involontari tra i meno.

<sup>12</sup> Si fa osservare come un impiego improprio, oltre la *ratio* del legislatore, si configura come un danno erariale, poiché le aliquote fiscali e previdenziali di molte tipologie contrattuali flessibili sono ridotte.

<sup>13</sup> Ovviamente a seconda della finalità della analisi si potranno privilegiare certi aspetti dei singoli contratti (durata, involontarietà, aspetti previdenziali) o dell'erogazione del lavoro (orario, presenza, continuità) o magari delle caratteristiche socio-demografiche prevalenti.

<sup>14</sup> Il grado di soddisfazione circa la propria occupazione è calcolato, nell'indagine ISFOL PLUS, con una scala comprendente dieci aspetti lavorativi, qui di seguito elencati: clima lavorativo (rapporto con colleghi e superiori), orario lavorativo (turni, gestione straordinari, ferie), carico lavorativo giornaliero, in termini di pratiche, prodotti o clienti, compiti e mansioni che svolge, tutela dal rischio di avere incidenti o infortuni sul lavoro (legge del 1994, n. 626), prospettive di lavoro/carriera, trattamento economico, sviluppo competenze e acquisizione professionalità, stabilità dell'occupazione, soddisfazione complessiva. La scala prevede un giudizio alto, medio-alto, medio-basso, basso, oltre a "non sa" e "non applicabile".

Tabella 8. Tipologie occupazionali *non standard*

	OSA 0		OSA 1		OSA 2	
	Standard 0	Atipico 0	Standard 1	Atipico 1	Standard 2	Atipico 2
Dipendenti a t. indeterminato	15.066.531		14.693.754		13.954.675	739.079
Dipendenti a termine (tutti)		1.937.452		2.310.229		2.310.229
Autonomo	3.739.848	302.251	3.739.848	302.251	3.739.848	302.251
Collaboratore (finti autonomi)	295.774	1.009.984	295.774	1.009.984	295.774	1.009.984
Altro dipendente e autonomo	618.062		618.062			618.062
Totale	19.720.216	3.249.688	19.347.439	3.622.465	17.990.297	4.979.606
Incidenza		14,1%		15,8%		21,7%

*Nota:* nell'accezione più lasca di occupazione non standard abbiamo considerato anche i "rispondenti reticenti" che molto probabilmente in buona parte non hanno una occupazione standard.

*Fonte:* ISFOL PLUS (2008).

La FIG. 2 è una sorta di *mappa del lavoro atipico* dove si mostra l'incidenza dell'occupazione *non standard* secondo la definizione OSA 1 sul complesso degli occupati per l'occupazione totale, per genere, per area di residenza, per classe di età, per titolo di studio, per settore economico e professione. Il livello nazionale, pari al 15,8%, è interpretabile come il livello medio di incidenza dell'atipicità, e si propone come *benchmark* per interpretare le altre categorie.

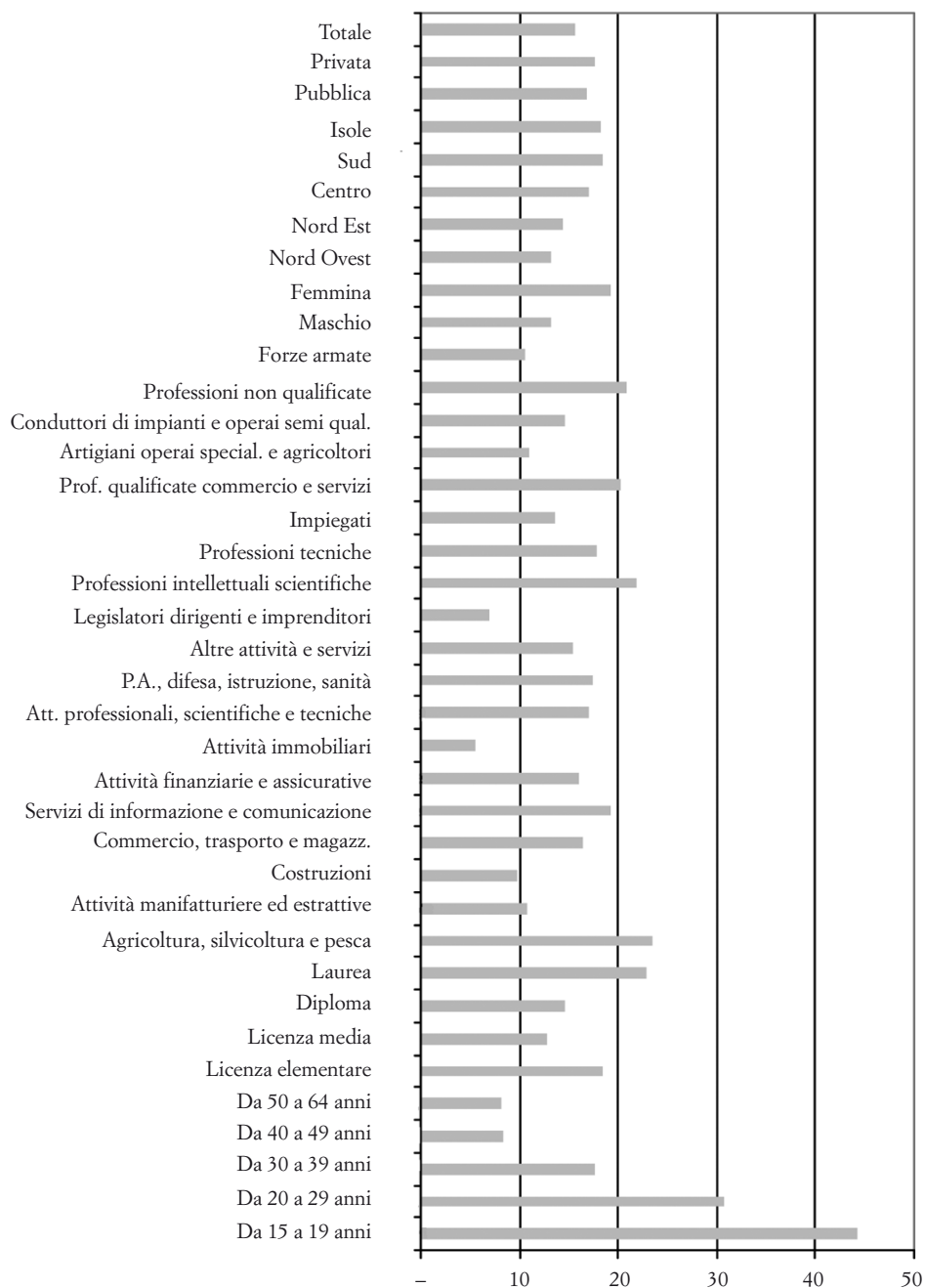
In termini comparati possiamo vedere come alcune categorie siano molto più esposte della media:

- le regioni centrali e soprattutto meridionali rispetto a quelle settentrionali;
- le donne sono coinvolte in occupazioni non standard molto di più rispetto agli uomini;
- paradossalmente le professioni agli estremi dell'organizzazione lavorativa (molto qualificate e non qualificate) sono le più esposte ad occupazioni non standard;
- i servizi e l'agricoltura sono i settori con maggior impieghi non standard;
- il paradosso si ripete per i livelli di istruzione, con incidenze di occupazioni non standard alte di chi ha solo la licenza elementare e, addirittura, altissime per i laureati;
- infine, la netta cesura generazionale che lascia ai giovani buona parte dell'occupazioni atipiche.

## 6. ANALISI DELLE CORRISPONDENZE MULTIPLE SULLA COMPONENTE NON STANDARD NEL LAVORO AUTONOMO

L'idea di fondo è quella verificare per *via diretta*, senza la mediazione della teoria economica e della letteratura giuridica, le associazioni (statistiche) tra le informazioni messe a disposizione dalla rilevazione PLUS 2008 allo scopo di definire un quadro empirico riguardo al lavoro autonomo in modo da sintetizzare ed interpretare le relazioni tra le caratteristiche dei soggetti, il contesto lavorativo e la percezione in termini di soddisfazione circa le proprie condizioni di lavoro.

Nei prossimi paragrafi si propone una *interpretazione alternativa*, ovvero una lettura *non aprioristica* dei dati sul mondo del lavoro autonomo (comprese le collaborazioni) in

Figura 2. Incidenza occupazione *non standard* per caratteristiche dell'occupazione

Fonte: ISFOL PLUS (2008).



funzione del tipo di contratto, natura dell'occupazione e varie eccezioni presenti nell'ordinamento attuale, frutto di molteplici interventi normativi (almeno un paio di importanti riforme e vari interventi minori).

L'utilizzo delle informazioni sui *vincoli di subordinazione* (quesiti presenti in un modulo dedicato della rilevazione ed esposti nella TAB. 7), indispensabili per la descrizione ed identificazione delle caratteristiche più rilevanti per l'attività lavorativa, ha reso necessaria la selezione del campione ISFOL PLUS 2008 oggetto dell'analisi ai soli intervistati con le seguenti tipologie contrattuali: *collaborazioni coordinate e continuative*; *collaborazione occasionale*; *lavoro a progetto*; *associati in partecipazione*; *attività in proprio (partita IVA)*; *altro dipendente*<sup>15</sup>; *altro autonomo*.

L'analisi *puramente statistica*, realizzata attraverso una preliminare *analisi delle corrispondenze multiple* e una successiva *cluster analysis*, intende pervenire alla individuazione di tipologie di lavoratori autonomi *omogenei* (idealtipi) in base a: 1. caratteristiche della propria attività lavorativa (in termini di tipologia e durata contrattuale e modalità di svolgimento del lavoro); 2. livelli di soddisfazione rispetto alle varie dimensioni del lavoro e 3. prospettive di prosecuzione del rapporto di lavoro in essere. Nella TAB. 9 vengono riportate le caratteristiche socio-anagrafiche e dell'attività lavorativa svolta del (sub)campione indagato.

Si è proceduto attraverso l'applicazione di una analisi delle corrispondenze multiple (ACM) sulle variabili considerate e di una successiva *cluster analysis* sui *fattori latenti* individuati con l'ACM. Questa strategia metodologica multidimensionale di tipo esplorativo – come anticipato – può anche essere utilizzata come verifica sperimentale della bontà della classificazione della componente *non standard* presente nel lavoro autonomo ed esposta nei paragrafi precedenti.

L'Analisi delle corrispondenze multiple (Benzecri, 1982) è una tecnica di analisi statistica multivariata, utile alla descrizione delle relazioni sottostanti la matrice dei dati oggetto di studio, attraverso la collocazione e l'analisi dei punti-modalità delle variabili in uno spazio geometrico-statistico di dimensione ridotta. Nell'ACM le relazioni tra variabili vengono misurate attraverso la metrica del Chi quadro<sup>16</sup>, grazie alla quale si individuano delle variabili sintetiche denominate *fattori* o *assi fattoriali* aventi le seguenti caratteristiche:

- sono indipendenti l'uno dall'altro;
- sono definiti come combinazioni lineari delle modalità originali;
- sono ordinati dal 1° al k-esimo (dove k è il numero di modalità) in base alla quantità di inerzia (varianza) spiegata della matrice dei dati.

Grazie a questa ultima proprietà è possibile descrivere fenomeni complessi, contenuti in uno spazio a tante dimensioni, attraverso una sensibile riduzione dei dati, selezionando gli assi fattoriali più significativi. Ciò consente di mantenere più informazione circa la relazioni esistenti tra le variabili.

L'ACM soddisfa inoltre l'esigenza di distinguere tra *fattori endogeni* ed *esogeni* all'analisi e di analizzarli in maniera congiunta. Le variabili coinvolte possono infatti assumere due differenti ruoli:

- *variabili attive*: ovvero le variabili che entrano direttamente nell'analisi e concorrono alla formazione degli assi fattoriali;

<sup>15</sup> Agli individui che presentano le modalità "altro dipendente" o "altro autonomo" viene somministrato il modulo sui vincoli di subordinazione: la collocazione di questi soggetti nel mercato del lavoro resta tuttavia ambigua; si è scelto pertanto di inserirli nell'analisi allo scopo di inquadrarli con maggior precisione.

<sup>16</sup> La statistica del Chi quadro ( $\chi^2$ ) misura l'allontanamento delle variabili dalla situazione di indipendenza statistica, ovvero confronta la distribuzione reale con quella teorica.

Tabella 9. Caratteristiche socio-anagrafiche e dell'attività lavorativa svolta relativamente al campione oggetto dell'analisi. Valori assoluti, pesati

		<i>Posizione nella famiglia</i>			<i>Durata del contratto</i>	
<i>Sesso</i>						
Maschio	2.195.430	Capofamiglia o coniuge		2.298.800	Fino a 6 mesi	451.883
Femmina	1.298.790	Figlio del c.f. o altro		1.195.420	Da 6 mesi a 1 anno	512.229
<i>Classe di età</i>		<i>Presenza di figli</i>			Più di 1 anno	364.585
18-29	592.075	Sì		1.816.800	Durata non specificata	2.011.720
30-39	1.132.420	No		1.677.420	Tempo indeterminato	153.809
40-49	909.189	<i>Tipo di contratto</i>			<i>Tipo di azienda</i>	
50 e più	860.545	Coll. coord. continuat.		582.109	Pubblica Amministrazione	414.053
<i>Livello istruzione</i>		Collabor. occasionali		129.614	Settore privato	3.080.170
Licenza elementare	312.955	Collabor. a progetto		594.035	<i>Inizio attuale attività lavorativa</i>	
Licenza media	1.169.610	Associato in partecip.		40.819	Prima del 1980	324.733
Maturità	1.314.520	Partita IVA		1.529.580	Tra il 1980 e il 1989	383.378
Laurea	697.137	Altro dipendente		329.662	Tra il 1990 e il 1999	697.497
<i>Ripartizione geografica</i>		Altro autonomo		288.400	Tra il 2000 e il 2004	824.524
Nord-Ovest	843.787	<i>Professione</i>			Dopo il 2004	1.264.090
Nord-Est	715.618	Dirigenti imprenditori		246.096	<i>Discontinuità occupazionale</i>	
Centro	665.875	Professioni intellettuali		615.337	Sempre occ. ultimi 12 mesi	2.879.400
Sud	864.995	Prof. tecniche interm.		794.324	Non occ. ultimi 12 mesi	614.819
Isole	403.947	Profess. esecutive ammin.		251.881	<i>Ore lavorative abituali a settimana</i>	
<i>Tipo di comune</i>		Professioni vendita		422.861	Fino a 20	504.889
Metropolitano	569.613	Artigiani operai s. agric.		664.004	Tra 21 e 30	525.852
Non metropolitano	2.924.610	Cond. imp. e macchine		191.974	Tra 31 e 40	1.308.360
<i>Num. comp. fam.</i>		Prof. non qualificate		293.667	Oltre 40	1.155.120
Uno	225.921	Forze armate o altro		14.080	<i>Settore economico</i>	
Due	585.700	<i>Reddito lordo medio annuo</i>			Agricoltura	264.427
Tre	1.115.450	Meno di 8.000		870.579	Industria	278.743
Quattro	1.170.800	Tra 8.000 e 14.999		1.027.120	Costruzioni	331.540
Cinque e più	396.357	Tra 15.000 e 26.999		785.695	Commercio	561.843
		Tra 27.000 e 49.999		414.494	Servizi	2.057.670
		Oltre 50.000		396.330	<i>Totale sub-campione</i>	3.494.219

Fonte: ISFOL PLUS (2008).

– *variabili illustrative*, o supplementari, che sono escluse dalla fase di estrazione dei fattori ma che vengono utilizzate successivamente, come *marcatori o riferimenti*, considerando la loro posizione sugli assi fattoriali ad ausilio dell'interpretazione e per studiare eventuali legami di interdipendenza con i fattori stessi.

Solitamente le variabili attive corrispondono alle variabili d'interesse della ricerca e quelle illustrative alle variabili di base del fenomeno o socio-demografiche.

Le variabili attive utilizzate nella nostra analisi sono quelle relative alle caratteristiche dell'attività lavorativa esercitata, alle sue modalità di svolgimento e al grado di soddisfazione rispetto ai diversi aspetti dell'ambito lavorativo. Complessivamente le variabili attive sono 24<sup>17</sup>.

Le variabili illustrative sono invece quelle relative alle caratteristiche socio-anagrafiche e all'appartenenza o meno ai collettivi di atipicità illustrati nel paragrafo precedente. Esse sono in tutto 15<sup>18</sup> per un totale di 53 modalità.

I risultati dell'ACM mettono in evidenza che le 74 modalità attive considerate sono riconducibili a due dimensioni maggiormente rilevanti, che spiegano il 90,2% della variabilità totale in base alla formula di rivalutazione dell'inerzia degli autovalori definita da Benzecri<sup>19</sup>.

Il primo asse fattoriale (che spiega il 69,4% della varianza totale) può essere sintetizzato come la *dimensione dell'atipicità*. Le variabili che concorrono maggiormente alla formazione del fattore sono infatti quelle relative alle caratteristiche del lavoro e alle modalità di svolgimento.

– Più precisamente, sul lato positivo dell'asse troviamo i lavoratori autonomi con contratti a termine con durata minore di un anno, che hanno subito la scelta da parte del datore di lavoro riguardo alla tipologia di contratto in essere, che hanno concordato un orario giornaliero di lavoro e che sarebbero interessati a convertire l'attuale contratto in un contratto a tempo indeterminato ma sono anche alla ricerca di un nuovo lavoro (lavoro nella PA). Questo gruppo identifica i lavoratori *parasubordinati* o *finti autonomi*.

– Sul semiasse negativo sono collocati invece i lavoratori autonomi con partita IVA, che dichiarano di non avere una durata specificata del rapporto di lavoro in essere, di aver scelto la propria condizione lavorativa, di lavorare per più committenti e di non aver concordato un orario di lavoro giornaliero. Questo gruppo identifica i cosiddetti *veri autonomi*. Insieme a queste caratteristiche sul lato negativo del primo asse fattoriale troviamo anche le

<sup>17</sup> Le variabili attive sono: la tipologia di contratto, la durata del contratto, la volontarietà della scelta sulla tipologia contrattuale, il lavoro per un'unica società o committente, la presenza giornaliera sul luogo di lavoro, la definizione di un orario giornaliero di lavoro, l'utilizzo di mezzi del committente/datore per svolgere l'attività lavorativa, il rinnovo del contratto o commessa almeno una volta, l'interesse a convertire il rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato, la valutazione sulla possibilità di convertire il rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato, il lavoro nella pubblica amministrazione per i collaboratori, la soddisfazione circa l'orario lavorativo, il carico lavorativo, le mansioni svolte, la sicurezza sul lavoro, le prospettive di carriera, lo sviluppo delle competenze, l'attività lavorativa nel complesso, l'anno di inizio dell'attività lavorativa (in classi), la discontinuità occupazionale nell'ultimo anno, la ricerca di un nuovo o secondo lavoro, le ore di lavoro settimanali abituali (in classi), la professione, il reddito lordo annuo stimato (in classi).

<sup>18</sup> Le variabili supplementari sono: area geografica, tipo di comune, età (in classi), sesso, livello di istruzione, numero di componenti della famiglia, presenza di figli, posizione nella famiglia, istruzione del padre, condizione lavorativa prevalente della madre, corsi di formazione negli ultimi tre anni, numero addetti dell'azienda (in classi), variabili (2) sull'appartenenza al lavoro atipico.

<sup>19</sup> Secondo Benzecri, gli autovalori forniti dall'ACM danno una valutazione riduttiva dell'inerzia spiegata dagli assi fattoriali estratti, perché solitamente il numero di modalità delle variabili su cui si opera è molto alto e porta a tenere conto di tanti fattori di importanza infinitesima. L'autore propone allora una "formula ottimista" per attribuire più importanza ai primi fattori. Il metodo tiene conto solamente dei fattori con autovalore (inerzia spiegata) maggiore di  $1/p$ , dove  $p$  è il numero di variabili.

modalità che indicano un orario abituale di lavoro settimanale superiore alle 40 ore ed un reddito lordo annuo maggiore di 50.000 euro.

– Per ciò che riguarda le variabili illustrative, nella parte corrispondente alla condizione di atipicità si posizionano i lavoratori con meno di 30 anni, occupati in aziende con più di 50 addetti, coloro che hanno trovato l'impiego tramite i centri per l'impiego, le agenzie di lavoro interinale e la lettura di offerte di lavoro sulla stampa o effettuando una selezione pubblica; nel lato opposto, l'unica modalità particolarmente correlata con il fattore risulta essere quella relativa ai lavoratori che hanno iniziato l'impiego grazie all'avvio di una attività autonoma.

Il secondo asse fattoriale riproduce il 20,8% dell'inerzia totale e rappresenta la *dimensione della soddisfazione* rispetto ai diversi aspetti dell'ambito lavorativo. Relativamente ai punti-modalità che incidono maggiormente sulla formazione dell'asse fattoriale in questione, si osserva che:

- sul semiasse positivo si collocano le modalità che indicano uno stato di insoddisfazione rispetto all'orario, al carico lavorativo, alle mansioni svolte e allo sviluppo di competenze, e anche rispetto alla propria condizione lavorativa nel suo complesso. Al di fuori delle variabili di percezione, anche le modalità che indicano la ricerca di un nuovo lavoro, lo svolgimento di professioni non qualificate e la tipologia di contratto "altro autonomo" concorrono alla costruzione del fattore collocandosi agli estremi nel quadrante positivo;
- sul semiasse negativo troviamo invece le modalità che rappresentano uno sentimento di soddisfazione rispetto a tutti gli aspetti indagati e la modalità dei lavoratori con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

## 7. LA CLASSIFICAZIONE DELLE UNITÀ (LAVORATORI AUTONOMI) CON LA CLUSTER ANALYSIS

Al fine di ottenere dall'ACM una indicazione utile a fini classificatori, si continua l'analisi utilizzando una *cluster analysis*, una tecnica statistica multivariata utile al raggruppamento delle osservazioni simili sulla base di alcuni criteri giudicati rilevanti, che nel nostro lavoro sono rappresentati dai primi due assi fattoriali descritti precedentemente.

Il processo per la messa a punto di una classificazione si compone di vari passi, ciascuno dei quali implica delle scelte, dalle quali – appare opportuno rimarcarlo – dipende il risultato finale. La prima e più importante scelta riguarda il metodo di classificazione; la distinzione principale è fra metodi gerarchici e non gerarchici:

- i metodi di tipo gerarchico aggregativi (i più diffusi) producono una gerarchia di partizioni che partendo da  $n$  gruppi offrono raggruppamenti sempre più generali; l'insieme delle partizioni si presenta in forma di albero, denominato *dendrogramma*, che riproduce l'intero processo di partizioni successive in modo da permettere di seguire la formazione dei *clusters*;
- i metodi di tipo non gerarchico, invece, offrono un solo sistema di raggruppamento, dove, ad ogni passo, si rimette in discussione la partizione ottenuta, in quanto le classi vengono riformulate e il processo di aggregazione ricomincia a partire da nuovi centri calcolati dopo lo spostamento di elementi da una classe all'altra in base al criterio di minimizzazione della varianza interna ai gruppi.

In questa analisi, la strategia di classificazione viene messa a punto in due fasi:

1. nella prima fase si raggruppano le osservazioni con un metodo non gerarchico al fine di individuare un numero abbastanza elevato (100) di piccoli gruppi molto omogenei al loro

interno. Il raggruppamento avviene attorno a “centri di movimento” che la prima volta vengono definiti casualmente; l’assegnazione successiva di un individuo ad un centro viene effettuata in base al fatto che esso è più vicino a quel centro che a tutti gli altri, e ad ogni partizione si ri-calcolano i nuovi centri dei gruppi. Per calcolare la vicinanza ad un centro si fa riferimento alla distanza euclidea. Il processo iterativo si conclude quando i centri si stabilizzano;

2. nella seconda fase si utilizza un metodo gerarchico, che opera aggregando con una tecnica gerarchica ascendente i “gruppi stabili” individuati nella fase precedente. Per l’aggregazione è stata adottata “il criterio di Ward” o della “varianza minima” (Ward, 1963); è un metodo che si distingue dagli altri poiché, invece di trovare gli elementi più vicini, trova quegli elementi che, messi insieme, formano l’aggregazione con minor varianza al suo interno.

La combinazione delle due tecniche permette di avere i vantaggi di entrambe:

- possibilità di trattare una matrice di dati ampia (metodo non gerarchico);
- possibilità di scegliere il livello di aggregazione e il numero di gruppi (metodo gerarchico).

La tecnica di aggregazione di Ward ha dato luogo al raggruppamento delle osservazioni in quattro *clusters* distinti in modo da ottenere un quoziente di variabilità tra gruppi sulla variabilità complessiva pari al 76,2%. Nella FIG. 3 viene riportata la rappresentazione geometrica dei gruppi e dei punti-modalità sul piano cartesiano costituito dai primi due assi fattoriali selezionati con l’ACM (in grassetto scuro appaiono i punti-modalità attivi, mentre in corsivo chiaro vengono identificati i punti-modalità supplementari). Nelle TAB. 10 si riportano invece le variabili considerate e le relative etichette che compaiono nella FIG. 2. Di seguito si procederà alla descrizione delle caratteristiche peculiari di ognuno dei *clusters* risultato dell’analisi.

### 7.1. Gruppo 1. Lavoratori autonomi tipici non soddisfatti

È il gruppo meno numeroso (555.000 lavoratori, pari al 16% della popolazione selezionata). Il gruppo è composto quasi esclusivamente da lavoratori autonomi (69% di partite IVA e 24% di altri autonomi) che hanno scelto (90%) la propria tipologia lavorativa e che godono di ampia autonomia nei confronti della committenza: l’88% non ha concordato un orario di lavoro giornaliero, il 67% non garantisce la presenza giornaliera sul posto di lavoro e il 63% utilizza mezzi propri. La maggior parte di essi (69%) non ha inoltre nessun interesse nel veder trasformato il rapporto di lavoro in contratto a tempo determinato e ha intrapreso l’attività lavorativa in questione prima del 2000 (54%). Gli individui appartenenti a questo gruppo, con maggiore frequenza rispetto alla popolazione nel suo complesso (44% contro il 31%), svolgono le professioni del quinto (professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi) e del sesto (artigiani, operai specializzati e agricoltori) gruppo e anche professioni non qualificate (12%). Relativamente al reddito il gruppo si contraddistingue per una presenza di redditi alti superiore alla media (il 33% guadagna più di 27.000 euro lordi annui, nella popolazione sono il 23%). Riguardo alle variabili di percezione, il 68% dichiara di non essere soddisfatto dell’attività lavorativa nel complesso; in particolare non sono soddisfatti del carico lavorativo (70%), delle prospettive di carriera (92%) e dello sviluppo di competenze (71%). Le variabili illustrative, come detto sopra, ci aiutano ad interpretare e definire la composizione dei *clusters*; questo gruppo è composto per il 78% da persone con età superiore ai quarant’anni e per il 70% da persone che hanno

almeno un figlio e, di conseguenza, l'85% circa di loro occupa la posizione di capofamiglia o coniuge del capofamiglia all'interno del proprio nucleo familiare. Il livello di istruzione è inoltre inferiore alla media della popolazione selezionata (il 60% circa ha al massimo la licenza di scuola media inferiore, contro il 42% circa nel complesso) e, per quanto riguarda l'estrazione sociale della propria famiglia di origine, il 67% dei padri degli intervistati appartenenti a questa classe hanno un titolo di studio pari al massimo alla licenza elementare.

### *7.2. Gruppo 2. Lavoratori autonomi tipici soddisfatti*

È il gruppo più numeroso con 1.274.000 di individui pari al 36% del campione oggetto di analisi. Anche questo gruppo è composto soprattutto da lavoratori autonomi, ma diversamente dal primo gruppo questa volta l'85% di essi sono partite IVA. Conservano le stesse prerogative di autonomia lavorativa del gruppo precedente anche se si contraddistinguono per un uso più marcato dei mezzi del committente/datore di lavoro (54%) e per l'alta incidenza delle pluricomittenze (48%). Il 90% non si dichiara alla ricerca di un lavoro e il 56% (contro il 33% dell'intero campione) lavora abitualmente più di quaranta ore durante la settimana. I lavoratori di questo gruppo svolgono professioni altamente qualificate (il 60% è dirigente, imprenditore o professionista di varia natura) e percepiscono redditi medio-alti (il 46% ha un reddito superiore ai 27.000 euro lordi annui). Si tratta inoltre di individui che si dichiarano soddisfatti rispetto a tutte le dimensioni del contesto lavorativo. Relativamente alle informazioni di tipo supplementare, l'unica variabile che sembra caratterizzare fortemente questa classe è il genere: l'80% sono maschi.

### *7.3. Gruppo 3. Lavoratori autonomi atipici non soddisfatti*

Le persone che costituiscono questo gruppo sono circa 610.000 pari al 17% del totale. Dal punto di vista contrattuale ci troviamo di fronte a lavoratori con contratti a progetto o collaborazioni coordinate e continuative (50%) e lavoratori con contratti definiti come "altro dipendente" (30%). Il contratto che regola il rapporto di lavoro ha un termine che nel 54% dei casi non supera un anno di durata. La natura flessibile del rapporto di lavoro non trova invece corrispondenza nello svolgimento dell'attività lavorativa: il 78% ha concordato un orario con il datore di lavoro e l'80% garantisce la presenza giornaliera. C'è inoltre da sottolineare che la maggior parte dei lavoratori di questo gruppo non ha scelto la tipologia contrattuale (66%) e che sarebbe interessata a convertire il proprio contratto in un contratto a tempo determinato (82%). Sul fronte della soddisfazione riguardo la situazione lavorativa, si tratta di lavoratori che non sono soddisfatti delle prospettive di carriera (93%) e dello sviluppo di competenze (77%). Infatti buona parte di essi (28% contro il 17% nel complesso) ha sperimentato un periodo di inattività negli ultimi 12 mesi e circa la metà è alla ricerca di un nuovo lavoro; quello che svolgono non è infatti molto remunerativo (l'86% guadagna meno di 15.000 euro lordi annui) anche perché lavorano in media meno rispetto alla popolazione selezionata nel complesso (il 50% lavora non più di 30 ore a settimana contro il 29%). La metà di questi lavoratori risiede nel Mezzogiorno, il 65% ha un'età sotto i quarant'anni e per i 3/5 sono senza figli. Si tratta inoltre di persone con un livello di istruzione non particolarmente elevato (il 51% ha conseguito al massimo la licenza di scuola media inferiore), che spesso (55%) lavorano in aziende con più di 10 addetti svolgendo a volte (21% contro l'8% della popolazione complessiva) professioni non qualificate.







#### 7.4. Gruppo 4. Lavoratori autonomi atipici soddisfatti

Sono 900.000 i lavoratori appartenenti a questo *cluster* pari al 30% della popolazione indagata.

Si tratta di lavoratori con contratti a progetto o coordinati e continuativi (73%) che per la metà hanno una durata inferiore ad un anno e che per 1/4 (contro il 10% circa del campione selezionato) lavorano nella Pubblica Amministrazione. Le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non sono conformi alla natura flessibile del rapporto di lavoro: il 71% non ha scelto la modalità contrattuale, l'85% lavora per un unico datore di lavoro, l'80% garantisce la presenza giornaliera con un orario concordato per il 73% dei casi. Al 60% dei lavoratori di questo gruppo è stato inoltre rinnovato il contratto almeno una volta e l'80% è interessato a trasformare il proprio contratto in tempo indeterminato.

Risultano tuttavia elevati i livelli di soddisfazione rispetto alle varie dimensioni dell'attività lavorativa: l'86% del gruppo si dichiara soddisfatto dello sviluppo di competenze, il 95% delle mansioni che svolge, il 90% circa del carico e dell'orario lavorativo. La metà di essi (contro i 2/3 nel campione complessivo), inoltre, risulta soddisfatta circa le prospettive di carriera.

Sono occupati che lavorano dalle 21 alle 40 ore a settimana (70%) e che raggiungono livelli di reddito medio-bassi (il 70% circa guadagna da 8.000 a 27.000 euro lordi annui).

Il livello di istruzione è mediamente più alto che nell'intera popolazione indagata (il 70% ha conseguito almeno il diploma di maturità ed 1/4 è laureato) e ci troviamo di fronte a lavoratori giovani (il 68% ha meno di quarant'anni) che lavorano in aziende grandi o nella Pubblica Amministrazione (41%).

In generale, tra i fattori determinati nella costituzione dei *clusters*, la componente sostenuta dai quesiti sulla soddisfazione e qualità dell'occupazione ha un ruolo rilevante per le aggregazioni finali. Questa determinante si sviluppa indipendentemente dalla condizione occupazionale non standard. Le aggregazioni che sviluppano queste due dimensioni, una oggettiva e l'altra soggettiva, determinano situazioni anche paradossali: per esempio i giovani con alto grado di istruzione sono tendenzialmente soddisfatti della loro attività lavorativa pur in presenza di un elevato livello di "impropria subordinazione".

Quindi la via empirica ha portato risultati significativamente diversi da quelli ottenuti per via deduttiva, attraverso la teoria economica e l'analisi della giurisprudenza? Oltre il 75% dei soggetti classificati OSA 1 con i due diversi percorsi rientra in raggruppamenti analoghi, a conforto delle scelte classificatorie, indipendentemente dagli approcci analitici utilizzati. Per gli individui classificati OSA 2 la identificazione raggiunge l'82%. Ciò avvalorava l'opportunità di produrre più classificazioni dell'occupazione non standard, poiché l'atipicità nell'erogazione della prestazione può essere di molti tipi e implicare diverse "debolezze" dell'occupazione. Inoltre gli "altri autonomi", come tipologia contrattuale, sembra opportuno considerarli più prossimi al lavoro standard, inteso come lavoro autonomo tipico, piuttosto che assimilarli ai lavoratori atipici, poiché la loro posizione nella classificazione è frutto prevalentemente di reticenza nelle risposte.

## 8. CONCLUSIONI

La domanda di flessibilità sembra celare una più generale tendenza alla destrutturazione dell'occupazione in pacchetti di lavoro "di varia misura e durata", a seconda delle

Tabella 10. Modalità attive e supplementari utilizzate nell'analisi multidimensionale e relativa etichetta

Etichetta	Modalità	Variabili attive Etichetta	Modalità
CONT_10	<i>Collaborazione occasionali</i>	D39_2	Settore privato
CONT_11	<i>Collaborazione a progetto</i>	D422P_No	Soddisfazione circa orario lavorativo non positiva
CONT_13	<i>Associato in partecipazione</i>	D422P_Si	Soddisfazione circa orario lavorativo positiva
CONT_14	<i>Partita IVA</i>	D423P_No	Soddisfazione circa carico lavorativo non positiva
CONT_23	<i>Altro dipendente</i>	D423P_Si	Soddisfazione circa carico lavorativo positiva
CONT_24	<i>Altro autonomo</i>	D424P_No	Soddisfazione circa mansioni non positiva
CONT_9	<i>Collaborazione coordinata e continuativa</i>	D424P_Si	Soddisfazione circa mansioni positiva
D13_1	Durata contratto: fino a 6 mesi	D425P_No	Soddisfazione circa sicurezza non positiva
D13_2	Durata contratto: da 6 mesi a 1 anno	D425P_Si	Soddisfazione circa sicurezza positiva
D13_3	Durata contratto: più di 1 anno	D426P_No	Soddisfazione circa prospettive di carriera non positiva
D13_4	Durata contratto: durata non specificata	D426P_Si	Soddisfazione circa prospettive di carriera positiva
D13_5	Durata contratto: tempo indeterminato	D428P_No	Soddisfazione circa sviluppo competenze non positiva
D29_1	<i>Forma contrattuale: su richiesta</i>	D428P_Si	Soddisfazione circa sviluppo competenze positiva
D29_2	<i>Forma contrattuale: per scelta</i>	D42BP_No	Soddisfazione complessiva non positiva
D30_1	Unica società/committente	D42BP_Si	Soddisfazione complessiva positiva
D30_2	Più società/committenti	D46_1	Inizio attuale attività lavorativa: prima del 1980
D311_1	<i>Garantisce la presenza</i>	D46_2	Inizio attuale attività lavorativa: tra il 1980 e il 1989
D311_2	<i>Non garantisce la presenza</i>	D46_3	Inizio attuale attività lavorativa: tra il 1990 e il 1999
D312_1	Ha concordato un orario giornaliero	D46_4	Inizio attuale attività lavorativa: tra il 2000 e il 2004
D312_2	Non ha concordato un orario giornaliero	D46_5	Inizio attuale attività lavorativa: dopo il 2004
D313_1	<i>Utilizza mezzi del datore/committente</i>	D46B_1	Sempre occupati negli ultimi 12 mesi: sì
D313_2	<i>Non utilizza i mezzi del datore/committente</i>	D46B_2	Sempre occupati negli ultimi 12 mesi: no
D32_1	Contratto o commessa già rinnovata	D51_1	Ore lavorative abituali a settimana: fino a 20
D32_2	Contratto o commessa mai rinnovata	D51_2	Ore lavorative abituali a settimana: tra 21 e 30
D33_1	<i>Interessato a convertire in un contratto a t. indetermin.</i>	D51_3	Ore lavorative abituali a settimana: tra 31 e 40
D33_2	<i>Non interessato a convertire in un contratto a t. indetermin.</i>	D51_4	Ore lavorative abituali a settimana: oltre 40
D34_1	<i>Possibilità di conversione in ti elevata</i>	REDD_1	Reddito lordo medio annuo: meno di 8.000 euro
D34_2	<i>Possibilità di conversione in ti abbastanza elevata</i>	REDD_2	Reddito lordo medio annuo: tra 8.000 e 14.999 euro
D34_3	<i>Possibilità di conversione in ti bassa</i>	REDD_3	Reddito lordo medio annuo: tra 15.000 e 26.999 euro
D34_4	<i>Possibilità di conversione in ti nulla</i>	REDD_4	Reddito lordo medio annuo: tra 27.000 e 49.999 euro
D34_5	<i>Possibilità di conversione in ti non sa</i>	REDD_5	Reddito lordo medio annuo: oltre 50.000 euro
D39_1	Pubblica Amministrazione	PROF_1	Legislatori, dirigenti, imprenditori
		PROF_2	Professioni intellettuali

(segue)

Tabella 10 (seguito)

Tabella 10 (seguito)			
Variabili attive		Variabili supplementari	
Etichetta	Modalità	Etichetta	Modalità
PROF_3	Professioni tecniche intermedie Professioni esecutive amministrative Professioni connesse vendita servizi Artigiani, operai specializzati, agricoltori Conduttori di impianti e macchine Professioni non qualificate Forze armate o altro Alla ricerca di un secondo lavoro Alla ricerca di un nuovo lavoro Non alla ricerca di un lavoro	D175_3	Formazione negli ultimi 3 anni: nessun corso
PROF_4		D40_1	Dimensione aziendale: meno di 10 addetti
PROF_5		D40_2	Dimensione aziendale: tra 10 e 49 addetti
PROF_6		D40_3	Dimensione aziendale: 50 e più addetti
PROF_7		ETA_1	Classe di età: 18-29 anni
PROF_8		ETA_2	Classe di età: 30-39 anni
PROF_9		ETA_3	Classe di età: 40-49 anni
D49_1		ETA_4	Classe di età: 50 e più anni
D49_2		FIG_1	Figli: sì
D49_3		FIG_2	Figli: no
Etichetta	Modalità	Etichetta	Modalità
AG_1	Nord-Ovest	ISTP_3	Istruzione del padre: maturità
AG_2	Nord-Est	ISTP_4	Istruzione del padre: laurea
AG_3	Centro	ISTP_5	Istruzione del padre: non risponde
AG_4	Sud	ISTR_1	Istruzione: licenza elementare
AG_5	Isole	ISTR_2	Istruzione: licenza media
COMP_1	N. componenti nucleo familiare: 1	ISTR_3	Istruzione: maturità
COMP_2	N. componenti nucleo familiare: 2	ISTR_4	Istruzione: laurea
COMP_3	N. componenti nucleo familiare: 3	OS1_1	Atipicità 1: sì
COMP_4	N. componenti nucleo familiare: 4	OS1_2	Atipicità 1: no
COMP_5	N. componenti nucleo familiare: 5 e più	OS2_1	Atipicità 2: sì
CONM_1	Cond. madre: dirigente o imprenditrice	OS2_2	Atipicità 2: no
CONM_2	Cond. madre: prof. intellettuale o insegnante	PFAM_1	Posizione della famiglia: capofamiglia o coniuge del CF
CONM_3	Cond. madre: prof. tecniche, impiegata, commerciante	PFAM_2	Posizione della famiglia: figlio del CF o altro
CONM_4	Cond. madre: artigiana, operaia spec., agricoltore	SETT_1	Settore: agricoltura
CONM_5	Cond. madre: operaio generico, prof. non specializzata	SETT_2	Settore: industria
CONM_6	Cond. madre: casalinga o senza occupazione	SETT_3	Settore: costruzioni
CONM_7	Cond. madre: non risponde	SETT_4	Settore: commercio
D175_1	Formazione negli ultimi 3 anni: un corso	SETT_5	Settore: servizi
D175_2	Formazione negli ultimi 3 anni: più di un corso	SEX_1	Maschio
ISTP_1	Istruzione del padre: elementare	SEX_2	Femmina
ISTP_2	Istruzione del padre: licenza media		

esigenze produttive, slegate dall'individuo che li fornisce<sup>20</sup> con le inevitabili conseguenze sulla qualità della vita lavorativa (e non) di chi vi è coinvolto.

Il 64% degli occupati ha un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e quasi il 18% ha una attività autonoma continuativa, ovvero più di 19 milioni di italiani hanno una occupazione permanente. L'incidenza del lavoro non standard (il cosiddetto *lavoro atipico*) è sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente, pari al 15,8% dell'occupazione, ma è molto più alta per i giovani (1 su 3), per le donne e per i residenti nel Mezzogiorno; circa il 50% dei dipendenti a termine e oltre il 60% dei collaboratori hanno un contratto di durata inferiore ai 12 mesi; inoltre quasi 2 occupati non standard su 3 lo sono pur in assenza di reali istanze di flessibilità produttiva.

Pertanto appare polarizzata la condizione lavorativa degli italiani, tra chi ha occupazioni stabili, sostanzialmente con modalità standard di esecuzione, e chi, invece, è coinvolto in forme contrattuali temporanee, non standard, ovvero a-tipiche in molteplici caratteristiche dell'erogazione e del contratto. È necessario però segnalare come l'aspetto più deteriore della flessibilità sia il coinvolgimento più che proporzionale dei giovani, delle donne e delle persone con elevati livelli di istruzione. Una selezione che non può non generare rilevanti costi sociali.

L'analisi *multivariata* dei dati conferma la necessità di includere la componente autonoma che svolge attività eterodirette nel più ampio aggregato del lavoro non standard, al fine di valutare la composizione dell'occupazione nel suo complesso, in termini più reali e conformi all'attuale mercato del lavoro.

A conclusione di questo articolo, ritenendo di aver avvalorato la necessità di nuovi indicatori sulla composizione della forza lavoro e dell'occupazione, ribadiamo la necessità di monitorare in particolare la discontinuità occupazionale, la densità lavorativa, la qualità dell'occupazione e l'incidenza delle occupazione non standard, al fine di avere maggiore contezza della reale condizione dei lavoratori e del mercato del lavoro.

#### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BENZÉCRI J. P. (1982), *L'analyse des données. Leçons sur l'analyse factorielle et la reconnaissance des formes et travaux*, Dunod, Paris.
- BERTON F., PACELLI L., SEGRE G. (2005), *Il lavoro parasubordinato in Italia: tra autonomia del lavoratore e precarietà del lavoro*, "Rivista Italiana degli Economisti".
- BOERI T., GARIBALDI P. (2008), *Un nuovo contratto per tutti*, Chiarelettere, Milano.
- BOLASCO S. (1999), *Analisi multidimensionale dei dati. Metodi, strategie e criteri d'interpretazione*, Carocci, Roma.
- CNEL (2007), *Rapporto sul mercato del lavoro*, Roma.
- COMMISSIONE EUROPEA (2010), *Flexible Forms of Work: "Very Atypical" Contractual Arrangements*, EUROFOUND.
- DI NICOLA P., MINGO I. (2007), *Flessibilità e dintorni: definizioni concettuali, empiriche e risultati a confronto*, Associazione italiana di sociologia, Atti del convegno, Trento, 28-30 giugno.
- FABBRIS L. (1997), *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill-Libri Italia, Milano.
- GALLEGATI M. (2006), *Commenti alle nuove serie dei Conti economici nazionali*, ISTAT, mimeo, Università Politecnica delle Marche.
- GIAMMATTEO M. (2009), *L'indagine campionaria ISFOL PLUS: contenuti metodologici e implementazione*, Studi ISFOL, 3.

<sup>20</sup> Tra le tante forme di contratti atipici non compare più (se non per qualche eccezione) il caso scuola del lavoratore interinale con contratto a tempo indeterminato. Quell'idea, che per molti offriva sia la garanzia dell'occupazione all'individuo che la necessaria flessibilità all'impresa, aprì la strada al seguente processo di, forte, deregolamentazione.

- ISFOL (2008), *Rapporto*, in [www.isfol.it/documentazione](http://www.isfol.it/documentazione)
- ID. (2009), *Rapporto*, in [www.isfol.it/documentazione](http://www.isfol.it/documentazione)
- MANDRONE E. (2008), *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine ISFOL PLUS 2006*, Studi ISFOL, 1.
- ID. (2009a), *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, Studi ISFOL, 3.
- ID. (2009b), *Il bello, il brutto e il cattivo del lavoro flessibile*, "La rivista delle politiche sociali", n. 2.
- MANDRONE E., MASSARELLI N. (2007), *Quanti sono i lavoratori precari*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info).
- MANDRONE E., RADICCHIA D. (2006), *PLUS. I libri del Fondo Sociale Europeo*, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- OECD (2004), *Employment outlook*, Paris.
- SATTINGER M. (2006), *Overlapping Labour Markets*, "Labour Economics", 13.2.
- SCHIATTARELLA R. (2008), *La semioccupazione: una nuova dimensione per l'analisi del mercato del lavoro?*, Paper AIEL, Brescia.
- WARD J. H. (1963), *Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function*, "Journal of American Statistical Association", n. 58, pp. 236-44.