

Rapporti di lavoro non standard: impiego, utilità e criticità*

Caterina Marini¹, Vittorio Nicolardi¹, Giovanni Vannella²

¹*Dipartimento di Scienze Economiche e Metodi Matematici, Università degli Bari Aldo Moro*

²*Dipartimento di Studi Aziendali e Giusprivatistici, Università di Bari Aldo Moro*

Riassunto: Il presente articolo si pone l'obiettivo di effettuare un'analisi quantitativa e strutturale relativa alle diverse tipologie di lavoro non standard previste dalla normativa vigente nel panorama giuslavoristico italiano, evidenziandone in modo netto ed inequivocabile non solo gli aspetti caratteristici, al punto da riflettere indirettamente alcune peculiarità del mercato del lavoro italiano, ma anche la capacità di soddisfare in parte la domanda di lavoro da parte delle fasce più deboli della popolazione. Per tale analisi sono stati utilizzati gli ultimi dati disponibili prodotti dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro.

Keywords: Mercato del lavoro, Rapporti di lavoro non standard, Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro.

1. Premessa

La rappresentazione del mercato del lavoro è da sempre oggetto di studio data la rilevanza non solo economica del fenomeno, ma soprattutto sociale. Le modifiche del mercato del lavoro che negli ultimi anni stanno avendo profonde ripercussioni sul sistema economico nazionale rendono particolarmente complessa l'attività di rilevazione delle dinamiche strutturali con cui si manifestano. In particolar modo, l'abbandono del concetto di occupato a tempo indeterminato come figura prevalente e standard con cui si incontrano domanda ed offerta di lavoro non semplifica certamente l'analisi.

Diviene, a tal punto, particolarmente importante non solo quantificare le modalità con cui domanda ed offerta di lavoro si incontrano, ma soprattutto seguire l'evoluzione di tali andamenti nel tempo.

* Il presente articolo è frutto del lavoro comune degli Autori, ma sono attribuibili a C. Marini i §§ 5 e 6, a V. Nicolardi i §§ 3 e 4, a G. Vannella G. i §§ 1 e 2.

Sul percorso già segnato da analisi precedenti e riguardanti le modalità con cui la struttura relativa all'utilizzazione dei principali rapporti di lavoro non standard si presentava, oggetto del presente studio è quello di verificare se e come vi siano state in tal senso evoluzioni.

A tal fine esistono numerosi fonti statistiche utilizzabili, quali ad esempio il *Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, sostituito successivamente dal *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie* (prodotti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), il *Sistema informativo Excelsior* (edito annualmente da Unioncamere) e la *Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro* (condotta ed edita dall'ISTAT). Ognuna di queste fonti di dati, lungi dall'essere esaustiva, rappresenta peculiarità tipiche che devono di volta in volta essere esaminate onde poter condurre una scelta oculata.

In particolar modo, la pubblicazione annuale del Ministero del Lavoro, basandosi sulle comunicazioni obbligatorie delle posizioni lavorative attive da parte di imprese e società, pur essendo particolarmente idonea per la valutazione dell'evoluzione dei cosiddetti dati amministrativi, risulta essere non particolarmente adeguata nell'istante in cui oggetto dello studio sia l'effettiva modalità con cui si manifesta l'attività lavorativa, nonché l'effettiva quantità di lavoro prestato. In altri termini, quanto più marcata è la distanza tra l'effettiva tipologia di lavoro prestato e la formale modalità dichiarata, che può essere dovuta sia ad una precisa volontà delle parti, sia ad una intrinseca difficoltà a districarsi tra le effettive tipologie di figure di lavoro possibili e previste dalla normativa vigente, tanto meno rilevante risulterà essere il contenuto informativo della predetta pubblicazione.

Il Sistema informativo Excelsior, invece, essendo finalizzato allo studio dell'andamento del mercato del lavoro, con particolare attenzione al lato della domanda, ed essendo le unità osservate né gli individui né le famiglie, bensì le imprese iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio, con tutta evidenza non rileva quella quota non trascurabile di occupati che incontra la domanda delle imprese e delle Pubbliche Amministrazioni non censite in quanto non iscritte nel predetto Registro.

Tutto ciò premesso, si aggiunga come, specialmente laddove oggetto di studio sia l'analisi dei lavori non standard, ivi compresi quelli in vario modo definibili come a termine, o meglio non a tempo indeterminato, diventa rilevante spostare il concetto dall'unità di lavoro assunta al valore medio delle unità assunte. Questo aspetto, come si vedrà nel seguito, risulta essere ampiamente analizzabile attraverso la Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (RCFL, d'ora in poi).

Il presente lavoro analizza l'ultimo dato disponibile fornito dalla RCFL in relazione ai rapporti di lavoro non standard per i 4 trimestri del 2014 e il I trimestre 2015.

2. La Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

La scelta dei dati rivenienti dalla RCFL quale base per la stima dell'ammontare dei lavoratori non standard nelle tre principali tipologie contrattuali oggetto della presente analisi – collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di manodopera e lavoro occasionale – è motivata dalla necessità di disporre di una banca dati omogenea in riferimento sia ai problemi strettamente definitivi e classificatori, sia alle modalità di rilevazione e registrazione dei dati statistici. È, difatti, ben noto come nell'ambito del mercato del lavoro esista al momento una pleora di ricerche e rapporti che mirano a fornire stime quantitative su aspetti più o meno ampi dello stesso, al fine sia di monitorare l'effettiva capacità dei vari interventi di natura giustlaboristica di incidere sulle dinamiche occupazionali, sia di studiare le dinamiche interne del mercato del lavoro. Non di meno, se da un lato tali studi forniscono spesso utili indicazioni su alcuni fatti specifici, dall'altro vengono spesso condotti utilizzando definizioni e metodologie di indagine non completamente allineate a quelli che sono gli standard richiesti a livello internazionale dalle maggiori organizzazioni economiche e dagli istituti di statistica¹.

La RCFL, oramai disponibile dal 2004, è caratterizzata dal seguire pedissequamente gli aspetti definitivi e metodologici indicati a livello internazionale dall'International Labour Office e recepite dalla Statistical Commission del United Nations Economic and Social Council², e implementate anche nei Paesi dell'Unione Europea³.

La RCFL si propone, come primo obiettivo peculiare, quello di fornire informazioni il più possibile complete e attendibili sul mercato del lavoro, con particolare attenzione alla situazione lavorativa, alle azioni intraprese per la ricerca di lavoro e agli atteggiamenti verso il mercato stesso della popolazione in età lavorativa. In conformità alle definizioni internazionalmente riconosciute, la RCFL analizza i principali aggregati relativi al mercato del lavoro, nello specifico le Forze di lavoro (FdL, d'ora in poi) e le non Forze di Lavoro. Le unità di rilevazione della RCFL sono le cosiddette famiglie di fatto residenti nel Paese considerato, definite come insiemi di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comu-

¹ Cfr. Nicolardi e Vannella (2009); Nicolardi e Marini (2009).

² European Commission, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations, World Bank - (2009) System of National Accounts 2008. Brussels, Luxembourg, New York, Paris, Washington DC.

³ Regulation (EU) No 549/2013 of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 on the European system of national and regional accounts in the European Union.

ne, anche se non residenti nello stesso domicilio. Il concetto di famiglia di fatto si distingue, quindi, in maniera molto netta da quello di famiglia anagrafica normalmente intesa. La RCFL avviene su base trimestrale ed è di tipo continuo: essa viene condotta, cioè, su tutte le settimane del trimestre e ciascuna famiglia facente parte del campione viene intervistata per più trimestri con il limite di una sola volta per trimestre. Inoltre, ogni famiglia viene intervistata sempre nella stessa settimana in ciascun trimestre.

La popolazione di interesse è costituita da tutti i componenti delle famiglie residenti in Italia, anche se temporaneamente emigrati all'estero, mentre esclude i membri permanenti delle convivenze (ospizi, istituti religiosi, caserme, ecc.). Nel caso in cui la famiglia selezionata coabiti con altre famiglie, viene intervistata soltanto quella estratta ed inserita nel campione.

I parametri di interesse dell'indagine sono espressi in termini di numero di individui che possiedono un dato attributo z e riguardano i seguenti aggregati di popolazione: forze di lavoro, occupati, persone in cerca di occupazione.

Relativamente a ciascuno di tali aggregati, i principali parametri oggetto di stima sono il numero di individui che presentano l'attributo z nel trimestre t e nell'anno a (ottenuto come media dei quattro trimestri dell'anno a) e la differenza tra il numero di individui che presentano l'attributo z nel trimestre t e il numero di individui che presentano il medesimo attributo in un trimestre precedente ($t-1$). Il disegno di campionamento adottato in ciascun trimestre è un disegno a due stadi con stratificazione delle unità di primo stadio: le unità di primo stadio sono i comuni; le unità di secondo stadio sono le famiglie. All'interno di ciascuna famiglia estratta, tutti gli individui che la compongono vengono intervistati singolarmente.

La RCFL viene effettuata con tecnica CAPI - CATI (Computer Assisted Personal Interview - Computer Assisted Telephone Interview). In base a tale schema, la prima intervista presso la famiglia campione viene effettuata faccia a faccia, mentre le successive vengono realizzate telefonicamente. Inoltre, nell'ottica di ridurre ulteriormente tempi e costi di rilevazione, si adotta un opportuno livello di clusterizzazione territoriale del campione, e, per contenere il livello di errore durante l'intervista, la rete di rilevatori viene gestita direttamente dall'ISTAT. Le interviste vengono effettuate utilizzando un questionario elettronico strutturato in modo tale da semplificare la compilazione dello stesso da parte degli intervistatori e segnalare in tempo reale le eventuali incongruenze nelle risposte degli intervistati, grazie ad una complessa struttura di domande di controllo. L'organizzazione in formato elettronico del questionario permette, inoltre, attraverso una serie di domande filtro, di selezionare differenti gruppi di domande a seconda delle caratteristiche del respon-

dente, così da permettere una più ampia e approfondita acquisizione delle informazioni⁴.

3. I risultati dell'elaborazione della banca dati della RCFL

L'analisi dei dati rivenienti dagli archivi della RCFL, condotta nel presente studio, ha rilevato un livello di occupazione sostanzialmente in linea con quello pubblicato dall'ISTAT per lo stesso periodo. Le limitate differenze esistenti tra i nostri risultati e quelli pubblicati sono dovute al fatto che l'ISTAT procede ad una successiva rielaborazione dei dati ottenuti dall'indagine al fine di bilanciare il livello totale della popolazione calcolato sugli archivi della RCFL con quello delle indagini demografiche. Tale bilanciamento è reso necessario dal fatto che i coefficienti di rapporto all'universo utilizzati per proiettare i dati campionari all'universo della popolazione italiana non possono, per forza di cose, permettere di ottenere risultati assolutamente precisi. Le differenze riscontrate sono, comunque, estremamente basse: esse ammontano, infatti, mediamente allo 0,3% circa per il periodo analizzato. Quindi, data la finalità del presente studio, principalmente indirizzato a rilevare l'incidenza delle varie tipologie di contratto non standard nel mercato del lavoro, nonché la complessità della suddetta procedura di bilanciamento, estremamente tecnica ed elaborata, si è deciso di non effettuare correzioni ai dati elaborati dagli archivi della RCFL per far coincidere il livello di occupazione ottenuto con quello pubblicato dall'ISTAT.

Di seguito sono analizzate singolarmente le tre tipologie di contratti non standard che si è ritenuto di considerare in questo lavoro, distinguendo le posizioni dei lavoratori a seconda che essi svolgano o meno anche un secondo lavoro.

4. I Rapporti di Collaborazione Coordinata e Continuativa⁵

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa costituiscono in Italia, nel periodo analizzato, la più diffusa forma di lavoro non standard, sia che si tratti di occupazione primaria (in media l'1,1% del totale degli occupati; Tab. 1) che secondaria (in media il 5,4% sul totale degli occupati con secondo lavoro; Tab. 1).

⁴ Il questionario è organizzato in 9 *Sezioni* (da A ad I) precedute da una *Scheda generale* nella quale si rileva una serie di informazioni sulla struttura familiare e sulle caratteristiche socio-demografiche degli individui intervistati.

⁵ Le tabelle riferentisi a dati citati nel testo e non riportate in appendice, per ragioni editoriali, sono a disposizione, su richiesta, presso gli autori.

L'identificazione dei lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa viene effettuata nella sezione C del questionario della RCFL, attraverso le domande C1 e C1A, nel caso di attività lavorativa principale, e nella sezione D, attraverso le domande D4 e D5, qualora si tratti di attività lavorativa secondaria. Il controllo incrociato delle risposte alle suddette domande permette di identificare in modo diretto coloro che dichiarano di avere un rapporto di lavoro di collaborazione (domande C1 e D4), e al contempo di far emergere la posizione di coloro che dichiarano di essere soci di cooperativa, ma sono di fatto assunti con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (domande C1A e D5).

In base alle indicazioni fornite dai lavoratori, tutti coloro che si sono identificati come collaboratori hanno dichiarato di ricevere regolarmente il versamento dei contributi da parte dei committenti, ciò implicitamente indicando la regolare costituzione del rapporto di collaborazione a progetto dei suddetti lavoratori sia nel caso di attività primaria che secondaria.

Un ulteriore aspetto, non certo trascurabile, che emerge dalle indicazioni fornite dai lavoratori, è relativo al fatto che per il periodo analizzato non tutti i rapporti di lavoro sono stati finalizzati alla realizzazione di un progetto o un programma di lavoro specifico. Infatti, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. 276/2003 che introduce nell'ordinamento italiano una prima regolamentazione della tipologia di contratto di lavoro a progetto riconducibile al rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (di cui all'art.409, comma 3 del Codice di Procedura Civile), sono da considerarsi irregolari tutti quei rapporti che non sono riconducibili a uno o più progetti specifici, o a programmi di lavoro o parti di esso, tranne i casi specificatamente indicati nello stesso articolo. Nel caso specifico del periodo analizzato, si rileva che solo nel 79,3% e nel 79,9% (Tab. 1) in media dei rapporti di collaborazione ripartiti, rispettivamente, tra attività lavorative principali e secondarie si osserva la presenza di un progetto, il che fa sorgere il sospetto che, nella restante parte, una certa quota di rapporti di collaborazione possa nascondere, nella sostanza, un rapporto di lavoro subordinato. Al fine di garantire completezza al quadro normativo di riferimento, è importante tuttavia evidenziare che gli articoli del d. lgs. 276/2003 riferiti alle tipologie contrattuali a progetto e occasionali, ivi compreso l'art.61 precedentemente citato, sono abrogati dall'art.2 del d.lgs. 81/2015 a partire dal 1° gennaio 2016. A partire, infatti, da tale data la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applicherà anche ai rapporti di collaborazione, di cui all'art.409, comma 3 del Codice di Procedura Civile.

È importante, inoltre, ricordare che, non essendo sottoposti a vincoli di subordinazione, i collaboratori devono, in conformità al quadro normativo di riferimento,

avere piena autonomia nello svolgimento delle proprie prestazioni. Difatti, l'esecuzione dell'attività lavorativa è gestita autonomamente dal collaboratore per quel che riguarda tempi e luoghi, fermo restando che la realizzazione del progetto stesso rivesta un ruolo di maggiore importanza rispetto a questi ultimi. Tale tipo di impostazione dell'attività lavorativa risponde alle esigenze di una buona parte delle forze di lavoro come, ad esempio, i liberi professionisti, i consulenti e, principalmente, le donne, che per ragioni di diversa natura rinunciano ad un impiego subordinato tradizionale o prediligono, rispetto a quest'ultimo, un'attività di lavoro a tempo determinato e più flessibile.

In realtà, da quanto emerge dall'analisi dei dati per il periodo analizzato, anche tale particolarità che definisce la prestazione di lavoro a progetto risulta non pienamente realizzata. Infatti, dalle informazioni fornite dai lavoratori⁶, risulta che in media il 76,2% dei collaboratori svolge la propria attività presso la sede del committente ed, inoltre, nel 51,7% dei casi non è possibile decidere autonomamente l'orario di lavoro (Tab. 2). Se da un lato lo svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede del committente può essere anche in parte spiegato da una scelta autonoma da parte del collaboratore di utilizzare i mezzi a disposizione dell'azienda o società per lo svolgimento della propria prestazione, dall'altro l'assenza di autonomia nella scelta degli orari di lavoro sottopone di fatto i lavoratori a quei vincoli di subordinazione che sono, per definizione, la negazione stessa della prestazione collaborativa a progetto. L'analisi disaggregata per sesso evidenzia, inoltre, come nel periodo considerato la componente femminile dei collaboratori a progetto presenti minori livelli di autonomia nell'espletamento dell'attività sia in termini di orari di lavoro (mediamente il 54,4% delle donne non decide autonomamente i propri orari di lavoro, contro il 48,5% degli uomini), mentre percentuali sostanzialmente equivalenti tra i due sessi si riscontrano in merito all'espletamento dell'attività lavorativa presso il committente (75,7% per i maschi e 76,4% per le femmine). Tale analisi evidenzia ancora la presenza di una seppur lieve condizione di maggiore vulnerabilità dal punto di vista contrattuale della donna rispetto all'uomo nella sua partecipazione al mercato del lavoro, benché meno marcata rispetto al passato.

Un punto rilevante di discussione sulla scelta di un rapporto di lavoro non standard da parte di chi è in cerca di occupazione riguarda il dubbio se sia la maggiore flessibilità degli orari e luoghi di lavoro a spingere gli intervistati, siano essi di ses-

⁶ I dati riportati si riferiscono alle sole attività di lavoro principali. Il questionario della RCFL non rileva le analoghe informazioni corrispondenti alle attività di lavoro secondarie.

so maschile o femminile, ad accettare un rapporto di collaborazione coordinata e continuata, oppure siano altri gli elementi che intervengono nel mercato del lavoro per motivare il ricorso a tale tipo di attività. Numerosi sono i punti emersi dall'analisi e che si possono considerare in tal senso.

Innanzitutto, dall'analisi dei dati⁷ (Tab. 5) emerge che, in media, per il periodo analizzato il 73,5% dei collaboratori ha accettato un contratto di lavoro a progetto perché non è riuscito a trovare un lavoro a tempo indeterminato, mentre solo il 22,5% ha dichiarato di aver intenzionalmente cercato un lavoro a tempo determinato. Un'analisi più approfondita per sesso evidenzia come nuovamente le donne in percentuale maggiore (78%) rispetto agli uomini (65,3%) hanno accettato un rapporto di lavoro non standard perché non hanno trovato un impiego fisso di tipo tradizionale, dimostrando come spesso un contratto di lavoro non standard rappresenti un ripiego o forzatura per quella fascia della popolazione in età lavorativa appartenente al sesso femminile.

L'analisi disaggregata dei dati riguardo alle due tipologie di attività lavorativa sembrerebbe evidenziare come il rapporto di lavoro collaborativo a progetto si configuri in primo luogo come una modalità di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, e in secondo luogo come una possibilità per attenuare i problemi economici legati a brevi periodi di disoccupazione o per permettere una più graduale uscita dal mondo del lavoro per i più anziani.

La distribuzione per età dei lavoratori con contratto di lavoro a progetto pone in evidenza, infatti, che le classi di età 25-34 e 35-44 anni sono quelle che presentano una maggiore concentrazione di collaboratori, sia che si tratti di attività lavorativa principale, sia di attività secondaria. È importante, in tal senso, notare che in entrambi i casi è esattamente la classe dei più giovani quella che assorbe un maggior numero di contrattisti a progetto, a conferma del fatto che il rapporto collaborativo costituisca da un lato un primo approccio, volontario od obbligato, al mondo del lavoro da parte dei giovani e dall'altro consenta ai committenti di reclutare nuova forza lavoro, nella maggior parte dei casi con scarsa esperienza, a fronte di costi e rischi d'impresa più contenuti rispetto ad un'assunzione di tipo tradizionale.

Nel caso di attività di lavoro principale, mediamente il 30,4% di coloro che dichiarano di avere un rapporto di collaborazione a progetto appartiene alla classe di età 25-34 anni, mentre, per quanto concerne l'attività di lavoro secondaria, tale percentuale sale al 25,4%. Per quel che riguarda la classe di età 35-44 anni, invece, nel caso si tratti di attività di lavoro principale, coloro che hanno una collaborazio-

⁷ *Idem* nt. 6.

ne a progetto costituiscono in media il 21,4% del totale, percentuale che sale al 36,4% per coloro che dichiarano di svolgere la collaborazione a progetto come seconda attività. La ripartizione per sesso e classe di età dei suddetti dati rispecchia per grandi linee la struttura a livello totale.

Relativamente alle caratteristiche più propriamente strutturali del rapporto di lavoro tra collaboratore e committente, si evince che, in media, 84,1% (Tab. 2) dei collaboratori lavora per un solo committente, mentre un aspetto estremamente interessante del fenomeno emerge dall'analisi dell'ammontare di ore lavorate settimanalmente da ogni intervistato. Dall'analisi delle informazioni fornite dai lavoratori (Tab. 3), infatti, si potrebbe sospettare anche in questo caso, come peraltro già visto in precedenza in merito agli altri punti che spesso vengono elusi per convenienza aziendale, che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nasconda in realtà un tradizionale contratto di lavoro subordinato a tempo pieno. Infatti, il 44,9% dei collaboratori lavora mediamente tra le 30 e le 40 ore settimanali (Tab. 3) al netto del tempo destinato agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro, e di questi il 26,4% lavora 40 ore settimanali (Tab. 3). Ammesso anche che il collaboratore svolga, per sua convenienza, la propria prestazione presso la sede del committente e che, in effetti, possa essere vincolato dagli orari di apertura e chiusura, il fatto che mediamente quasi la metà dei lavoratori con rapporto di collaborazione a progetto rispetti settimanalmente un orario che è in linea con quello previsto dal rapporto di lavoro subordinato, unitamente agli altri elementi analizzati in precedenza, rende lecito il sospetto che questo dato confuti nuovamente la correttezza del rapporto di collaborazione come regolato dalla normativa di riferimento. Riguardo la rimanente parte dei lavoratori, il 21% lavora in media tra le 20 e le 29 ore settimanali, mentre solo il 7% lavora più di 40 ore. Infine, il 10,2% degli intervistati indica di non avere un monte ore settimanale di lavoro preciso (Tab. 3). Nel caso di attività di lavoro secondaria, come era da attendersi trattandosi di occupazioni eccedenti la prima, il 61,5% (Tab. 3) dei lavoratori con rapporto di collaborazione a progetto ha dichiarato di lavorare sino a 20 ore settimanali.

Un elemento di difficile interpretazione riviene, invece, dall'analisi di alcune informazioni raccolte tramite i questionari della RCFL, dalle quali si rileva come in media il 53% (Tab. 5) dei lavoratori con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa dichiara di avere con il committente un rapporto di lavoro a tempo pieno. A tal proposito, da un punto di vista puramente formale, il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, non essendo di carattere subordinato, non dovrebbe prevedere alcuna strutturazione dell'orario di lavoro. Tuttavia il questionario della RCFL pone il quesito relativo alla organizzazione del lavoro a tempo pie-

no o parziale a tutti coloro che dichiarano di avere in atto un contratto di lavoro indipendentemente dalla natura dello stesso. Benché tale informazione non dovrebbe essere, a rigor di logica, richiesta, non di meno il relativo quesito nel questionario (domanda C27) rappresenta a tutti gli effetti una domanda di controllo che consente di rilevare se e in quale proporzione l'intervistato sia a conoscenza della precisa tipologia di contratto cui è sottoposto. In tal senso, infatti, la presenza di una struttura di lavoro sia a tempo pieno, sia a tempo parziale può significare, da un lato, che il lavoratore percepisce il suo rapporto di collaborazione come un rapporto di lavoro subordinato o, dall'altro, che a tutti gli effetti il rapporto di collaborazione viene utilizzato dal committente per celare un rapporto di lavoro subordinato. Nell'ambito di quest'ultima ipotesi, i risultati dell'analisi sulla struttura a tempo pieno o parziale del rapporto di lavoro di collaborazione non possono che confermare quanto già supposto in precedenza, in riferimento al numero di ore di lavoro settimanali effettuate dai lavoratori, circa il sospetto che una certa quota di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in realtà celi rapporti di lavoro subordinato.

Indubbiamente un dato incontestabile è che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa costituisce il fenomeno più diffuso all'interno della classe dei rapporti di lavoro non standard, sebbene dall'analisi dei dati della RCFL siano emersi dati strutturali che ne mettono in discussione la corretta applicazione. La sua versatilità ne permette certamente l'applicabilità primariamente a figure di collaboratori autonomi legate alla sfera lavorativa propriamente intellettuale, ma non trascurabile è l'ammontare dei rapporti di collaborazione a progetto anche per lavori di tipo manuale. Difatti, come si evince dall'analisi della distribuzione dei lavoratori con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa per settori produttivi (Tab. 4), sia principalmente il settore delle Altre attività di servizi, e tra questi quelli del cosiddetto terziario avanzato, ad assorbire la maggior parte di collaboratori, sia che si tratti di attività lavorativa principale (79,7%), sia secondaria (88%), benché anche nei settori dell'Industria della trasformazione e del Commercio, trasporti e comunicazioni le percentuali di lavoratori a progetto, seppur più contenute, siano non irrilevanti.

5. Contratti di Somministrazione di Manodopera e di Lavoro Interinale

La somministrazione di manodopera, più comunemente nota come lavoro interinale, consiste in una tipologia di lavoro non standard che permette ad un'azienda di utilizzare manodopera senza doverla direttamente assumere, bensì semplicemente

ricorrendo ad apposite agenzie che si occupano di collocare temporaneamente i lavoratori presso le aziende che ne fanno richiesta. La somministrazione di manodopera si configura, quindi, come una complessa fattispecie di rapporto di lavoro che vede il coinvolgimento di tre soggetti simultaneamente: l'utilizzatore, ossia azienda/società privata o Pubblica Amministrazione che necessita di manodopera; l'agenzia per il lavoro che si pone come intermediaria tra gli altri due soggetti coinvolti e che, di conseguenza, recluta e colloca la forza lavoro sul mercato del lavoro per una lunghezza di tempo limitata; il lavoratore, che stipula il proprio contratto di lavoro direttamente con l'agenzia somministrante.

Di conseguenza, i lavoratori con contratto di somministrazione di manodopera (lavoratori interinali, d'ora innanzi) vengono assunti direttamente dalle agenzie per il lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro e, successivamente, concessi in somministrazione per l'effettuazione di incarichi di lavoro presso le imprese utenti, attraverso un contratto commerciale tra queste ultime e le suddette agenzie.

Come si evince dall'analisi di Tab. 1, il lavoro interinale costituisce la componente minoritaria all'interno del gruppo dei lavori non standard. Infatti, nel periodo considerato mediamente solo lo 0,5% degli occupati ha effettuato questo tipo di prestazione lavorativa. Il lavoro interinale, inoltre, costituisce una forma di contratto cui la maggior parte dei lavoratori ricorre non avendo potuto trovare un lavoro a tempo indeterminato (94,3%; Tab. 5) e solo per una quota minoritaria è scelto da coloro che preferiscono avere contratti a tempo determinato. Sempre dalla Tab. 5, si evince come il 79,9% dei lavoratori interinali svolga la prestazione a tempo pieno, rimarcando come il lavoro interinale costituisca per molti lavoratori l'unica forma di partecipazione al mondo del lavoro cui riescono ad accedere.

Analizzando la distribuzione per età dei lavoratori interinali (Tab. 6), si può vedere come questi appartengano principalmente alle classi giovanili di età, in quanto, nel periodo considerato, mediamente il 56,1% dei lavoratori ha meno di 35 anni. Tale caratterizzazione si riscontra anche nella suddivisione per sesso, poiché il 55,8% degli uomini e il 57,3% delle donne ha meno di 35 anni. In generale, comunque, la quota preponderante di lavoratori interinali è di sesso maschile (57,9% contro il 42,1% delle femmine).

Fortemente peculiare rispetto alle altre forme di lavoro non standard analizzate è l'analisi della suddivisione per settori di attività economica dei lavoratori interinali. Infatti, la quota maggiore di lavoratori interinali è presente nel settore dell'Industria della trasformazione (54,3%; Tab. 4), seguita dalla quota del settore delle Altre attività dei servizi (33,3%; Tab. 4). Tale caratterizzazione spiega anche la distribuzione dei lavoratori interinali in funzione delle ore lavorate. Infatti, ben il

67,8% degli intervistati ha dichiarato di lavorare 40 ore o più, mentre solo il 15,6% lavora dalle 30 alle 39 ore.

6. I Rapporti di Lavoro Occasionale

Al fine di interpretare correttamente i risultati desunti dalla RCFL in relazione ai rapporti di lavoro occasionale, è importante premettere che questa rileva nella classe dei rapporti di lavoro in oggetto tutta una serie di tipologie di rapporti lavorativi che a vario modo sono classificati come occasionali.

I rapporti di lavoro occasionale sono risultati per l'intero periodo analizzato una quota esigua del totale delle forze di lavoro. Infatti, come si desume dall'analisi dei dati riportati in Tab. 1, l'incidenza percentuale annua dei lavoratori impegnati in prestazioni occasionali sul totale degli occupati è rimasta mediamente invariata nel periodo e pari allo 0,6%. L'identificazione dei lavoratori occasionali avviene, similmente a quando già visto nel caso dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, nella sezione C del questionario della RCFL, attraverso la domanda C1, nel caso di attività lavorativa principale, e nella sezione D attraverso la domanda D4 qualora si tratti di attività lavorativa secondaria.

Innanzitutto, in base alle indicazioni fornite dai lavoratori inquadrati come occasionali, nel periodo analizzato l'obbligo di versamento della ritenuta d'acconto a cui è assoggettato il compenso complessivo per l'opera prestata risulta essere temperato per la totalità dei lavoratori.

Riguardo, invece, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, dalle informazioni fornite dagli intervistati risulta che, mediamente, il 79,5% dei lavoratori occasionali (Tab. 2) presta la propria opera presso la sede del committente e, al contempo, il 64,3% (Tab. 2) svolge la propria attività rispettando l'orario di lavoro aziendale. Dall'analisi dei suddetti risultati, come peraltro già osservato per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, può insorgere il sospetto che anche i rapporti di lavoro occasionale possano mascherare un rapporto di lavoro subordinato o costituire un equivalente funzionale del lavoro subordinato. Laddove sussista tale forma di utilizzo delle tipologie di lavoro non standard, ciò costituisce un uso alterato delle stesse rispetto a quanto previsto per legge. Infatti, dal punto di vista normativo (artt. 2222-2228 del codice civile, e artt. 2229-2230 e seguenti sempre del codice civile nel caso di prestazioni d'opera intellettuali) il rapporto di prestazione occasionale d'opera si definisce come quel rapporto di lavoro in base al quale una persona (il prestatore) si impegna a compiere nel corso di un certo perio-

do di tempo, dietro corrispettivo, un'opera o un servizio attraverso il proprio lavoro e senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del committente e, in particolare, senza alcun vincolo di orario. Anche nel caso in cui si tratti di un rapporto di collaborazione occasionale l'autonomia del lavoratore viene garantita nel rispetto del coordinamento da parte del committente.

Un aspetto interessante che emerge dall'analisi dei dati è quello inerente la tipologia di contratto che viene stipulato nel caso di rapporti di lavoro occasionale. Fermo restando che, similmente a quanto già visto per le altre tipologie di lavoro non standard, l'accettazione del rapporto di lavoro occasionale avviene principalmente a causa della difficoltà da parte del lavoratore a riuscire a trovar una posizione lavorativa più stabile e duratura (61,9% in media dei lavoratori; Tab. 5) e solo marginalmente per una volontà dello stesso lavoratore di non ricoprire incarichi lavorativi a tempo indeterminato (11,2% in media dei lavoratori; Tab. 17), dall'analisi delle informazioni raccolte si evince anche che, nel periodo analizzato la forma contrattuale più diffusa è stata quella part-time (75,5% in media; Tab. 5)⁸. In relazione a quest'ultimo aspetto, mediamente nel periodo analizzato il numero di ore lavorate a settimana è pari a 20 o meno per la maggior parte dei lavoratori con rapporto di lavoro occasionale (39,9% in media; Tab. 3), mentre, al contrario, una percentuale nettamente inferiore di lavoratori ha dichiarato di lavorare a settimana mediamente un numero di ore pari a 40 (11,9%; Tab. 3) o anche di avere un orario settimanale flessibile (17,9%; Tab. 3).

L'analisi della distribuzione per età dei lavoratori occasionali conferma che la classe dei più giovani (meno di 25 anni e 25-34 anni) è quella mediamente più coinvolta in tale tipo di attività, assorbendo più della metà del totale dei lavoratori occasionali (54,5%; Tab. 6). A tal proposito, è importante evidenziare come, a tutti gli effetti, il rapporto di lavoro occasionale si configuri come un'opportunità, seppur temporanea, non solo per chi vive una condizione lavorativa estremamente precaria, ma soprattutto per chi, ancora giovane, si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro e necessita di acquisire quell'esperienza richiesta per posizioni lavorative più stabili e conformi alle proprie competenze.

Nel periodo considerato, similmente a quanto già evidenziato per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la componente femminile si conferma essere preponderante rispetto a quella maschile anche nella categoria dei lavoratori occasionali (rispettivamente 61% e 39% in media).

⁸ Per le problematiche relative alla presenza di regimi lavorativi a tempo pieno e a tempo parziale per i rapporti di lavoro non subordinato, cfr. quanto già detto a proposito dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Per quanto riguarda la distribuzione dei lavoratori occasionali all'interno dei diversi settori produttivi, prevedibilmente la stragrande maggioranza di questi presta la propria attività lavorativa nel settore delle Altre attività dei servizi (76,4% in media; Tab. 4), seguito dal settore del Commercio, trasporti e comunicazioni (11,1% in media; Tab. 4). Questo risultato è in parte spiegabile se si tiene presente che i contratti di supplenza nelle scuole, come anche i contratti di sostituzione di un lavoratore assente, anche per maternità, nonché i contratti temporanei e stagionali di gestione di strutture ricreative e sportive sono tutti considerati dalla RCFL come contratti di lavoro occasionale.

Un ulteriore aspetto che emerge dalle informazioni fornite dagli intervistati, e certamente non trascurabile considerata l'atipicità singolare del rapporto di lavoro in analisi, è quello relativo all'incidenza sul totale degli occupati con seconda occupazione dei lavoratori occasionali. Tenuto conto che nel caso di attività di lavoro principale, come peraltro già evidenziato in precedenza, il peso dei lavoratori occasionali sull'occupazione totale è piuttosto esiguo, il dato che si rileva nel caso di attività secondaria risulta essere, al contrario, decisamente indicativo di uno status di lavoratore che non si sviluppa unicamente nello svolgimento di un solo lavoro, sia esso non standard o tradizionale, bensì si completa con lo svolgimento di altre attività di tipo occasionale per le ragioni più svariate, che spaziano dalle problematiche di tipo economico-sociale a quelle meramente professionali-specialistiche. Infatti, come si evince dall'analisi dei dati, l'incidenza dei lavoratori occasionali sul totale degli occupati con secondo lavoro ammonta al 5,9% in media, un dato che si discosta di poco da quello rilevato per le collaborazioni coordinate e continuative (5,4% in media), ma che si dimostra essere significativo considerato che in Italia, contrariamente ai rapporti di lavoro occasionale, i rapporti di collaborazione risultano essere ampiamente diffusi.

L'analisi della composizione per sesso dei lavoratori occasionali, che prestano la propria opera come secondo lavoro, evidenzia come più della metà del totale (54,5% in media) sia composta da uomini appartenenti principalmente alla fascia di età 35-44 anni (37,2% in media), classe di età, questa, che presenta la maggiore concentrazione anche per la popolazione femminile (34,6% in media).

7. Alcune considerazioni conclusive

L'analisi quantitativa e strutturale degli ultimi dati disponibili prodotti dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro relativa alle diverse tipologie di lavoro

non standard previste dalla normativa vigente nel panorama giuslavoristico italiano ne evidenzia in modo netto ed inequivocabile non solo gli aspetti caratteristici al punto da riflettere indirettamente alcune peculiarità del mercato del lavoro italiano, ma anche la capacità di soddisfare in parte la domanda di lavoro da parte delle fasce più deboli della popolazione. A tal proposito, infatti, l'analisi mostra come ognuna delle tre tipologie di rapporto di lavoro non standard analizzate, cioè collaborazioni coordinate e continuative, somministrazione di manodopera e lavoro occasionale, assorba principalmente giovani nelle fasce di età comprese tra i 25 e i 34 anni evidenziando come tali prestazioni di lavoro a tempo determinato costituiscono per i giovani un primo approccio al mondo del lavoro, in alcuni casi volontario al fine di acquisire un'esperienza di cui non si dispone al termine degli studi, in altri obbligatorio, quasi di ripiego, date le difficoltà a collocarsi stabilmente nel mercato del lavoro con i più tradizionali contratti a tempo indeterminato. Inoltre, soprattutto per quel che riguarda i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, tali tipologie di contratto di lavoro non standard coinvolgono anche lavoratori in età più avanzata, principalmente quelli appartenenti alla classe di età 35 – 44 anni, assurgendo a un ruolo socio-economico di sostegno nei casi di brevi periodi di disoccupazione o di accompagnamento all'ingresso nello status di pensionati per i più anziani.

Da quanto emerso dall'analisi, nella classe dei rapporti di lavoro non standard indubbiamente il rapporto di collaborazione continuata e continuativa si conferma essere quello più diffuso considerato che, data la sua versatilità di utilizzo, viene principalmente applicato alla sfera lavorativa intellettuale primariamente del terziario avanzato. Anche per i rapporti di lavoro occasionale, benché questi costituiscano una quota esigua del totale delle forze di lavoro, il settore che ricorre nella quasi totalità dei casi a questa tipologia di lavoro non standard è quello delle Altre attività di servizi, risultato che non sorprende se si tiene presente che, ad esempio, anche i contratti di supplenza nelle scuole sono di tipo occasionale.

Un aspetto importante da evidenziare riguardo ai rapporti di lavoro occasionale, emerso dall'analisi svolta, è che, nel caso si tratti di attività secondaria, questa tipologia di lavoro non standard evidenzia come oltre allo svolgimento di un lavoro principale, sia esso tradizionale o similmente non standard, i lavoratori principalmente di sesso maschile completino la propria partecipazione al mercato del lavoro attraverso lo svolgimento di attività secondarie di tipo occasionale. E, nelle categorie di lavoro non standard analizzate, i rapporti di lavoro occasionale hanno registrato, in tal senso, il dato più significativo rispetto a quello riferito sia per le collaborazioni coordinate e continuative, sia per i rapporti di somministrazione di manodopera.

In relazione a quest'ultimo rapporto di lavoro non standard, è importante evidenziare come esso risulti riguardare maggiormente lavoratori di sesso maschile, mentre per le collaborazioni coordinate e continuative e i rapporti di lavoro occasionale il dato conferma la maggiore preponderanza di donne assunte nei più vari settori.

Un aspetto critico che emerge dall'analisi dei dati relativi al mercato del lavoro in relazione ai rapporti di lavoro non standard riguarda l'organizzazione del lavoro. Ciò che i dati della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro fa emergere è il sospetto che tutti i rapporti di lavoro non standard analizzati nel presente studio possano mascherare un rapporto di lavoro subordinato o costituire un equivalente funzionale del lavoro subordinato. Difatti, la presenza di una struttura del lavoro a tempo pieno o a tempo parziale può significare, da un lato, che il lavoratore percepisce il rapporto di lavoro non standard come rapporto di lavoro subordinato o, dall'altro, che a tutti gli effetti il rapporto di lavoro non standard viene utilizzato dal committente per celare rapporti di lavoro subordinato.

Bibliografia

- De Vitiis C., Di Consiglio L., Falorsi S. (2005). *Studio del disegno campionario per la nuova rilevazione continua sulle Forze di Lavoro*, Contributi, ISTAT, Roma.
- European Communities (1998). *Council Regulation (EC) No 577/98 of 9 March 1998 on the organisation of a labour force sample survey in the Community*, Brussels.
- European Commission, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations, World Bank (2009). *System of National Accounts 2008*. Brussels, Luxembourg, New York, Paris, Washington DC.
- European Commission (2013). *Regulation (EU) No 549/2013 of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 on the European system of national and regional accounts in the European Union*, Brussels.
- ISTAT (2006). *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*. Collana Metodi e norme n. 32. Roma
- ISTAT (2008). *La progettazione e lo sviluppo informatico del sistema Capi sulle forze di lavoro*. Collana Metodi e norme n. 36, Roma.
- ISTAT (2015), *Rilevazione sulle forze di lavoro – dati trasversali trimestrali, I trimestre 2014-I trimestre 2015*, Banca dati mIcro.STAT, Istat, Roma.
- Nicolardi V., Marini C. (2009). *Rapporti di lavoro atipici. Una stima su dati ISTAT per il periodo 2004-2007*. In: a cura di Garofalo M. G. e Leone G. *La flessibilità del lavoro: un'analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*. p. 263-293, Bari, Cacucci Editore.
- Nicolardi V., Vannella G. (2009). *L'offerta informativa statistica italiana sul mercato del lavoro atipico*. In: a cura di Garofalo M. G. e Leone G. *La flessibilità del lavoro: un'analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*. p. 241-262, Bari, Cacucci Editore.

Tabelle**Tabella 1.** *Occupati totali e lavoratori non standard. Occupazione principale. Trimestri I 2014-I2015 e media annua 2014. Migliaia di unità.*

Anno Trimestre	2014				2015	
	I	II	III	IV	Media	I
Posizione lavorativa						
Occupati dichiarati	22096.0	22405.8	22463.6	22451.3	22354.2	22216.7
<i>di cui: Con Occupazione secondaria</i>	286.0	286.5	266.8	314.0	288.3	345.1
<i>Uno solo</i>	276.4	269.0	252.0	302.1	274.9	330.2
<i>Più di uno</i>	9.6	17.5	14.8	12.0	13.4	14.9
Contratto di collaborazione	260.2	288.6	215.6	252.9	254.3	220.1
<i>di cui: Seconda occupazione</i>	8.7	20.2	10.1	17.8	14.2	25.0
Finalizzato ad un progetto	210.8	231.5	174.8	201.7	204.7	164.0
<i>di cui: Seconda occupazione</i>	5.8	17.3	9.3	15.5	12.0	17.1
Dichiarati effettivi	257.1	278.0	208.8	246.8	247.7	209.8
Soci di coop.	3.1	10.6	6.8	6.0	6.6	10.4
Lavoro interinale	99.1	96.5	117.8	129.3	110.7	108.4
Dichiarati effettivi	99.1	96.5	117.7	127.4	110.2	107.5
Soci di coop.	-	-	0.2	1.9	0.5	0.9
Prestazione d'opera occasionale	122.9	125.1	142.6	131.2	130.4	151.2

(Nostra elaborazione sugli archivi della RCFL)

Tabella 2. *Rapporti di lavoro non standard. Numero di committenti e autonomia lavorativa rispetto al luogo e agli orari di lavoro. Occupazione principale. Trimestri I 2014-I 2015 e media annua 2014. Migliaia di unità.*

Anno Trimestre	2014				Media	2015 I
	I	II	III	IV		
Committenti per cui lavora						
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa						
Uno	203.8	240.8	181.3	219.6	211.4	193.0
Più di uno	56.4	47.8	34.4	32.6	42.8	26.7
Non risponde	-	-	-	0.6	0.6	0.4
Lavora presso il committente						
Si	200.6	208.9	154.2	196.9	190.1	180.5
No	59.6	79.5	61.4	56.0	64.1	39.6
Non risponde	-	0.2	-	-	0.2	0.1
Gestione autonoma degli orari di lavoro						
Si	125.3	130.5	114.1	119.9	122.4	99.3
No	134.9	156.5	101.3	130.6	130.8	118.1
Non risponde	-	1.6	0.3	2.3	1.4	2.7
Totale	260.2	288.6	215.6	252.8	254.3	220.1
Rapporti di prestazione occasionale						
Uno	101.3	101.1	109.5	98.8	102.7	116.0
Più di uno	21.5	24.0	31.0	32.4	27.2	35.2
Non risponde	-	-	2.1	-	0.5	-
Lavora presso il committente						
Si	101.6	98.9	117.6	96.2	103.6	120.9
No	21.3	26.2	25.0	35.0	26.9	30.3
Non risponde	-	-	-	-	-	-
Gestione autonoma degli orari di lavoro						
Si	35.7	45.4	47.7	55.2	46.0	56.8
No	87.2	79.7	94.7	76.0	84.4	94.5
Non risponde	-	-	0.2	-	-	-
Totale	122.9	125.1	142.6	131.2	130.4	151.2

(Nostra elaborazione sugli archivi della RCFL)

Tabella 3. *Rapporti di lavoro non standard. Numero di ore di lavoro settimanali svolte. Trimestri I 2014-I 2015 e media annua 2014. Migliaia di unità.*

Anno Trimestre	2014				Media	2015 I
	I	II	III	IV		
Numero settimanale di ore lavorate						
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa						
Occupazione principale						
Meno di 20	53.0	55.7	24.1	39.3	43.1	31.8
20-29	48.0	53.1	48.3	57.5	51.7	50.7
30-39	55.3	55.2	35.5	55.4	50.3	30.8
40	65.0	69.1	65.9	57.8	64.4	65.1
Più di 40	17.4	19.7	19.3	18.5	18.7	11.4
Dipende	21.2	34.7	18.7	22.7	24.3	29.6
Non risponde	0.2	1.2	3.9	1.6	1.7	0.7
Totale	260.2	288.7	215.6	252.9	254.3	220.1
Occupazione secondaria						
Meno di 20	-	14.5	2.9	12.1	8.9	16.8
20-29	0.7	0.6	0.0	5.1	1.6	1.5
30-39	0.2	1.8	3.4	0.0	1.3	0.6
40	-	-	-	-	0.0	-
Più di 40	-	0.2	-	-	0.1	-
Dipende	-	-	-	-	0.0	1.2
Non risponde	1.6	3.1	3.8	0.6	2.3	4.8
Totale	8.7	20.2	10.1	17.8	14.2	25.0
Rapporti di lavoro interinale						
Occupazione principale						
Meno di 20	-	7.4	7.5	9.2	8.2	2.8
20-29	10.4	7.7	11.6	12.1	10.4	11.1
30-39	22.0	12.4	14.3	25.1	18.4	12.2
40	55.4	64.3	73.7	74.6	67.0	82.1
Più di 40	2.6	4.4	9.9	6.8	5.9	0.0
Dipende	-	-	0.9	1.5	0.6	0.3
Non risponde	-	0.4	-	-	0.1	-
Totale	99.1	96.5	117.8	129.3	110.7	108.5
Rapporti di prestazione occasionale						
Occupazione principale						
Meno di 20	56.3	47.0	53.0	49.7	51.5	61.9
20-29	20.2	25.7	29.1	20.4	23.8	32.3
30-39	6.7	7.5	15.2	11.2	10.2	10.3
40	12.3	21.7	14.5	14.0	15.6	16.9
Più di 40	2.9	2.3	5.1	6.0	4.1	4.1
Dipende	24.6	20.7	18.8	29.8	23.5	25.7
Non risponde	0.0	0.2	7.0	0.2	1.8	0.0
Totale	122.9	125.1	142.6	131.2	130.4	151.2
Occupazione secondaria						
Meno di 20	4.9	6.1	2.5	4.2	4.4	2.8
20-29	7.4	6.1	2.0	0.8	4.0	1.6
30-39	3.3	3.1	1.8	7.6	3.9	4.4
40	4.7	1.2	0.8	6.2	3.2	4.2
Più di 40	2.3	3.1	0.6	2.0	2.0	1.6
Dipende	0.2	0.3	-	1.6	0.5	1.2
Non risponde	-	-	-	-	-	-
Totale	22.8	19.8	7.8	22.3	18.1	15.7

(Nostra elaborazione sugli archivi della RCFL)

Tabella 4. Rapporti di lavoro non standard. Numero di occupati secondo il settore di attività. Trimestri I 2014-I 2015 e media annua 2014. Migliaia di unità.

Anno Trimestre	2014				Media	2015
	I	II	III	IV		
Settori produttivi (Nace A6)	Valori assoluti					
	Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa					
	Occupazione principale					
Agricoltura	1.1	3.8	1.9	2.6	2.3	1.7
Industria della trasformazione	31.5	32.1	14.7	20.1	24.6	24.5
Costruzioni	6.6	5.4	3.2	3.9	4.8	6.4
Commercio, trasporti e comunicazioni	19.0	21.9	21.6	17.9	20.1	12.9
Altre attività dei servizi	201.9	225.5	174.3	208.5	202.5	174.6
Totale	260.2	288.6	215.6	252.9	254.3	220.1
	Occupazione secondaria					
Agricoltura	0.2	0.6	-	-	0.2	1.1
Industria della trasformazione	-	0.1	-	3.7	1.0	1.2
Costruzioni	-	0.8	-	-	0.2	-
Commercio, trasporti e comunicazioni	0.1	-	1.4	0.2	0.4	1.1
Altre attività dei servizi	8.4	18.8	8.7	13.9	12.4	21.6
Totale	8.7	20.2	10.1	17.8	14.2	25.0
	Rapporti di lavoro interinale					
	Occupazione principale					
Agricoltura	-	-	0.8	2.1	0.7	-
Industria della trasformazione	49.2	55.6	58.1	73.6	59.1	63.2
Costruzioni	1.4	2.8	5.5	2.8	3.1	2.1
Commercio, trasporti e comunicazioni	7.8	7.0	13.9	10.0	9.7	12.8
Altre attività dei servizi	40.8	31.1	39.6	40.7	38.1	30.3
Totale	99.1	96.5	117.8	129.3	110.7	108.4
	Rapporti di prestazione occasionale					
	Occupazione principale					
Agricoltura	5.4	5.0	3.8	3.1	4.3	3.5
Industria della trasformazione	10.0	9.9	5.6	7.1	8.1	11.5
Costruzioni	1.4	7.7	3.8	2.0	3.7	4.0
Commercio, trasporti e comunicazioni	10.6	12.5	15.4	19.6	14.5	16.9
Altre attività dei servizi	95.5	90.0	114.1	99.4	99.7	115.3
Totale	122.9	125.1	142.6	131.2	130.4	151.2
	Occupazione secondaria					
Agricoltura	0.1	0.2	-	-	0.1	-
Industria della trasformazione	2.1	-	0.5	2.8	1.3	1.2
Costruzioni	1.3	-	-	0.5	0.4	1.6
Commercio, trasporti e comunicazioni	4.0	2.2	0.9	3.7	2.7	1.9
Altre attività dei servizi	15.2	17.4	6.4	15.3	13.6	11.0
Totale	22.7	19.8	7.8	22.3	18.1	15.7

(Nostra elaborazione sugli archivi della RCFL)

Tabella 5. *Rapporti di lavoro non standard. Modalità di occupazione e motivazioni dell'accettazione del tempo determinato. Trimestri I 2014-I 2015 e media annua 2014. Migliaia di unità.*

Anno Trimestre	I	II	2014 III IV		Media	2015 I
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa						
Modalità di occupazione						
A tempo pieno	132.1	156.4	122.1	129.9	135.1	114.8
A tempo parziale	128	132.2	93.5	123	119.2	105.4
Totale	260.2	288.6	215.6	252.9	254.3	220.1
Motivazioni della scelta del tempo determinato						
Non vuole un lavoro a tempo indeterminato	25.7	25	27.7	29.1	26.9	21.1
Non ha trovato un lavoro a tempo indeterminato	92.9	104.8	59.8	92.9	87.6	80
Nessuna motivazione precisa	8.2	1.7	6.1	1	4.2	4.3
Non risponde	1.2	0.7	-	-	0.9	-
Totale	128	132.2	93.5	123	119.7	105.4
Rapporti di lavoro interinale						
Modalità di occupazione						
A tempo pieno	74.8	80.7	91.7	97.7	86.2	94.2
A tempo parziale	24.4	15.8	26.1	31.6	24.4	14.3
Totale	99.1	96.5	117.8	129.3	110.7	108.4
Motivazioni della scelta del tempo determinato						
Non vuole un lavoro a tempo indeterminato	2	-	2.4	1.3	1.4	-
Non ha trovato un lavoro a tempo indeterminato	22.4	15.6	23	30.3	22.8	13.8
Nessuna motivazione precisa	-	-	0.7	-	0.2	0.5
Non risponde	-	0.2	-	-	0.05	.
Totale	24.4	15.8	26.1	31.6	24.4	14.3
Rapporti di prestazione occasionale						
Modalità di occupazione						
A tempo pieno	25.2	33.4	35.9	35.7	32.6	34.8
A tempo parziale	97.7	91.7	106.6	95.5	97.9	116.4
Totale	122.9	125.1	142.6	131.2	130.4	151.2
Motivazioni della scelta del tempo determinato						
Non vuole un lavoro a tempo indeterminato	10.6	12.7	17.4	16.5	14.3	19.1
Non ha trovato un lavoro a tempo indeterminato	82.5	74.9	87.9	76	80.3	94.9
Nessuna motivazione precisa	4.6	4.1	1.4	3	3.3	2.4
Non risponde	25.2	33.4	35.9	35.7	32.6	34.8
Totale	122.9	125.1	142.6	131.2	130.4	151.2

(Nostra elaborazione sugli archivi della RCFL)

Tabella 6. *Rapporti di lavoro non standard. Occupati secondo l'età dei lavoratori. Trimestri I 2014-I 2015 e media annua 2014. Migliaia di unità.*

Anno Trimestre	2014					2015
	I	II	III	IV	Media	I
Classe di età	Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa					
15-24	27.6	26.7	21.2	60.1	33.9	59.0
25-34	84.2	80.2	69.4	83.5	79.3	59.0
35-44	56.0	86.9	49.6	33.0	56.4	42.3
45-54	42.8	49.3	42.3	41.9	44.1	21.2
55-64	27.7	25.0	16.6	25.7	23.8	28.4
65-74	18.6	19.1	14.6	8.6	15.2	10.3
75 e oltre	3.2	1.4	1.9	-	2.2	-
Totale	260.2	288.6	215.6	252.9	254.3	220.1
	Rapporti di lavoro interinale					
15-24	11.0	14.4	16.8	38.4	20.1	41.5
25-34	35.5	32.6	50.1	41.3	39.9	30.9
35-44	29.3	21.6	27.6	38.0	29.1	21.7
45-54	20.1	20.0	16.5	9.5	16.5	11.7
55-64	3.2	8.0	6.9	2.1	5.1	2.6
65-74	-	-	-	-	-	-
75 e oltre	-	-	-	-	-	-
Totale	99.1	96.5	117.8	129.3	110.7	108.4
	Rapporti di prestazione occasionale					
15-24	21.2	15.6	38.4	47.2	30.6	47.0
25-34	39.4	38.9	45.6	33.8	39.4	42.5
35-44	23.2	33.0	25.1	20.8	25.5	26.5
45-54	24.6	30.1	19.1	17.2	22.8	23.1
55-64	9.4	4.5	11.5	11.1	9.1	11.5
65-74	4.1	3.0	1.0	1.2	2.3	0.6
75 e oltre	1.0	-	1.8	-	0.7	-
Totale	122.9	125.1	142.6	131.2	130.4	151.2

(Nostra elaborazione sugli archivi della RCFL)