

I FATTORI STRUTTURALI DELL'UTILIZZO DEL LAVORO NON-STANDARD IN ITALIA: UN'ANALISI MULTIVARIATA DELLE IMPRESE*

Alfonso Piscitelli, Fabio Corbisiero

*Dipartimento di Sociologia, Università degli Studi di Napoli Federico II
Vico Monte della Pietà n. 1, 80138 Napoli (ITALY)*

alfonso.piscitelli@unina.it

corbisie@unina.it

Riassunto

Con i termini lavoro non-standard, lavoro atipico, lavoro flessibile, si definiscono forme di impiego a carattere temporaneo. Si tratta di forme di impiego da tempo regolamentate in tutti i paesi europei. In Italia prime forme di regolamentazione normativa si hanno nel 1997 con il Pacchetto Treu (L.196/97) e successivamente con la cosiddetta Riforma Biagi (L. 30/03 e d.lgs. n. 276/03).

Per comprendere meglio l'impiego da parte delle imprese di queste tipologie lavorative a livello nazionale tra il 2005 ed il 2007 è stata condotta una ricerca sulla valutazione delle politiche per l'occupazione. In questo ambito, il nostro lavoro considera la relazione tra le caratteristiche d'impresa e le forme di lavoro non-standard. Attraverso le analisi statistiche emergono differenti strategie imprenditoriali nell'utilizzo delle forme contrattuali "atipiche". Nello specifico, si oppongono micro imprese che operano in un contesto regionale e utilizzano prevalentemente forme di lavoro non-standard, ad imprese di piccole e medie dimensioni, rivolte a mercati internazionali, che utilizzano in modo combinato forme di lavoro standard e non-standard. Questo risultato dimostra che nella realtà imprenditoriale considerata, le esigenze produttive e la struttura aziendale determinano le forme contrattuali utilizzate.

Parole chiave: lavoro non-standard, analisi fattoriale delle corrispondenze, cluster analysis.

* I risultati e le riflessioni riportate nel presente articolo sono il frutto di un lavoro congiunto, sebbene la redazione materiale dei paragrafi è da attribuirsi come segue: il paragrafo 1 e 2 sono stati redatti da F. Corbisiero; i paragrafi 3 e 4 sono da attribuirsi a A. Piscitelli. Le "Conclusioni" sono il prodotto della collaborazione degli autori.

1. INTRODUZIONE

L'articolo mette a tema il fenomeno del lavoro non-standard in Italia; vale a dire quella messe di forme d'impiego che vengono di volta in volta definite in maniera diversa, a seconda del dibattito pubblico, dei contesti territoriali e delle teorie lavoriste. Si parla infatti di lavoro non-standard, contingente, atipico, non tradizionale, flessibile (Còrdova, 1986; Delsen, 1995; Boltanski e Chiappello, 1999) per identificare la disponibilità di offerta di lavoro temporaneo. Si tratta di forme di impiego già regolate nei Paesi anglosassoni (Usa, Uk, Australia) o in via di regolamentazione in Europa laddove la loro diffusione è in atto da oltre un decennio. In Italia il lavoro non-standard trova la sua prima forma di regolamentazione normativa nel 1997 con il Pacchetto Treu (L. n. 196/97) e successivamente con la Riforma Biagi (L.30/03 e d.lgs. n. 276/03). Da questo periodo in poi il lavoro non-standard si diffonde, così come le analisi e gli studi sul fenomeno benché siano differenti i metodi di monitoraggio e descrizione dei lavoratori atipici a seconda degli Istituti di ricerca. Eurostat (2002), ad esempio, considera come temporanei quegli impieghi che hanno una durata contrattualmente determinata, restringendo l'analisi alla sola occupazione dipendente. L'Istat (2008) definisce come non-standard quegli impieghi che offrono garanzie limitate in termini di accesso alla copertura previdenziale, di ammortizzatori sociali, di durata del rapporto lavorativo. Sono quindi lavoratori atipici i dipendenti a tempo determinato, i somministrati, i lavoratori con contratti a chiamata, ma anche i lavoratori parasubordinati (i collaboratori coordinati e continuativi e occasionali, i collaboratori a progetto). Un altro modo ancora di definire il lavoro atipico è quello residuale, per negazione: rientrano nel lavoro atipico tutte quelle forme di impiego differenti dal tradizionale rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato (Cimaglia, Corbisiero, Rizza, 2009). Tale classificazione allarga enormemente in Italia la quota di lavoratori non-standard in virtù dell'elevata incidenza dell'occupazione indipendente.

Molte ricerche sono state dedicate allo studio del lavoro atipico e quasi tutte centrate sui lavoratori, sulle caratteristiche dei soggetti, sulle loro storie e le ripercussioni del lavoro non-standard sulle loro vite. In questo lavoro, invece, ci si è concentrati sul versante delle aziende. È stata condotta una ricerca per capire, fra le altre cose, se esistessero *pattern* specifici di utilizzo e quali caratteristiche aziendali determinano questi *pattern*. A tale scopo sono state ricavate delle variabili di sintesi e su queste sono state condotte una serie di analisi esplorative multivariate quali la *cluster analysis* e l'analisi delle corrispondenze multiple.

Prima di presentare la ricerca nel paragrafo 3 e i risultati delle nostre analisi nel paragrafo 4, riteniamo opportuno introdurre nel paragrafo 2 alcuni dati relativi alla diffusione dei lavoratori non-standard in Italia nel 2007, su fonti Eurostat, ISTAT, INPS e ISFOL. Delle considerazioni conclusive vengono proposte nel paragrafo 5.

2. IL LAVORO NON-STANDARD IN ITALIA: LO SCENARIO ATTUALE

Il lavoro non-standard trova i suoi primi accenni di diffusione nel nostro Paese già a partire dagli anni Ottanta con l'applicazione dei contratti di formazione e lavoro (Bozzao, 2005); tuttavia la sua diffusione subisce un'accelerata quando la cosiddetta "società salariale" (Castel, 1995) entra in crisi lasciando il passo alla globalizzazione dei mercati, ad una diffusa deregolamentazione del mercato del lavoro e a processi di terziarizzazione e esternalizzazione del lavoro (Borghi e Rizza, 2006; Regalia, 2009). In maniera contestuale l'Italia inaugura una "stagione normativa" segnata nel 1997 dalla L. n. 196 (*pacchetto Treu*); una riforma di ampio respiro che non solo modifica le discipline dei contratti di lavoro flessibili (introducendo in Italia il lavoro interinale) ma riforma il collocamento pubblico, la formazione, l'orario di lavoro e gli incentivi economici a favore dell'occupazione, ivi compresi i soggetti espulsi dal mercato del lavoro. Nel 2003 viene emanata la legge n. 30 e il successivo d.lgs. n. 276/03 (più noto come riforma Biagi) che rappresentano l'epilogo di questa stagione. I dati longitudinali disponibili da fonte Eurostat indicano una generale tendenza alla stabilizzazione delle forme di impiego non-standard nei paesi dell'UE, come se si fosse raggiunta la soglia di utilizzo efficiente di queste forme d'impiego; in più casi si osserverebbe anzi una diminuzione dell'incidenza dell'impiego non-standard.

L'indagine ISTAT sulle Forze di Lavoro del 2007 stima in 2269mila il numero di lavoratori dipendenti a tempo determinato; 392mila i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa; 98mila i lavoratori con prestazione occasionale che totalizzati raggiungono la cifra di 2759mila persone, pari all'11,9% dell'occupazione complessiva. Tra il 2004 e il 2007 la crescita del lavoro non-standard (da 2406mila a 2759mila unità) è prevalentemente imputabile alla componente dipendente (da 1909mila a 2269mila, in media +5,9% annuo), con il numero di collaboratori e di prestatori d'opera a carattere occasionale che rimane pressoché invariato. L'analisi per settore produttivo evidenzia come oltre il 70% dei lavoratori a termine opera nel settore terziario, dove 1 lavoratore su 8 ha un contratto a tempo determinato. Tra i dipendenti l'incidenza più elevata è rinvenibile nell'area legata al turismo; i collaboratori sono invece più diffusi nelle aree dell'istruzione e della sanità e, soprattutto, nei servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali, che raccolgono oltre 1/4 dei collaboratori. Infine, i lavoratori assunti con contratto occasionale sono per la più parte presenti nei servizi pubblici di tipo socio-assistenziale. Se guardiamo alla connotazione strutturale dei lavoratori atipici (genere, età, istruzione), l'occupazione non-standard è più diffusa tra le donne (15,7% di contro al 9,4% degli uomini); nel caso di collaboratori a progetto e lavoratori occasionali l'incidenza è addirittura doppia. L'età costituisce un

ulteriore fattore discriminante: il 40% dei giovani sotto i 25 anni e il 22% di quelli in età compresa tra i 25 e i 29 anni lavora a termine; le collaborazioni a progetto e quelle occasionali sono particolarmente diffuse fra gli under 34 (in particolare nella classe 25-29 che rappresenta il 3,6%). La classe degli over 40, pur assestandosi al 6,8%, è quella che registra, tra il 2004 e il 2007, il maggiore incremento numerico (+6,9% annuo). Per quanto concerne il livello d'istruzione il dato ISTAT mostra che l'incidenza del lavoro non-standard si fa più elevata all'aumentare del titolo di studio posseduto: il 15,2% dei laureati ha un contratto a termine. Il legame è ancora più evidente nel caso delle collaborazioni a progetto, tanto che oltre l'80% di questa tipologia non-standard possiede almeno un diploma di scuola media superiore mentre il 35% possiede una laurea. In particolare, "la categoria dei laureati è quella che subisce il maggior incremento numerico tra il 2004 e il 2007 (+10,6% annuo), segno questo di una crescente difficoltà di collocazione stabile dei lavoratori *highskill*" (Ministero del lavoro e della previdenza sociale, 2008, p. 95).

Ulteriori indicazioni emergono dall'indagine annuale dell'ISFOL (2008), specialmente in merito al processo di stabilizzazione dei lavoratori non-standard. Nel 2007 viene registrata una crescita delle transizioni dalla temporaneità dell'impiego alla stabilizzazione per i lavoratori a progetto, probabilmente grazie ai provvedimenti che hanno applicato la relativa normativa: "tra il 2006 e il 2007 il 14,2% è passato a tempo indeterminato, con un aumento di circa 4 punti percentuali rispetto al biennio 2005- 2006; l'11,2% è diventato a tempo determinato, con un incremento del 3%" (p. 28). Sono invece stabili le transizioni relative agli occupati a tempo determinato: circa 1 dipendente su 4 è stabilizzato nel corso di un anno. Tuttavia è lo stesso Rapporto ISFOL (2008) a segnalare elevati tassi di permanenza nel mercato non-standard sia per le collaborazioni a progetto che per il tempo determinato: in entrambi i casi, infatti, la quota dei lavoratori che conservano la stessa "posizione atipica" dell'anno precedente supera il 50% del totale. Per quanto concerne i collaboratori iscritti alla gestione separata INPS, il loro numero è cresciuto tra il 2005 e il 2006 del 6% circa, passando da 1.500.285 a 1.585.913: "i cosiddetti atipici sono circa 720 mila, poiché non avendo un'ulteriore copertura contributiva se ne deduce che svolgano l'attività di collaborazione come occupazione unica (a differenza di amministratori, sindaci di società, borsisti ecc.)" (ISFOL, 2008). Infine, relativamente al reddito, se il reddito medio annuo degli iscritti all'INPS raggiunge circa 15.200 euro, per gli atipici supera solo di poco i 9.000. Come si evince da questo quadro e come anche già affermato, molte indagini riguardano la condizione dei lavoratori non-standard e solo poche hanno come oggetto di studio le realtà imprenditoriali che utilizzano dette forme di lavoro. Il nostro lavoro ha per oggetto proprio questo ultimo aspetto e cerca di cogliere gli

aspetti strutturali dell'impiego del lavoro non-standard oltre che le motivazioni delle aziende.

3. LA RICERCA

In questo lavoro, si presentano alcuni risultati ottenuti a partire dai dati forniti dall'Associazione Nuovi Lavori (ANL) e relativi ad un'indagine conoscitiva sul fenomeno del lavoro non-standard con lo scopo di rilevare l'adeguatezza/inadeguatezza della disciplina normativa elaborata come risposta alle esigenze delle piccole e medie imprese italiane¹.

La ricerca ANL, svolta tra il 2005 e il 2007, si articolava in tre fasi successive. La prima fase è stata condotta su un campione rappresentativo di piccole e medie imprese, alle quali è stato somministrato un questionario CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*) volto a rilevare le seguenti informazioni: a) caratteristiche strutturali dell'impresa; b) le forme di lavoro non-standard utilizzate; c) le caratteristiche strutturali delle tipologie di lavoro non-standard; d) le tutele per i lavoratori e relazioni industriali; e) gli altri strumenti di flessibilità utilizzati per il reperimento della forza lavoro; f) la qualità e il livello della presenza in azienda dei lavoratori non-standard; g) la formazione dei lavoratori.

L'indagine è stata condotta su un campione di 1000 imprese, scelte in base ad un disegno campionario stratificato che utilizza come variabili di stratificazione: il settore di occupazione, la dimensione aziendale ed il posizionamento geografico. Si è pervenuti alla costituzione del campione attraverso le seguenti fasi: suddivisione proporzionale della popolazione in base alle ripartizioni geografiche secondo la classificazione ISTAT (Nord-Est, Nord-Ovest, Centro, Sud e Isole); suddivisione proporzionale in base al settore economico di appartenenza² secondo la classificazione ATECO 2004 tenendo conto della dimensione aziendale sulla base degli addetti.

¹ *L'approfondimento presentato in questo lavoro è parte di una più ampia ricerca condotta dall'Associazione Nuovi Lavori nel quadro delle attività dell'Area "Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione" dell'ISFOL e del progetto "Analisi del mercato del lavoro italiano con particolare riguardo allo stato di attuazione della SEO" (PON Ob. 3 - Asse A - Misura A.1 - Azione 2 - Attività 1).*

² *Sono stati esclusi alcuni settori quali: agricoltura, caccia e pesca (settori ISTAT A e B); Pubblica amministrazione (settore ISTAT L); in quanto per la loro natura e specificità sarebbero dovuti essere trattati separatamente.*

La seconda fase ha riguardato un sotto-campione di 411 imprese, individuato tra le aziende coinvolte nella prima fase e, selezionato sulla base dell'utilizzo dei dispositivi contrattuali non-standard. Alle 411 aziende campionate in questa seconda fase è stato somministrato un questionario CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*) volto a rilevare le seguenti informazioni: a) le forme di lavoro non-standard utilizzate e ragioni dell'utilizzo; b) caratteristiche strutturali delle tipologie di lavoro non-standard utilizzate; c) tutele per i lavoratori, relazioni industriali e bisogni formativi; d) proiezioni future, altri strumenti di flessibilità e modalità adottate per il reperimento della forza lavoro.

La terza fase dell'indagine empirica è stata rivolta a 100 lavoratori non-standard con l'obiettivo di approfondire l'impatto che l'esperienza di lavoro flessibile ha sui percorsi biografici degli stessi. A tal fine, si è adottato come strumento di indagine un'intervista semi-strutturata.

L'analisi presentata in questo lavoro è stata effettuata sui dati relativi alla seconda fase dell'indagine ANL. Obiettivo della nostra analisi è stato triplice. In primo luogo si è proceduto alla descrizione delle caratteristiche riguardanti le imprese che utilizzano dispositivi contrattuali non-standard. In secondo luogo, si è inteso verificare l'esistenza di gruppi omogenei di imprese, con simili caratteristiche per utilizzo delle differenti tipologie di lavoro. Infine, si è perseguito l'obiettivo di analizzare le differenti forme contrattuali al fine di verificare l'esistenza di diverse strategie imprenditoriali rispetto al *mix* di tipologie lavorative. In considerazione del fatto che i dati da analizzare sono caratterizzati da un numero sufficientemente elevato di casi e da numerose modalità di risposta presenti nel questionario, è opportuno ricorrere ad un trattamento statistico dei dati che permetta di ottenere risultati in grado di spiegare nei suoi diversi aspetti il fenomeno del lavoro non-standard, e quindi capace di andare oltre le informazioni elementari ottenibili attraverso un'analisi descrittiva delle variabili rilevate. Per questi motivi faremo ricorso all'Analisi delle Corrispondenze Multiple (ACM), (Benzécri, 1972; 1979b; Lebart *et al.*, 1995), in quanto ci permette di ottenere una visione complessiva delle diverse modalità di risposta, presenti nel questionario utilizzato, attraverso la loro proiezione su un piano fattoriale. Quindi, una prima ACM è stata effettuata al fine di sintetizzare le informazioni provenienti dalle imprese, seguita da una *Cluster Analysis* (Gherghi e Lauro, 2004), una classificazione gerarchica effettuata sui fattori utilizzando il metodo di Ward, con l'intento di classificare gruppi omogenei di imprese. Una ulteriore Analisi delle Corrispondenze Multiple è stata realizzata sulle tipologie contrattuali non-standard, al fine di verificare la presenza di *mix* di tipologie, nonché di conoscere le motivazioni addotte dalle imprese nella scelta di differenti dispositivi.

4. I RISULTATI

4.1 LE CARATTERISTICHE DELLE IMPRESE

Il campione di 411 imprese che hanno partecipato all'indagine è costituito nell'86% dei casi da piccole unità produttive con meno di 20 addetti, operanti prevalentemente nei settori della manifattura (27,3%) e del commercio (25,3%) (*cf.* Tab. 1).

Tab. 1: Imprese per settori produttivi.

<i>Settori Produttivi</i>	<i>N</i>	<i>Val. %</i>
Commercio	104	25,3
Attività immobiliari, noleggio, ricerca, professionisti	43	10,5
Costruzioni	50	12,2
Alberghi e ristoranti	32	7,7
Attività Manifatturiere	112	27,3
Utilities, Trasporti, Intermediazione monetaria e finanziaria (Altri Servizi)	70	17,0
Totale	411	100,0

Dall'incrocio dei settori produttivi e della dimensione aziendale, si evince che le aziende del settore manifatturiero sono caratterizzate dall'essere aziende di medie dimensioni; mentre, le attività commerciali sono per lo più imprese piccole e medie.

Per quanto riguarda la forma giuridica il 38,2% del campione sono società a responsabilità limitata, il 22,7% sono società individuali, il 14,4% dei casi di società in nome collettivo. Le società per azioni sono solo il 6,1% delle imprese (*cf.* Tab. 2).

Tab. 2: Imprese per Forma Giuridica.

<i>Forme Giuridiche</i>	<i>N</i>	<i>Val. %</i>
Società Individuale	93	22,7
Impresa familiare	19	4,6
Società semplice	12	2,9
S.n.c. (Società in nome collettivo)	59	14,4
S.a.s. (Società in accomandita semplice)	31	7,5
S.r.l. (Società a responsabilità limitata)	157	38,2
S.p.a. (Società per azioni)	25	6,1
Società cooperativa	5	1,2
Piccola società cooperativa	1	0,2
Altra forma societaria	9	2,2
Totale	411	100,0

Incrociando la forma giuridica societaria con il tipo di attività si evince che le aziende operanti nel settore manifatturiero e nel settore dei servizi, sono per lo più società a responsabilità limitata; le società individuali sono prevalentemente operanti nel settore dei servizi e della ristorazione; mentre, le società in nome collettivo operano prevalentemente nel commercio e nelle attività immobiliari; infine, il settore prevalente per le società per azioni è quello manifatturiero.

Sulla base dei valori percentuali dichiarati per ogni mercato di sbocco, è stato possibile classificare l'orientamento delle aziende. Ovviamente, le imprese che hanno dichiarato che il 100% del loro fatturato proviene da uno specifico mercato di riferimento, sono state classificate come esclusive per quel mercato di sbocco. Invece, per le imprese in cui era presente un mix si è considerato come mercato prevalente quello con la percentuale più alta.

I mercati di sbocco delle imprese analizzate sono esclusivamente circoscritti entro i confini della regione di appartenenza per il 60,1%. Invece, il 18,0% del campione intervistato si rivolge prevalentemente ad un mercato regionale. Per queste ultime, la percentuale media del fatturato dichiarato per il mercato regionale è pari al 74,9%. Pertanto, possiamo affermare che la larga maggioranza delle imprese intervistate (78,1%) – se si considerano le imprese che si rivolgono ad un mercato esclusivamente regionale o prevalentemente regionale – sono contraddistinte da “corte” reti di relazioni.

Fra le altre imprese, il 14,1% di esse si rivolgono prevalentemente ad un mercato nazionale e solo il 5,1% è caratterizzato da reti commerciali “lunghe” in quanto rivolto ad un mercato estero (*cfr.* Tab. 3).

Tab. 3: Imprese per mercati di sbocco con relativa percentuale media di fatturato.

<i> Mercati di sbocco</i>	<i> N</i>	<i> Val. %</i>	<i> Percentuale media di fatturato riferita al mercato di sbocco</i>
Esclusivamente Regionale	247	60,1	100,0
Prevalenza Regionale	74	18,0	74,9
Prevalenza Nazionale	58	14,1	64,4
Esclusivamente Nazionale	9	2,2	100,0
Prevalentemente Estero	21	5,1	58,4
Esclusivamente Estero	2	0,5	100,0
Totale	411	100,0	

Le aziende coinvolte nell'indagine, siano esse di piccole o di medie dimensioni, operano sul mercato da un periodo piuttosto lungo: nel 56,6% dei casi, infatti, operano da più di 10 anni e nel 20,5% da 5 a 10 anni. Considerando i settori produttivi, le aziende più longeve risultano essere quelle manifatturiere e quelle dei servizi. Le aziende più giovani sono presenti in prevalenza nelle attività alberghiere e della ristorazione e nelle attività immobiliari (*cfr.* Tab. 4).

Tab. 4: Imprese per settori produttivi e per anni di attività.

	<i>Meno di 3 anni</i>	<i>Da 3-5 anni</i>	<i>Da 5- 10 anni</i>	<i>Da più di 10 anni</i>	Totale
Commercio	8	19	25	51	103
<i>% within "settori produttivi"</i>	7,8	18,4	24,3	49,5	100,0
Attività immobiliari, noleggio, ricerca, professionisti	5	10	7	21	43
<i>% within "settori produttivi"</i>	11,6	23,3	16,3	48,8	100,0
Costruzioni	4	5	13	28	50
<i>% within "settori produttivi"</i>	8,0	10,0	26,0	56,0	100,0
Alberghi e ristoranti	4	7	9	12	32
<i>% within "settori produttivi"</i>	12,5	21,9	28,1	37,5	100,0
Attività Manifatturiere	8	10	18	76	112
<i>% within "settori produttivi"</i>	7,1	8,9	16,1	67,9	100,0
Utilities, Trasporti, Intermediazione monetaria e finanziaria (Altri Servizi)	2	12	12	44	70
<i>% within "settori produttivi"</i>	2,9	17,1	17,1	62,9	100,0
Totale	31	63	84	232	410
<i>% within "settori produttivi"</i>	7,6	15,4	20,5	56,6	100,0

I dati presenti in tabella 5 ci offrono un quadro di sintesi dell'utilizzo che le aziende fanno dei differenti dispositivi contrattuali, tenendo presente che le imprese combinano differenti tipologie contrattuali. Un dato che si evidenzia con chiarezza è che il 76,2% delle aziende utilizza contratti di lavoro standard a tempo indeterminato *full-time*; il 24,8% utilizza contratti di lavoro standard a tempo indeterminato *part-time*. Siccome per ogni azienda è possibile la coesistenza di entrambe le tipologie contrattuali, solo incrociando queste ultime tipologie contrattuali è possibile individuare la percentuale di aziende che non utilizza affatto contratti standard. Infatti, dall'incrocio tra tempo indeterminato *full-time* e tempo indeterminato *part-time* si evince che il 21,9% delle imprese non utilizza affatto tipologie contrattuali standard.

Si ricorda che tutte le imprese intervistate presentano in organico lavoratori non-standard. Tra tutti i contratti non-standard quelli maggiormente utilizzati dalle aziende sono: lavoro autonomo con partita iva (20,4%), contratto di apprendistato (18,2%), il contratto di lavoro a tempo determinato *full-time* (17,5%), il lavoro a progetto (12,7%) e la collaborazione occasionale (11,4%).

Infine, in merito all'utilizzo di lavoratori dipendenti da altri soggetti economici, la somministrazione a tempo determinato (3,6%) e l'appalto (2,7%) sono i dispositivi maggiormente utilizzati dalle imprese intervistate.

Tab. 5: Dispositivi contrattuali utilizzati dalle imprese – % sui casi.

<i>Dispositivi contrattuali</i>	<i>Val. %</i>
Tipologie contrattuali standard	
Tempo indeterminato full	76,2
Tempo indeterminato part-time	24,8
Tipologie contrattuali non-standard (precedenti alla legge 30/03)	
Tempo determinato full time	17,5
Tempo determinato part-time	8,0
Apprendistato	18,0
Contratto di reinserimento (ex legge n.223 del 1991)	1,7
Collaborazione occasionale	11,4
Prestazione d'opera	4,6
Associazione in partecipazione	2,7
Lavoro autonomo con partita iva	20,4
Tipologie contrattuali non-standard (introdotte dal D.lgs. 276/03)	
Contratto di apprendistato	18,2
Contratto di inserimento	1,7
Lavoro ripartito (<i>job sharing</i>)	0,5
Lavoro intermittente (<i>job on call</i>)	0,5
Lavoro a progetto	12,7
Lavoro occasionale o accessorio	7,1
Associazione in partecipazione	1,2
Utilizzo di manodopera dipendente da altri soggetti (<i>outsourcing</i>)	
Appalto	2,7
Distacco	1,9
Somministrazione a tempo determinato	3,6
Somministrazione a tempo indeterminato (<i>staff leasing</i>)	0,5

Le ragioni riportate dalle aziende in merito al ricorso al lavoro non-standard sono riconducibili principalmente alla riduzione dei costi del personale, alla possibilità di “provare” personale in vista di future assunzioni, ad acquisizione di specifiche figure professionali o far fronte a esigenze di picchi produttivi.

Tab. 6: Motivazioni di utilizzo del lavoro non-standard – % sui casi.

<i>Motivazioni</i>	<i>Val.%</i>
Per soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali	38,0%
Per ridurre i costi del personale	50,8%
Per soddisfare esigenze di lavoro in orari di lavoro diversi da quelli abituali	11,5%
Per “provare” nuovo personale in vista di future assunzioni	40,1%
Per avere minori vincoli in caso di licenziamento	14,1%
Per coprire temporaneamente delle assenze (maternità, ferie, malattie, ecc.)	12,6%
Per fronteggiare picchi produttivi	26,4%
Per avere minori vincoli normativi e contrattuali dipendenti dal numero di addetti	8,4%
Altre motivazioni	12,3%

Considerando i settori produttivi, si evince che nell'industria manifatturiera la motivazione predominante per il ricorso al lavoro non-standard è il reperimento di determinate figure professionali. Mentre, nel settore del commercio le principali motivazioni addotte riguardano l'attenzione ai costi e l'opportunità di sperimentare nuovo personale. Quest'ultima motivazione risulta essere primaria anche nel settore delle costruzioni e negli alberghi/ristoranti. Infine, nelle attività immobiliari e nei servizi come *utilities*, trasporti, intermediazione monetaria, le principali motivazioni citate sono da ricondursi al soddisfacimento di esigenze relative al reperimento di specifiche figure professionali e al risparmio sui costi del personale, con l'aggiunta, nel caso dei servizi, della garanzia di fronteggiamento di picchi di lavoro.

Se si valutano le motivazioni considerando la dimensione aziendale, si evidenzia come le unità più piccole ricorrono al lavoro non-standard principalmente per ridurre i costi e per soddisfare esigenze di specifiche figure professionali. Mentre, la principale motivazione per le medie aziende risiede nella necessità di fronteggiare picchi produttivi.

4.2 LE IMPRESE E IL LAVORO NON-STANDARD

Un obiettivo del nostro lavoro è stato quello di verificare la presenza di differenti *pattern* di comportamenti imprenditoriali che incidono sulla scelta delle diverse tipologie di lavoro. Quindi, attraverso l'Analisi delle Corrispondenze Multiple si è voluto verificare l'esistenza di una struttura di associazione multidimensionale tra le caratteristiche d'impresa e i differenti dispositivi di lavoro. Poiché le variabili considerate sono di natura qualitativa si è ritenuto opportuno utilizzare questa tecnica fattoriale di sintesi.

Tenendo conto del fenomeno oggetto di studio e del differente ruolo che giocano le variabili rilevate dal questionario, si è ritenuto opportuno di non far partecipare alla determinazione degli assi fattoriali tutte le variabili rilevate. Le variabili attive, che concorrono direttamente alla formazione degli assi fattoriali, afferiscono alla dimensione "strutturale" dell'impresa e alle possibili combinazioni tra i dispositivi contrattuali. In particolare, per quel che riguarda i "mercati di sbocco" è stata utilizzata la variabile da noi costruita e descritta in precedenza (vedi tabella 3); per quanto riguarda la variabile "rapporto dipendenti su addetti" è stata da noi costruita rapportando i dipendenti dell'azienda agli addetti utilizzati dall'azienda stessa e successivamente raggruppata in due classi. L'elenco delle variabili attive, con il relativo numero di modalità, è riportato in tabella 7.

Tab. 7: Elenco delle variabili attive nell'ACM.

<i>N</i>	<i>Variabile</i>	<i>N. Modalità</i>
1	Settore Economico	6
2	Rapporto Dipendenti su Addetti	2
3	Mercati di Sbocco	6
4	Anni di attività	5
5	Natura Giuridica	10
6	Addetti (in classi)	4

Volendo spiegare l'utilizzo da parte delle imprese delle differenti tipologie contrattuali, abbiamo posto come variabile illustrativa, la variabile "dispositivi contrattuali" da noi costruita considerando tutte le possibili combinazioni tra i differenti dispositivi contrattuali.

I primi risultati ottenuti dall'analisi delle corrispondenze multiple riguardano la formazione dei fattori. In questa tecnica, un numero elevato di modalità fa sì che la percentuale di variabilità spiegata dai singoli fattori risulti decisamente bassa, quindi, abbiamo preferito effettuare una correzione³ (Benzécri, 1979a; Gherghi e Lauro, 2004) in modo da avere una misura più realistica del potere esplicativo di ciascun asse. La tabella 8 mostra che i primi 3 fattori spiegano il 85,5% della variabilità del fenomeno. Tale risultato è da valutare positivamente considerato l'elevato numero di fattori estraibili⁴.

Tab. 8: Informazione contenuta nei primi 3 autovalori.

<i>N</i>	<i>Autovalori</i>	<i>% Varianza corretta</i>	<i>% Varianza cumulata</i>
1	0,082591	69,30%	69,30
2	0,010824	9,08%	78,38
3	0,00845	7,09%	85,47

Proiettando le modalità delle variabili attive sul piano fattoriale, formato dal I e II asse fattoriale che spiegano il 78,38% della variabilità, e osservandone i contributi assoluti, si nota che il primo asse è caratterizzato dalla dimensione

³ La percentuale di varianza spiegata dai singoli fattori si misura con l'indice $Q_t = a_t / \sum_t a_t$ con $t=1, \dots, m$ dove a_t rappresenta il t -esimo autovalore ed m il numero di variabili attive. Il valore modificato è $Q_t^* = [(m/m-1)^2 \cdot (a_t - 1/m)^2] / \sum_t [(m/m-1)^2 \cdot (a_t - 1/m)^2]$ con $t=1, \dots, m$ dove al denominatore si prende in considerazione la somma dei quadrati dei primi autovalori che risultano maggiori dell'inverso del numero di variabili attive.

⁴ Il numero dei fattori che viene estratto in ACM è uguale al numero delle modalità attive inserite nell'analisi meno il numero delle variabili attive, più uno.

aziendale e la natura giuridica delle aziende (*cf.* Figura 1). Per quanto riguarda il secondo asse, si evidenzia che esso è caratterizzato dalle natura giuridica delle imprese e il settore economico in cui operano. Passando all'interpretazione del piano fattoriale relativo ai primi due assi si può osservare che nella parte destra del grafico ci sono aziende di piccolissime dimensioni, non solo per classe di addetti (fino a 7 addetti), o per il rapporto dipendenti su addetti (inferiore al 50%), ma anche per natura giuridica essendo presente in questa parte del grafico solo società di persone (Società individuale, S.a.s., S.n.c., Società semplice). Tali aziende sono caratterizzate da una giovane presenza sul mercato, infatti operano da massimo 5 anni, e che il loro fatturato aziendale proviene esclusivamente dal mercato regionale. Sono aziende che in prevalenza operano nel settore immobiliare, del commercio e della ristorazione, utilizzando tipologie di lavoro non-standard sia antecedenti alla legge 30/03 sia quelle introdotte dal d. lgs. 276/03.

Nella parte sinistra del grafico (*cf.* Figura 1), troviamo le piccole e medie aziende caratterizzate dall'essere società di capitali operanti nel settore dei servizi o in attività manifatturiere. Si evidenzia che le piccole imprese sono rivolte prevalentemente ad un mercato esclusivamente nazionale (terzo quadrante), mentre le imprese di medie dimensioni sono orientate ai mercati esteri (secondo quadrante).

Proiettando in supplementare le modalità della variabile "dispositivi contrattuali", si evidenzia che tipologie contrattuali regolamentate dal pacchetto Treu e dalla legge Biagi si posizionano nella parte destra del piano fattoriale; mentre, nella parte sinistra del piano, si posizionano forme di lavoro non-standard unite a forme di lavoro standard.

Dall'analisi delle corrispondenze multiple sono emerse una serie di relazioni tra variabili, al fine di raggruppare le imprese descritte da un certo numero di variabili o caratteristiche in relazione al loro grado di somiglianza, è stata effettuata una *cluster analysis* con l'intento di ottenere classi di equivalenza al loro interno molto omogenee e relativamente diverse tra loro. Nell'ambito del nostro lavoro la *cluster analysis* è stata sviluppata successivamente all'analisi delle corrispondenze multiple. La combinazione dei metodi fattoriali e delle tecniche di classificazione ci consente, una volta identificati i gruppi, di determinare le loro posizioni nei piani (Gherghi e Lauro, 2004).

La classificazione è stata effettuata sui primi fattori significativi utilizzando un metodo gerarchico agglomerativo: il criterio utilizzato è quello di Ward che crea partizioni con devianza minima interna alle classi e devianza massima tra le classi. Inizialmente è stato costruito l'intero albero gerarchico e sia sulla base del rapporto tra varianza Between e varianza Within che dell'andamento dell'albero gerarchico,

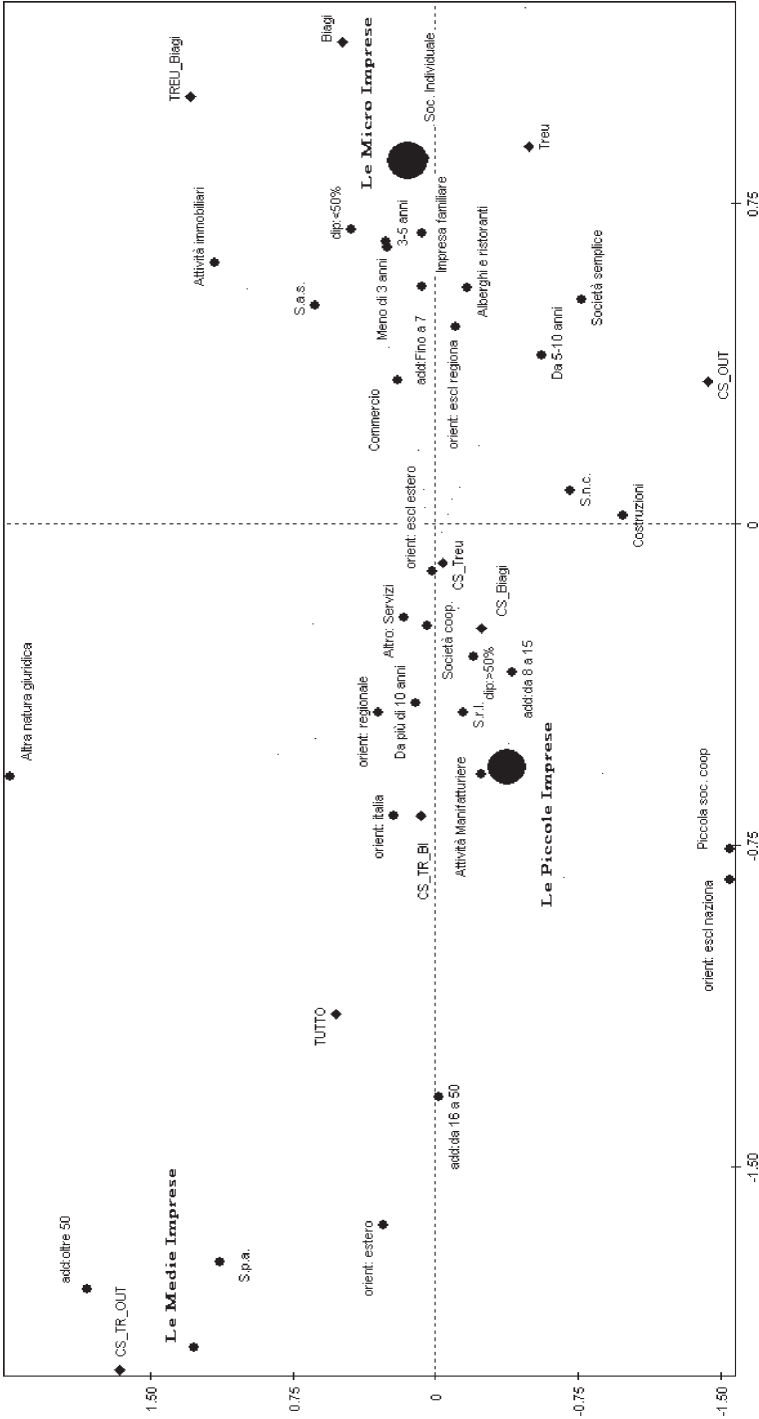


Fig. 1: Le imprese che impiegano il lavoro non-standard (modalità attive, illustrative e proiezione dei baricentri delle classi sul piano fattoriale I-2).

si è proceduto al taglio in corrispondenza del secondo nodo in modo da ottenere tre classi.

Il primo cluster – le micro imprese a reti corte.

Pari al 47,4% delle aziende, è caratterizzato principalmente dalle seguenti modalità: la presenza di non più di 7 addetti (93,55%) con un rapporto di dipendenti su addetti inferiore al 50% (46,24%). Società individuali (42,47%) operanti da meno di 5 anni nel settore del commercio (34,41%), rivolte ad un mercato di sbocco esclusivamente regionale (84,41%). Queste imprese, utilizzano tipologie contrattuali non-standard previsti dal pacchetto Treu (18,82%), o dalla riforma Biagi (9,68%), nonché un *mix* di forme contrattuali appartenenti ad entrambe le regolamentazioni sul lavoro flessibile (8,06%).

Il secondo cluster – le piccole imprese a reti lunghe.

Pari al 44,8% delle aziende, questo gruppo è caratterizzato principalmente dalle seguenti modalità: la presenza di non più di 15 addetti (47,89%), per lo più società a responsabilità limitata (61,58%) operanti da più di 10 anni (67,37%) nei settori: manifatturiero (36,32%) e delle costruzioni (17,89%). Prevalentemente sono orientate ad un mercato di sbocco sia regionale (26,84%) che nazionale (22,63%). Le aziende appartenenti a questa classe combinano forme lavorative appartenenti a tipologie sia standard che non-standard, prevalentemente utilizzano come dispositivi contrattuali il *mix* tra contratti standard e non-standard del pacchetto Treu (44,21%), o *mix* tra contratti standard e non-standard, sia del pacchetto Treu che della riforma Biagi (23,16%).

Il terzo cluster – le medie imprese internazionali.

Pari al 7,8% delle aziende, questo gruppo è caratterizzato dalle seguenti modalità: la presenza di oltre 50 addetti (34,29%), per lo più società per azioni (57,14%) operanti da più di 10 anni (100%) con un rapporto di dipendenti su addetti superiore al 50% (65,71%). Sono società che operano prevalentemente su mercati esteri (37,14%) e che combinano forme lavorative appartenenti a tipologie sia standard che non-standard, prevalentemente utilizzano come dispositivi contrattuali il *mix* tra contratti standard e non-standard della riforma Biagi (25,71%), o *mix* tra contratti standard, non-standard con l'utilizzo di manodopera dipendente da altri soggetti (20%).

4.3 L'USO DELLE DIFFERENTI FORME CONTRATTUALI

Al fine di verificare come si associavano tra loro le differenti tipologie contrattuali previste sia dalla disciplina antecedente alla legge 30/03 che quella introdotta dal d.lgs. 276/03, ma anche con l'obiettivo di conoscere le motivazioni adottate dalle imprese nella scelta di differenti dispositivi, è stata effettuata una seconda Analisi delle Corrispondenze Multiple.

In questa seconda analisi, si è ritenuto opportuno di far partecipare alla determinazione degli assi fattoriali solo i dispositivi contrattuali usati dalle imprese. Le variabili attive, sono state da noi costruite considerando solo due modalità: l'utilizzo e il non utilizzo, da parte dell'impresa, delle differenti tipologie contrattuali⁵.

Non sono state considerate come variabili attive, perché estremamente rare nel campione, le seguenti tipologie contrattuali: lavoro ripartito (*job sharing*), lavoro intermittente (*job on call*), contratto di inserimento (appartenenti alla riforma Biagi), nonché, il contratto di reinserimento (appartenente al pacchetto Treu).

L'elenco delle variabili attive, con il relativo numero di modalità, è riportato in tabella 9.

Tab. 9 : Elenco delle variabili attive nell'ACM.

<i>N</i>	<i>Variabile</i>	<i>N. Modalità</i>
1	Tempo indeterminato full*	2
2	Tempo indeterminato part-time	2
3	Tempo determinato full time	2
4	Tempo determinato part-time	2
5	Apprendistato	2
6	Collaborazione occasionale	2
7	Prestazione d'opera	2
8	Associazione in partecipazione	2
9	Lavoro autonomo con partita iva	2
10	Contratto di apprendistato	2
11	Lavoro a progetto	2
12	Lavoro occasionale o accessorio	2
13	Associazione in partecipazione	2
14	Appalto	2
15	Distacco	2
16	Somministrazione a tempo determinato	2
17	Somministrazione a tempo indeterminato (<i>staff leasing</i>)	2

⁵ Si noti che nel nostro caso poiché sono tutte variabili dicotomiche, l'analisi delle corrispondenze multiple equivale ad un'analisi delle corrispondenze binarie con il doubling (Greenacre, 1989) nata per trattare giudizi o preferenze espressi su scale nominali.

Inoltre, in questa analisi, abbiamo considerato come variabili illustrative, non rilevanti nella definizione degli assi fattoriali, quelle relative alle motivazioni adottate dall'impresa circa l'utilizzo di tipologie lavorative non-standard. L'elenco delle variabili illustrative, con il relativo numero di modalità, è riportato in tabella 10.

Tab. 10: Elenco delle variabili illustrative nell'ACM.

<i>N</i>	<i>Variabile</i>	<i>N. Modalità</i>
1	Soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali	2
2	Ridurre i costi del personale	2
3	Soddisfare esigenze di lavoro in orari di lavoro diversi da quelli abituali	2
4	“Provare” nuovo personale in vista di future assunzioni	2
5	Avere minori vincoli in caso di licenziamento	2
6	Coprire temporaneamente delle assenze (maternità, ferie, infortuniÉ)	2
7	Fronteggiare picchi produttivi	2
8	Avere minori vincoli normativi e contrattuali dipendenti dal numero di addetti	2
9	Altre motivazioni	2

I risultati ottenuti dall'analisi delle corrispondenze multiple sono riportati in tabella 11.

Tab. 11: Informazione contenuta nei primi 2 autovalori.

<i>N</i>	<i>Autovalori</i>	<i>% Varianza corretta</i>	<i>% Varianza cumulata</i>
1	0,00436799	0,627993	0,627993
2	0,00123162	0,177072	0,805065

Proiettando le modalità delle variabili attive⁶ sul piano fattoriale, formato dal I e II asse fattoriale che spiegano l'80,5% della variabilità, e osservandone i contributi assoluti, si nota che il primo asse oppone l'uso di tipologie lavorative “occasionalni” a tipologie di “inserimento” al mondo del lavoro (*cf.* Figura 2). Anche se si tratta di lavori “a tempo”, il secondo asse fattoriale oppone le modalità di lavoro subordinate a modalità di lavoro “propriamente autonome” non subordinate.

Proiettando le variabili illustrative sul primo piano fattoriale si evidenzia subito che, motivazioni quali: “ridurre i costi del personale” e “fronteggiare picchi

⁶ Per una migliore lettura del pianofattoriale, di ogni variabile abbiamo preferito visualizzare solo la modalità di risposta “Si” evitando la modalità “No”.

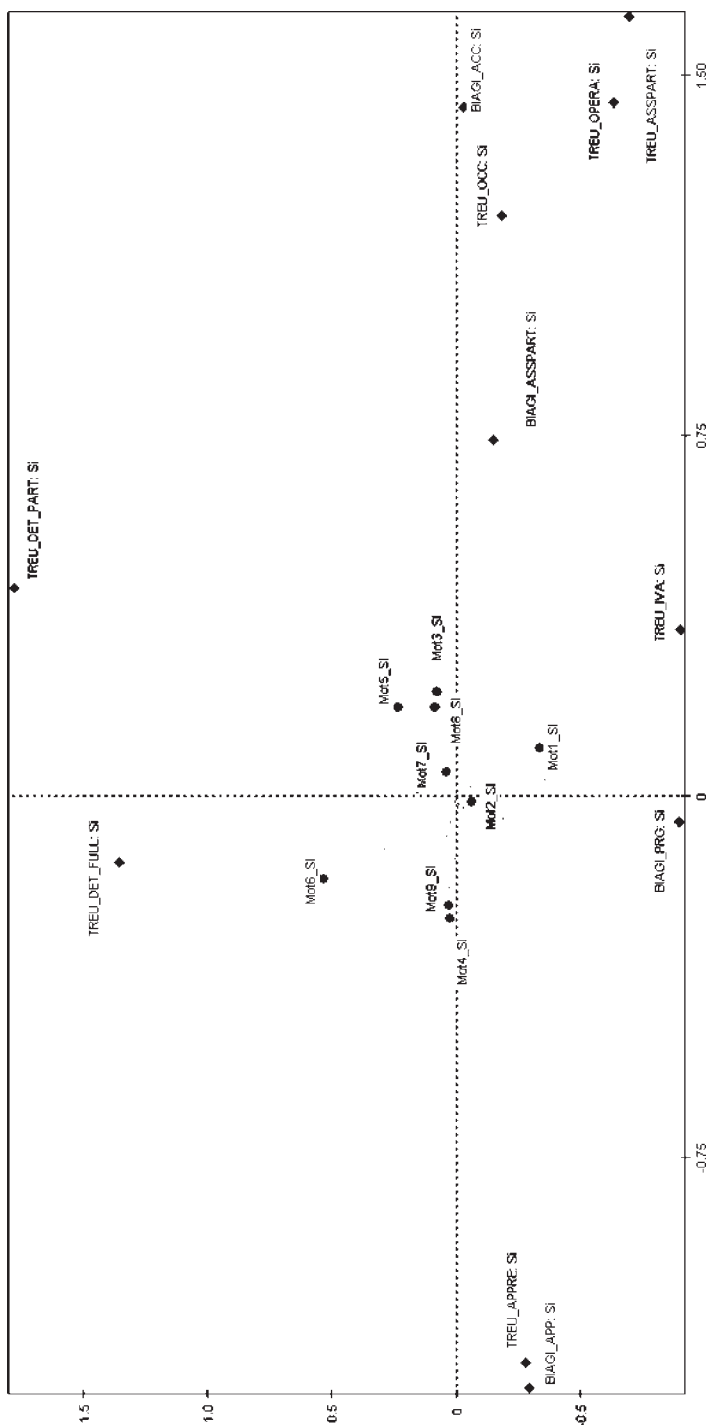


Fig. 2: I contratti non-standard (modalità attive sul piano fattoriale 1-2).

produttivi”, sono vicine all’origine degli assi e quindi non caratterizzano nessuna tipologia contrattuale in particolare. Inoltre, si può osservare che nella parte destra del grafico sono presenti tipologie lavorative “occasional”, come la “prestazione d’opera”, l’“associazione di partecipazione” e il lavoro “accessorio”. Le imprese attribuiscono come motivazione prevalente, per la scelta di queste tipologie contrattuali, quella di soddisfare esigenze aziendali in orari di lavoro flessibili.

Nella parte sinistra del grafico (*cfr.* Figura 2), sono presenti le tipologie contrattuali di “inserimento” come “l’apprendistato”. Le imprese attribuiscono come motivazione prevalente, per la scelta di queste tipologie contrattuali, quella di “provare” nuovo personale in vista di future assunzioni.

Inoltre, nella parte superiore del grafico sono presenti tipologie contrattuali non-standard “subordinate” quali il contratto a tempo determinato *full-time* ed il contratto a tempo determinato *part-time*. Le imprese attribuiscono come motivazione prevalente, per la scelta di queste tipologie contrattuali, quella di sopperire a temporanee assenze dei lavoratori assunti. Mentre, nella parte inferiore del grafico sono presenti tipologie contrattuali “non-subordinate” quali il contratto di collaborazione a progetto ed il lavoro autonomo con partita iva. Il ricorso a queste tipologie lavorative avviene per soddisfare esigenze aziendali di specifiche figure professionali.

1. CONCLUSIONI

L’obiettivo primario dell’indagine è stato quello di descrivere tipologie di imprese fra quelle che utilizzano forme di lavoro non-standard, nell’ambito del pattern di tipologie contrattuali previste dall’attuale normativa italiana. A questo scopo si è cercato di tracciare un profilo delle imprese che utilizzassero come modalità di lavoro i contratti non-standard con particolare riferimento alle tipologie giuridiche previste dalla legge 30/03.

I risultati dell’analisi effettuata ci portano a considerare che le piccole e piccolissime imprese italiane utilizzano alcune tipologie di contratti previste dalla Riforma Biagi per specifiche esigenze produttive; quando utilizzano tali forme di lavoro il loro utilizzo è legato alla flessibilità aziendale. Quindi, la struttura organizzativa, il settore economico in cui operano ed il mercato di riferimento delle piccolissime imprese, non rendono necessario l’utilizzo di contratti standard.

Un’ulteriore considerazione inerente le piccolissime aziende è che non sono alla ricerca di nuovi addetti in quanto non sono in espansione.

Le piccole e medie imprese utilizzano forme di lavoro non-standard unite a forme di lavoro standard. Oltre ad avere una base di lavoratori standard, utilizzano

anche forme di lavoro atipico per rispondere alle esigenze produttive e/o formative. Infatti, come visto nell'analisi fattoriale, sia la tipologia di apprendistato Treu che quella Biagi, si associano a forme di lavoro standard. Questo *mix* di tipologie lavorative è maggiormente presente nelle imprese che operano nel settore industriale orientate ai mercati esteri.

In particolare, l'analisi delle corrispondenze multiple ha evidenziato come i fattori di maggior rilievo nella implementazione della riforma Biagi siano legati alla dimensione, al settore di attività, alla natura giuridica ed ai mercati a cui si rivolgono le imprese.

Tale considerazione risulta ancora più evidente se si osservano i *cluster* in cui sono state ritrovate tali caratteristiche. È necessario, però, sottolineare la differenza tra essi. Infatti mentre nel primo *cluster* troviamo le piccolissime imprese, aziende che pur avendo le caratteristiche per assumere lavoratori non ritengono opportuno questa scelta poiché è presumibile ipotizzare che siano a conduzione familiare, soprattutto per le reti corte che le caratterizzano; nel secondo *cluster* troviamo le imprese caratterizzate da reti lunghe che utilizzano prevalentemente le tipologie lavorative definite dal pacchetto Treu. Infine, nel terzo *cluster* troviamo le imprese che utilizzano forme di lavoro standard combinate con le tipologie lavorative non-standard definite dalla legge 30/03.

Per concludere, come è stato dimostrato dall'analisi le motivazioni per il ricorso alle tipologie contrattuali non-standard, si legano soprattutto alle esigenze dei picchi produttivi e dei costi del personale per tutte le aziende a prescindere dalle dimensioni. A parte ciò si evidenziano due tipi di utilizzo del lavoro non standard, a seconda delle dimensioni delle aziende; per quanto concerne le medie imprese, il contratto più utilizzato appare essere quello di apprendistato non solo perché la motivazione principale è quella di “provare nuovo personale in vista di future assunzioni” ma anche per i vantaggi fiscali che ne derivano all'azienda. Nel caso, invece, delle piccole imprese le tipologie contrattuali maggiormente utilizzate rientrano nell'ambito dei contratti a prestazione occasionale o del lavoro accessorio per esigenze aziendali legati ad orari di lavoro flessibili.

Infine, la flessibilità appare ormai utilizzata dalle imprese italiane – soprattutto da quelle di medie dimensioni – che sono avviate da tempo a sperimentare formule contrattuali meno vincolanti al fine di variare i costi diretti e indiretti del lavoro in relazione all'andamento dei mercati. Benché il lavoro non-standard permetta di ridurre i costi del personale, di disporre di tempo per provare il personale e fronteggiare i picchi produttivi o i momenti di crisi, vi sono differenti *pattern* di tipologie contrattuali atipiche associati a caratteristiche proprie di differenti *cluster* di imprese.

BIBLIOGRAFIA

- BENZÉCRI J.P. (1972), Sur l'Analyse des Tableaux binaires associées à Correspondance multiple. *Note multigraphiées du Laboratoire de Statistique mathématique*, Université de Paris VI.
- BENZÉCRI J.P. (1979a), Sur le calcul des taux d'inertie dans l'analyse d'un questionnaire. *Cahiers de l'Analyse des Données*, 4, 377-378.
- BENZÉCRI J. P., (1979b), *L'Analyse des Données, Tome I - Taxinomie, Tome II - Correspondances*, Dunod, Paris.
- BOLTANSKI L., CHIAPPELLO E., (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- BORGHI V., RIZZA R., (2006), *L'organizzazione sociale del lavoro. Lo statuto del lavoro e le sue trasformazioni*, Bruno Mondadori, Milano.
- BOZZAO P., (2005), *La tutela previdenziale del lavoro discontinuo. Problemi e prospettive del sistema di protezione sociale*, Giappichelli, Torino.
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris.
- CIMAGLIA MC., CORBISIERO F. e RIZZA R., (2009), *Tra imprese e lavoratori. Una ricerca sul lavoro non-standard in Italia*, Bruno Mondadori, Milano.
- CÔRDOVA E., (1986), From full-time wage employment to atipica employment: a major shift in the evolution of labour relations?,"*International labour review*, vol. 125, n. 6, pp. 641-57
- DELSEN L., (1995), *Atypical employment: an International perspective. Causes, consequences and policy*, Wolters-Noordhoff, Ma.
- EUROSTAT (2002), *Employment and labour market in Central European Countries*, n. 1/2002.
- GHERGHI M. e LAURO N.C., (2004), *L'Analisi Multidimensionale dei Dati*, RCE Multimedia, Napoli.
- GREENACRE M., (1989), The Carrol-Green-Schafler Scaling in Correspondence Analysis: A Theoretical and Empirical Appraisal, in *Journal of Marketing Research*, 26, 358-365.
- ISFOL (2007), *Rapporto Annuale*, Isfol, Roma.
- ISFOL (2008), *Rapporto 2008*, Rubbettino, Roma.
- ISTAT (2007), *Rilevazione sulle forze lavoro dell'Istat del III trimestre 2007*, Roma.
- ISTAT (2008), *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*, Roma.
- LEBART L., MORINEAU A., PIRON M., (1995), *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, DUNOD, Paris.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (2008), *Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*.
- REGALÀ I., (a cura di), (2009), *Regolare le nuove forme d'impiego. Esperimenti locali di flexicurity in Europa*, Franco Angeli, Milano.

**STRUCTURAL FACTORS OF THE NON-STANDARD JOBS
UTILISATION IN ITALY:
A MULTIDIMENSIONAL SURVEY ON ENTERPRISES**

Abstract

The terms non-standard job, flexible job, define the temporary work offer. This kind of employment has been regulated since long time in Europe. In Italy, the first legislation dates back to 1997 with the Pacchetto Treu (L.196/97), followed by the law known as the Riforma Biagi (L. 30/03 e d.lgs. n. 276/03).

Between 2005 and 2007, a research on the evaluation of the national employment policy has been conducted in order to figure out the utilisation of this kind of employment contracts in Italy. In this setting, our research investigates the relationship between entrepreneurial characteristics and non-standard jobs. The statistical analysis show different business strategies in the exploitation of “non-standard” job contracts. Specifically, we pointed out the that very small companies, working in a regional contest use mainly non-standard contracts, while medium size companies, operating on the international market use both standard and non-standard job contracts. This result implies that the production need and the company’s organization determine the contracts used in the entrepreneurial context.

Keywords: non-standard job, multiple correspondence analysis, cluster analysis.