

La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006



Emiliano Mandrone



Indice

1. Introduzione
2. La forma del lavoro
3. ...dalla forma alla sostanza
4. La relazione flessibilità v/s atipicità
5. Il collaboratore ... un po' autonomo e molto subordinato
6. Ma quando un collaboratore è un parasubordinato?
7. *Box 1 - La babele dei numeri dei collaboratori*
8. Il part-time voluto o subito
9. Quanto sono atipici i lavoratori italiani?
10. Appendice Prima - Metodologia e impianto della rilevazione
11. Riferimenti bibliografici

Autore

Emiliano Mandrone
Ricercatore Isfol

Coordinamento editoriale
Servizio Comunicazione web e multimediale
Isfol

marzo 2008



1. Introduzione

Il processo di riforma del mercato del lavoro iniziato con la Legge 196 del 1996 e continuato con la legge 30 del 2003 e alcuni ulteriori interventi normativi minori, ha portato ad una vasta segmentazione dell'occupazione, su più piani e molteplici dimensioni. L'indagine Isfol Plus¹, su indirizzo del Ministero del lavoro e finanziamenti del Fse, da conto della consistenza delle prevalenti voci contrattuali vigenti, consentendo sia la stima della composizione dell'occupazione che valutazioni sulla capacità delle riforme di raggiungere gli obiettivi prefissati. L'impianto è allineato ed integra i dati sull'occupazione ricavabili dalla Rcfl dell'Istat². Le dinamiche del lavoro rendono, tuttavia, sovente gli indicatori ordinari di occupazione e disoccupazione non sufficienti a valutare il mercato del lavoro in tutta la sua complessità. Per esempio molte delle recenti ricomposizioni in atto nell'occupazione sono a variazione praticamente nulla delle Ula, ovvero sono parcellizzazioni della quantità (fissa) di lavoro presente nella nostra economia³.

Questo contributo, è da premettere, non intende ignorare il ruolo delle forme di lavoro atipiche nell'aumentare la partecipazione lavorativa, con gli innegabili positivi riscontri sul versante dell'occupazione, bensì vuol tentare una prima analisi delle caratteristiche dell'occupazione coinvolta, e considerare i rischi legati alle ricomposizioni in atto. Infatti, la dimensione che ha raggiunto il fenomeno della flessibilizzazione dell'occupazione è divenuta tale da rendere necessari nuovi indicatori che consentano di capire le tendenze in atto e misurare se la qualità del mercato del lavoro stia migliorando o meno.

Si intende, con questo articolo, alimentare un processo dialettico, di confronto e sintesi, affinché si possa convergere verso definizioni condivise di atipicità. Il plurale è usato non a caso visti i molteplici piani classificatori possibili. Ma subito insorgono varie questioni procedurali: la prima definitoria, ovvero *cosa* intendiamo per atipicità; la seconda questione attiene agli aspetti epistemologici, ovvero se le rilevazioni siano in grado di offrire indicazioni precise ed inequivocabili sull'atipicità; la terza riguarda quale, tra le molteplici tipologie, dell'atipicità considerare ovvero quale lettura privilegiare (se relativamente all'occupazione, alla previdenza, alla fiscalità o all'erogazione); infine la quantificazione (o stima) del fenomeno.

2. La forma del lavoro

Iniziamo l'analisi soffermandoci sull'immagine formale della occupazione italiana, per poi andare in profondità, con una lettura congiunta della forma insieme alla reale natura del lavoro, intesa come sostanza della prestazione lavorativa. Si rammenta che alcuni contratti, pur incidendo complessivamente in maniera estremamente contenuta, rappresentano (cfr. tabella 1) per i giovani, le

¹ La rilevazione è stata eseguita nella seconda metà del 2006. L'indagine è annuale ed è alla seconda edizione. Per tipologia contrattuale Si intende il contratto dell'attività prevalente, in termini di guadagno annuo, dichiarato dall'intervistato.

² Per un confronto tra l'impianto Isfol Plus rispetto a quello Rcfl Istat si rimanda all'appendice metodologica.

³ Istat, Contabilità Nazionale, Unità di Lavoro Equivalenti e Occupazione.



donne e i residenti nel Mezzogiorno, un'opportunità importante per entrare - o rientrare - nel mercato del lavoro, e pertanto si è presentato il relativo dato disaggregato.

Gli occupati con un contratto da dipendente a **tempo indeterminato** sono il 63%, questo livello medio è, però frutto di una composizione che vede i giovani molto al di sotto di questa media (quasi 10 punti % in meno), i residenti nel Mezzogiorno leggermente sotto, mentre le donne sono sostanzialmente in media. Vediamo le varie tipologie contrattuali del lavoro dipendente a termine. Il lavoro dipendente a **tempo determinato**, inteso come istituto contrattuale a se stante (d.lgs. 368/2001) ha una incidenza media poco al di sotto del 5%. Questo contratto è invece sensibilmente più diffuso tra i giovani, nel mezzogiorno e nella componente femminile dell'occupazione. Il **Cfl**, ovvero il Contratto di Formazione e Lavoro, incide in media solo per 0,6% dell'occupazione, mentre coinvolge il 2,4% dei giovani; questo tipo di contratto non è più utilizzabile pertanto questi individui sono da considerarsi residuali, frutto di contratti posti in essere prima dell'abrogazione. L'**apprendistato**⁴ incide in media per poco più del 1,5%⁵, mentre tra i giovani arriva a coinvolgere oltre l'8% degli occupati; tuttavia, almeno formalmente, si tratta di un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, cui non si applica, fino alla scadenza del periodo di formazione, la disciplina di tutela contro i licenziamenti. Ne deriva che, ai nostri fini, nel periodo di formazione può essere assimilato ad un contratto a termine. Il **Contratto d'inserimento** è di poco sotto l'1% medio, ma arriva tra i giovani al 2,6%, questo contratto ha un'alta valenza specifica per il suo ruolo d'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti deboli, in aree con bassa occupazione, per donne e disoccupati di lunga durata con modesta appetibilità per il mercato del lavoro. Il lavoro **interinale** (presso agenzie di somministrazione) per la sua natura particolare polarizza attenzioni e valutazioni. Incide per meno del 1% in media, tuttavia l'uso estensivo per brevi periodi ne limita anche la stima (poiché la probabilità d'inclusione nel campione risente della discontinuità delle missioni). Vedremo più avanti quali caratteristiche hanno questi lavoratori e la natura del lavoro prestato. Il **lavoro intermittente o a chiamata** registra un'incidenza dello 0,7% che quasi raddoppia nel Sud e tra le donne, è un contratto recente ma con un trend d'utilizzo in rapida crescita. Le **collaborazioni coordinate e continuative** incidono ancora per 1,66% dell'occupazione. Sia i giovani, che i lavoratori del mezzogiorno che le lavoratrici registrano incidenze superiori alla media. E' una forma contrattuale che sopravvive -in deroga - solo per la Pubblica Amministrazione, i pensionati e i professionisti iscritti a specifici Albi, pertanto, anche in virtù degli orientamenti espressi nell'ultima Legge Finanziaria (2007), è probabile che i cococo siano contratti residuali e la loro presenza dovrebbe tendere ad esaurirsi prossimamente. Le **collaborazioni occasionali** sono poco meno di 1,6 % degli occupati, l'incidenza tra le donne è del 2,5%. I **lavoratori a progetto** sono stimati in 2,5% dell'occupazione, livello che sale al 4,3 tra i giovani, e al 3,2 tra le donne. Le collaborazioni coordinate e continuative in larga parte sono state trasformate in lavori a progetto.

⁴ Per esigenze legate alla rilevazione sono considerate unitariamente le tre forme specifiche di apprendistato.

⁵ Il dato amministrativo registra una incidenza più che doppia rispetto al dato campionario. Questa divergenza può essere dovuta, oltre che alla natura diversa delle raccolte, al momento della misura, cioè se l'intervistato ha già ricevuto la qualifica di apprendista e quindi è diventato un dipendente a tempo indeterminato a tutti gli effetti. Si rimanda all'appendice metodologica per le differenze campionarie con Rcfl.



Tabella 1 -Occupazione per singola voce contrattuale e raggruppamenti principali

A) Singole voci contrattuali	Totale	Giovani (15-29 anni)	Mezzogiorno	Donne
a) Lavoro a tempo indeterminato	63,02	53,08	58,25	63,77
b) Lavoro a tempo determinato	4,75	6,89	5,99	7,01
c) Contratto formazione lavoro (Cfl)	0,59	2,41	0,70	0,70
d) Apprendistato	1,53	8,43	1,55	1,75
e) Contratto d'inserimento	0,80	2,61	0,89	1,07
f) Lavoro interinale o a somministrazione	0,65	1,55	0,60	0,68
g) Job sharing o lavoro ripartito	<i>Stima non significativa, fenomeno estremamente raro</i>			
h) Lavoro intermittente o a chiamata	0,70	0,57	1,41	1,22
i) Collaborazioni coordinate e continuative	1,66	2,70	1,91	2,07
j) Collaborazione occasionale	1,59	1,34	1,25	2,50
k) Lavoro a progetto	2,47	4,36	2,28	3,18
l) Titolare d'attività - Imprenditore	10,74	4,52	11,17	6,24
m) Associati in partecipazione	<i>Stima non significativa, fenomeno estremamente raro</i>			
n) Attività in proprio (Partita Iva)	7,26	4,24	7,70	3,75
o) Coadiuvante familiare	0,65	0,69	0,42	1,11
p) Stage, pratica professionale, tirocinio ⁶	0,55	2,20	0,80	0,71
q) Altro Dipendente	1,87	3,83	3,51	3,06
r) Altro Autonomo	0,85	0,43	0,85	1,02
	100,00	100,00	100,00	100,00
B) Raggruppamenti contrattuali principali				
s) Dipendente a tempo indeterminato (a)	63,02	53,08	58,25	63,77
t) Dipendente a termine (b,c,d,e,f,g,h,p)	9,57	24,66	11,95	13,13
u) Autonomi (l, m, n, m)	19,55	10,03	20,31	12,09
v) Collaborazioni (i,j,k)	5,72	8,40	5,44	7,75
w) Altri accordi non standard (q,r)	2,72	4,27	4,36	4,08
Totale percentuale	100,00	100,00	100,00	100,00
Totale valori assoluti	22.618.512	3.985.864	6.442.057	8.971.256

Fonte Isfol Plus 2006

Gli imprenditori e titolari d'attività sono oltre il 10% degli occupati, ma tra i giovani e le donne l'incidenza si dimezza (rispettivamente il 4,5% e il 6,24%); nel mezzogiorno invece l'incidenza è di poco superiore alla media. Il mondo delle partite Iva, i lavoratori in proprio, i professionisti, sono il 7,2% dell'occupazione, ma tra i giovani e le donne la loro incidenza si riduce, passando rispettivamente al 4,2% e 6,2%).

⁶Si considerano solo i tirocinanti, stagisti e praticanti retribuiti.



Il **lavoro ripartito o job sharing** non è sufficientemente presente nella popolazione da poter essere stimato dal nostro impianto, mentre i **coadiuvanti familiari** e **gli stagisti, tirocinanti e praticanti** e **gli associati in partecipazione** sono stimati nell'ordine di 6, 5 e 3 ogni 1.000 occupati.

Questi aggregati soffrono di scarsa attendibilità e pertanto non si ritiene opportuno commentarli a se. Gli individui che non hanno saputo o voluto attribuirsi un contratto specifico sono stati classificati tra **altri dipendenti** e **altri autonomi**, in base al modulo sulla subordinazione; la loro incidenza complessiva è di poco superiore al 2,7%, e sono più frequenti tra i giovani, le donne e nel Mezzogiorno.

Nella tabella 1.B sono state raggruppate le voci contrattuali prevalenti in 5 macrocategorie omogenee per tipologia del contratto e analizzate rispetto all'incidenza complessiva, tra i giovani, tra le donne e nel Mezzogiorno. Il lavoro *a termine*, in una delle sue molteplici realizzazioni, riguarda quasi 10 persone su 100, che diventano 24 su 100 tra i giovani, 12 su 100 tra i residenti nel mezzogiorno e 13 ogni 100 relativamente alle donne occupate. Più contenuta la quota dei collaboratori, rispettivamente pari complessivamente al 5,7%, limitatamente ai giovani 8,4%, nel mezzogiorno poco meno del 5,4 % e quasi al 8% per le donne. Rimane ampia la base *sicuramente permanente* dell'occupazione: oltre l'82% degli occupati. Si rammenta che non c'è identità tra la componente atipica e quella precaria dell'occupazione, semmai la prima può trasformarsi nella seconda quando i contratti flessibili vengono impropriamente e ripetutamente usati, rendendo i lavoratori atipici intrappolati in occupazioni che non evolvono verso il lavoro standard .

3. ...dalla forma alla sostanza

Si introduce in questo paragrafo il concetto di *falso positivo*, ovvero di un occupato che formalmente appartiene ad un aggregato lavorativo ma che sostanzialmente svolge un'attività in maniera difforme da quanto previsto dall'istituto contrattuale usato. Ovvero la forma contrattuale e la natura dell'occupazione non coincidono. Prendiamo il caso esemplificativo dei *finti collaboratori*: essi sebbene formalmente si debbano attribuire al lavoro autonomo, sovente svolgono mansioni ed erogano prestazioni sostanzialmente del tutto analoghe a quelle di un dipendente. Esiste anche il caso inverso cioè quello dei *veri collaboratori* ovvero di coloro che svolgono una attività, in tutto e per tutto, autonoma e quindi standard pur utilizzando un forma contrattuale considerata atipica. Un altro esempio è il caso del part-time che potrebbe essere una condizione *volontaria* (e pertanto positiva magari di conciliazione tra vita lavorativa e familiare) oppure *non volontaria* (e pertanto celare una condizione negativa, magari di *sottooccupazione*). Questi casi nel nostro mondo del lavoro sono molteplici e distinguerli consente di migliorare di molto le stime di composizione dell'occupazione.

A livello internazionale sono considerati atipici i lavoratori con contratti dipendenti a durata definita (*fixed term contract*); tuttavia in Italia questa categoria non è esaustiva per l'anomala dimensione del lavoro autonomo, il quale contiene una quota non trascurabile di persone assimilabili per condizioni e prospettive lavorative ai dipendenti a termine. Inoltre le riforme hanno agito più per somma che per sottrazione, creando nell'ordinamento numerose eccezioni, le quali introducono



trattamenti previdenziali o fiscali particolari, consento di allentare o restringere l'applicazione dello *Statuto dei lavoratori*, o modificano le modalità di erogazione della prestazione. Ciò genera ulteriori piani classificatori -trasversali- in cui parte dell'occupazione si differenzia dal lavoro standard, per uno o più aspetti. Diventa pertanto difficile - e non corretto - ricondurre i molti tipi di atipicità ad un unico aggregato.

4. La relazione flessibilità v/s atipicità

La condizione lavorativa dipendente, quando non a titolo permanente, tende ad essere interpretata come foriera di precarietà⁷. Lo scopo del presente lavoro, tuttavia, è valutare le nuove forme contrattuali introdotte per aumentare la flessibilità del sistema secondo le specificità che incorporano (tipo di atipicità), quanto dissimili sono dal lavoro standard (grado di atipicità) e se sono stati impiegati in maniera improprio rispetto a quanto prevede la Legge e la *ratio* dei singoli Istituti contrattuali (congruità tra natura dell'attività e forma contrattuale). Inoltre è bene ricordare che alcuni contratti, in particolar modo *i contratti d'inserimento* ma anche *l'apprendistato* e *i contratti di formazione e lavoro*⁸, sono stati posti in essere per attivare, coinvolgere o reinserire soggetti deboli, marginali o in cerca di lavoro da lungo tempo, pertanto è in questa ottica che vanno valutati.

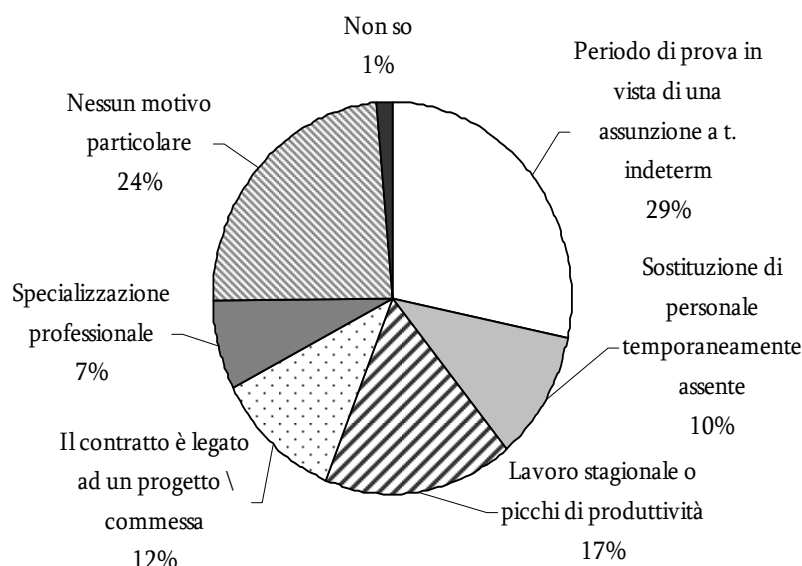
Il 28% degli intervistati (cfr. il grafico 1) ritiene che l'attuale contratto *a termine* sia il preludio ad un trasformazione in un contratto a tempo indeterminato e il 24% non ritiene ci siano motivazioni particolari. Ovvero oltre la metà degli intervistati ritiene che la natura temporanea del proprio contratto non sia dettata da reali esigenze produttive. Pertanto alta, appare, la percezione di una forma contrattuale inopportuna rispetto alla mansione svolta e alle reali necessità dell'azienda. La restante metà del campione ritiene come motivazione prevalente la *stagionalità dell'attività o i picchi di produzione* (17%), il legame con *una commessa o un progetto lavorativo specifico* (11%), la *sostituzione di personale* (10%) e la necessità di *un periodo di pratica e specializzazione professionale* (7%). Quasi la metà (48%) dei rapporti di lavoro dipendenti atipici è già stata rinnovata almeno una volta, avvalorando per queste posizioni il ricorso sistematico ad un fattore lavoro flessibile. L'83% degli occupati dipendenti a termine vive non volontariamente, ovvero non positivamente, la condizione di non stabilità derivante dal contratto, anche in questo caso si sottolinea una lettura negativa di gran parte del lavoro a termine. Questo dato è mitigato da una speranza d'evoluzione positiva (ovvero un prossimo contratto a tempo indeterminato) che il 50% degli intervistati reputa possibile. Sebbene formalmente -rimarchiamo- sia un contratto a tempo indeterminato, l'Apprendistato nelle sue varie forme, è stato inserito nel modulo per il lavoro a termine, Tuttavia sarà trattato come voce *a se stante* nella riclassificazione.

⁷La precarietà è un concetto sfumato, qui inteso nell'accezione relativa alla discontinuità occupazionale con il conseguente limitato orizzonte temporale di programmazione individuale e familiare. Una definizione alternativa e più estesa di precarietà è presente in Mandrone Massarelli, www.lavoce.info, 2007

⁸ Sebbene l'apprendistato sia stato spesso esteso a mansioni che poco si prestano ad un percorso di *learning by doing* e i CFL siano residuali.



Grafico 1 - Motivo del carattere temporaneo del contratto, valori medi



Fonte Isfol Plus 2006

È interessante notare nella tabella 2 come, tra i diversi contratti, siano percepite in maniera diversa le istanze aziendali legate a esigenze di flessibilità rispetto a motivazioni diverse, non legate ad esigenze di flessibilità.

Tutto ciò, pur considerando il peso relativo dei contratti con palesi *finalità di inserimento*, induce a credere che la scelta di fare assunzioni temporanee non sia strettamente legata a reali esigenze di flessibilità dovute al ciclo economico o al tipo di produzione quanto piuttosto sia dovuta alla tendenza di ridurre il costo del lavoro e il costo opportunità legato alla possibilità di licenziare. Infatti, le motivazioni congrue con la necessità di dare flessibilità all'organizzazione dell'azienda (nella tabella indicate con (b) sono minoritarie rispetto alle motivazioni che fanno riferimento a cause diverse, come la *valutazione del lavoratore in vista di un'assunzione stabile* o *periodo di specializzazione* o *nessun motivo particolare* (a). Circa un ¼ degli intervistati indica perentoriamente l'assenza di motivazioni specifiche, avvalorando ulteriormente l'ipotesi di una debole relazione tra esigenze di flessibilità (produttive) della domanda e il ricorso ai contratti atipici.



Tabella 2 - Motivo del carattere temporaneo del contratto, dettaglio contratti dipendenti a termine

	Lavoro a tempo determinato	Contratto formazione lavoro (CFL)	Appren- distato	Contratto d'inseri- mento	Lavoro intermittente o a chiamata
Motivi <u>non legati</u> ad esigenze di flessibilità:					
periodo di prova o specializzazione e nessun motivo particolare,	49,7	66,4	86,2	78,9	11,0
Motivi <u>legati</u> ad esigenze di flessibilità:					
Sostituzione personale, lavoro legato ad un progetto-commessa e lavoro stagionale	50,4	33,5	13,7	21,1	89,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte Isfol Plus 2006

All'interno del lavoro dipendente a termine un ruolo, un utilizzo e un significato particolare ha assunto il lavoro interinale o a somministrazione. Sia per il particolare legame (indiretto) che lega il lavoratore all'azienda utilizzatrice che per la natura puntiforme dell'attività, rispetto agli altri contratti, lineari nel tempo. Ciò, tra l'altro rende particolarmente complessa la sua rilevazione campionaria.

Il lavoro interinale (cfr. tabella 3) è una scelta di ripiego per il 76% degli intervistati. La mancanza d'opportunità di lavoro migliori, in termini di domanda di lavoro con contratti da lavoro dipendente a tempo indeterminato, costringe ad accettare l'occupazione interinale. Il 18%, invece, utilizza le possibilità offerte dall'impiego per entrare nel mercato del lavoro ovvero come "ponte" verso il lavoro stabile. Spesso, in circa il 40% dei casi, è stata prospettata la possibilità di una futura assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice. Molto spesso, nel 60% dei casi, la missione è già stata prorogata. Sintomo di un utilizzo sistematico e non occasionale.



Tabella 3 - Il lavoro interinale

Qual è il motivo principale per cui ha scelto di svolgere lavoro interinale?		L'attuale missione è una proroga di una missione precedente?	
Impossibilità di trovare un posto fisso	76,1	Sì	58,4
E' una buona opportunità per trovare un lavoro stabile	18	No	41,6
Esigenze personali di flessibilità per motivi di studio	3,5	Totale	100
Esigenze personali di flessibilità per motivi familiari	2,3	Come valuta la possibilità di convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?	
Altro	0,1		
Totale	100		
Quando ha accettato la missione interinale, Le è stata prospettata la possibilità di una futura assunzione diretta da parte dell'azienda utilizzatrice?			
		Elevata	7,4
		Abbastanza elevata	18,5
Sì	39,1	Bassa	51,4
No	60,9	Impossibile	22,7
Totale	100	Totale	100

Fonte Isfol Plus 2006

Solo un quarto degli intervistati ritiene che sia probabile passare dall'attuale contratto interinale a un contratto a tempo indeterminato. I lavoratori interinali sono scettici sulla possibilità di una trasformazione del contratto in un rapporto dipendente a tempo indeterminato, oltre il 70% lo ritiene un evento poco probabile. Al termine di ogni paragrafo si indicheranno i raggruppamenti di lavoratori atipici definiti, sottolineandoli.

Atipici1: occupati dipendenti a termine senza l'apprendistato. Atipici2: apprendisti

5. Il collaboratore ... un po' autonomo e molto subordinato

Quando la condizione occupazionale e la professionalità di collaboratori e consulenti non consente di individuare uno status lavorativo consolidato e permanente oppure quando questi lavoratori, che formalmente rientrano nel mondo del lavoro autonomo, vendono impiegati in posizioni lavorative tipicamente subordinate (ovvero se ne fa un uso improprio e irregolare⁹), allora si è indotti a percepire questi rapporti di lavoro come precari e costituiscono, a pieno diritto, una parte dell'occupazione atipica.

⁹ La Corte di Cassazione ha avuto modo di affermare ripetutamente che laddove si accerti che un rapporto, sebbene qualificato di collaborazione, abbia in realtà natura subordinata, il lavoratore potrà rivendicare tutti i diritti conseguenti (retributivi e contributivi). Si rammenta che laddove un rapporto abbia effettivamente natura subordinata insorgono, indipendentemente dalla volontà delle parti, determinati obblighi inderogabili, specie di natura contributiva. Pertanto, si rende sempre e comunque necessario, laddove si tratti di valutare la reale natura del rapporto stesso, esaminare, in concreto, le caratteristiche con cui questo si svolge o, se cessato, si è svolto.



Tabella 4 - Vincoli di subordinazione per i collaboratori e le Partite, incidenza

	Collaborazioni coordinate e continue	Collaborazione occasionale (Ritenuta d'acconto)	Lavoro a progetto	Attività in proprio (Partita IVA)
1 Lei è un lavoratore autonomo per... ?				
Sua scelta	34,35	44,62	19,00	92,68
Su richiesta del datore	65,65	55,38	81,00	7,32
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
2 Lei lavora per un'unica società \ committente o più società \ committenti?				
Più società	21,54	21,52	21,69	44,36
Unica società	78,46	78,48	78,31	55,64
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
3 Deve garantire la presenza regolare presso la sede del suo lavoro ?				
no	35,68	26,27	30,69	61,32
sì	64,32	73,73	69,31	38,68
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
4 Ha concordato un orario giornaliero con il suo datore di lavoro ?				
no	39,72	27,24	29,94	80,68
sì	60,28	72,76	70,06	19,32
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
5 Nello svolgimento del suo lavoro usa mezzi o strumenti o strutture dell'azienda o del datore di lavoro?				
no	14,67	25,04	16,13	52,16
sì	85,33	74,96	83,87	47,84
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
6 Il contratto o commessa con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato almeno una volta?				
no	38,31	48,91	38,11	52,16
sì	61,69	51,09	61,89	47,84
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
7 Sarebbe interessato a convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a t. indeterminato?				
no	26,64	41,55	20,98	75,19
sì	73,36	58,45	79,02	24,81
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
8 Come valuta la possibilità di convertire il Suo rapporto di lavoro in un contratto a t. indeterminato?				
Elevata	16,17	6,80	9,36	10,61
Abbastanza elevata	22,63	19,01	21,80	5,52
Bassa	35,49	34,20	34,01	21,72
Impossibile	25,70	39,99	34,83	62,15
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte Isfol Plus 2006



Vediamo la tabella 4. Alcune caratteristiche di questi contratti possono essere utilizzate come parametri indiziari di subordinazione: il primo è sulla volontà positiva dell'individuo nella scelta di una forma contrattuale mentre gli altri cinque sono desunti dalla giurisprudenza in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, vale a dire dalle motivazioni generalmente utilizzate dai magistrati del lavoro per valutare se il rapporto di lavoro sia subordinato o autonomo.

Il contratto è stato imposto al 65% dei cococo, al 55% delle collaborazioni occasionali, all'81% dei cocopro e al 7% delle partite Iva. La monocommittenza riguarda quasi l'80% dei collaboratori, più della metà delle Partite Iva. La presenza è un vincolo stringente per 6 cococo su 10, mentre è richiesto a 7 collaboratori occasionali o cocopro su 10; anche 20 lavoratori a partita Iva ogni 100 devono attenersi a un orario giornaliero. L'80% dei collaboratori e quasi metà delle partite Iva usano strumenti dell'azienda presso cui sono impiegati. Oltre il 60% dei cococo e cocopro ha già lavorato una volta con l'attuale committente, più del 50% dei collaboratori occasionali e oltre un terzo delle partite Iva. Quanti vorrebbero diventare dipendenti a tempo indeterminato? Il 79% dei cocopro, il 73% dei cococo, il 58% dei collaboratori occasionali e il 24% delle partite Iva non vorrebbe rimanere nell'attuale forma contrattuale, ma ritiene più congrua un'occupazione dipendente permanente. Ciò è giudicato un evento probabile da 1/3 dei cococo e cocopro, da 1/4 dei collaboratori occasionali e da 1/6 delle partite Iva.

6. Ma quando un collaboratore è un *parasubordinato*?

Per identificare statisticamente il novero dei parasubordinati si è fissato un *livello-soglia* di 3 vincoli di subordinazione. Questo livello, è stato rilevato già in Plus 2005, è lo spartiacque tra i comportamenti, i redditi e le aspettative dei lavoratori *dipendenti a termine* rispetto *agli autonomi*. Ovvero se si è esposti a 4, 5 o 6 vincoli è plausibile la presenza di un'occupazione impropriamente autonoma che sarebbe dovuta essere, più correttamente, inquadrata in una forma di lavoro dipendente in quanto *sembra* (para) subordinata. Invece, sotto i 3 vincoli, potrebbe esserci una debole subordinazione -magari dettata da necessità organizzative ma comunque non stringenti al punto tale da precludere la natura autonoma del lavoratore- e pertanto sono considerati veri autonomi. Si è stati estremamente stringenti nelle attribuzioni dei crismi della parasubordinazione sebbene la legge sia ben più perentoria¹⁰. Utilizzando i quesiti sulla subordinazione si può ricavare l'incidenza di rapporti di lavoro parasubordinato: i collaboratori coordinati e continuativi sono esposti in media a 4,16 vincoli di subordinazione, i collaboratori occasionale (Ritenuta d'acconto) a 4,06 vincoli medi, i lavoratori "a progetto" a 4,44 e i lavoratori in proprio (partita Iva) a 2,03 vincoli in

¹⁰ Più precisamente, tre sono i casi in cui, secondo la Cassazione, al rapporto di lavoro può essere attribuita natura subordinata, indipendentemente da quanto risulti dagli indici formali, ovvero: a) quando le parti nel contratto facciano riferimento ad un rapporto di collaborazione autonoma per evitare i maggiori costi derivanti dalla subordinazione; b) quando il contenuto del contratto tradisca la vera intenzione delle parti di instaurare un rapporto di lavoro dipendente, c) quando le parti, pur avendo effettivamente voluto stipulare un contratto di lavoro autonomo, nella successiva fase di esecuzione del contratto, ovvero nel corso del rapporto di lavoro, mostrino di aver mutato intenzione "per fatti concludenti", ovvero comportandosi, in concreto, come datore di lavoro l'uno e dipendente l'altro.



media¹¹.

Atipici3: autonomi con più di 3 vincoli (parasubordinati) Atipici7: autonomi con meno di 3 vincoli

7. Box 1 - La babele dei numeri dei collaboratori

In questi anni la stima dei collaboratori coordinati e continuativi o a progetto si è realizzata attraverso varie fonti che hanno prodotto stime divergenti. Le indagini campionarie e le fonti amministrative spesso non sono allineate - il fenomeno è noto - nella quantificazione di aggregati analoghi. Tuttavia se il dato amministrativo generalmente è più preciso ed attendibile, le indagini campionarie invece sono più ricche di informazioni utili a identificare la natura dell'occupazione. Pertanto, considerata la natura del collettivo statistico "collaboratori", non univocamente e chiaramente identificato, si ritiene più utile, al fine di migliorare la conoscenza del fenomeno, usare le varie informazioni in maniera integrata per circoscrivere gli ambiti, comprenderne i limiti e l'ordine di grandezza invece di usarle in una sterile contrapposizione. Sarà difficile che più fonti convergano verso un numero unico, vista la profonda differenza negli impianti delle rilevazioni, i riferimenti temporali e la percezione occupazionale nelle famiglie (interviste dirette o indirette).

L'Inps conta quante persone hanno contribuito, nel corso di un anno alla Gestione Separata, quella specifica per i contributi dei collaboratori. È implicito in questo meccanismo "contatore" che in ogni momento (ad esempio, a giugno) soltanto alcuni di quei contribuenti ha in effetti un contratto in essere, mentre per gli altri il contratto è già terminato (magari a maggio) o deve ancora iniziare (a settembre). Ne consegue che la fonte Inps fornisca una certa sovrastima del fenomeno. Inoltre per giungere alla quantificazione dei collaboratori "come attività prevalente" è necessario distinguerli dai molti "non prevalenti", quali i professionisti, gli amministratori di società e chi ha un altro lavoro prevalente, il che non è una operazione sempre semplice e univoca.

La Rcfl e Plus fotografano invece la condizione occupazionale in un dato istante temporale e dicono quante persone in quel momento sono impiegate con contratti di collaborazione. Tuttavia esse hanno un impianto analitico per identificare i "collaboratori puri o parasubordinati" diverso. Quello Isfol Plus è stato descritto nel testo, quello Istat Rcfl possiamo descriverlo in questi termini: sono i soggetti per i quali la collaborazione rappresenta lo "status" esclusivo e l'elemento fondante della condizione lavorativa, i cosiddetti collaboratori puri, depurati dai professionisti o lavoratori autonomi che usano questa forma contrattuale. Le discrepanze pertanto sono attribuibili prevalentemente al diverso impianto delle rilevazioni, al metodo di computo dell'aggregato e al periodo di riferimento.

Tutto ciò è stato schematizzato nella tavola 1.

¹¹ Il livello di subordinazione sistematicamente molto inferiore per i lavoratori a Partita Iva rispetto ai collaboratori è una controprova -implicita- della bontà del metodo di verifica della congruità tra forma e natura dei rapporti di lavoro autonomi



Tavola 1 - Fonti e metodi di stima del numero dei collaboratori coordinati e continuativi o a progetto

Fonte	Tipologia di rilevazione	Finalità principale	Riferimento temporale	Tipo di contatore	Stima collaboratori totali	Stima collaboratori
Rcfl Istat	Campionaria, continua, individuale, con proxy ¹²	Quantificazione componenti Forza Lavoro	Momento Rilevazione (settimana di riferimento)	Individui (teste)	n.d.	478.000 (collaboratori puri)
Gestione Separata Inps	Amministrativa	Fini previdenziali - contributivi	Anno	Posizioni contributive	1.450.000 (posizioni complessive)	815.000 (attività prevalente) ¹³
Plus Isfol	Campionaria, annuale, individuale, senza proxy	Composizione componenti Forza Lavoro	Momento Rilevazione (condizione attuale)	Individui (teste)	930.000 (solo come attività prevalente)	713.000 (parasubordinati)

Esistono, è bene precisarlo, numerose ulteriori raccolte o indagini, prodotte da vari Istituti e con varie finalità: per esempio la Sogei del Mef sta tentando delle quantificazioni tramite i dati sulle dichiarazioni dei redditi oppure le quantificazioni sul versante della domanda di Confindustria o Isfol Rlil e altre rilevazioni minori. Inoltre molti soggetti usano ed elaborano i dati Inps (Laboratorio Revelli, Clap, l'Istat con Oros, Nidil Cgil) che, per parti dell'occupazione, possono dare ulteriori informazioni e quantificazioni a riguardo dell'ammontare delle collaborazioni o del lavoro atipico.

Si fa notare, anticipazione di un futuro approfondimenti, come le implicazioni di natura contributiva e fiscale per l'aggregato "finti collaboratori" non vadano solo intese come legittimi tentativi di contrasto del costo del lavoro ma piuttosto come tassazione impropria e sottocontribuzione. L'entità dell'impatto di questi lavoratori autonomi fittizi sul sistema lavoro-previdenza è notevole sia a livello individuale, in una ottica life cycle, che collettiva, in relazione alla riduzione di gettito per la fiscalità generale (relativamente al differenziale delle imposte tra lavoro dipendente e autonomo) e alla sottocontribuzione previdenziale (tale da erodere la ricchezza pensionistica futura delle coorti d'appartenenza).

¹² Una proxy è una risposta indiretta ad un quesito. Per esempio in una famiglia si intervista un componente che risponde sia per la propria condizione che per quella degli altri componenti, magari non presenti nel momento della rilevazione. Questo modo di agire è tipico delle rilevazioni *sulle famiglie* e l'incidenza delle proxy sul totale delle risposte è sempre tenuta sotto controllo per evitarne un uso eccessivo. Inoltre questa tecnica è particolarmente insidiosa per condizioni individuali specifiche (quali, per esempio, la forma contrattuale), mentre consente contenuti errori su attribuzioni generali, (quali, per esempio, lo status occupazionale). Isfol PLUS sfrutta pertanto le grandezze generali Istat come scenari e ne analizza le composizioni, ottenendo maggior precisione e dettaglio poiché ha solo rispondenti diretti (no proxy). La complessità dell'attuale mondo del lavoro richiede molti controlli anche sul rispondente diretto le cui risposte verifichiamo più volte attraverso piani di controllo incrociati.

¹³ Si è utilizzata la stima di P. Di Nicola, I. Mingo (a cura di), *I lavoratori attivi iscritti alla Gestione separata Inps. Consistenza e caratteristiche. Anno 2005*, in Nidil Cgil, 1° Rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, anno 2006, Nuove Identità di lavoro-Cgil, gennaio 2007, pp 11-32 e pp. 57-63.

http://www.nidil.cgil.it/documenti_biblioteca/rapporto_2006_osservatorio_sintesi.doc



8. Il part-time voluto o subito

Il contratto part-time è sovente uno strumento di conciliazione tra l'attività lavorativa e le esigenze familiari, rendendolo spesso un indicatore di quella flessibilità *pro lavoratore* introdotta del nostro ordinamento al fine di facilitare, migliorare e ampliare la partecipazione lavorativa, in particolar modo femminile. Nella tabella 5 vediamo come incide il genere nella scelta positiva di richiedere un part-time: per gli uomini è spesso un'imposizione, infatti, il 50% non lo ha scelto volontariamente, mentre tra le donne la scelta è in termini più positivi, infatti in oltre il 70% dei casi è stato richiesto; ovviamente ciò influenza anche l'incidenza media poiché la componente femminile è prevalentemente nel part-time.

Questa atipicità sottende una profonda differenza nella qualità dell'occupazione, infatti, si passa da *strumento di conciliazione* a indicatore di *sottoccupazione*.

Tabella 5 - Volontarietà della condizione di occupato part-time

Lei ha un'occupazione part-time:	Scelta	Maschio	Femmina	Totale
Per Sua scelta o convenienza	Volontaria	47,20	71,19	68,03
Su richiesta del committente \ datore di lavoro	Non volontaria	52,80	28,81	31,97
Totale	Totale	100,00	100,00	100,00

Fonte Isfol Plus 2006

Pertanto nella classificazione dell'atipicità le due parti dell'aggregato lavoratori dipendenti part-time a tempo indeterminato saranno considerate separatamente, al fine di distinguere condizioni occupazionali agli estremi: positiva se volontaria e negativa se involontaria.

Atipicità 4 : part time involontari Atipicità. 5: part time volontario

9. Quanto sono atipici i lavoratori italiani?

Il percorso iniziato con l'identificazione delle componenti atipiche, al netto dei possibili falsi positivi, deve condurre ad uno o più indicatori sintetici, necessari per valutare l'incidenza dell'occupazione atipica.

Iniziamo con il dare la nostra definizione di atipicità del lavoro: essa è l'incidenza dell'occupazione regolare con almeno un aspetto difforme dal lavoro permanente full time, considerato come benchmark. Il riferimento è equivalente alle Ula, unità di lavoro equivalente usate in contabilità nazionale. Questa scelta ha come prima conseguenza che si conteggiano anche le forme atipiche presenti nel lavoro autonomo. Inoltre per questo primo contributo ci si limiterà all'atipicità derivante dalla forma contrattuale e natura della prestazione, senza considerare le difformità nei trattamenti previdenziali, fiscali, nella modalità di erogazione ecc.



Si deve immaginare l'occupazione come un mosaico formato da numerosi tasselli, ognuno dei quali può essere catalogato in un gruppo in base al colore, alla forma o alla dimensione in modo da poter enumerare le caratteristiche del mosaico. Non tutti i tasselli sono però consistenti, alcuni per dimensione, resistenza o sfumatura non sono aggregabili separatamente, ma devono essere presi con l'insieme di tasselli circostanti.

In termini più tecnici ogni quota omogenea (parte di una voce disomogenea) delle singole voci contrattuali, identificate per appartenenza ad un tipo d'atipicità, possono essere raggruppate in atipicità specifiche. Tutte queste atipicità specifiche possono concorrere ad identificare un'atipicità del lavoro complessiva e pertanto possono essere aggregate secondo logiche d'appartenenza o presenza di fattori caratterizzanti un certo tipo di atipicità.

L'analisi, pertanto, dovrà condurre ad aggregati via via maggiori, indicatori *in fieri* di diverse dimensioni di atipicità. Pertanto proprio in considerazione della eterogeneità - se non del *vero e proprio* disordine¹⁴ presente nel mercato del lavoro, sia nell'ordinamento che nella pratica quotidiana di erogazione della prestazione, sia nel regime fiscale che nei trattamenti previdenziali, l'unica via percorribile sembra essere una lettura multidimensionale. Tuttavia un indicatore per essere comprensibile e confrontabile nel tempo deve registrare gli andamenti e la composizione di collettivi statistici quanto più omogenei possibili. Per superare questo *trade-off* tra "massima informazione e minima omogeneità" si è classificato l'occupazione per strati sovrapposti, in maniera da creare una base su cui aggiungere specificazioni ulteriori.

Lo schema classificatorio, presentato nella tabella 6, segue pertanto una semplice logica algebrica, in cui una prima fase di scomposizione in singole *voci specifiche* è seguita da una ricomposizione, in cui le parti sono ricondotte in atipicità complessive, identificate secondo dei criteri ordinatori basati su un *minimo comun denominatore* come criterio ordinatore. L'idea è appunto di offrire un menù di voci da considerare nelle loro peculiarità e aggregare per ottenere una misura dei vari livelli (o gradi) di atipicità di parte dell'occupazione.

L'ultima atipicità specifica da ci rimaneva da definire, prima di passare alla riorganizzazione dell'occupazione, riguarda le persone che *non rispondono o non conoscono* il loro contratto di lavoro. Questi individui possono essere ricondotti a 4 tipologie. Alcuni individui svolgono attività lavorative estemporanee (e pertanto sono interessati più al guadagno più che alla forma contrattuale), oppure hanno iniziato da poco un lavoro (e sono in attesa che gli venga comunicata la forma contrattuale) o non conoscono i termini del contratto (sebbene per le nuove forme contrattuali la forma scritta sia obbligatoria) oppure, infine, comprendono coloro che non intendono dichiarare la forma contrattuale (i cosiddetti reticenti).

Atipici 6: non sa, non conosce il contratto.

¹⁴ Numerosi interventi normativi posti in essere in maniera estemporanea senza appartenere ad un tentativo organico di riordino del sistema sembrano evocare Goethe "La soluzione di ogni problema ne genera un altro che necessita ulteriori soluzioni".



Nella tabella 6 vediamo lo schema classificatorio Isfol Plus dell'occupazione: le righe indicano le quote (per più quote si considerino i simboli) dei singoli contratti, mentre le colonne danno l'incidenza assoluta e percentuale delle atipicità specifiche. La simultanea lettura per forma e natura dell'occupazione già consente una analisi che *in qualche misura* tenga conto delle differenze di trattamento previdenziale e fiscale; tuttavia è possibile costruire atipicità complessive mirate all'identificazione di atipicità che siano riconducibili al profilo contributivo o fiscale o della modalità di erogazione (p.e. il *telelavoro*) o dei tempi e modi del lavoro, che -come si spera di essere riusciti a far intendere- costituiscono potenziali indicatori di qualità dell'occupazione.

Si ritiene utile ribadire la differenza tra *atipicità minima e massima*.

Nel caso dell'*atipicità minima* o di base (che riteniamo omogenea ai *fixed term contracts*) si identificano lavoratori con una occupazione significativamente difforme per status, prospettive e professionalità rispetto al lavoro standard e sono, nella tabella 6, gli occupati a sinistra della linea verticale in grassetto; essa annovera i dipendenti a termine (compresi gli apprendisti) e i finti collaboratori.

Nel caso dell'*atipicità massima* (o più propriamente dell'occupazione non standard) le differenze attengono meno alla condizione occupazionale e più alla qualità dell'occupazione, della soddisfazione nella veste contrattuale e alla dialettica tra la volontà dell'individuo e la disponibilità del datore; questo secondo livello è contenuto a sinistra della doppia linea verticale in grassetto e, oltre alle voci della atipicità minima conteggia i part-time involontari con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e coloro che non conoscono o non indicano la loro forma contrattuale.

Il passaggio successivo, cfr. la tabella 7, è il raggruppamento delle atipicità specifiche in atipicità complessive, identificate secondo una serie di caratteristiche desunte dalla scomposizione precedente.



Tabella 6 –Scomposizione e ricomposizione dell'occupazione per atipicità specifica e complessiva, valori assoluti e percentuali

<i>Atipicità</i>	Dipendenti a termine 1	Appren- distato 2	“finti” autonomi 3	Part time involontari 4	Part time volontari 5	Non sa, non risponde 6	“veri” autonomi 7	Standard standard	Occupati per contratto
a) Lavoro a tempo indeterminato				579.499 *	1.233.004**			12.441.125	14.253.628
b) Lavoro a tempo determinato	1.075.122								1.075.122
c) Contratto formazione lavoro (Cfl)	133.822								133.822
d) Apprendistato		346.912							346.912
e) Contratto d'inserimento	180.425								180.425
f) Lav. interinale /a somministrazione	147.575								147.575
g) Job sharing o lavoro ripartito	<i>Stima non attendibile</i>								
h) Lavoro intermittente o a chiamata	157.950								157.950
i) Collab. coordinate e continuative			276.650				98.526#		375.176
j) Collaborazioni occasionali			248.950				109.711#		358.661
k) Lavoro a progetto			436.987				122.574#		559.561
l) Titolare d attività - Imprenditore								2.429.413	2.429.413
m) Associati in partecipazione	<i>Stima non attendibile</i>								
n) Attività in proprio (Partita Iva)			295.697					1.345.547	1.641.244
o) Coadiuvante familiare								147.215	147.215
p) Stage, pratica prof, tirocinio	123.625								123.625
q) Altro Dipendente						423.798			423.798
r) Altro Autonomo						191.699			191.699
<i>Atipicità specifica</i>	<i>1.827.395</i>	<i>346.912</i>	<i>1.276.865</i>	<i>579.499</i>	<i>1.233.004</i>	<i>615.497</i>	<i>376.041</i>	<i>16.363.299</i>	<i>22.618.512</i>
	<i>8,1%</i>	<i>1,5%</i>	<i>5,6%</i>	<i>2,6%</i>	<i>5,5%</i>	<i>2,7%</i>	<i>1,7%</i>	<i>72,3%</i>	<i>100,0%</i>
	Lavoro atipico Lavoro standard								

Fonte: Isfol Plus 2006

Per la lettura della seguente tabella 7 è opportuno richiamare la notazione usata: **Osa** è l'acronimo d'**Occupazione standard e atipica**; mentre i numeri che l'accompagnano indicano i fattori d'atipicità. Questi indici rappresentano le voci di atipicità o le atipicità specifiche e possono essere riferite a varie ipotesi classificatorie, con il solo limite della rappresentatività e attendibilità statistica.

Tabella 7 -Tipologie di atipicità nell'occupazione

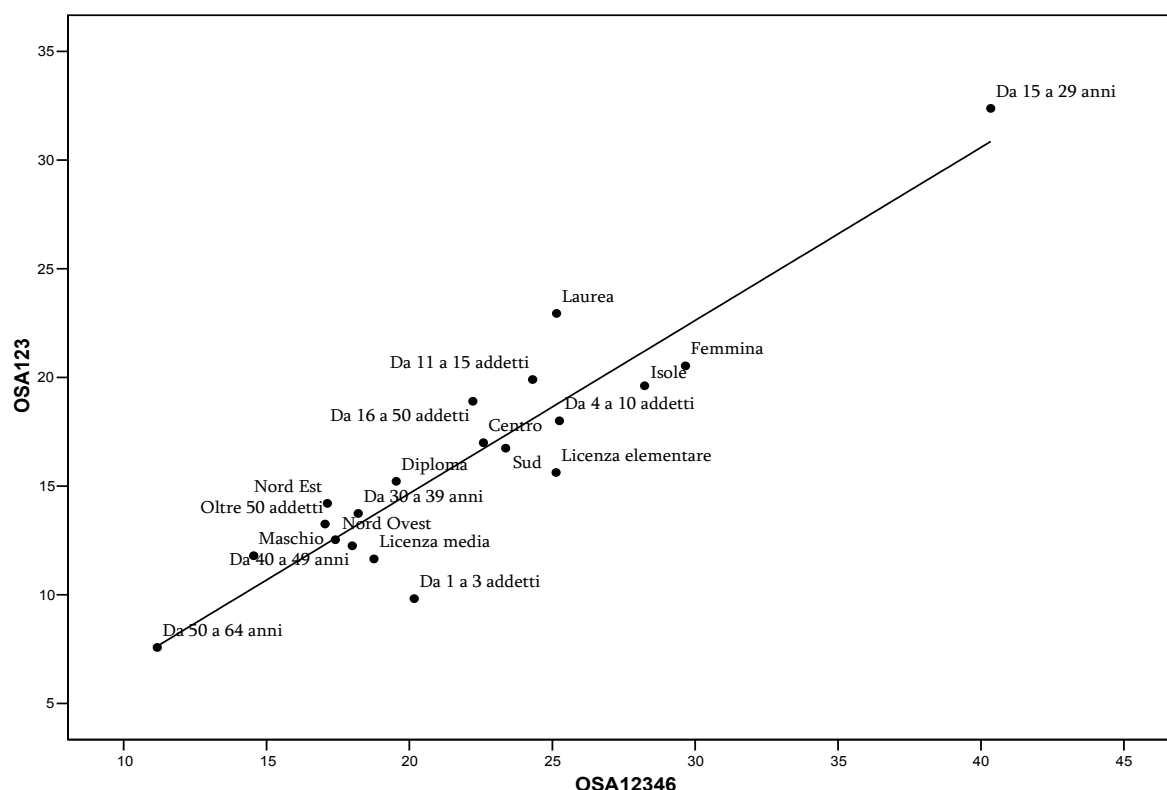
(tra parentesi i riferimenti ai contratti della tabella 6, %)

Atipicità complessiva	Occupati	Incidenza	Descrizione
Osa1 (b,c,e,f,h,p)	1.827.395	8,10%	Dipendenti a termine (senza "apprendistato")
Osa12 (b,c,e,f,h,p,d)	2.174.307	9,60%	Dipendenti a termine con "apprendistato"
Osa123 (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n)	3.451.172	15,30%	Atipicità minima: Osa12 + "finti collaboratori"
Osa13 (b,c,e,f,h,p, i,j,k,m,n)	3.104.260	13,70%	Dipendenti a termine e finti collaboratori
Osa1237 (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n ,i#,j#,k#,m#)	3.827.213	16,90%	Dipendenti a termine e tutti i collaboratori
Osa1234 (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n,a*)	4.030.671	17,80%	Osa123 + "part-time involontari"
Osa1236 (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n, q,r)	4.066.669	18,00%	Osa123 + i "non sa-non risponde"
Osa12346 (b,c,e,f,h,p,d i,j,k,m,n, a*,q,r)	4.646.167	20,50%	Atipicità massima: Osa1236+ "p.t. involontari"

Fonte: Isfol Plus 2006

L'incidenza di forme atipiche non è normalmente distribuita nel mondo del lavoro: essa varia sia in funzione di caratteristiche *socio-demografiche* dell'offerta di lavoro, in quanto gli effetti delle riforme hanno gravato in maniera più pesante su alcuni gruppi e generazioni rispetto ad altri, che in relazione a caratteristiche della domanda di lavoro, poiché la dimensione, il settore e la proprietà aziendale consente possibilità occupazionali diverse. Ciò ha contribuito ad una forte polarizzazione dei lavoratori tra standard e atipici, creando di fatto un doppio mercato del lavoro, in cui coabitano lavoratori che svolgono la medesima attività con diversi livelli di tutele, diritti e retribuzioni. Ciò non è accettabile, se non per periodi (brevi) di transizione, formazione e ingresso nell'occupazione stabile.

Grafico 2 - Incidenza dell'atipicità minima e massima per alcune variabili demografiche



Fonte: Isfol Plus 2006

Vediamo nel grafico 2 chi è più coinvolto dai fenomeni di flessibilizzazione del lavoro. L'atipicità minima (Osa123) registra una incidenza sensibilmente superiore alla media nel Mezzogiorno, tra le donne; tra i laureati; tra i giovani (1 su 3!); nelle imprese tra 4 e 50 addetti; nei settori Agricoltura alberghi, ristoranti e turismo, Comunicazioni, Istruzione, Ricerca, Altri servizi; e nelle professioni Intellettuali e scientifiche, Non qualificate, Informatica e Insegnanti. L'atipicità massima (Osa12346) incide in maniera proporzionalmente maggiore ma in linea con l'incidenza relativa all'atipicità minima: queste forme atipiche ulteriori sono, infatti, particolarmente rilevanti nelle Mezzogiorno, per le donne, per i giovani, i laureati e tra chi lavora per le imprese tra 4 e 50 addetti. Evidente l'effetto dell'utilizzo delle forme di lavoro flessibile sulle generazioni più giovani, non giustificato dalla fase di ingresso nel mercato del lavoro. Paradossale la posizione dei laureati, per i quali l'atipicità incide in maniera molto più forte che per i titoli di studio inferiori. Se ne deduce una lettura disarmante per la combinazione *giovane donna laureata meridionale*, la quale sembra essere in netto credito rispetto agli altri individui.

10. Appendice prima - Metodologia e impianto della rilevazione

L'indagine Isfol Plus è una rilevazione campionaria alla seconda annualità (eseguita nel II-III trimestre del 2006) che ha coinvolto oltre 40.000 individui, contattati esclusivamente attraverso interviste dirette.

I dati Isfol Plus sull'occupazione sono ispirati ad un criterio classificatorio diverso rispetto ai dati Istat Rcfl, infatti per *occupato* e *in cerca di lavoro* la rilevazione Isfol Plus intende le persone che si auto-definiscono tali mentre l'Istat nella Rilevazione sulla Forza lavoro segue un percorso che identifica la condizione in base ad alcune caratteristiche, ovvero per gli occupati rileva l' *aver lavorato almeno un ora nella settimana di riferimento* e per le persone in cerca di aver fatto *almeno un tentativo di ricerca, essere immediatamente disponibili ecc.* La discrepanza nelle definizioni, per ora, non ha dato luogo a differenti stime sull'occupazione, tuttavia è evidente che una quota degli occupati Istat lo è esclusivamente statisticamente, ricadendo nella definizione Eurostat, ma non sono realmente soggetti occupati, piuttosto sono individui *anche occupati* mentre per Plus l'occupato si percepisce tale, complessivamente, identificando un soggetto prevalentemente (rispetto a tutte le altre condizioni) occupato.

Appare subito evidente che l'impianto Istat-Eurostat sottenda nel *meccanismo contatore* una certa inclinazione a considerare più facilmente gli *occupati* mentre risulta più ostativo per le *persone in cerca*. L'ambito dell'*attività lavorativa* pertanto è diverso in Plus rispetto alla Rcfl: in un certo senso è un "ritorno al passato", in cui si conteggiano *meno* occupati e *più* persone in cerca. Infatti in Plus si considerano *persone in cerca*, e quindi attive, individui che per la Rcfl sono inattivi; mentre non si considerano occupati quegli individui che svolgono una attività lavorativa che non è, in termini economici, tale da annoverarli tra gli occupati, considerandoli *occupati non prevalenti*.

Perché questa scelta? Essendo il fine di Plus quello di verificare la qualità dell'attuale occupazione è stato necessario riferirsi allo status percepito dall'intervistato, poiché utilizzando uno schema analogo a quello che l'Istat, ovvero rimanendo attinenti ai regolamenti comunitari, si includevano occupati con condizione non prevalente e disoccupati non attivi, che rappresentano i raggruppamenti di maggior interesse per l'attivazione stabile e continuativa. Ovviamente da Plus è possibile ricostruire gli occupati nelle definizioni Istat-Eurostat - poiché sono stati somministrati i quesiti necessari- tuttavia epistemologicamente questo processo potrebbe risultare foriero di errori non campionari comunque rilevanti (si pensi solo alle differenze tra un rispondente proxy e non proxy, principale caratteristica delle due rilevazioni) e pertanto abbiamo deciso di calibrare i dati plus sugli aggregati ufficiali di Istat Rcfl, precisando che gli occupati non prevalenti e gli inattivi che si dichiarano in cerca sono stati considerati nelle condizioni cui si attribuivano autonomamente. La prima conseguenza è che le caratteristiche dell'occupazione sono al netto della componente occupati non prevalenti (ovvero gli individui considerati occupati in quanto rientrano nella definizione Istat-Eurostat sebbene abbiano una attività economicamente non tale da farli annoverare tra gli occupati tout court) e al lordo dei disoccupati (meglio definiti come persone in cerca di

lavoro) che non rientrano nella definizione Istat-Eurostat; ciò contribuisce, a nostro avviso, a migliorare ulteriormente la precisione nella lettura delle caratteristiche del mercato perché analizza gli individui in termini reali e non teorici e ha reso possibile la somministrazione di quesiti estremamente dettagliati sulla natura e le caratteristiche del lavoro, dell'istruzione e della condizione familiare rendendo possibile, attraverso moduli dedicati, stime attendibili anche per aggregati molto piccoli o temi specifici (quali l'atipicità, la qualità e la ricerca del lavoro, le caratteristiche dei giovani, delle donne, degli over 50; la condizione degli in cerca di lavoro e degli inattivi). Si è scelto, come ricordavamo precedentemente, di somministrare quesiti esclusivamente al rispondente che facciano riferimento a condizioni esclusivamente oggettive anziché opinioni, per evitare al minimo l'eterogeneità nella interpretazione o errori di misura del fenomeno.

L'impianto Plus consente stime d'aggregati di 100.000 individui, pari allo 0,5% dell'occupazione, con una probabilità del 95% che il valore reale ricadrà nell'intervallo compreso tra $\pm 10\%$ del valore stimato. Infine, circa l'attendibilità delle stime, si sottolinea la dimensione della componente atipica del campione, pari per Osa123 a 3.340 casi e per Osa12346 a 4.276.

Vediamo un sommario confronto tra le stime Rcfl e Plus. Premettiamo che i collaboratori per l'Istat Rcfl si intendono i collaboratori puri, cioè coloro che pur essendo lavoratori autonomi non sono professionisti e svolgono la loro attività prevalentemente attraverso forme di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto. Mentre per Isfol Plus sono i finti collaboratori, definiti parasubordinati, ovvero occupati con forme di lavoro autonome che svolgono lavori con modalità tipiche del lavoro dipendente, precisamente coloro che sono esposti a più di 3 vincoli di subordinazione. Isfol Plus dedica una voce a se stante per le finte Partite Iva e collaborazioni occasionali fortemente subordinate. Si rammenta che il confronto è effettuato prendendo in considerazione un sottocampione Rcfl 2006, definito dai domini di studio Plus (sono ad esempio esclusi gli studenti oltre i 30 anni, i pensionati al di sotto dei 50 anni; gli over 64 e under 15, ecc.) poiché Isfol Plus focalizza l'attenzione su una particolare (anche se molto significativa) quota della popolazione italiana con l'obiettivo, prioritario, di fornire stime attendibili di fenomeni rari e marginali, ovvero si analizzano le composizioni degli stock Istat.

Tavola di confronto sulle stime Istat Rilevazione continua sulla forza lavoro e Isfol Plus

	ISTAT RCFL	ISFOL PLUS	
Dipendenti permanenti	14.638.756	14.253.628	Dipendente a tempo indeterminato
		423.798	Altro Dipendente
Dipendenti a termine	2.212.998	1.075.122	Dipendente a tempo determinato
		1.099.185	Altre forme lavoro dipendente a termine
Totale Dipendenti	16.851.755	16.851.733	
Collaboratori	478.911	713.637	Colla. coord. e continuative e a progetto
Collaboratori e consulenti		579.761	P. IVA e Collaborazioni Occasionali
Autonomi	5.287.864	4.281.682	Imprenditori e professionisti
		191.699	Altro Autonomo
Totale Autonomi	5.766.775	5.766.779	
Totale Occupati	22.618.529	22.618.512	

L'indagine Plus è nel Piano Statistico Nazionale 2007-2009; l'Isfol è membro del [Sistan](#).

I dati 2006 e panel saranno presto diffusi (a regime i dati verranno diffusi entro 12 mesi dalla raccolta), mentre quelli 2005 sono già disponibili tramite sottoscrizione del protocollo comunicazione dati Isfol, richiedibile a plus@isfol.it.

11. Riferimenti bibliografici

Ceccato F., Tronti L., (2007), La misurazione dei rapporti di lavoro atipici, Presentazione on line UNIRoma3.

Di Nicola P., Mingo I., (2007), I lavoratori attivi iscritti alla Gestione separata Inps. Consistenza e caratteristiche, in Nidil Cgil, Rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, Nuove Identità di lavoro

Stiglitz J., (2005), Reforms Take the Security out of Social Security, Financial Times, 21 Marzo 2005

Dickens W.T., Lanf K., (1992), Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence, Nber Working Paper No. W4087

Mandrone E., Massarelli N. (2007), Quanti sono i lavoratori precari, su www.lavoce.info

Mandrone E., Radicchia D. (2006), *Plus* - Participation Labour Unemployment Survey, I libri del Fse

AA.VV. (2007), Rilevazione sulle forze di lavoro, articoli e note su:

www.istat.it/lavoro/lavret/forzedilavoro