

Una proposta di metodo: osservazioni e raccomandazioni
sulla definizione e la classificazione di alcune variabili
attinenti al mercato del lavoro

di Leonello Tronti (DCSC/OCC)

Paper presentato al Seminario
Il Laboratorio sul mercato del lavoro: attività e prospettive,
Roma, 31 gennaio 2002

INDICE

1. Premessa: una proposta di metodo	
2. I due livelli della definizione	
3. Condizione autodichiarata e condizione rilevata indirettamente	
4. Rilevazione dell'occupazione e delle posizioni lavorative presso le imprese	
5. I limiti del concetto di "addetto"	
6. La rilevazione della posizione nella professione: aspetti generali	
7. Alcune definizioni problematiche nelle indagini Istat	
8. Raccomandazioni	

1. Premessa: una proposta di metodo

Questo lavoro ha il fine di presentare e collegare secondo un percorso analitico coerente alcuni dei risultati fondamentali illustrati nelle relazioni presentate nel seminario “Il Laboratorio sul mercato del lavoro: attività e prospettive”, frutto delle attività condotte da parte del Laboratorio stesso. Inoltre, il lavoro avanza una proposta di metodo, finalizzata ad esplicitare i risultati ottenuti dal Laboratorio e a renderne più agevole la trasformazione in un patrimonio per tutto l’Istat (e, tendenzialmente, anche per il Sistan). In considerazione del carattere eminentemente tecnico e trasversale della struttura del Laboratorio, nella maggioranza dei casi essa non dispone del potere di deliberare alcuna modifica o innovazione che miri a conseguire l’obiettivo dell’integrazione e della riconciliazione delle fonti statistiche sul mercato del lavoro, che pure costituisce la sua precipua missione.

Il Laboratorio però, proprio grazie al suo carattere tecnico – ed anzi sulla base della qualità dei suoi elaborati e delle sue attività –, può costruirsi con il tempo un ruolo di ‘persuasione morale’ nei confronti del resto dell’Istat (e, tendenzialmente, anche del Sistan). Questo ruolo può consistere nello stimolare continuamente i responsabili di indagine a far convergere i propri sforzi verso l’obiettivo dell’integrazione e della riconciliazione delle fonti, e nell’accompagnare questi sforzi con la proposta di soluzioni tecniche discusse e validate da parte del Laboratorio stesso.

Se è vero, infatti, che nell’attuale fase di costruzione del Sistema statistico europeo, gli istituti nazionali di statistica si trovano sempre più costretti a rispondere ai vincoli imposti dai regolamenti internazionali (alla cui elaborazione, peraltro, essi hanno collaborato), è anche vero che tali sollecitazioni, se non accompagnate da un più intenso e continuo sforzo di sistemazione metodologica interna, corrono il rischio di sospingere i sistemi statistici nazionali verso derive non sempre coerenti tra loro e con la tradizione statistica e le specificità nazionali che essi sono chiamati a rappresentare. Sotto questo profilo, l’impegno nel Laboratorio vuole costituire per responsabili di indagine e ricercatori dell’Istituto un’occasione di riflessione e di elaborazione sugli orientamenti metodologici delle statistiche del lavoro – un’occasione che, se porterà a frutti significativi, non potrà che avere effetti benefici anche sull’attiva partecipazione dell’Istat alla costruzione del Sistema statistico europeo.

Le pagine che seguono sono organizzate nel modo seguente. Viene prima affrontato, con un esempio riferito alla condizione nella professione, il problema della distinzione tra le definizioni concettuali delle variabili e quelle operative, e della coerenza tra le due. Nel paragrafo successivo ci si sofferma sulla scelta tra autodichiarazione e rilevazione indiretta, sempre con riferimento alla condizione nella professione. Viene quindi affrontato il tema della rilevazione dell’occupazione e

delle posizioni lavorative nelle indagini sulle imprese, evidenziando quindi le caratteristiche e i limiti del tradizionale concetto di “addetto”, ed i problemi che si pongono in conseguenza delle recenti trasformazioni nei rapporti di lavoro. I due paragrafi successivi affrontano sinteticamente i problemi connessi alla rilevazione della posizione nella professione, con uno zoom su alcune definizioni utilizzate nelle indagini Istat che presentano aspetti di problematicità. Concludono il lavoro alcune raccomandazioni volte a migliorare la rilevazione delle informazioni sull’occupazione e sulla posizione nella professione.

2. I due livelli della definizione

Nell’affrontare il tema della rilevazione statistica di una qualunque variabile, occorre anzitutto tenere conto del fatto che la definizione delle variabili statistiche dovrebbe essere sempre stabilita a due livelli distinti:

1. anzitutto *a livello concettuale*, attraverso concetti a validità universale, indipendentemente dall’unità di rilevazione o di analisi, dalla tecnica di indagine, dalla periodicità dell’indagine, ecc. La definizione a livello concettuale dovrebbe essere il più possibile costante nel tempo e, possibilmente, sempre nota all’intervistatore (se non anche all’intervistato)¹;
2. in secondo luogo, la variabile va definita *a livello operativo*, con riferimento alla singola indagine. Si tratta, in questo caso, di tradurre la definizione concettuale sub 1) in una o più domande, che saranno possibilmente omogenee tra un’indagine ed un’altra, ma potranno anche variare (quando indispensabile) in funzione delle caratteristiche dell’indagine (tipo di indagine, tipo di rispondente, importanza della variabile per l’indagine, periodicità dell’indagine ecc.). Sotto questo profilo, la definizione operativa sarà necessariamente caratterizzata da un grado più o meno elevato di approssimazione (o di interpretazione) di quella concettuale, e questo porterà inevitabilmente a differenze nei valori delle variabili rilevate, anche a parità delle altre condizioni e caratteristiche dell’indagine.

A questo proposito, va notato che, anche se la pratica statistica corrente tende a volte a far coincidere i due livelli (o addirittura a far dipendere il primo dal secondo²), essi sono nella sostanza differenti e andrebbero pertanto mantenuti rigorosamente distinti.

Il caso della definizione della condizione professionale si presta bene ad un’esemplificazione della rilevanza dei due livelli di definizione e della loro separazione. Anzitutto si distinguono concettualmente tre condizioni, mutualmente esclusive: a) occupato; b) disoccupato (o in cerca di

¹ Anche se non è detto che il luogo più adatto a contenere tali definizioni siano le istruzioni per l’intervistatore.

² Si pensi, ad esempio, alle definizioni di occupazione e disoccupazione proposte dal Bureau International du Travail.

lavoro); c) non appartenente alle forze di lavoro. In secondo luogo, sempre a livello concettuale, si definisce:

1. come *occupato*, la persona che, in cambio di una remunerazione, partecipa con il proprio lavoro³ alla produzione di beni o servizi destinati al mercato od offerti dal settore pubblico;
2. come *disoccupato*, la persona che non si trova nella condizione 1) ed è in cerca di un'occupazione⁴;
3. come *non appartenente alle forze di lavoro*, la persona che non ricade né nella prima, né nella seconda condizione.

Da questa elementare sistemazione concettuale derivano poi le definizioni operative che, come abbiamo detto, pur avendo a riferimento i concetti appena espressi, hanno il compito di tradurli in una o più domande da rivolgere al rispondente, sulla base sia di alcuni ulteriori dettagli o convenzioni che definiscono le “soglie” di appartenenza alla condizione (ad esempio, nel caso delle definizioni Bit, la durata minima della prestazione lavorativa per la definizione di occupato; la presenza, la massima distanza nel tempo o il carattere dell'azione di ricerca per definire il disoccupato), sia delle caratteristiche dell'indagine in cui la variabile viene rilevata.

3. Condizione autodichiarata e condizione rilevata indirettamente

Sulla base dell'approccio descritto nel paragrafo precedente, la rilevazione della percezione soggettiva del rispondente, ovvero della sua *condizione dichiarata*, può presentare notevoli inconvenienti. Infatti, quando nella popolazione oggetto di indagine non sia diffusa un'interpretazione univoca della condizione indicata dai termini usati nel questionario d'indagine (come spesso accade sia per la condizione di disoccupato, sia per quella di occupato), la scelta di evitare una definizione operativa esplicita, rigorosa, universale e coerente con una definizione accettata della variabile a livello concettuale obbliga l'intervistatore a rilevare la condizione dichiarata secondo l'implicita definizione concettuale che ha in mente il rispondente. In altri termini, l'intervistatore opera una traslazione sul rispondente dell'onere di definire concettualmente la variabile stessa. Questa rinuncia può indurre non solo notevoli problemi di rilevazione e di misurazione, ma anche di interpretazione dei dati rilevati (cfr. Fortunato-Verzicco, *Problemi di rilevazione della condizione professionale nelle indagini sociali*).

³ Si rimanda, in questo caso, ad una definizione del termine “lavoro”, che implica per la persona la possibilità di erogare servizi di lavoro, in cambio o meno di una remunerazione. In questo modo gli occupati non sono che un sottoinsieme della popolazione che lavora, anche se tradizionalmente si tende a far coincidere i lavoratori con gli occupati (spesso soltanto con gli occupati dipendenti).

⁴ In questo modo, si colloca anche implicitamente il gruppo degli “occupati in cerca di un'altra occupazione” nella prima e non nella seconda popolazione.

Per questo motivo, la scelta di lasciare al rispondente il compito di definire autonomamente la propria condizione va presa il meno possibile, e comunque sempre con piena cognizione di causa e con una chiara coscienza degli obiettivi che l'indagine si prefigge.

Può esistere un interesse certamente legittimo a rilevare congiuntamente la condizione professionale attraverso sia l'autopercezione, sia l'indagine indiretta. In presenza di scarti tra le popolazioni definite in un modo o nell'altro, la doppia rilevazione può offrire elementi di evidenza per rispondere a domande, senza dubbio proprie e interessanti, su come e perché varia nella popolazione l'autopercezione della condizione professionale (variazione misurata come distanza dalla condizione rilevata indirettamente). Inoltre, i risultati di un'indagine di questo tipo possono essere propedeutici ad un miglioramento della definizione (concettuale od operativa) delle diverse condizioni professionali.

Ma in nessun caso la condizione dichiarata dovrebbe essere utilizzata per produrre statistiche ufficiali sul livello dell'occupazione o della disoccupazione, pena la presenza di gravi errori statistici e il conseguente rischio di scarsa significatività dei dati prodotti⁵ – senza voler qui nemmeno affrontare il problema ancor più rilevante e noto della comparabilità internazionale dei dati rilevati.

4. Rilevazione dell'occupazione e delle posizioni lavorative presso le imprese

Ciò premesso, si può segnalare che le definizioni operative dell'occupazione – che, in accordo con l'impianto qui proposto, è opportuno che discendano tutte da un'unica definizione concettuale – possono variare anche significativamente tra le indagini, in modo più o meno esplicito a seconda che la variazione sia connessa ad una diversa definizione delle variabili o ad un diverso modo di operationalizzarne la rilevazione (chi risponde, quali domande, rilevate come, ecc.).

Un fattore di variazione di grande importanza è quello costituito dalla natura del rispondente: le definizioni operative dell'occupazione (l'unica condizione professionale rilevata presso entrambe le tipologie di rispondenti) variano sensibilmente a seconda che a rispondere sia l'impresa/istituzione, o la famiglia/persona. Nell'ultimo caso la rilevazione è effettivamente rivolta ad appurare la condizione di una *persona*; e la verifica oggettiva della condizione è affidata, per convenzione internazionale, ad una soglia minima di lavoro retribuito, prestato nell'arco della settimana di riferimento. Nel primo caso, invece, la rilevazione è quasi sempre rivolta ad appurare l'esistenza o meno di una *posizione lavorativa*, che per semplicità viene comunemente (ma impropriamente) considerata come riferita biunivocamente ad una persona.

Per l'impresa, peraltro, la condizione fondamentale che attesta l'esistenza di una posizione lavorativa è quasi sempre data dalla presenza di una 'posizione retributiva', che certifica la corresponsione di una remunerazione per il lavoro prestato nella posizione. Sotto questo profilo, nelle indagini sulle imprese sorge anzitutto il problema della natura e dell'identificabilità di tutte le posizioni retributive da parte dell'impresa (o, ancor meglio, da parte da chi risponde all'indagine all'interno dell'impresa). E' infatti diverso il grado di accessibilità e di utilizzabilità a fini statistici delle informazioni nell'impresa, a seconda che le posizioni retributive consistano di salari/stipendi, oppure di emolumenti, pagamenti di fatture o parcelle, corresponsioni in natura, ecc.⁶

In sintesi, così (e senza tenere conto del problema del lavoro sommerso), la possibilità di rilevare dal lato delle imprese l'occupazione, e non soltanto le posizioni lavorative, si basa su di un'assunzione di validità di due corrispondenze biunivoche: a) quella tra le posizioni retributive registrate dall'impresa e le effettive posizioni lavorative al suo interno (assunzione di *identificabilità della posizione*); b) quella tra le posizioni lavorative e le persone occupate (assunzione di *unicità di posizione per ogni occupato*). Solo nel caso in cui entrambe le corrispondenze siano valide, vi sarà una perfetta equivalenza tra le posizioni retributive (identificate dalle imprese) e le persone occupate.

Tuttavia nei fatti questa equivalenza è tutt'altro che scontata. Ai fini di una corretta misurazione dei fenomeni indagati, pertanto, si evidenzia la necessità di separare in modo netto ed esplicito, ovunque questo sia possibile, le tre variabili fondamentali che caratterizzano l'occupazione: i) le persone occupate, ii) le posizioni lavorative e, iii), il volume di lavoro prestato. In particolare, nelle rilevazioni sulle imprese la corrispondenza tra persone occupate e posizioni lavorative è certamente assicurata nella larghissima maggioranza dei casi all'interno di ciascuna impresa, dove è molto difficile che una persona occupi più di una posizione (cfr. par. 4). Ma diverso è il caso quando si aggregano i dati tra più imprese, laddove il problema di una mancata corrispondenza tra il numero delle posizioni lavorative e quello delle persone occupate può essere, ovviamente, tanto maggiore quanto minore è l'impegno temporale delle posizioni lavorative rilevate.

5. I limiti del concetto di "addetto"

Allo scopo di illustrare più in dettaglio i problemi che si incontrano nel rilevare l'occupazione dal lato delle imprese, analizziamo approfonditamente il concetto di 'addetto', che quasi sempre

⁵ Le verifiche empiriche condotte dal Laboratorio sul mercato del lavoro (cfr. Fortunato-Verzicco, 2001) dimostrano che lo scarto della condizione autodichiarata rispetto a quella rilevata indirettamente risulta tutt'altro che trascurabile.

⁶ Un secondo problema è che la remunerazione sia la contropartita soltanto di una prestazione lavorativa e non, piuttosto, anche di un utilizzo di beni capitali propri (problema di ardua soluzione nel caso di molte tipologie di lavoratori autonomi).

costituisce l'unità fondamentale di tale rilevazione. Partiamo da una semplice sistemazione concettuale. L'insieme degli occupati di un'impresa, sulla base di quanto abbiamo visto nel paragrafo precedente, può essere definito come l'insieme delle persone che percepiscono da parte dell'impresa stessa una remunerazione in cambio di una prestazione lavorativa.

Nel caso più semplice, costituito dal lavoro dipendente, tale insieme corrisponde in prima approssimazione a quello delle persone iscritte nei libri paga. Tuttavia, il più delle volte a queste persone se ne sommano altre, che hanno con l'impresa un rapporto di lavoro diverso: a) di carattere indipendente (l'imprenditore, in misura crescente alcuni dirigenti, alcuni collaboratori stabili, altri); b) di carattere subordinato (lavoratori formalmente autonomi ma di fatto subordinati, lavoratori subordinati non iscritti nei libri paga, lavoratori interinali); c) di altra natura (coadiuvanti familiari, parasubordinati, collaboratori occasionali).

Il rapporto di lavoro poi, oltre ad essere regolato da forme contrattuali differenti, può essere più o meno intenso (a tempo pieno o parziale, con l'intervento della cassa integrazione o dei contratti di solidarietà); e più o meno continuo (stagionale, part-time orizzontale) e duraturo (lavoro a termine, lavoro interinale, collaborazioni saltuarie).

Queste differenze (posizione nella professione e caratteristiche del rapporto di lavoro, intensità, continuità, durata ecc. della prestazione lavorativa) trovano spesso corrispondenza anche in differenze nelle modalità di remunerazione, che rendono difficile od onerosa per l'impresa e per lo specifico rispondente al suo interno la ricostruzione esaustiva delle 'posizioni retributive' aperte in contropartita di prestazioni lavorative e, quindi, l'identificazione esaustiva delle posizioni lavorative create dall'impresa.

Per questo motivo la statistica ufficiale italiana ha avanzato il concetto di "addetto", assente dalle statistiche dei paesi anglosassoni. In coerenza con quanto siamo venuti sin qui chiarendo, il concetto di addetto corrisponde al sottoinsieme più facilmente identificabile degli occupati di un'impresa. L'addetto, infatti, è una persona che l'impresa identifica in quanto deputato (per l'appunto 'addetto') all'assolvimento di una certa mansione, ovvero una persona che occupa una certa posizione lavorativa, indipendentemente dalla sua posizione nella professione (dipendente, indipendente, parasubordinata)⁷.

Quindi, il primo presupposto per l'identificazione degli addetti di un'impresa è da riferire alla identificabilità, continuità e consistenza delle loro mansioni, nonché al fatto che esse mansioni siano affidate ad un individuo (attraverso l'apertura di una posizione lavorativa) e non ad un'impresa o istituzione. Sotto quest'ultimo profilo è esemplare per contrasto il caso dei lavoratori interinali, i

quali ricoprono mansioni ben definite, che possono anche essere consistenti e relativamente prolungate, ma che essendo affidate attraverso un contratto con un'impresa, non rientrano nel concetto di addetti dell'impresa utilizzatrice.

Un secondo portato semantico del termine addetto (che coinvolge il problema delle posizioni plurime) è quello riferito alla sfera dell'“appartenenza del lavoratore all'impresa”. Dal punto di vista dell'impresa, è scontata l'appartenenza dei dipendenti diretti iscritti nei libri paga. Per gli indipendenti, l'identificazione comporta maggiori problemi: quanto più il collaboratore è legato all'impresa e lavora esclusivamente per essa, tanto è più facile che essa lo identifichi come un proprio addetto; mentre quanto più esso incentra il proprio lavoro su più imprese, o addirittura su un luogo di lavoro “terzo” rispetto all'impresa soggetta all'indagine, tanto meno tenderà ad essere inserito dall'impresa tra i propri “addetti”. Il punto critico non sta tanto qui nel fatto che alcuni lavoratori “esterni” all'impresa, ma che tuttavia contribuiscono alla sua produzione, restino esclusi dal computo degli addetti e quindi portino ad una sottostima dell'occupazione. Questi occupati verranno infatti rilevati separatamente rispetto all'impresa in questione, in quanto professionisti, artigiani, titolari di imprese individuali, ecc. Se non li troviamo tra gli occupati dell'impresa li troveremo comunque nell'aggregato degli occupati (cfr. Calzaroni-Cardinaleschi-Garofalo, *Imprese, input di lavoro, occupazione: problemi definitivi, di rilevazione e di stima*).

Sempre dal punto di vista aggregato sorge piuttosto il problema opposto: ovvero di correggere per le posizioni plurime il livello dell'occupazione stimato come somma degli addetti rilevati nelle imprese: più imprese, infatti, possono percepire come “interni” lavoratori che prestano la loro collaborazione a più di un'impresa. Per questo è sempre preferibile trattare le informazioni rilevate presso le imprese come riferite a posizioni lavorative e non ad occupati. Il rischio che un lavoratore occupi posizioni plurime si manifesta in misura crescente quanto meno le posizioni lavorative rilevate “appartengono” all'impresa. Il problema, pertanto, dovrebbe essere trascurabile per i dipendenti diretti e presentarsi quasi esclusivamente nella stima dell'occupazione indipendente o parasubordinata. Tuttavia esso può coinvolgere anche lavoratori iscritti nei libri paga, soprattutto se questi lavorano a tempo parziale o a tempo ridotto (cig, contratti di solidarietà)⁸; per questo motivo, al crescere delle posizioni a tempo parziale o ridotto, il problema della correzione per le posizioni plurime aumenta di rilevanza.

⁷ L'Istat traduce in inglese la parola addetto con il termine *job holder* (Glossario ASI, Versione inglese).

⁸ Il problema si può riscontrare, quando si rilevino situazioni medie su intervalli temporali di qualche consistenza, anche nel caso di rapporti di lavoro brevi (contratti a tempo determinato, stagionali, part-time orizzontali).

Figura 1. Distinzione concettuale tra addetti e occupati in una singola impresa

Occupati				
Addetti				
Dipendenti regolari	Indipendenti (e parasubordinati) con rapporto continuativo	Indipendenti con rapporto saltuario o indiretto	Subordinati non regolari o indiretti	Altri

Pertanto, sotto il termine di “addetti” le indagini sulle imprese tendono in realtà ad individuare posizioni lavorative e, in particolare, quelle corrispondenti soltanto ad una parte delle persone che effettivamente lavorano per ogni singola impresa (Figura 1). D’altro canto, esse tendono a contare più volte le posizioni plurime, così che l’occupazione della singola impresa può essere sia sottostimata che sovrastimata. La parte rilevata coincide con la totalità delle posizioni dipendenti regolari e con un certo numero di posizioni indipendenti (e parasubordinate) caratterizzate da un rapporto di lavoro continuativo o comunque identificabile con una mansione “continuativa e consistente”, riferita alle attività che l’impresa percepisce come “proprie”. Mentre non vengono individuati come addetti gli altri occupati dell’impresa, caratterizzati da posizioni lavorative (e mansioni) meno facilmente identificabili o più instabili, da rapporti di lavoro atipici, indiretti o sommersi, o ancora da un’attività professionale non incentrata sull’impresa.

A livello aggregato tuttavia, come già abbiamo chiarito, i dati raccolti dall’insieme delle imprese correggono la sottostima dell’occupazione nella singola impresa perché rilevano le posizioni lavorative delle imprese, dei professionisti, dei collaboratori, delle agenzie interinali ecc. non colte a livello dell’impresa utilizzatrice. Restano inoltre ovviamente esclusi (per definizione) i lavoratori *undeclared*, ma si pone il problema di ristabilire la corrispondenza tra le persone occupate e le posizioni lavorative rilevate (per dipendenti, indipendenti e parasubordinati), attraverso una qualche forma di correzione delle posizioni plurime. Per questo motivo, oltre che per una certa oscurità e farraginosità concettuale, la nozione di “addetto” potrebbe essere del tutto abbandonata e sostituita con quella, più immediata, di “occupato”; e comunque appare opportuno evidenziare il fatto che nelle indagini sulle imprese si rilevano le posizioni lavorative, e non gli occupati.

6. La rilevazione della posizione nella professione: aspetti generali

Dunque, le indagini che si rivolgono alle imprese hanno l’obiettivo di rilevare l’insieme delle posizioni lavorative (tradizionalmente identificate come corrispondenti agli addetti, secondo le modalità e le approssimazioni discusse più sopra). Una volta identificate le posizioni che

corrispondono all'aggregato delle persone nella condizione professionale di occupato, sorge il problema di identificare quale posizione nella professione esse occupino.

Le indagini sulle imprese tradizionalmente individuano le posizioni di lavoro dipendente separandole da quelle di lavoro indipendente e, all'interno del primo aggregato, individuano almeno le posizioni impiegatizie e operaie (*clerical e manual workers*).

La definizione più diffusa nell'Istat della "posizione nella professione" (cfr. ASI), pone l'accento sul grado di autonomia delle decisioni e sulle responsabilità assunte dal lavoratore, ovvero sul carattere più o meno subordinato del lavoro svolto. In secondo luogo si fa un vago riferimento alla funzione svolta dal lavoratore, senza tuttavia alcun riferimento esplicito al tipo di contratto che lega il lavoratore all'organizzazione o ad altri lavoratori (cfr. Golino-Verzicco, *Problemi di classificazione e rilevazione della posizione nella professione nelle indagini sociali ed economiche*). Questa scelta, come è stato più volte sottolineato dalle altre relazioni, comporta problemi, anche consistenti, di copertura con riferimento ad alcune posizioni.

La crescente popolazione dei lavoratori parasubordinati⁹, ad esempio, i cui rapporti di lavoro sono regolati dal contratto di collaborazione coordinata e continuativa, viene considerata soltanto da poco tempo in alcune indagini (monografica sulle grandi imprese, quadriennale sul costo del lavoro, ecc.), ma non è ancora soggetta ad alcun monitoraggio regolare da parte dell'Istat. Nelle poche indagini che la rilevano, la posizione parasubordinata è trattata separatamente, con specifiche modalità di rilevazione all'interno dei questionari. Questa scelta è in certo modo obbligata, perché, come abbiamo notato sopra, si tratta di forme di collaborazione che l'impresa tende a considerare come "esterne" all'attività "normale", e che sono caratterizzate da modalità proprie di remunerazione, diverse dal salario/stipendio (per quanto non è improbabile che una parte rilevante di questi lavoratori prestino la loro collaborazione ricoprendo mansioni "continuative e consistenti", fortemente assimilabili a quelle dei lavoratori dipendenti).

Le indagini sugli individui rilevano invece tendenzialmente tutti gli occupati – dipendenti e indipendenti, regolari e non – affidando l'identificazione della posizione professionale principalmente all'autodichiarazione, con problemi non dissimili da quelli già notati nel caso della condizione professionale. Dal conto restano esclusi solo gli occupati abbastanza abili da occultare la propria condizione di occupato non solo attraverso l'autodichiarazione, ma anche evitando i "filtri" indiretti. Le posizioni parasubordinate, secondo il dettame normativo (recentemente ribadito dal governo), dovrebbero essere immediatamente comprese tra le posizioni di lavoro indipendente, ma

⁹ Anche i dirigenti, i funzionari, i quadri e gli apprendisti sono realtà di grande rilievo messe in ombra dalla distinzione fondamentale tra operai e impiegati.

è difficile evitare che il lavoratore legato sostanzialmente ad un'unica impresa, che soggettivamente percepisce la propria come una condizione di lavoro subordinato, si dichiari dipendente.

In ogni caso, il quadro di riferimento per la definizione e la classificazione della posizione nella professione è costituito, in sostanza, dalle fonti seguenti: a) il Codice civile, b) i contratti collettivi (e individuali) di lavoro, c) le classificazioni internazionali (ad es. la International Classification of Status in Employment: ICSE 93-ILO), d) i regolamenti internazionali (vincolanti per l'Istat). In particolare, la ICSE classifica le occupazioni con riferimento al tipo di contratto di lavoro che lega un occupato ad una organizzazione o ad altre persone. I criteri assunti per distinguere i gruppi che costituiscono la classificazione sono due: i) il tipo di "rischio economico" sopportato dall'occupato; ii) il grado di autonomia del lavoratore all'interno dell'unità organizzativa in cui è collocato¹⁰.

7. Alcune definizioni problematiche nelle indagini Istat

Nelle indagini dell'Istat, non sempre esiste una sufficiente coerenza tra le definizioni e gli standard utilizzati. Una ricognizione delle modalità con le quali viene rilevata la posizione nella professione evidenzia *la scarsa significatività o l'obsolescenza* di alcuni dei termini utilizzati: tra le posizioni *dipendenti*, in particolare, le categorie *Direttivo*, *Tecnico*, *Intermedio* (cfr. Golino-Verzicco, *cit.*).

Un ulteriore problema nasce dalla difficoltà di cogliere correttamente in modo separato le figure dell'imprenditore e del lavoratore autonomo (*self-employed*). L'Istat definisce imprenditore: "Colui che organizza il lavoro di altri senza prestare direttamente il proprio lavoro per l'attività produttiva dell'impresa" (ASI), mentre non prevede alcuna definizione esplicita del lavoratore autonomo. La definizione di imprenditore appare nata per cogliere un'organizzazione della produzione sostanzialmente diversa dalla realtà attuale, nella quale assume sempre più un ruolo rilevante l'attività di servizi alla produzione dove, in genere, l'imprenditore partecipa direttamente all'attività produttiva¹¹.

Già si sono, poi, ricordate le difficoltà che si segnalano nella distinzione tra posizioni dipendenti e posizioni indipendenti; e quindi nell'identificazione e rilevazione dei sottoinsiemi di queste

¹⁰ La versione attuale dell'ICSE, approvata nella XV Conferenza di statistica del lavoro del 1993, articola le posizioni nella professione nelle seguenti sei categorie:

- dipendenti,
- imprenditori,
- lavoratori autonomi,
- membri di cooperative,
- familiari coadiuvanti,
- lavoratori non altrimenti classificabili.

¹¹ Per il lavoratore autonomo, invece, è prevalente il legame con un mestiere/una professione che, in alcuni casi, egli svolge con altre persone con le quali collabora o che da lui dipendono.

ultime. In un quadro fortemente soggetto alle trasformazioni strutturali e istituzionali dei rapporti di lavoro, risulta molto più complesso ricondurre le nuove tipologie lavorative entro i confini delle definizioni classiche. I tradizionali confini tra lavoro dipendente e lavoro autonomo diventano più sfumati ed emergono nuove tipologie lavorative, non inquadrare dalle classificazioni della statistica ufficiale. Il ventaglio delle posizioni lavorative si presenta sempre più articolato: se gli estremi restano da un lato il lavoro dipendente standard (tipico dell'organizzazione fordista) e dall'altro il lavoro autonomo svolto in totale indipendenza (tipico di alcune figure classiche del lavoro indipendente: l'imprenditore, il professionista, il commerciante, l'artigiano, l'agricoltore), tra di essi cresce un'ampia *zona grigia*, dove le diverse tipologie lavorative mal si distinguono in base al loro grado di indipendenza.

Per osservare e descrivere correttamente le nuove posizioni nella professione si rende necessario rilevare separatamente le posizioni effettivamente autonome da quelle "parasubordinate" o "di lavoro autonomo di seconda generazione" (collaborazioni coordinate e continuative, consulenze e collaborazioni saltuarie sostanzialmente subordinate, ecc.), come anche le posizioni dipendenti standard da quelle cosiddette *atipiche* (tempo determinato, contratti di inserimento, causa mista, interinale, ecc.). Con riferimento all'esigenza di sottoporre a monitoraggio continuo le trasformazioni strutturali del mercato del lavoro, anzi, si ritiene opportuno rilevare *anche nell'insieme* gli aggregati del lavoro standard (dipendenti a tempo pieno o part-time, imprenditori, professionisti, commercianti, artigiani) e del lavoro atipico (dipendenti a termine, parasubordinati, consulenti e collaboratori, ecc.).

Alcune nuove indagini sulle imprese (Monografica sulle grandi imprese, quadriennale sul costo del lavoro, Censimento industria, ecc.) stanno iniziando a raccogliere informazioni sul tema della partecipazione non più tradizionale al mondo del lavoro, rilevando il personale "esterno all'impresa": rapporti di tipo libero-professionale (prestazioni fatturate), contratti di collaborazione coordinata e continuativa, altre tipologie di prestazione a titolo oneroso (tra cui il lavoro interinale) (cfr. Calzaroni-Cardinaleschi-Garofalo e Golino-Verzicco, *cit.*). Questo sforzo è certamente lodevole, così come i corrispondenti tentativi messi in atto dalle indagini sugli individui e le famiglie. Ma tutti gli sforzi vanno ricondotti ad un unico e coerente processo di affinamento delle capacità dell'Istat di accompagnare i nuovi sviluppi del mercato del lavoro, in accordo con i criteri definiti a livello internazionale e secondo i dettami della statistica ufficiale, nell'ambito dell'impegno all'integrazione e alla riconciliazione delle fonti statistiche di cui da testimonianza l'attività del Laboratorio sul mercato del lavoro.

8. Raccomandazioni

Ai fini dello sviluppo dell'integrazione e della riconciliazione tra le fonti statistiche sul mercato del lavoro (indagini presso le imprese e le istituzioni, indagini presso le famiglie o gli individui, archivi amministrativi), si ritiene opportuno avanzare le seguenti raccomandazioni:

1. Si auspica anzitutto la realizzazione di una specifica pubblicazione (Dizionario) che fissi, raccolga ed ordini nel corso del tempo le definizioni concettuali e operative delle variabili oggetto di indagine, con riferimento non solo alla condizione professionale, ma a tutti i fenomeni attinenti almeno all'area tematica del mercato del lavoro¹². Il Dizionario potrebbe essere realizzato a cura del Laboratorio sul mercato del lavoro, sulla base di un attento studio comparativo delle definizioni fissate dagli organismi e dai regolamenti internazionali e comunitari.
2. Il Dizionario, periodicamente aggiornato, potrebbe costituire un riferimento primario per tutto l'Istituto, come anche per l'intero Sistan e per gli utenti esterni della statistica ufficiale. Esso dovrebbe essere tenuto in considerazione dai responsabili di indagine, allo scopo di rivedere le definizioni operative correnti e fissare quelle relative a ciascuna nuova indagine o elaborazione in modo che esse favoriscano l'integrazione e la riconciliazione delle indagini esistenti¹³.
3. Il lavoro è una manifestazione particolarmente complessa della vita umana. Per favorire la comprensione dei dati e la riconciliazione delle fonti, si raccomanda di distinguere chiaramente e sistematicamente, nelle definizioni così come nelle indagini e nelle pubblicazioni dell'Istat, i tre diversi aspetti fondamentali dell'occupazione, ovvero: 1) le persone occupate (rilevate presso le famiglie), 2) le posizioni lavorative (rilevate presso le imprese), 3) il volume o l'input di lavoro (rilevato da varie fonti). Uno sforzo per evitare equivoci servirà ad agevolare non solo la riconciliazione delle fonti, ma anche il corretto utilizzo dei dati prodotti.
4. Dalla raccomandazione precedente e da quanto discusso nei parr. 4 e 5 di questo lavoro, emerge la raccomandazione alle indagini sulle imprese di evitare, se possibile, di fare riferimento alla variabile 'occupazione' (anziché a quella 'posizioni lavorative'). Qualora questa scelta si ritenga impraticabile, si raccomanda comunque di specificare meglio, a livello sia concettuale che operativo, il concetto di 'addetto' (*job holder*) e i motivi della sua preferibilità rispetto a quello, internazionalmente accettato, di 'occupato' (*employed person*). Se possibile, si raccomanda di abolire del tutto l'uso del termine 'addetto'.

¹² Ovviamente, si auspica l'estensione dell'iniziativa a tutte le aree tematiche coperte dalle rilevazioni o dalle elaborazioni dell'Istituto.

¹³ Resta ovviamente inteso che non tutte le cause di mancata integrazione tra le fonti sono dovute a disallineamenti di definizioni o classificazioni. Ma questi sono i primi motivi a poter essere evitati.

5. Nel caso della rilevazione della condizione professionale presso gli individui o le famiglie, si raccomanda di introdurre in tutte le indagini, quando possibile e ragionevole, quesiti che consentano la rilevazione indiretta, oltre a quella autodichiarata. Inoltre, allo scopo di non indurre equivoci negli utilizzatori, si raccomanda che in tutte le occasioni e i documenti si accerti l'uso del termine 'rilevazione indiretta' invece di quello 'rilevazione oggettiva', dato che in entrambi i casi (condizione percepita o variabili che definiscono la condizione indirettamente) si tratta comunque di informazioni derivanti da un'autodichiarazione dell'intervistato, e non da riscontri oggettivi.
6. Ai fini di una migliore rilevazione della posizione nella professione, sia nelle indagini sulle imprese sia in quelle sulle famiglie, si raccomanda un particolare impegno a produrre in tempi brevi, sulla base delle opportune comparazioni della letteratura di riferimento (almeno SEC 95 e Regolamento ELFS), una definizione di lavoro autonomo, sia concettuale sia operativa, che risulta attualmente non elaborata dall'Istat.
7. Inoltre, ogni rilevazione dell'Istat, nell'ambito dell'autonoma scelta dei propri obiettivi conoscitivi, dovrebbe sforzarsi di garantire la riconducibilità delle varie modalità utilizzate per rilevare la posizione nella professione alle sei categorie previste dalla classificazione ISCE '93 dell'ILO.
8. Vanno poi segnalate la scarsa significatività o l'obsolescenza delle seguenti categorie di lavoro dipendente, correntemente utilizzate in indagini dell'Istituto: a) *direttivo*; b) *tecnico*; c) *intermedio*.
9. Si raccomanda, tuttavia, di migliorare la frequenza, la tempestività e la completezza delle informazioni rilevate su alcune figure di lavoro dipendente importanti, tra le quali si segnalano in particolare i casi dei *dirigenti* e degli *apprendisti*; e che si valuti, invece, l'effettiva rilevanza di altre figure quali, ad esempio i *funzionari* e i *quadri*.
10. Analogamente si raccomanda, tra le figure indipendenti, la revisione della definizione dell'*imprenditore* in conformità con quella offerta dalla classificazione internazionale ISCE '93, in modo da tenere conto della possibilità che esso partecipi direttamente all'attività produttiva. Nella definizione proposta dalla ICSE '93, l'imprenditore è infatti "il proprietario di un'impresa in cui lavora almeno un dipendente". La rilevazione di questa caratteristica, messa in relazione con le tre tipologie di lavoro autonomo usualmente rilevate dalle indagini Istat (liberi professionisti, imprenditori e lavoratori autonomi), consentirebbe di individuare più correttamente la posizione imprenditoriale (come accade nella RTFL e nel Censimento della popolazione 2001), e di distinguerla da posizioni sostanzialmente diverse.

11. Allo scopo di mantenere aggiornati i ricercatori Istat sulle trasformazioni del mercato del lavoro, si raccomanda al Laboratorio di assicurare un continuo monitoraggio delle posizioni contrattuali, previdenziali e fiscali previste e/o aggiornate dalla legge, valorizzando le attività già svolte in questa direzione dalla Contabilità nazionale. Per assicurare la più ampia diffusione delle informazioni così raccolte, si raccomanda al Laboratorio la realizzazione di un'apposita pagina web sul suo sito intranet.
12. E' opportuno che l'Istat dedichi un'attenzione particolare alla misurazione delle nuove modalità di lavoro (i lavori cosiddetti "atipici"). Queste negli ultimi anni sono cresciute costantemente e in misura notevolissima: nei primi anni '90 gli occupati dipendenti con lavoro temporaneo erano circa 900 mila, oggi sono quasi il doppio; lo stesso è accaduto al cosiddetto "popolo delle collaborazioni coordinate e continuative" anch'esso raddoppiato e giunto ormai oltre le 1.800.000 posizioni; sviluppi importanti si segnalano anche nel numero di titolari di partite IVA e di lavoratori interinali. Si raccomanda pertanto all'Istat di sviluppare anzitutto una terminologia e una classificazione comune dei 'lavori atipici': e quindi di rilevare separatamente le posizioni dipendenti standard da quelle *atipiche* (a tempo determinato, contratti di inserimento, contratti a causa mista, lavoro interinale, ecc.), come anche le posizioni autonome classiche da quelle "parasubordinate" o "di lavoro autonomo di seconda generazione" (collaborazioni coordinate e continuative, consulenze e collaborazioni saltuarie sostanzialmente subordinate, ecc.).
13. Si ritiene infine opportuno perseguire in tempi rapidi l'obiettivo conoscitivo di poter disporre, *anche nell'insieme*, degli aggregati del lavoro standard (dipendenti a tempo pieno o part-time, imprenditori, professionisti, commercianti, artigiani) e del lavoro atipico (dipendenti a termine, parasubordinati, consulenti e collaboratori, ecc.), in modo da poter dare corretta e tempestiva informazione al Paese della loro consistenza e della loro evoluzione.