

PRECARIETÀ LAVORATIVA. UNA ANALISI DI TIPO LONGITUDINALE  
ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI DATI AMMINISTRATIVI.

Dario ERCOLANI <sup>1</sup>, Romina FILIPPINI <sup>2</sup>, Angelita CASTELLANI <sup>3</sup>

**SOMMARIO**

Il fenomeno del precariato lavorativo si presenta complesso e articolato in termini sia normativi, sia definitivi. Il lavoro precario infatti è un concetto che riguarda da un lato aspetti oggettivi della condizione lavorativa di un individuo, dall'altro la percezione delle ricadute che la propria situazione occupazionale ha sulle scelte di vita. Tenendo conto delle forme di lavoro riconosciute dall'ordinamento italiano, l'obiettivo principale del presente lavoro è quello di analizzare un universo di individui definiti "lavoratori precari", fotografandone aspetti socio-demografici e caratteri economico-lavorativi, e seguirne le trasformazioni nel tempo. Vista la progressiva diffusione di nuove tipologie di produzione connesse all'uso dei dati amministrativi, sono state trattate e integrate diverse fonti, prevalentemente previdenziali e fiscali, allo scopo di creare una collezione di microdati di tipo longitudinale dal contenuto informativo relativo principalmente alla condizione lavorativa. Nell'ottica di osservare il grado di insicurezza delle classi di lavoratori precari e, al contempo, individuare i lavoratori con contratto di lavoro stabile sottoposti ad elevato rischio di espulsione dal mercato del lavoro, saranno presentati risultati relativi ad analisi trasversali e longitudinali, nonché riguardanti l'identificazione delle classi di collaboratori a Partita IVA in regime di mono-committenza.

---

<sup>1</sup> ISTAT, Via Cesare Balbo n. 16, 00184, Roma, ercolani@istat.it.

<sup>2</sup> ISTAT, Via Cesare Balbo n. 16, 00184, Roma, filippini@istat.it.

<sup>3</sup> ISTAT, Via Cesare Balbo n. 16, 00184, Roma, castellani@istat.it.

## 1. Introduzione

Il presente lavoro si colloca nel contesto delle attività ISTAT inerenti il progetto ARCHIMEDE<sup>4</sup>. Sebbene il principale problema del mercato del lavoro sia rappresentato oggi in Italia dalla disoccupazione, la presenza di posti di lavoro non stabili resta un tema al centro di numerose analisi, sia economiche che sociali.

In relazione agli obiettivi che stanno alla base del progetto ARCHIMEDE, l'attività in oggetto ha il duplice fine di valorizzare i contenuti informativi di alcune fonti amministrative di microdati socio-economici e demografici, e allo stesso tempo di sperimentare un processo produttivo idoneo ad assicurare periodicamente un'efficace fornitura di dati, a livello sia micro che macro, ad utenti interni ed esterni all'Istituto per l'analisi anche longitudinale del fenomeno.

Visti gli impatti sociali soggettivi e dato che la normativa sul lavoro in Europa è ben differenziata, i confini di ciò che è o non è lavoro precario sono piuttosto sfocati. A livello internazionale non esiste una definizione formalizzata di "lavoro precario" e il dibattito è apertissimo (GUS Poland, 2013). Alcune raccomandazioni si evincono dai testi dell'ILO<sup>5</sup>, ma non si tratta di definizioni dai connotati statisticamente circoscritti: viene genericamente definito precario quel rapporto di lavoro in cui la sicurezza del lavoro, principale elemento del contratto di lavoro, è limitata.

## 2. Caratteristiche della sperimentazione

Considerate le forme di lavoro riconosciute dall'ordinamento, e basandoci su fonti prevalentemente previdenziali e fiscali, è stato adottato un approccio al fenomeno della "precarietà lavorativa" incentrato sui concetti di flessibilità e atipicità (o lavoro non-standard). Inoltre, è stato utilizzato il concetto di professionalità che ha indotto a circoscrivere ulteriormente l'individuazione dei contratti di lavoro precari tra quelle categorie contrattuali poste a cavallo tra il lavoro dipendente e quello autonomo. Quindi, il metodo sviluppato è stato quello di individuare le categorie contrattuali definite precarie in esclusiva relazione ai concetti di atipicità e professionalità. L'integrazione di ulteriori elementi nell'identificazione e classificazione dei lavoratori precari, solo parzialmente avviata nella fase sperimentale, potrà essere completata in una fase successiva con il fine sia di misurare il "grado" di precarietà (ad es. durate contrattuali o aspetti reddituali), sia nell'ottica di escludere parte degli individui

---

<sup>4</sup> Il progetto ARCHIMEDE, istituito a marzo 2013, ha l'obiettivo di realizzare: l'ampliamento dell'offerta informativa dell'Istat mediante la produzione di collezioni di dati elementari di tipo longitudinale e cross-section, da rendere disponibili all'utenza, utili alla ricerca sociale ed economica, alla programmazione territoriale e settoriale, alla valutazione delle politiche pubbliche a livello nazionale, regionale e locale.

<sup>5</sup> ILO Thesaurus, 2011: "*Precarious employment is a work relation where employment security, which is considered one of the principal elements of the labour contract, is lacking. This term encompasses temporary and fixed term labour contracts, work at home and subcontracting*".

dalla condizione di precarietà, o includerne altri normativamente inseriti in categorie contrattualmente stabili.

## **2.1. Obiettivi**

L'obiettivo principale del progetto è di effettuare l'analisi di un universo di individui definiti "lavoratori precari", fotografandone aspetti socio-demografici e caratteri economico-lavorativi in un arco temporale, e seguirne le trasformazioni nel tempo.

L'analisi sarà basata sull'utilizzo di fonti di dati amministrativi acquisite dall'ISTAT, ed ha lo scopo generale di predisporre informazioni: (a) fruibili all'interno dell'Istituto; (b) utilizzabili da parte di utenti esterni (ad es. amministratori locali); (c) esaminabili territorialmente, poiché geo-referenziate; (d) sfruttabili al fine di costruire indicatori sintetici occupazionali e di precarietà; (e) riproducibili nel tempo, e di conseguenza utilizzabili al fine di predisporre serie storiche, nonché effettuare analisi longitudinali (ad es. ricostruzione delle storie lavorative).

## **2.2. Unità statistiche, popolazione di riferimento e principali definizioni adottate**

I caratteri definatori del fenomeno sono stati studiati a partire dall'analisi delle norme<sup>6</sup>, nonché dall'esame di indagini e sistemi informativi implementati sia all'interno che all'esterno dell'ISTAT. In sintesi: (a) il quadro normativo esaminato ha permesso di identificare le forme contrattuali di lavoro previste dall'ordinamento; (b) le indagini statistiche analizzate hanno fornito conoscenze sulle informazioni raccolte riguardo le attività lavorative degli individui; (c) i sistemi informativi esplorati hanno agevolato la ricognizione delle fonti informative disponibili e utilizzabili nel progetto.

Nello specifico sono stati analizzati i seguenti ambiti di riferimento:

- Legge Biagi sul mercato del lavoro (D.Lgs. 276/2003)<sup>7</sup> e successive riforme o Leggi Finanziarie in tema di lavoro<sup>8</sup>;
- Indagine ISTAT "EU-SILC" (Regolamento UE n. 1177/2003)<sup>9</sup>;

---

<sup>6</sup> Al fine di individuare il campo di osservazione della tematica in analisi è stata necessaria una ricognizione sulle recenti normative del mercato del lavoro per individuare le forme contrattuali presenti nel nostro ordinamento a partire dall'anno 2011.

<sup>7</sup> D.Lgs. 276/2003 (c.d. "Riforma Biagi"): (1) introduce una maggiore diversificazione delle forme contrattuali; (2) introduce nuovi contratti di lavoro (somministrazione di lavoro, lavoro intermittente, lavoro accessorio, inserimento); (3) revisiona le modalità di applicazione di alcune forme contrattuali già esistenti (part-time, apprendistato); (4) dà maggior tutela ai lavoratori svantaggiati e disoccupati residenti in aree soggette ad alto tasso di disoccupazione; (5) regola i contratti per i freelance e per i collaboratori del settore privato.

<sup>8</sup> In particolare il D.Lgs. 112/2008 stabilisce che il contratto a termine, nel settore privato, può essere utilizzato anche per svolgere attività lavorative ordinarie.

<sup>9</sup> La rilevazione EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) costituisce una delle principali fonti di dati per i rapporti periodici dell'Unione Europea sulla situazione sociale e sulla diffusione della povertà nei paesi membri. Vedi anche: Ceccarelli *et al.*, 2008; Donatiello, 2011.

- Indagine ISTAT “Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro” (Regolamento UE n. 577/98)<sup>10</sup>;
- Indagine ISFOL PLUS<sup>11</sup>;
- Sistema Integrato di Microdati (SIM) ISTAT<sup>12</sup>.

La letteratura consultata conferma che la precarietà lavorativa è considerata un concetto multidimensionale in sintesi circoscrivibile alle seguenti dimensioni (European Commission, 2012): sicurezza (durate contrattuali, diritti sindacali); *welfare* (sistema previdenziale); formazione; guadagno. Tuttavia, poiché solo alcune caratteristiche sono misurabili attraverso le fonti amministrative disponibili, si è posta l’attenzione sugli aspetti lavorativi osservabili nel nostro mercato del lavoro.

Alla luce della documentazione relativa a studi su aspetti terminologici legati al mercato del lavoro (Mandrone, 2008), con il termine di flessibilità si è qui inteso il processo di progressivo e reciproco adattamento tra le esigenze individuali dei lavoratori e le istanze datoriali: sono flessibili i contratti di lavoro atipici, ovvero quelli che differiscono dall’occupazione standard (lavoro dipendente a tempo indeterminato a tempo pieno e lavoro autonomo)<sup>13</sup>. D’altro canto, dal punto di vista soggettivo, si può affermare che la precarietà lavorativa rappresenta uno stato di incertezza rispetto al futuro occupazionale di un individuo data la presenza di caratteristiche di flessibilità che riducono l’orizzonte di pianificazione delle scelte abitative, riproduttive, di consumo o risparmio dell’individuo. Di conseguenza, non potendo misurare la volontarietà della scelta di un lavoratore di modulare il proprio tempo di lavoro nell’ambito dell’attività lavorativa svolta, il lavoro precario è stato qui individuato tra quelli appartenenti all’insieme dei contratti di lavoro cosiddetti atipici, senza considerare aspetti della precarietà legati alla percezione soggettiva del disagio.

Pertanto, l’unità statistica di questa analisi sperimentale è osservata dal punto di vista dell’individuo ed è rappresentata dal lavoratore stesso. E di conseguenza, la popolazione di riferimento è costituita dagli individui che al periodo di riferimento in analisi sono titolari di uno o più contratti di lavoro, anche svolti contemporaneamente.

E’ stato considerato lavoro precario: (a) il lavoro dipendente a termine; (b) il lavoro prestato in base a rapporti di collaborazione per svolgere attività aventi caratteristiche di

<sup>10</sup> La rilevazione campionaria sulle Forze di Lavoro costituisce la principale fonte statistica sull’andamento del mercato del lavoro italiano. Al riguardo si veda: Gazzelloni, 2006; Istat, 2010.

<sup>11</sup> PLUS - Participation Labour Unemployment Survey - è una rilevazione campionaria nazionale condotta dall’Isfol dal 2005 che produce indicatori relativi a redditi (da lavoro e familiari), istruzione e background familiare degli individui, servizi presenti sul territorio, salute. Vedi anche: Mandrone *et al.*, 2012.

<sup>12</sup> E’ una infrastruttura statistica di base nella quale vengono integrati dati riferiti a individui, famiglie e unità economiche provenienti da una pluralità di basi dati di fonte amministrativa. Include dati relativi a: (1) caratteristiche di individui e famiglie; (2) caratteristiche delle unità in cui gli individui realizzano le loro attività (o la loro vita); (3) caratteristiche dei luoghi di residenza, lavoro e studio; (4) tipologie di relazioni tra individui, unità e luoghi.

<sup>13</sup> È lavoratore autonomo - art. 2222 del Codice Civile - colui che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

subordinazione; (c) il lavoro autonomo consistente in attività aventi caratteristiche di subordinazione. Tra i contratti di lavoro autonomo, infatti, è possibile osservare situazioni anomale di dipendenza (ad es. le Partite IVA con mono-committenza) che approfondiremo in seguito.

Nonostante alcune esperienze lavorative si configurino come periodo di formazione (ad es. dottorati o assegni di ricerca post-lauream), esse verranno valutate in fase sperimentale come attività lavorativa precaria in quanto il loro utilizzo ha di consuetudine finalità lavorative.

Altre categorie non sono state considerate nella sfera del precariato: i lavoratori collocati iscritti alle liste di mobilità e i Lavoratori Socialmente Utili, in quanto classificati come soggetti sottoposti a trattamenti previdenziali o assistenziali<sup>14</sup>; i tirocini formativi e di inserimento lavorativo, in quanto sottoposti a formazione non soggetta a versamento di contributi previdenziali (normativamente non occupati). D'altro canto, seppur classificati come lavoro flessibile, non tutti i contratti di lavoro atipico si configurano come lavoro precario (ad es. i contratti di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale - lavoro parzialmente standard – per i quali risulta complesso ipotizzarne la volontarietà, oppure contratti a termine applicati ad amministratori, revisori o liquidatori di società).

### ***2.3. Le fonti dei dati***

Come detto, l'unità statistica del sotto-progetto è il lavoratore, il quale viene classificato in base alla sua condizione rispetto al fenomeno della precarietà lavorativa. L'obiettivo di osservare le transizioni da una condizione all'altra fa emergere l'esigenza di descrivere la condizione di uscita dall'occupazione (o condizione precedente a quella di occupato). Deve quindi essere possibile, relativamente a ciascun periodo di tempo considerato, classificare l'individuo come appartenente alle seguenti macro categorie lavorative: (1) lavoratore, precario (oggetto principale dell'analisi) o stabile (dipendente, autonomo); (2) altra condizione (ad esempio perdita di lavoro, pensionamento, decesso, emigrazione).

La prima categoria afferisce all'occupato sul quale vengono osservate caratteristiche lavorative, incluse quelle relative al suo eventuale datore di lavoro. La seconda categoria – contraddistinta dall'assenza di una attività lavorativa - è individuata a partire dall'analisi di fonti dai contenuti essenzialmente demo-sociali. Nel seguente schema (Figura 1) sono espone le fonti individuate (di natura amministrativa, censuaria, registri statistici e sistemi informativi), classificate per contenuti e condizioni osservabili.

---

<sup>14</sup> Le definizioni sul precariato lavorativo adottate tendono ad escludere dal campo di osservazione quegli individui occupati stabilmente in imprese in crisi o i professionisti esposti ad una domanda di mercato il cui futuro è incerto indipendentemente dalla forma contrattuale: a tal proposito, non sono stati considerati lavoratori precari i cassa-integrati, i quali vengono configurati come occupati stabili con un grado di sicurezza non elevato in quanto esposti al rischio di espulsione dal mercato del lavoro.

*Figura 1 – Contenuti informativi e condizioni osservabili delle principali fonti utilizzate*

Fonte di dati	Contenuti informativi	Condizioni osservabili
ASIA – Occupazione	Tipologia occupati / qualifica / durata contratto; luogo di lavoro	Relative al lavoratore
Ex INPDAP – Posizioni Assicurate	Tipologia occupati / qualifica / durata contratto; luogo di lavoro	Relative al lavoratore
Archivio Lavoratori Domestici	Tipologia / durata contratto; luogo di lavoro	Relative al lavoratore
Autonomi Agricoltura	Tipologia di occupati	Relative al lavoratore
MEF – Banca Dati Redditi: Modelli Unico/730/770 / Dichiarazioni IVA	Redditi; individuazione P.IVA mono-committenti	Relative al lavoratore
Liste Anagrafiche Comunali (LAC)	Caratteristiche anagrafiche dei componenti; dimensione familiare e tipo di famiglia	Altra condizione
ASIA – Imprese	Caratteristiche impresa	Relative al datore di lavoro
Lista S13 – PA	Caratteristiche ente	Relative al datore di lavoro

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti, il contenuto informativo più rilevante è rappresentato dalla fonte ASIA Occupazione<sup>15</sup>: si tratta di una base di microdati integrati per impresa e occupato, costruita ai fini dell'implementazione del CIS (Censimento Industria e Servizi 2011), nonché dell'aggiornamento del Registro ISTAT ASIA - Imprese attive<sup>16</sup>; la creazione di questa fonte è stata basata su un set sperimentale di dati relativi all'annualità 2010. Il risultato è un prodotto complesso, dagli obiettivi versatili e di elevata qualità statistica, e per tale motivo rappresenta la fonte *core* del lavoro. Nello specifico, ciascun individuo è stato classificato in base alla tipologia occupazionale all'interno dell'impresa con la quale ha avuto un rapporto di lavoro<sup>17</sup>.

### 3. I risultati

L'esito della sperimentazione è stato la predisposizione di insiemi di informazioni sui lavoratori - universo degli occupati indipendenti e dipendenti di datori di lavoro / imprese residenti su tutto il territorio nazionale - opportunamente identificati nel periodo riferimento

<sup>15</sup> È costituito dall'integrazione complessa di un insieme di fonti amministrative, dove l'unità di analisi (unità economica impresa) è identificata sulla base di definizioni condivise anche a livello europeo, e l'occupazione è considerata un attributo di tale unità. La struttura informativa si compone di tre livelli informativi (impresa, lavoratori e relazioni tra lavoratori e imprese nelle quali l'attività lavorativa viene svolta. Vedi anche: ISTAT, 2013).

<sup>16</sup> Archivio statistico delle imprese attive: rappresenta le imprese che hanno svolto un'attività produttiva nell'anno ed è il risultato dell'integrazione di numerose fonti amministrative. La produzione dell'archivio riguarda le unità economiche attive (imprese, UL) e i relativi caratteri anagrafici (denominazione) e di struttura (attività economica, dimensione, forma giuridica), nonché di localizzazione e demografici.

<sup>17</sup> Fonti integrate in ASIA Occupazione: (1. Lavoratori dipendenti) INPS – Emens/DMAG/CIG pagamento diretto/Ex ENPALS Sport e Spettacolo; (2. Lavoratori indipendenti) CCIAA – Persone con cariche d'impresa/ Soci di impresa; INPS – Imprenditori/Artigiani/Commercianti/Gestione Separata Parasubordinati; Agenzia delle Entrate – Modello unico; (3. Occupati esterni) INPS – Gestione Separata Parasubordinati; INAIL – Somministrazione di lavoro.

prescelto - annualità 2010 e 2011, mesi di ottobre<sup>18</sup> - la cui analisi ha permesso di classificare il lavoratore precario, nonché costruire tavole sulla base di variabili di natura economico-lavorativa e socio-anagrafica.

### ***3.1. I dati elementari: struttura e contenuti informativi***

Le fonti di microdati sul lavoratore alla base della sperimentazione hanno natura fiscale e previdenziale, e sono tutte presenti nel SIM. Le fonti, sotto descritte, sono state studiate con lo scopo di estrarre da ognuna informazioni standardizzate coerenti con il processo di analisi integrata previsto.

- Il principale contenuto informativo dell'integrazione è rappresentato dalla fonte denominata ASIA Occupazione, già descritta in precedenza.
- La seconda fonte di dati integrata, per numerosità di individui, è rappresentata dalla banca dati implementata dall'INPS - Gestione Ex INPDAP, denominata Posizioni Assicurative Ex INPDAP. Essa copre la quasi totalità del settore occupazionale della Pubblica Amministrazione. La Posizione Assicurativa dell'iscritto contiene le seguenti informazioni: dati anagrafici e di residenza dell'iscritto; dati identificativi dei datori di lavoro; lo stato dei servizi prestati e le relative retribuzioni percepite; i periodi riconosciuti con l'emissione di un provvedimento (riscatti, ricongiunzioni, computi); le maggiorazioni di servizio. Concretamente, la banca dati delle Posizioni Assicurative è popolata dai seguenti soggetti: gli enti e le amministrazioni pubbliche datori di lavoro, gli iscritti, i patronati, gli operatori dell'INPS - Gestione Dipendenti Pubblici.
- La fonte sui Lavoratori Autonomi in Agricoltura si basa sull'art. 2135 del codice civile (modificato con l'art. 1 del D.Lgs. 228/2001) secondo il quale è imprenditore agricolo chi esercita un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento di animali e attività connesse. La peculiarità dell'imprenditore agricolo, quindi, è data dal particolare contenuto del tipo di attività economica organizzata e mirata alla produzione di beni. Gli Autonomi dell'Agricoltura sono dunque: i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali, e l'archivio contiene i dati contributivi relativi ai soggetti citati.
- La fonte sui Lavoratori Domestici contiene dati e informazioni su coloro che prestano un'attività lavorativa continuativa per le necessità della vita familiare del datore di lavoro come ad esempio colf, assistenti familiari o baby sitter, governanti, camerieri, cuochi ed altri operatori connessi. L'archivio INPS dei Lavoratori Domestici contiene i dati contributivi relativi a tali soggetti.

Le fonti sopra descritte sono state analizzate, al fine di estrarre, elaborare e ottenere i seguenti output.

---

<sup>18</sup> Il mercato del lavoro è soggetto al fenomeno della c.d. "stagionalità", in particolar modo per alcuni settori di attività e con riguardo agli eventi di assunzione,. Secondo la letteratura sul mercato del lavoro il mese di ottobre è tra quelli meno soggetti alla stagionalità delle assunzioni.

### 3.2. Output

Gli output sono rappresentati da set di microdati. Il primo dataset corrisponde al livello di singola attività lavorativa svolta dal lavoratore presso un datore di lavoro nel periodo di riferimento preso in esame (mese di ottobre, annualità 2010 e 2011). È costituito da record di variabili chiave (Anno - Lavoratore – Datore – Tipologia lavorativa), corredati da informazioni specifiche sulla tipologia lavorativa svolta, dove:

- Anno: annualità di riferimento delle fonti integrate;
- Lavoratore: codice fiscale lavoratore;
- Datore: codice fiscale datore di lavoro;
- Tipologia lavorativa: tipologia contrattuale secondo la quale il lavoratore svolge l'attività lavorativa presso il datore. Convenzionalmente, anche in relazione alle tipologie contrattuali osservabili, le tipologie di lavoro individuate sono costituite da: (1) Dipendente a tempo indeterminato; (2) Autonomo; (3) Altro dipendente<sup>19</sup>; (4) Dipendente a tempo determinato; (5) Collaboratore; (6) Lavoratore domestico.

Il precedente elenco rispetta un ordine ipotetico che va dalla condizione più stabile alla condizione più precaria.

Un secondo output corrisponde al livello di singolo lavoratore, ovvero rappresenta la tipologia lavorativa principale svolta dal lavoratore durante il periodo di riferimento allo studio. L'output è di fatto un set di microdati costituito da record di variabili chiave (Anno - Lavoratore – Tipologia lavorativa principale), dove, nel caso di attività di lavoro multiple nel periodo di riferimento, la tipologia lavorativa principale è individuata in base al ranking sopra esposto.

*Figura 2 – Condizioni di precarietà lavorativa ricostruite*

Tipologia lavorativa (tipo 1)	Tipologia lavorativa (tipo 2)	Altre caratteristiche osservate	Condizione di precarietà (tipo 1)	Condizione di precarietà (tipo 2)
Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo indeterminato - Full Time	Presenza di CIG	Lavoro stabile	Lavoro stabile (non sottoposto a CIG)
	Dipendente a tempo indeterminato - Part Time	Presenza di CIG		Lavoro stabile sottoposto a CIG
Autonomo	Autonomo	-		
Altro lavoro dipendente	Altro lavoro dipendente	Presenza di CIG	Altro lavoro dipendente	Altro lavoro dipendente
Dipendente a tempo determinato	Dipendente a tempo determinato	Presenza di CIG Mono/pluri-committenza	Lavoro precario	Lavoro precario - Dipendente
Collaboratore	Collaboratore	Mono/pluri-committenza		Lavoro precario - Collaboratore
Lavoratore domestico	Lavoratore domestico	Mono/pluri-committenza		Lavoro precario - Domestico

<sup>19</sup> Questioni legate alla completezza e alla qualità dei dati amministrativi non hanno permesso fin qui di distinguere, la determinatezza della scadenza contrattuale per numerosità scarse di lavoratori dipendenti.



Il set di dati contiene informazioni anagrafiche connesse al lavoratore e l'individuazione della condizione di precariato costruita nel rispetto della regola secondo cui è lavoratore precario l'individuo che, nel periodo di tempo allo studio, svolge esclusivamente lavori definiti "precari". Il prospetto in Figura 2 sintetizza le condizioni di precarietà lavorativa ricostruite (vedi anche paragrafo "L'individuazione del lavoratore precario").

Il seguente schema (Figura 3) contiene il tracciato record definitivo del secondo output realizzato durante le attività sperimentali ed utilizzato per esporre i risultati del lavoro.

*Figura 3 – Output: tracciato record*

<b>Variabile</b>	<b>Descrizione</b>
Anno <sup>(a)</sup>	Anno di riferimento
CF lavoratore <sup>(a)</sup>	Codice fiscale lavoratore
Età <sup>(b)</sup>	Età anagrafica ricostruita in base all'analisi del CF lavoratore
Sesso <sup>(b)</sup>	Genere dell'individuo ricostruito in base all'analisi del CF lavoratore
CF datore	Codice fiscale datore dell'attività di lavoro principale
Codice unità ASIA	Codice Registro ASIA datore di lavoro dell'attività di lavoro principale
Tipologia lavorativa - tipo 1	<i>Vedi Figura 2</i>
Tipologia lavorativa - tipo 2	<i>Vedi Figura 2</i>
Fonte	Fonte di dati di riferimento dell'attività di lavoro principale
Posizione lavorativa di attività principale	Quota mensile lavorata (>0) nello svolgimento dell'attività di lavoro principale
Presenza CIG	Presenza evento CIG (tra tutte le attività di lavoro svolte)
Condizione di precarietà – tipo 1	<i>Vedi Figura 2</i>
Condizione di precarietà – tipo 2	<i>Vedi Figura 2</i>
Numero datori <sup>(b)</sup>	Numero di datori di lavoro – CF datore distinti - avuti nel periodo di riferimento
Numero attività	Numero di attività lavorative svolte nel periodo di riferimento
Numero fonti	Numero di fonti in cui l'attività lavorativa è presente contemporaneamente
Posizione lavorativa ricostruita	Quota mensile lavorata complessiva tratta da tutte le attività lavorative svolte nel periodo di riferimento

(a) variabili chiave

(b) variabili sulle quali le informazioni possono risultare incomplete

### ***3.3. L'individuazione del lavoratore precario***

Osservati i contenuti informativi dell'output, è opportuno richiamare brevemente le modalità con le quali è stato individuato il lavoratore precario, a partire dagli aspetti definitori già esposti in precedenza secondo i quali è classificato precario il lavoratore che nell'arco di tempo considerato svolge esclusivamente lavori definiti precari.

Numerose sono le possibilità di classificare le tipologie contrattuali individuate nelle fonti studio utilizzate: dal punto di vista normativo si è fatto riferimento ai contratti collettivi nazionali, anche di secondo livello; dal punto di vista operativo, sono state analizzate le figure professionali; inoltre le fonti amministrative consentono di associare l'individuo alla propria

cassa previdenziale. L'individuazione del lavoro precario è avvenuta selezionando categorie contrattuali che tengono conto congiuntamente di due aspetti:

- il termine contrattuale: distinzione tra lavoro standard e non standard;
- la professionalità: specializzazione ed esperienza specifica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Particolare attenzione è stata rivolta alla classificazione degli occupati presenti nell'archivio INPS dei Lavoratori Domestici; con riferimento alle peculiarità previste dal loro contratto collettivo nazionale in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro,<sup>20</sup> ai lavoratori domestici è stata attribuita la condizione "precaria" di lavoro, anche se formalmente essi possono essere assunti con contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Il prospetto seguente (Figura 4) mostra come, attraverso la ricognizione di categorie contrattuali atipiche in vigore per le annualità 2010 e 2011, sia stato individuato l'insieme di quelle connesse al lavoro precario.

*Figura 4 – Ricognizione di categorie contrattuali atipiche*

<b>Categoria di lavoro individuata</b>	<b>Categoria contrattuale / rapporto di lavoro definiti "precari"</b>	<b>Tipologia di lavoro classificata nell'output</b>
Lavoro dipendente	Lavoro a tempo determinato (Full time e Part time), inclusi contratti di somministrazione, esclusi lavoratori domestici	Dipendente a tempo determinato
	Contratto di Formazione e Lavoro - CFL	Dipendente a tempo determinato
	Apprendistato	Dipendente a tempo determinato
	Contratto d'inserimento	Dipendente a tempo determinato
	Lavoro domestico a tempo det.to ed indet.to	Lavoro domestico
Lavoro parasubordinato (fonte: Gestione Separata INPS)	Collaboratore di giornali	Collaboratore
	Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio	Collaboratore
	Co.co.co. (con contratto a progetto)	Collaboratore
	Venditore porta a porta	Collaboratore
	Collaboratori occasionali (mini Co.co.co.)	Collaboratore
	Rapporti occasionali autonomi	Collaboratore
	Co.co.co. presso la PA	Collaboratore
	Rapporti Co.co.co. prorogati	Collaboratore
	Associati in partecipazione	Collaboratore
	Medici in formazione specialistica	Collaboratore
	Lavoro occasionale di tipo accessorio – Voucher	Collaboratore
	Collaboratore di giornali	Collaboratore
	Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio	Collaboratore
	Co.co.co. (con contratto a progetto)	Collaboratore
Lavoro autonomo	P.IVA con mono-committenza (approfondimento)	Collaboratore (classificato Autonomo in fase sperimentale)

<sup>20</sup> All'art. 39 "Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso", co. 1, del CCNL sulla Disciplina del Rapporto di Lavoro Domestico (rinnovo triennio 2013-2016), si legge: "Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso. (1) Per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali, fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario; oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario. I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore. (2) Per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali, fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 8 giorni di calendario; oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario".

#### 4. Le potenzialità informative della base dei dati

I prodotti sperimentali sono stati elaborati al fine di mettere in evidenza le potenzialità delle fonti integrate riguardo all'esplorazione statistica del fenomeno della "Precarietà lavorativa". Nello specifico le tavole seguenti descrivono l'universo degli occupati nei mesi di ottobre 2010 e 2011 e sono corredate di informazioni relative alla loro condizione lavorativa principale e ad altre eventuali attività di lavoro svolte. Le elaborazioni riguardano: analisi cross section; analisi dei flussi di entrata/uscita dalla condizione di occupato; analisi longitudinali e prime analisi sui redditi. Va detto che un soddisfacente e sintetico controllo della qualità della sperimentazione è stato condotto confrontando i risultati del presente sotto-progetto e i dati delle Forze di Lavoro, principale indagine sul mercato del lavoro italiano condotta dall'ISTAT.

##### 4.1. Le analisi di tipo cross section

*Tabella 1 – Occupati per condizione lavorativa e sesso. Val. assoluti in migl. e %*

<b>Anno 2010</b>		<b>Maschi</b>		<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
<b>Lavoratore</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>	<b>v.a.</b>
Stabile non Cig	11.321	59,8%	7.599	40,2%	18.920
Stabile in Cig	418	74,3%	144	25,7%	562
Stabile - Totale	11.739	60,3%	7.743	39,7%	19.482
Altro dip.te	17	21,8%	61	78,2%	78
Precario dip.te	973	52,1%	894	47,9%	1.866
Precario collab.re	215	47,2%	241	52,8%	456
Precario domestico	95	13,9%	590	86,1%	685
Precario - Totale	1.283	42,7%	1.725	57,3%	3.008
<b>Totale</b>	<b>13.039</b>	<b>57,8%</b>	<b>9.528</b>	<b>42,2%</b>	<b>22.568</b>
<b>Anno 2011</b>		<b>Maschi</b>		<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
<b>Lavoratore</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>	<b>v.a.</b>
Stabile non Cig	11.269	59,6%	7.624	40,4%	18.893
Stabile in Cig	345	71,5%	138	28,5%	483
Stabile - Totale	11.614	59,9%	7.761	40,1%	19.375
Altro dip.te	18	21,8%	63	78,2%	81
Precario dip.te	997	53,3%	871	46,7%	1.868
Precario collab.re	193	45,1%	235	54,9%	428
Precario domestico	74	11,1%	590	88,9%	664
Precario - Totale	1.264	42,7%	1.697	57,3%	2.960
<b>Totale</b>	<b>12.895</b>	<b>57,5%</b>	<b>9.521</b>	<b>42,5%</b>	<b>22.417</b>

Tabella 2 – Occupati per condizione lavorativa ed età media. Val. assoluti in migl. e val. %

Lavoratore	Anno 2010			Anno 2011		
	v.a.	%	Età media	v.a.	%	Età media
Stabile non Cig	18.920	83,8%	43,1	18.893	84,3%	43,5
Stabile in Cig	562	2,5%	42,1	483	2,2%	42,7
Stabile - Totale	19.482	86,3%	43	19.375	86,4%	43,4
Altro dip.te	78	0,3%	43,5	81	0,4%	43,7
Precario dip.te	1.866	8,3%	36,4	1.868	8,3%	36,3
Precario collab.re	456	2,0%	38,5	428	1,9%	37,6
Precario domestico	685	3,0%	42,9	664	3,0%	44,0
Precario - Totale	3.008	13,3%	38	2.960	13,2%	38,2
Totale	22.568	100,0%	42,4	22.417	100,0%	42,8

Tabella 3 – Occupati – dipendenti e collaboratori - per condizione lavorativa e numero di committenti. Val. assoluti in migl. e %

Anno 2010		Un committente		Due o più committenti		Datore non identificato		Totale
Condizione	Prestazione lavorativa	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.
Stabile	Dip.te T.I. - Full time	11.595	97,2%	312	2,6%	22	0,2%	11.928
	Dip.te T.I. - Part time	2.140	92,7%	163	7,1%	5	0,2%	2.308
	Totale	13.736	96,5%	474	3,3%	26	0,2%	14.236
	Altro dip.te	70	90,0%	3	3,5%	5	6,5%	78
Precario	Dip.te T.D.	1.663	89,1%	200	10,7%	3	0,2%	1.866
	Collaboratori	437	95,9%	16	3,4%	3	0,6%	456
	Lav.ri domestici	620	90,5%	65	9,5%	0	0,0%	685
	Totale	2.721	90,5%	281	9,3%	6	0,2%	3.008
Totale		16.526	95,4%	758	4,4%	38	0,2%	17.322

Anno 2011		Un committente		Due o più committenti		Datore non identificato		Totale
Condizione	Prestazione lavorativa	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.
Stabile	Dip.te T.I.- Full time	11.501	97,5%	278	2,4%	15	0,1%	11.793
	Dip.te T.I. - Part time	2.196	93,0%	162	6,9%	3	0,1%	2.361
	Totale	13.697	96,8%	440	3,1%	18	0,1%	14.155
	Altro dip.te	74	90,7%	3	4,2%	4	5,1%	81
Precario	Dip.te T.D.	1.698	90,9%	166	8,9%	3	0,2%	1.868
	Collaboratori	413	96,4%	13	3,1%	2	0,5%	428
	Lav.ri Domestici	594	89,4%	70	10,6%	0	0,0%	664
	Totale	2.705	91,4%	250	8,4%	5	0,2%	2.960
Totale		16.475	95,8%	693	4,0%	27	0,2%	17.196

#### 4.2. Le analisi di flusso entrate/uscite da/verso condizione lavorativa

Tabella 4 – Occupati nel 2010 usciti dall'occupazione nel 2011 per condizione lavorativa e sesso. Val. assoluti e %

Lavoratore	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Stabile non Cig	911	70,1%	602	59,6%	1.514	65,5%
Stabile in Cig	54	4,1%	20	2,0%	74	3,2%
Stabile - Totale	965	74,2%	622	61,6%	1.588	68,7%
Altro dip.te	2	0,2%	4	0,4%	7	0,3%
Precario dip.te	235	18,1%	198	19,6%	433	18,7%
Precario collab.re	67	5,2%	69	6,8%	136	5,9%
Precario domestico	30	2,3%	117	11,6%	147	6,4%
Precario - Totale	333	25,6%	384	38,0%	717	31,0%
Totale	1.300	100,0%	1.011	100,0%	2.311	100,0%

Tabella 5 – Occupati nel 2010 usciti dall'occupazione nel 2011 per condizione lavorativa ed età media. Val. assoluti e %

Lavoratore	v.a.	%	Età media
Stabile non Cig	1.514	65,5%	43,7
Stabile in Cig	74	3,2%	44,1
Stabile - Totale	1.588	68,7%	43,8
Altro dip.te	7	0,3%	44,2
Precario dip.te	433	18,7%	36
Precario collab.re	136	5,9%	40,7
Precario domestico	147	6,4%	41,2
Precario - Totale	717	31,0%	38
Totale	2.311	100,0%	42

Tabella 6 – Inoccupati nel 2010 entrati nell'occupazione nel 2011 per condizione lavorativa e sesso. Val. assoluti e %

Lavoratore	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Stabile non Cig	731	63,2%	501	49,9%	1.232	57,0%
Stabile in Cig	10	0,9%	3	0,3%	13	0,6%
Stabile - Totale	741	64,1%	504	50,2%	1.245	57,6%
Altro dip.te	3	0,2%	6	0,6%	8	0,4%
Precario dip.te	330	28,5%	289	28,8%	619	28,7%
Precario collab.re	61	5,3%	82	8,2%	143	6,6%
Precario domestico	22	1,9%	123	12,3%	145	6,7%
Precario - Totale	413	35,7%	495	49,3%	907	42,0%
Totale	1.156	100,0%	1.004	100,0%	2.160	100,0%

*Tabella 7 – Inoccupati nel 2010 entrati nell'occupazione nel 2011 per condizione lavorativa ed età media. Val. assoluti e %*

<b>Lavoratore</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>	<b>Età media</b>
Stabile non Cig	1.232	57,0%	37,1
Stabile in Cig	13	0,6%	39,7
Stabile – Totale	1.245	57,6%	37,1
Altro dip.te	8	0,4%	39,8
Precario dip.te	619	28,7%	33,7
Precario collab.re	143	6,6%	33,3
Precario domestico	145	6,7%	41,2
Precario - Totale	907	42,0%	34,8
Totale	2.160	100,0%	36,2

### **4.3. Le analisi longitudinali**

*Tabella 8 – Transizioni dal 2010 al 2011 per condizione lavorativa. % di riga*

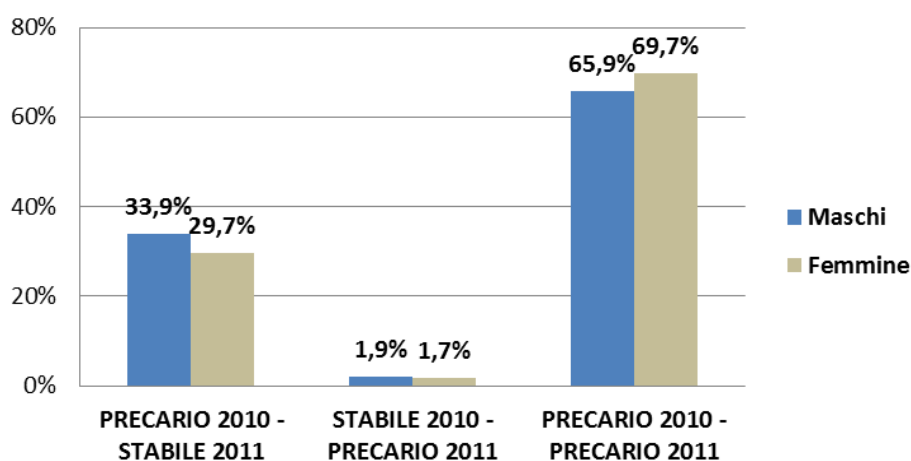
<b>Anno 2011</b>								
<b>Anno 2010</b>	Stabile non cig	Stabile in cig	Stabile - totale	Altro dip.te	Precario dip.te	Precario collab.re	Precario domestico	Precario -totale
Stabile non Cig	96,9	1,3	98,2	0,0	1,6	0,2	0,0	1,8
Stabile in Cig	46,5	47,6	94,1	0,1	5,6	0,1	0,0	5,7
Stabile - Totale	95,5	2,6	98,1	0,0	1,7	0,2	0,0	1,9
Altro dip.te	9,4	0,2	9,9	84,6	5,3	0,2	0,3	5,6
Precario dip.te	34,6	0,8	35,4	0,4	62,9	1,0	0,4	64,2
Precario collab.re	15,3	0,1	15,3	0,1	9,9	74,2	0,4	84,4
Precario domestico	3,6	0,0	3,6	0,0	2,4	0,2	93,8	96,5
Precario -Totale	24,6	0,5	25,1	0,3	41,3	11,0	22,3	74,6
Totale	87,2	2,3	89,5	0,4	6,2	1,4	2,6	10,1

*Tabella 9 – Transizioni di condizione lavorativa per classi di età e sesso. Val. assoluti in migl. e %*

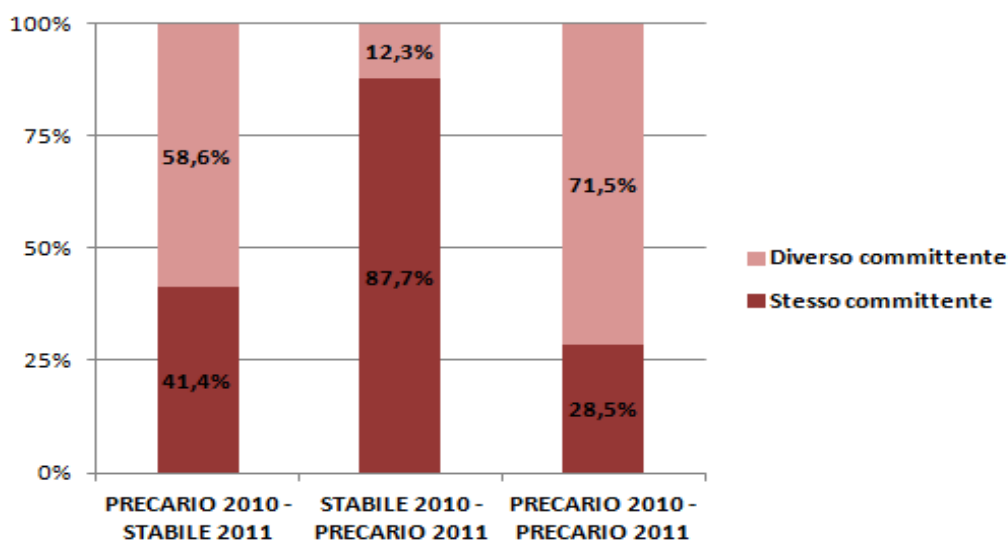
<b>Occupati in transizione PRECARIO 2010 - STABILE 2011</b>					
<b>Classe di età</b>	<b>Maschi</b>		<b>Femmine</b>		<b>Totale</b>
	<b>va</b>	<b>%</b>	<b>va</b>	<b>%</b>	<b>va</b>
15-24	47	58,0%	34	42,0%	82
25-34	112	53,9%	96	46,1%	208
35-44	84	51,9%	78	48,1%	162
45-54	48	50,9%	47	49,1%	95
55-64	16	62,5%	10	37,5%	26
65+	2	81,1%	0	18,9%	2
Non classificato	0	45,5%	0	54,5%	0
Totale	310	53,9%	265	46,1%	575
Di cui con stesso identificativo di datore di lavoro	152 (26,4%)				

Occupati in transizione STABILE 2010 - PRECARIO 2011					
Classe di età	Maschi		Femmine		Totale
	va	%	va	%	va
15-24	27	61,2%	17	38,8%	45
25-34	65	58,5%	47	41,5%	112
35-44	62	61,7%	38	38,3%	100
45-54	38	65,4%	20	34,6%	58
55-64	17	75,3%	5	24,7%	22
65+	2	83,1%	0	16,9%	2
Non classificato	0	75,0%	0	25,0%	0
Totale	211	62,2%	128	37,8%	340
Di cui con stesso identificativo di datore di lavoro				28 (8,2%)	
Occupati in transizione PRECARIO 2010 - PRECARIO 2011					
Classe di età	Maschi		Femmine		Totale
	va	%	va	%	va
15-24	79	50,4%	78	49,6%	157
25-34	210	40,5%	309	59,5%	519
35-44	165	34,3%	315	65,7%	480
45-54	109	29,6%	260	70,4%	369
55-64	61	38,0%	100	62,0%	162
65+	14	62,1%	9	37,9%	23
Non classificato	0	70,0%	0	24,7%	0
Totale	639	37,4%	1.071	62,6%	1.709
Di cui con stesso identificativo di datore di lavoro				1.284 (75,1%)	

*Grafico 1 – Tassi di transizione/permanenza tra condizione lavorativa da ottobre 2010 a ottobre 2011 per genere. Val. %.*



*Grafico 2 – Quote di occupati (dipendenti e collaboratori) che ad ottobre 2010 e ottobre 2011 lavorano presso stesso/diverso datore di lavoro per tipologia di transizioni di condizione lavorativa. Val. %.*



#### **4.4. Le integrazioni con altre informazioni**

Nel suo complesso, il lavoro ha ricompreso più attività che hanno fornito l'opportunità di esplorare diversi fenomeni mediante l'analisi dei contenuti informativi presenti nelle fonti amministrative acquisite dall'ISTAT. L'esposizione dei risultati è stata circoscritta all'analisi di aspetti strettamente connessi al contratto di lavoro e solo in parte a caratteri economici<sup>21</sup>. Nello specifico, gli output del prodotto sulla "Precarietà lavorativa" sono stati integrati con le informazioni reddituali<sup>22</sup>. Di seguito sono riportati alcuni risultati preliminari.

<sup>21</sup> La logica è stata tuttavia quella di integrare le fonti demo-sociali ed economiche al fine di misurare il grado di precarietà del lavoratore, nonché il livello di sicurezza del lavoratore avente un contratto di lavoro stabile. Tale processo potrà permettere: (a) di calcolare specifici indicatori di precarietà; (b) di individuare classi di lavoratori precari con gradi di sicurezza simili o superiori a quelli di lavoratori stabili, o viceversa scovare lavoratori stabili che vivono in condizioni socio-economiche estremamente precarie; (c) di misurare il livello di benessere dei lavoratori precari, mutuando ad esempio temi riguardanti la tematica "Lavoro e conciliazione tempi di vita" (ISTAT-CNEL, 2013).

<sup>22</sup> (Fonte: Banca Dati Redditali BDR MEF Ministero dell'Economia e delle Finanze - Anno 2011) Per reddito da lavoro dipendente o assimilato si intende la somma dei redditi da lavoro dipendente e assimilato, inclusi gli straordinari; è una variabile ricalcolata dal MEF a partire dalle informazioni contenute nel Modello Unico (Sez. I, Quadro RC) per la dichiarazione dei redditi. La popolazione di riferimento comprende lavoratori dipendenti in senso stretto, soci di cooperative di produzione e lavoro, lavoratori socialmente utili, co.co.co., co.co.pro., sacerdoti e altri ministri di culto. La Banca Dati in questione permette di osservare anche il reddito complessivo (al lordo delle deduzioni), anch'esso rideterminato dal MEF, che include in sintesi tutti i redditi a tassazione ordinaria più la cedolare secca.



*Tabella 10 – Analisi reddituale sugli occupati dipendenti e assimilati ad ottobre 2011 per tipologia e condizione lavorativa. Val. assoluti in migliaia*

<b>Condizione</b>	<b>Totale occupati dipendenti e assimilati</b>	<b>Di cui con reddito positivo</b>	<b>Reddito mediano da lavoro dipendente o assimilato (€)</b>	<b>Reddito mediano complessivo (€)</b>
Dip.te T.I. - Full time	11.793	11.656	22.390	22.985
Dip.te T. I.- Part time	2.361	2.319	10.818	11.466
Stabile - Totale	14.154	13.975	20.764	21.352
Altro dip.te	81	80	13.758	14.624
Dip.te T.D.	1.868	1.825	13.009	13.590
Collaboratore	428	348	8.317	10.515
Lav.re domestico	664	149	7.447	7.981
Precario - Totale	2.960	2.323	11.705	12.558
<b>Totale</b>	<b>17.195</b>	<b>16.377 (95,2%)</b>	<b>19.616</b>	<b>20.183</b>

*Tabella 11 – Analisi reddituale sui dipendenti e assimilati con reddito positivo (val. assoluti in migl.) ad ottobre 2011 per tipologia lavorativa. Confronto tra redditi mediani per condizione lavorativa (%).*

<b>Tipologia</b>	<b>Occupati</b>	<b>% con reddito &gt;= al reddito mediano degli stabili</b>	<b>% con reddito &lt; al reddito mediano dei precari</b>
Dip.te T.I. - Full time	11.656	58,5%	9,1%
Dip.te T.I. - Part time	2.319	7,1%	56,9%
STABILE - Totale	13.975	50,0%	17,0%
Altro dip.te	80	16,4%	33,7%
Dip.te T.D.	1.825	14,2%	44,6%
Collaboratore	348	15,1%	63,4%
Lav.re domestico	149	0,5%	85,1%
PRECARIO - Totale	2.323	13,5%	50,0%
<b>Totale</b>	<b>16.377</b>	<b>44,7%</b>	<b>21,8%</b>

## **5. L'identificazione delle Partite IVA con mono-committenza**

Tra le classi di occupati individuate in relazione alla categoria di lavoro stabile, compare il lavoro autonomo, e in esso sono state incluse le prestazioni di lavoro dei soggetti con Partita IVA individuale<sup>23</sup>. Al fine di analizzare tale classe di occupati, che rappresentano un sottoinsieme di lavoratori precari se sottoposti a determinati vincoli da parte del datore durante lo svolgimento delle proprie attività professionali, è stato progettato un approfondimento *ad hoc* che sarà oggetto della trattazione seguente.

Le collaborazioni, definite spesso prestazioni d'opera, consulenze e più in generale lavoro parasubordinato, si differenziano dal lavoro autonomo poiché il collaboratore deve operare in assenza di rischio economico e senza mezzi organizzati d'impresa. Queste forme contrattuali si differenziano altresì dal lavoro dipendente per l'autonomia organizzativa e la mancanza di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro. Tuttavia, sebbene il collaboratore debba godere di piena autonomia organizzativa (modalità, tempi e luogo di

<sup>23</sup> Impresa che fa riferimento a un solo titolare (l'imprenditore) il quale è l'unico responsabile e promotore della propria iniziativa imprenditoriale.

lavoro), la sua attività deve sintonizzarsi funzionalmente e strutturalmente con l'organizzazione dell'impresa.

La collaborazione effettuata attraverso l'utilizzo di titolari di Partita IVA viene convenzionalmente definita Partita IVA individuale classificata nella categoria di lavoro autonomo, ed è proprio essa l'oggetto della nostra analisi.

### ***5.1. Contesto e obiettivi***

Con la Legge n. 92 del 2012, in vigore dal 18 luglio 2012, c.d. Riforma Fornero, è stato approvato dal Governo Monti un pacchetto di misure denominato "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

Tra i punti volti a ridisegnare l'assetto del mercato del lavoro, il primo riguarda il riordino della normativa con l'introduzione di diverse limitazioni all'uso improprio di alcuni istituti contrattuali al fine di impedire il fenomeno così detto della "fuga dal lavoro subordinato" da parte di imprese e amministrazioni, cui si assiste da circa un ventennio. Se da un lato infatti le tutele per i lavoratori (e i vincoli per i datori di lavoro) trovano applicazione nel bacino del lavoro subordinato, dall'altro il lavoro autonomo è meno regolamentato dalla legge e più governato dall'autonomia negoziale delle parti nell'ambito del contratto del lavoro.

A partire da queste questioni, la riforma Fornero introduce alcune limitazioni al ricorso alle prestazioni di lavoro autonomo con Partita IVA. In particolare, si introduce la presunzione di diritto secondo cui tali prestazioni professionali possono essere assimilate a rapporti di lavoro parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative a progetto) qualora il fatturato annuo sia limitato<sup>24</sup> e ricorrano almeno due delle seguenti condizioni: a) la durata della collaborazione sia superiore a 8 mesi annui (anche non continuativi) per due anni consecutivi; b) i corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni consecutivi da un unico committente superino la misura del 80% sul totale di quelli derivanti da prestazioni autonome fatturate nel biennio; c) il lavoratore abbia la disponibilità di una postazione di lavoro fissa presso locali in disponibilità del committente.

L'eventuale configurazione del rapporto come collaborazione implica l'applicazione di tutte le norme che disciplinano tali contratti, incluse quelle relative al regime previdenziale. La riforma, infine, dispone un progressivo aumento contributivo per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'INPS (misura che punta a rendere il costo del lavoro autonomo pari o perfino superiore al costo del lavoro dipendente).

Al di là delle modalità di applicazione della suddetta norma e delle categorie di lavoratori sottoposti ai nuovi provvedimenti, la Riforma Fornero suggerisce gli obiettivi del presente

---

<sup>24</sup> Il limite di 18 mila euro circa, stabilito come compenso minimo dalla legge, si riferisce alla retribuzione lorda, da cui vanno sottratti i contributi previdenziali (che pesano per circa il 27%), le tasse e altre spese (per esempio quelle per l'attrezzatura informatica, che spesso è a carico del lavoratore). Il compenso minimo lordo si configura così in un introito netto di circa 800/1.000 euro al mese.

studio: individuare i soggetti con Partita IVA potenzialmente mono-committenti, predisporli in un dataset strutturato al fine di analizzarne il grado di mono-committenza ed osservarne le trasformazioni nel tempo.

## **5.2. Fonti e processo**

L'individuazione dell'universo delle Partite IVA (unità statistiche di riferimento) è stato effettuato a partire dal sistema informativo ASIA Occupazione. Per lo studio della mono-committenza sono state utilizzate diverse fonti amministrative acquisite da ISTAT. Il contenuto informativo più rilevante è presente in due fonti principali: (1) il Modello 770 che i sostituti d'imposta<sup>25</sup> (committenti) hanno l'obbligo di presentare per dichiarare i compensi erogati a persone e/o imprese con cui hanno avuto rapporti di lavoro e (2) il Modello Unico Persone Fisiche da cui si estraggono informazioni relative al reddito complessivo percepito dai lavoratori autonomi con Partita IVA.

In particolare, dal Modello 770 sono stati acquisiti i dati relativi al quadro "Comunicazioni dati certificazioni lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi", che contiene le dichiarazioni dei compensi erogati a lavoratori autonomi (percipienti) e dal quale sono state selezionate le informazioni più propriamente connesse al reddito da prestazioni di lavoro autonomo.

Le dichiarazioni del Modello Unico sono state utilizzate per la ricostruzione del reddito complessivo percepito per aver svolto attività di lavoro autonomo. Ciò che si è voluto misurare è il grado di "subordinazione" delle Partite IVA verso ciascun committente, ovvero quanto pesano le entrate derivanti dall'attività di lavoro presso ciascun committente sulle entrate complessive dell'attività svolta con Partita IVA.

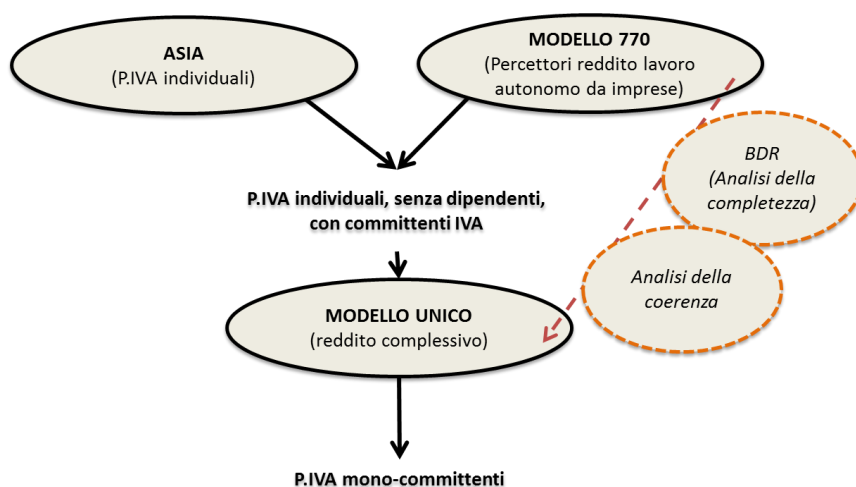
Inoltre va detto che, solo per l'annualità 2011, è stato possibile utilizzare la Banca Dati Reddittuale del MEF (BDR) che ha permesso di effettuare verifiche sui dati acquisiti (analisi della coerenza) e di integrare eventuali informazioni mancanti nelle dichiarazioni delle fonti amministrative utilizzate (analisi della completezza).

Il processo di integrazione delle fonti e l'estrazione dei dati di interesse sulle Partite IVA, al fine di analizzare la mono-committenza, è stato articolato in *step* successivi. La procedura che ha portato all'individuazione delle Partite IVA definite mono-committenti può essere sintetizzata secondo lo schema riportato in Figura 5.

---

<sup>25</sup> Il sostituto d'imposta è un soggetto commerciale e identifica colui che si serve della prestazione di lavoro professionale dipendente di altri soggetti. Il sostituto di imposta ha l'obbligo di versare le somme trattenute al soggetto di cui si avvale (percipiente) per suo nome e conto in base alle somme erogategli. Il sostituto ha l'obbligo di presentare un'apposita dichiarazione annuale, da effettuarsi mediante l'utilizzo del Modello 770.

Figura 5 – Sintesi del processo di individuazione delle Partite IVA mono-committenti



Integrando le informazioni da fonte ASIA sulle Partite IVA individuali, con i percettori di reddito da lavoro autonomo presenti nel modello 770 è stato identificato il target di interesse, bacino della potenziale mono-committenza, vale a dire le Partite IVA individuali, senza dipendenti e con committenti imprese.

Per analizzare il grado di “subordinazione” della Partita IVA da un singolo committente occorre integrare il dato sul reddito percepito derivante da committenti con l’informazione relativa alle entrate complessive dello stesso lavoratore, ricavabili dal Modello Unico. Pertanto, definiamo la Partita IVA mono-committente identificandola in un lavoratore autonomo titolare di Partita IVA - senza dipendenti - che svolge la propria attività di lavoro, presso una o più imprese, e che abbia una quota di reddito annuo percepito da lavoro autonomo pari almeno all’80% derivante da prestazioni svolte presso un unico datore di lavoro.

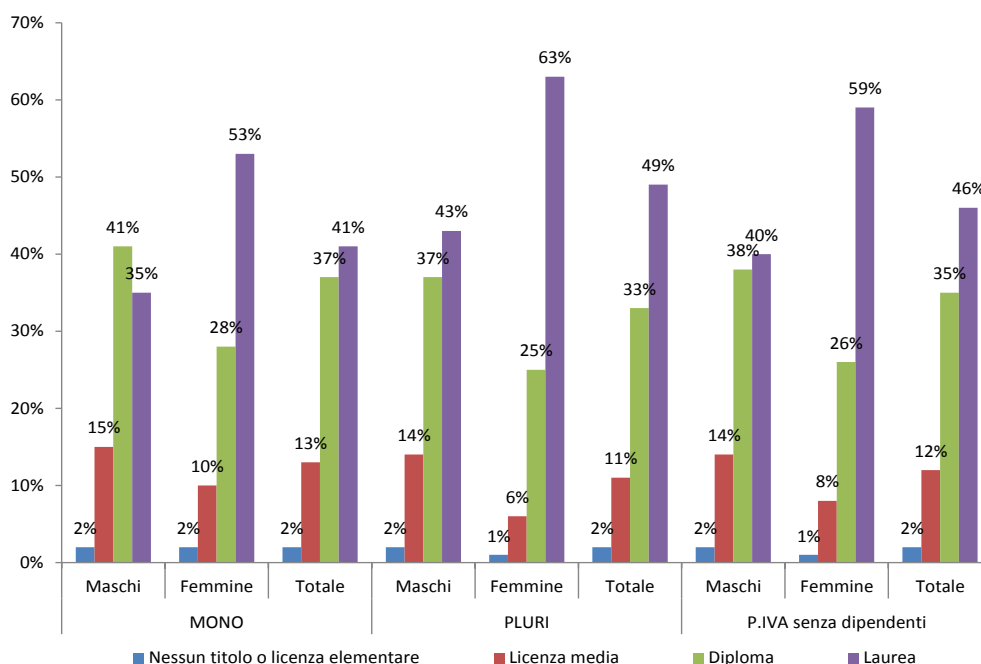
### 5.3. Primi risultati

Il risultato del processo di integrazione, per l’anno 2011, ha portato all’individuazione di circa 1,6 milioni di Partite IVA individuali, senza dipendenti con committenti iva, di cui circa 1,5 milioni con dati completi e coerenti, per cui è stato possibile studiare il grado di mono-committenza. Dalle analisi effettuate risulta un numero di Partite IVA mono-committenti pari a 536 mila unità, pari al 7,8% di tutte le Partite IVA che risultano aperte in Italia nel 2011.

L’analisi delle caratteristiche socio-demografiche delle Partite IVA per grado di committenza evidenzia i seguenti risultati: le Partite IVA mono-committenti presentano quote più elevate di soggetti nelle età fino a 35 anni (25,5% contro il 19,1% tra i pluri-committenti) e una maggiore presenza femminile (33% contro il 29% tra i pluri-committenti).

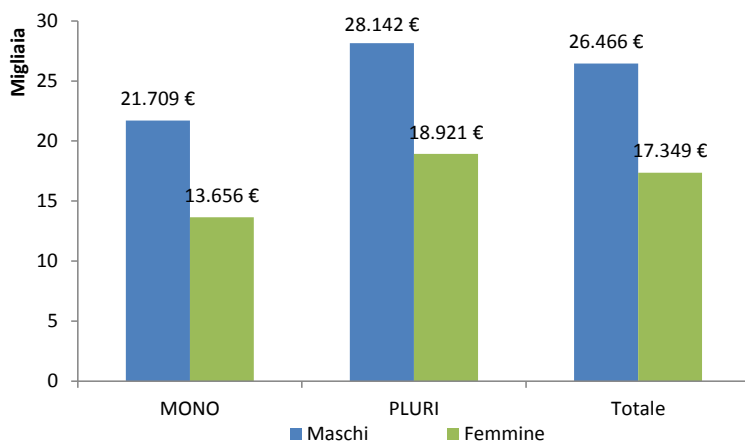
L'analisi per titolo di studio mette in luce come le Partite IVA mono-committenti siano in generale caratterizzate da un livello di istruzione meno elevato rispetto alle pluri-committenti; differenze ancora più marcate si riscontrano se si includono nell'analisi differenze di genere (Grafico 3).

*Grafico 3 – Distribuzione per titolo di studio delle Partite IVA per grado di committenza e genere*



Considerando il reddito percepito, a fronte di un'entrata mediana di 23 mila euro di tutte le Partite IVA analizzate, l'entrata mediana delle donne scende a poco più di 17 mila euro contro i 26 mila euro degli uomini (Grafico 4). Nel complesso, il reddito mediano dei mono-committenti è inferiore a quello dei pluri-committenti (18 mila euro contro 26 mila).

*Grafico 4 – Reddito mediano percepito dalle Partite IVA per grado di committenza e genere*



Risultati interessanti emergono anche dall'analisi per settore di attività: su poco meno di 1,5 milioni di Partite IVA individuali analizzate, il 36% di esse risultano essere mono-committenti. L'incidenza delle Partite IVA mono-committenti è elevata in settori di ambito sanitario e di intermediazione; d'altra parte, si evidenzia come le Partite IVA operanti in settori più altamente specializzati (per i quali occorre una formazione universitaria), come studi legali, commerciali, di architettura e ingegneria, siano caratterizzate da pluri-committenza (Tabella 12).

*Tabella 12 - Incidenza delle Partite IVA mono-committenti e pluri-committenti nei principali settori di attività*

Settori ATECO	Totale P.IVA (migl.)	Incidenza %	
		MONO	PLURI
69.10.1 Attività di studi legali	147	19%	<b>81%</b>
69.20.1 Attività di studi commerciali, tributari e revisione contabile	82	20%	<b>80%</b>
71.11.0 Attività di studi di architettura	73	25%	<b>75%</b>
71.12.1 Attività di studi di ingegneria	68	27%	<b>73%</b>
71.12.3 Attività tecniche svolte da geometri	65	16%	<b>84%</b>
74.90.9 Altre attività di assist.za, consulenza prof.le, scient.ca e tecnica	62	<b>46%</b>	54%
86.22.0 Studi medici specialistici e poliambulatori	54	34%	<b>66%</b>
86.21.0 Servizi degli studi medici di medicina generale	48	<b>66%</b>	34%
46.19.0 Intermediari del commercio di vari prodotti	43	<b>63%</b>	37%
86.90.2 Attività paramediche indipendenti	42	<b>51%</b>	49%
46.17.0 Intermediari del commercio, prod.ne alim.re, bevande e tabacco	37	<b>61%</b>	39%
66.22.0 Attività degli agenti e broker delle assicurazioni	36	<b>63%</b>	37%
66.19.2 Attività di promotori e mediatori finanziari	29	<b>64%</b>	36%
70.22.0 Consulenza imprenditoriale e amministrativo-gestionale	29	<b>51%</b>	49%
86.90.3 Attività svolta da psicologi	26	23%	<b>77%</b>
46.15.0 Intermediari del commercio di mobili, articoli casa e ferramenta	21	<b>58%</b>	42%
46.18.3 Intermediari del commercio di prodotti farmaceutici e cosmetici	21	<b>65%</b>	35%
<i>Altri</i>	607	34%	<b>66%</b>
<b>Totale</b>	<b>1.491</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>

## 6. Conclusioni

Le crescenti innovazioni della Pubblica Amministrazione in ambito informatico e normativo rendono sempre più alto il livello di qualità delle fonti amministrative disponibili per uso statistico, e ciò va pienamente a favore della statistica ufficiale, sempre più caratterizzata dalla scarsa disponibilità di risorse cui attingere per rilevare informazioni. Oltre al beneficio di ridurre i costi di produzione infatti, l'uso di dati amministrativi – è apertissimo il dibattito sulla necessità di utilizzarli sistematicamente e congiuntamente ai dati di indagine – offrono il vantaggio di poter limitare il disturbo statistico ed ottenere una copertura totale delle popolazioni di riferimento, consentendo di ampliare in modo rilevante il dettaglio territoriale.

Col presente lavoro si è voluto mettere in evidenza come l'utilizzo di dati amministrativi sia in grado di soddisfare la fiorente richiesta di informazioni legate alla necessità di analizzare i mutamenti sociali ed economici del Paese.

Nello specifico, potendo disporre di fonti prevalentemente previdenziali e fiscali, è stata trattata una tematica di grande attualità, quale è la precarietà lavorativa, ottenendo risultati, circoscritti ad aspetti oggettivi, piuttosto in linea con i dati aggregati ufficiali diffusi sul mercato del lavoro, rilevati con indagini. L'attività inoltre ha rappresentato un esempio di come sia possibile operare una inversione del flusso delle informazioni elementari, di norma trasmessi dagli enti ed acquisiti dall'ISTAT che, una volta trattati statisticamente, li rilascia sotto forma di informazione aggregata. Nelle progettualità del lavoro è infine previsto che l'ISTAT potrà rilasciare le descritte collezioni di microdati anche ad utenti esterni (enti di ricerca e/o amministrazioni locali) i quali, opportunamente supportati, potranno sfruttarne la potenzialità per specifiche esigenze di informazione statistica territoriale, nonché per finalità di analisi sociali, economiche, demografiche e valutazioni di politiche pubbliche a livello nazionale, regionale e locale.

## **Bibliografia**

- Ceccarelli C., Di Marco M., Rinaldelli C. (eds) (2008), *L'indagine europea sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie (Eu-Silc)*. Metodi e Norme n. 37. Roma, ISTAT.
- European Commission (2012), *Study on Precarious work and social rights*, Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University.
- Donatiello G. (eds) (2011), *La metodologia di stima dei redditi lordi nell'indagine EU-SILC*. Metodi e Norme n. 49. Roma, ISTAT.
- Gazzelloni S. (2006), *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*. Metodi e Norme n. 32. Roma, ISTAT.
- GUS Poland, 8<sup>th</sup> European Workshop on Labour Force Survey LFS Methodology. Gdańsk, 23-24 May 2013. [http://www.stat.gov.pl/lfs2013/papers\\_and\\_presentations.htm](http://www.stat.gov.pl/lfs2013/papers_and_presentations.htm).
- ISTAT (2010), *Rilevazione sulle forze di lavoro. Media 2009*.
- ISTAT (2013), *La struttura informativa sull'occupazione di Asia per il CIS 2011*.
- ISTAT-CNEL (2013), *BES 2013 Il benessere equo e sostenibile in Italia*.
- Mandrone E. (2008), *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*. Studi ISFOL 2008/6.
- Mandrone E., Radicchia D. (eds) (2012), *Indagine Plus: il mondo del lavoro tra forma e sostanza*, I libri del Fondo Sociale Europeo, n.167. Roma, ISFOL.

## **ABSTRACT**

The topic regarding the precarious work is complex, both from a juridical and definitional point of view. In fact, precarious work involves on the one hand objective aspects of the individual employment status, on the other hand the perception of the impact that the employment situation has on life choices.

Taking into account the Italian laws system in the field of labor market and in relation to the current large use of administrative sources, the present research is based on an approach to the theme of precarious work, focusing on the concepts of flexibility, non-standard employment and professionalism required for performing the work. The main purpose is to analyze a universe of individuals defined as "precarious workers", focusing on socio-demographic and economic characteristics of such workers during a given time interval and following their transformations over time.

Being now evident the gradual spread of new types of statistical production related to the use of administrative data, different sources has been processed and integrated, mainly concerning social security and taxes, with the aim of creating a collection of longitudinal data highly informative about the aspects related to the employment status.

In order to observe the degree of uncertainty of temporary workers and, at the same time, to identify workers with stable employment contract subject to high risk of expulsion from the labor market, in the present paper we'll show the results related to the following main aspects: cross-sectional analysis; longitudinal analysis; flows of stability and transition from a precarious condition to a stable one and vice versa; flows of income and expenditure from the state of employment; income analysis; identification of the classes of employees in VAT with single-client relationship.