



Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori

NOTA DI APPROFONDIMENTO

Il lavoro atipico in Italia

L'indagine **Isfol PLUS**, commissionata dal Ministero del Lavoro e finanziata dal Fondo Sociale Europeo, integra una lettura relativa alla *forma* contrattuale dell'occupazione con una analisi della reale *natura* della prestazione. Infatti la complessità dell'attuale mercato del lavoro richiede nuovi e complementari indicatori occupazionali. Vediamo pertanto prima la forma del lavoro e poi la sua reale natura, controllando i *falsi positivi*, ovvero i casi in cui forma e natura dell'occupazione non coincidono.

Tabella 1 - Occupazione per singola voce contrattuale e raggruppamenti principali

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

Fonte Isfol PLUS 2006

¹Si considerano solo i *tirocinanti, stagisti e praticanti* retribuiti.

Gli occupati con un contratto da dipendente a **tempo indeterminato** sono il 63%; questo livello medio è però frutto di una composizione che vede i giovani molto al di sotto di questa media (quasi 10 punti % in meno), i residenti nel Mezzogiorno leggermente sotto, mentre le donne sono sostanzialmente in media.

Il lavoro dipendente a **tempo determinato**, inteso come istituto contrattuale a se stante (D.Lgs. 368/2001), ha una incidenza media poco al di sotto del 5%. Questo contratto è invece sensibilmente più diffuso tra i giovani, nel mezzogiorno e nella componente femminile dell'occupazione. Il **CFL**, ovvero il Contratto di Formazione e Lavoro, incide in media solo per lo 0,6% dell'occupazione, mentre coinvolge il 2,4% dei giovani; questo tipo di contratto non è più utilizzabile pertanto questi individui sono da considerarsi residuali, frutto di contratti posti in essere prima dell'abrogazione. L'**Apprendistato**² incide in media per poco più del 1,5%, mentre tra i giovani arriva a coinvolgere oltre l'8% degli occupati; tuttavia, almeno formalmente, si tratta di un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, cui non si applica, fino alla scadenza del periodo di formazione, la disciplina di tutela contro i licenziamenti. Ne deriva che, ai nostri fini, nel periodo di formazione può essere assimilato ad un contratto a termine. Il **Contratto d'inserimento** è di poco sotto l'1% medio, ma arriva tra i giovani al 2,6%; questo contratto ha un'alta valenza specifica per il suo ruolo d'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti deboli, in aree con bassa occupazione, per donne e disoccupati di lunga durata con modesta appetibilità per il mercato del lavoro. Il lavoro **interinale** (presso agenzie di somministrazione) per la sua natura particolare polarizza attenzioni e valutazioni. Incide per meno dell'1% in media. Vedremo più avanti quali caratteristiche hanno questi lavoratori e la natura del lavoro prestato. Il **lavoro intermittente o a chiamata** registra un'incidenza dello 0,7%, che quasi raddoppia nel Sud e tra le donne; è un contratto recente ma con un trend d'utilizzo in rapida crescita. Le **collaborazioni coordinate e continuative** incidono ancora per l'1,66% dell'occupazione. Sia i giovani che i lavoratori del Mezzogiorno che le lavoratrici registrano incidenze superiori alla media. E' una forma contrattuale che sopravvive - in deroga - solo per la Pubblica Amministrazione, i pensionati e i professionisti iscritti a specifici Albi, pertanto, anche in virtù degli orientamenti espressi nell'ultima Legge Finanziaria (2007), è probabile che i co.co.co. siano contratti residuali e la loro presenza dovrebbe tendere ad esaurirsi prossimamente. Le **collaborazioni occasionali** sono poco meno dell'1,6 % degli occupati, l'incidenza tra le donne è del 2,5%. I **lavoratori a progetto** sono stimati in 2,5% dell'occupazione, livello che sale al 4,3% tra i giovani, e al 3,2% tra le donne. Le collaborazioni coordinate e continuative in larga parte sono state trasformate in lavori a progetto. Gli **imprenditori e titolari d'attività** sono oltre il 10% degli occupati, ma tra i giovani e le donne l'incidenza si dimezza (rispettivamente il 4,5% e il 6,24%); nel mezzogiorno invece l'incidenza è di poco superiore alla media. Il mondo delle partite IVA, i lavoratori in proprio, i professionisti, sono il 7,2% dell'occupazione, ma tra i giovani e le donne la loro incidenza si riduce, passando rispettivamente al 4,2% e 6,2%. Il **lavoro ripartito o job sharing** non è sufficientemente presente nella popolazione da poter essere stimato dal nostro impianto, mentre i **coadiuvanti familiari e gli stagisti, tirocinanti e praticanti** e gli **associati in partecipazione** sono stimati nell'ordine di 6, 5 e 3 ogni 1.000 occupati. Questi aggregati soffrono di scarsa attendibilità e pertanto non si ritiene opportuno commentarli a sé. Gli individui che non hanno saputo o voluto attribuirsi un contratto specifico sono stati classificati tra **altri dipendenti** e **altri autonomi**, in base al modulo sulla subordinazione; la loro incidenza complessiva è di poco superiore al 2,7%, e sono più frequenti tra i giovani, le donne e nel Mezzogiorno.

Nella tabella 1.B sono state raggruppate le voci contrattuali prevalenti in 5 macrocategorie omogenee per tipologia del contratto e analizzate rispetto all'incidenza complessiva, tra i giovani, tra le donne e nel Mezzogiorno. Il lavoro *a termine*, in una delle sue molteplici realizzazioni, riguarda quasi 10 persone su 100, che diventano 24 su 100 tra i giovani, 12 su 100 tra i residenti nel Mezzogiorno e 13 ogni 100 relativamente alle donne occupate. Più contenuta la quota dei collaboratori, pari complessivamente al 5,7%, limitatamente ai giovani pari 8,4%, nel Mezzogiorno pari a poco meno del 5,4 % e pari all'8% per le donne. Rimane ampia la base *sicuramente permanente* dell'occupazione: oltre l'82% degli occupati.

Si rammenta che non c'è identità tra la componente atipica e quella precaria dell'occupazione, semmai la prima può trasformarsi nella seconda quando i contratti flessibili vengono impropriamente e ripetutamente usati, rendendo i lavoratori atipici intrappolati in occupazioni che non evolvono verso il lavoro standard.

² Per esigenze legate alla rilevazione sono considerate unitariamente le tre forme specifiche di Apprendistato.

...dalla forma alla sostanza

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

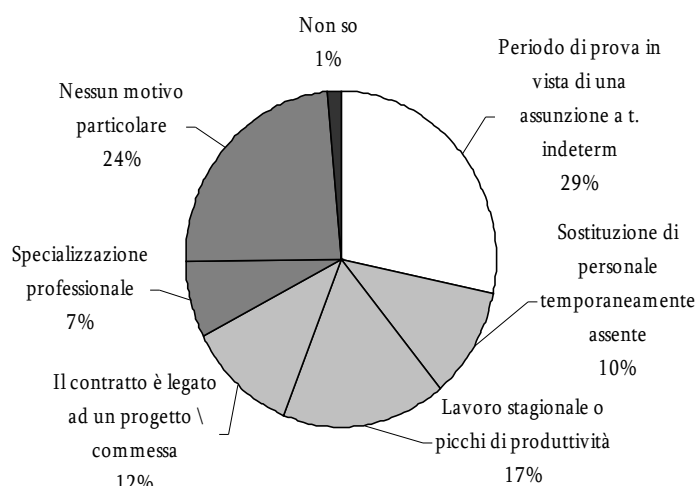
Quando il lavoro (h)a termine?

La condizione lavorativa dipendente, quando non è permanente, tende ad essere interpretata come foriera di precarietà³. In questo paragrafo si intende dar conto degli Istituti contrattuali relativamente al loro grado di atipicità, intendendo questa ultima in termini di difformità dal lavoro standard. Inoltre è bene ricordare che alcuni contratti, in particolar modo *i contratti d'inserimento* ma anche *l'apprendistato* e *i contratti di formazione e lavoro*⁴, sono stati posti in essere per attivare, coinvolgere o reinserire soggetti deboli, marginali o in cerca di lavoro da lungo tempo, pertanto è in questa ottica che vanno valutati. Il 28% degli intervistati (Grafico 1) ritiene che l'attuale contratto *a termine* sia il preludio ad un trasformazione in un contratto a tempo indeterminato e il 24% non ritiene ci siano motivazioni particolari. Ovvero oltre la metà degli intervistati ritiene che la natura temporanea del proprio contratto non sia dettata da reali esigenze produttive. La restante metà del campione ritiene come motivazione prevalente la *stagionalità dell'attività o i picchi di produzione* (17%), il legame con *una commessa o un progetto lavorativo specifico* (11%), *la sostituzione di personale* (10%) e la necessità di *un periodo di pratica e specializzazione professionale* (7%). Quasi la metà (48%) dei rapporti di lavoro dipendenti atipici è già stata rinnovata almeno una volta, avvalorando per queste posizioni il ricorso sistematico ad un fattore lavoro flessibile. L'83% degli occupati dipendenti a termine vive non volontariamente, ovvero non positivamente, la condizione di non stabilità derivante dal contratto, anche in questo caso si sottolinea una lettura negativa di gran parte del lavoro a termine. Questo dato è mitigato da una speranza d'evoluzione positiva (ovvero un prossimo contratto a tempo indeterminato) che il 50% degli intervistati reputa possibile. L'apprendistato, sebbene formalmente sia un contratto a tempo indeterminato, sarà trattato come voce *a se stante* nella riclassificazione dell'occupazione ma verrà annoverato tra i contratti atipici.

Grafico 1 –Motivo del carattere temporaneo del contratto, valori media

³La precarietà è un concetto sfumato, qui inteso nell'accezione relativa alla discontinuità occupazionale con il conseguente limitato orizzonte temporale di programmazione individuale e familiare. Una definizione alternativa e più estesa di precarietà è presente in Mandrone Massarelli, www.lavoce.info, 2007

⁴ Sebbene l'apprendistato sia stato spesso esteso a mansioni che poco si prestano ad un percorso di *learning by doing* e i CFL siano residuali.



Fonte Isfol PLUS 2006

E' interessante notare nella tabella 2 come, tra i diversi contratti, la motivazione è solo in parte legata ad istanze di flessibilità produttiva-organizzativa dell'azienda.

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

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

Fonte Isfol PLUS 2006

Tutto ciò, pur considerando il peso relativo dei contratti con palesi *finalità di inserimento*, induce a credere che la scelta di fare assunzioni temporanee non sia strettamente legata a reali esigenze di flessibilità dovute al ciclo economico o al tipo di produzione quanto piuttosto sia dovuta alla tendenza di ridurre il costo del lavoro e il costo-opportunità legato alla possibilità di licenziare. Infatti, le motivazioni congrue con la necessità di dare flessibilità all'organizzazione dell'azienda sono minoritarie rispetto alle motivazioni che fanno riferimento a cause diverse, come la *valutazione del lavoratore in vista di un'assunzione stabile o periodo di specializzazione o nessun motivo particolare*. Circa il 25% degli intervistati indica perentoriamente l'assenza di motivazioni specifiche, avvalorando ulteriormente l'ipotesi di una debole relazione tra esigenze di flessibilità (produttive) della domanda e il ricorso ai contratti atipici.

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

Tabella 3 - Il lavoro interinale

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

Fonte Isfol PLUS 2006

Solo un quarto degli intervistati ritiene che sia probabile passare dall'attuale contratto interinale ad un contratto a tempo indeterminato. I lavoratori interinali sono scettici sulla possibilità di una trasformazione del contratto in un rapporto dipendente a tempo indeterminato, oltre il 70% lo ritiene un evento poco probabile.

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

Quando la condizione occupazionale e la professionalità di collaboratori e consulenti non consente di individuare uno status lavorativo consolidato e permanente oppure quando questi lavoratori, che formalmente rientrano nel mondo del lavoro autonomo, vengono impiegati in posizioni lavorative tipicamente subordinate (ovvero se ne fa un uso improprio e irregolare⁵) allora si è indotti a percepire questi rapporti di lavoro come precari. Essi costituiscono, a pieno diritto, una parte dell'occupazione atipica. Vediamo la tabella 4; alcune caratteristiche di questi contratti possono essere utilizzate come parametri indiziari di subordinazione: il primo è sulla volontà positiva dell'individuo nella scelta di una forma contrattuale mentre gli altri cinque sono desunti dalla giurisprudenza in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, vale a dire dalle motivazioni generalmente utilizzate dai magistrati del lavoro per valutare se il rapporto di lavoro sia subordinato o autonomo.

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

	Collaborazioni coordinate e continuative	Collaborazione occasionale (Ritenuta d'acconto)	Lavoro a progetto	Attività in proprio (Partita IVA)
1 Lei è un lavoratore autonomo per... ?				
Sua scelta	34,35	44,62	19,00	92,68
Su richiesta del datore	65,65	55,38	81,00	7,32
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
2 Lei lavora per un'unica società \ committente o più società \ committenti?				
Più società	21,54	21,52	21,69	44,36
Unica società	78,46	78,48	78,31	55,64
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
3 Deve garantire la presenza regolare presso la sede del suo lavoro ?				
no	35,68	26,27	30,69	61,32

⁵ La Corte di Cassazione ha avuto modo di affermare ripetutamente che laddove si accerti che un rapporto, sebbene qualificato di collaborazione, abbia in realtà natura subordinata, il lavoratore potrà rivendicare tutti i diritti conseguenti (retributivi e contributivi). Si rammenta che laddove un rapporto abbia effettivamente natura subordinata insorgono, indipendentemente dalla volontà delle parti, determinati obblighi inderogabili, specie di natura contributiva. Pertanto, si rende sempre e comunque necessario, laddove si tratti di valutare la reale natura del rapporto stesso, esaminare, in concreto, le caratteristiche con cui questo si svolge o, se cessato, si è svolto.

sì	64,32	73,73	69,31	38,68
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
4 Ha concordato un orario giornaliero con il suo datore di lavoro ?				
no	39,72	27,24	29,94	80,68
sì	60,28	72,76	70,06	19,32
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
5 Nello svolgimento del suo lavoro usa mezzi o strumenti o strutture dell'azienda o del datore di lavoro?				
no	14,67	25,04	16,13	52,16
sì	85,33	74,96	83,87	47,84
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
6 Il contratto o commessa con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato almeno una volta?				
no	38,31	48,91	38,11	52,16
sì	61,69	51,09	61,89	47,84
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte Isfol PLUS 2006

Ma quando un collaboratore è un *parasubordinato*?

Per identificare statisticamente il novero dei parasubordinati si è fissato un *livello-soglia* di 3 vincoli di subordinazione. Questo livello, è stato rilevato già in PLUS 2005, è lo spartiacque tra i comportamenti, i redditi e le aspettative dei lavoratori *dipendenti a termine* rispetto *agli autonomi*. Ovvero se si è esposti a 4, 5 o 6 vincoli è plausibile la presenza di un'occupazione impropriamente autonoma che sarebbe dovuta essere, più correttamente, inquadrata in una forma di lavoro dipendente in quanto *sembra* (para)subordinata. Invece, sotto i 3 vincoli potrebbe esserci una debole subordinazione - magari dettata da necessità organizzative, ma comunque non stringenti al punto tale da precludere la natura autonoma del lavoratore - e pertanto questi lavoratori sono considerati veri autonomi. Si è stati estremamente stringenti nelle attribuzioni dei crismi della parasubordinazione sebbene la Legge sia ben più perentoria⁶. Utilizzando i quesiti sulla subordinazione si può ricavare l'incidenza di rapporti di lavoro parasubordinato: i collaboratori coordinati e continuativi sono esposti in media a 4,16 vincoli di subordinazione, i collaboratori occasionali (Ritenuta d'acconto) a 4,06 vincoli medi, i lavoratori "a progetto" a 4,44 e i lavoratori in proprio (Partita IVA) a 2,03 vincoli in media⁷.

Il part-time voluto o subito

Questa atipicità sottende una profonda differenza nella qualità dell'occupazione, infatti, si passa da *strumento di conciliazione* a indicatore di *sottooccupazione*. Pertanto nella classificazione dell'atipicità le due parti dell'aggregato "lavoratori dipendenti part-time a tempo indeterminato" saranno considerate separatamente, al fine di distinguere condizioni occupazionali agli estremi: *positiva* se volontaria e *negativa* se involontaria.

Tabella 5- Volontarietà della condizione di occupato part-time

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

Fonte Isfol PLUS 2006

⁶ Più precisamente, tre sono i casi in cui, secondo la Cassazione, al rapporto di lavoro può essere attribuita natura subordinata, indipendentemente da quanto risulti dagli indici formali, ovvero: a) quando le parti nel contratto facciano riferimento ad un rapporto di collaborazione autonoma per evitare i maggiori costi derivanti dalla subordinazione; b) quando il contenuto del contratto tradisca la vera intenzione delle parti di instaurare un rapporto di lavoro dipendente, c) quando le parti, pur avendo effettivamente voluto stipulare un contratto di lavoro autonomo, nella successiva fase di esecuzione del contratto, ovvero nel corso del rapporto di lavoro, mostrino di aver mutato intenzione "per fatti concludenti", ovvero comportandosi, in concreto, come datore di lavoro l'uno e dipendente l'altro.

⁷ Il livello di subordinazione sistematicamente molto inferiore per i lavoratori a Partita Iva rispetto ai collaboratori è una controprova - implicita - della bontà del metodo di verifica della congruità tra forma e natura dei rapporti di lavoro autonomi

Quanto sono atipici i lavoratori italiani?

Lo schema classificatorio, presentato nella tabella 6, segue pertanto una semplice logica algebrica, in cui gli addendi sono ricavabili dalla singole voci (o quote) di atipicità. La fase di scomposizione è seguita da quella di ricomposizione, in cui le parti sono ricondotte in atipicità complessive, identificate secondo dei criteri ordinatori basati su un minimo comun denominatore.

Si ritiene utile ribadire la differenza tra *atipicità minima e massima*. Nel caso dell'*atipicità minima* si identificano lavoratori con una occupazione significativamente difforme per status, prospettive e professionalità rispetto al lavoro standard; mentre nel caso dell'*atipicità massima* (o più propriamente dell'occupazione non standard) le differenze attengono meno alla condizione occupazionale e più alla qualità dell'occupazione, alla soddisfazione nella veste contrattuale e alla dialettica tra la volontà dell'individuo e la disponibilità del datore. L'atipicità minima risulta essere la più opportuna ed omogenea per un confronto sull'atipicità del mondo del lavoro in quanto a livello internazionale sono considerati atipici i lavoratori dipendenti con contratti a durata definita (fixed term contract); tuttavia in Italia questa categoria non è esaustiva per l'anomala dimensione del lavoro autonomo, il quale contiene una quota non trascurabile di persone assimilabili per condizioni e prospettive lavorative ai dipendenti a termine.

[Tabella 6]

L'incidenza di forme atipiche non è normalmente distribuita nel mondo del lavoro: essa varia sia in funzione di caratteristiche socio-demografiche dell'offerta di lavoro (in quanto gli effetti delle riforme hanno gravato in misura più pesante su alcuni gruppi e generazioni rispetto ad altri) che in relazione a caratteristiche della domanda di lavoro (poiché la dimensione, il settore e la proprietà aziendale consente possibilità occupazionali diverse). Ciò ha contribuito ad una forte polarizzazione dei lavoratori tra standard e atipici.

Evidente l'effetto dell'utilizzo delle forme di lavoro flessibile sulle generazioni più giovani: paradossale la posizione dei laureati, per i quali l'atipicità incide in maniera molto più forte che per i titoli di studio inferiori. Se ne deduce una lettura disarmante per la combinazione *giovane donna laureata meridionale*, la quale sembra essere in netto credito rispetto agli altri individui.

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

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

Lavoro atipico ←

→ Lavoro standard

L’incidenza dell’Atipicità è del 15,2 % sul totale dell’occupazione