

istat working papers

N .3
2014

“Nero a metà”: contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane

Carlo De Gregorio, Annelisa Giordano

istat working papers

N .3
2014

**“Nero a metà”: contratti part-time e posizioni
full-time fra i dipendenti delle imprese italiane**

Carlo De Gregorio, Annelisa Giordano

Comitato scientifico

Giorgio Alleva
Tommaso Di Fonzo
Fabrizio Onida

Emanuele Baldacci
Andrea Mancini
Linda Laura Sabbadini

Francesco Billari
Roberto Monducci
Antonio Schizzerotto

Comitato di redazione

Alessandro Brunetti
Romina Fraboni
Maria Pia Sorvillo

Patrizia Cacioli
Stefania Rossetti

Marco Fortini
Daniela Rossi

Segreteria tecnica

Daniela De Luca Laura Peci Marinella Pepe Gilda Sonetti

Istat Working Papers

**“Nero a metà”:
contratti part-time e posizioni full-time
fra i dipendenti delle imprese italiane**

N. 3/2014

ISBN 978-88-458-1801-1

© 2014

Istituto nazionale di statistica
Via Cesare Balbo, 16 – Roma

Salvo diversa indicazione la riproduzione è libera,
a condizione che venga citata la fonte.

Immagini, loghi (compreso il logo dell’Istat),
marchi registrati e altri contenuti di proprietà di terzi
appartengono ai rispettivi proprietari e
non possono essere riprodotti senza il loro consenso.

“Nero a metà”: contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane

Carlo De Gregorio, Annelisa Giordano¹

Sommario

Il lavoro propone una stima per il 2010 e il 2011 dell'input di lavoro non regolare dei dipendenti delle imprese italiane assunti con contratti part-time ma con posizioni lavorative effettive a tempo pieno. È stato utilizzato il campione della rilevazione delle forze di lavoro i cui microdati sono stati integrati con le informazioni contenute nelle fonti amministrative che, in maniera esaustiva, tracciano l'occupazione regolare. La stima è basata sull'analisi delle coerenze fra i contratti di lavoro part-time rilevati dalle fonti amministrative e le dichiarazioni degli intervistati. È stato stimato l'ammontare dei falsi part-time, delle ore lavorate non regolari, dell'imponibile contributivo non dichiarato, la quota delle ore retribuite “fuori busta” e di quelle non retribuite affatto. Attraverso un modello logistico sono state analizzate le caratteristiche dei lavoratori e delle imprese maggiormente associate con l'uso irregolare dei contratti di lavoro part-time e full-time.

Parole chiave: Forze di lavoro, Occupazione part-time, Occupazione non regolare, Ore lavorate, Modello logistico, Fonti amministrative

Abstract

The paper presents an estimate of non-regular labour input in Italy from regular employees enrolled with part-time contracts and actually working full-time. The estimate refers to the years 2010 and 2011 and targets the industry and service business sectors. The Labour Force Survey sample was used for this purpose, by linking its microdata to the administrative sources exhaustively describing regular employment. The estimate was based on the comparison between part-time contracts as resulting from administrative sources and information on working time collected through the survey. The amount of false part-timers, extra-time, hidden taxable income, hours worked and paid cash-in-hand and hours worked and not paid at all were estimated. A logistic model completed the analysis of the employer and employee characteristics mainly associated to a distorted use of part-time and full-time contracts.

Keywords: Labour Force Survey, Part-time employment, Non-regular jobs, Working hours, Logistic model, Administrative data

¹ Le opinioni espresse sono quelle degli autori e non impegnano l'Istituto di appartenenza. Gli autori ringraziano Gaetano Proto per gli utili commenti a una versione precedente e i partecipanti al gruppo di lavoro ISTAT con i quali è stata messa a punto la base informativa integrata LFS-ADMIN utilizzata nello sviluppo della parte empirica.

Indice	Pag. 7
1. Cenni sul part-time in Italia e nel contesto europeo	11
2. Aspetti normativi, definizione e misurazione del part-time	14
3. Il campione integrato LFS-ADMIN e gli indicatori sul part-time	16
4. I falsi <i>part-time</i>	24
5. I falsi <i>full-time</i> e una visione d'insieme	35
Conclusioni	40
Riferimenti bibliografici	42

Introduzione

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stato interpretato nei paesi OCSE e in particolare in quelli dell'Ue come uno strumento di policy volto ad affrontare il nodo della disoccupazione agendo dal lato sia della domanda sia dell'offerta, con l'obiettivo di ridurre e redistribuire i tempi del lavoro mediando fra le esigenze delle imprese e dei lavoratori. Per le imprese avrebbe la funzione di consentire una maggiore flessibilità e capacità di adattamento congiunturale. Ai lavoratori fornirebbe l'opportunità di conciliare meglio lavoro e vita privata, accrescendo per questa via i tassi di attività e di occupazione. Alcuni di questi obiettivi sono stati senz'altro raggiunti (vista anche la notevole diffusione raggiunta dalle occupazioni a tempo parziale), anche se solo in parte nella misura e direzione sperata. È infatti ampiamente riconosciuto il fatto che il part-time, per un'ampia fetta di occupati, non rappresenta una scelta ma un ripiego di fronte all'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno. Il lavoro part-time non sfugge inoltre ai rischi di "segregazione" e discriminazione, causati da bassa qualità delle mansioni, scarse opportunità formative, compromissione delle possibilità di carriera, precarietà della posizione lavorativa². Non a caso gli stessi organismi internazionali esprimono non pochi dubbi sulla reale efficacia dell'espansione del part-time ponendosi domande piuttosto esplicite fin nei titoli delle loro ricerche: "*Solution or trap?*" si chiedeva già nel 1997 l'ILO, e più recentemente l'OCSE (2010) ha rilanciato con "*How good is part-time work?*". Proprio l'OCSE³ sottolinea come nell'evoluzione del part-time sia risultato carente soprattutto il versante dal lato della domanda, orientato troppo spesso verso soluzioni poco compatibili con le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro degli occupati (lavoro notturno, nel week-end, adattabilità dell'orario).

Se da un lato questi snodi critici sono stati trattati in modo piuttosto pervasivo in letteratura, dall'altro lato assai poco spazio è stato dedicato al tema più specifico – ma fortemente connesso al precedente – circa l'utilizzo improprio dei contratti part-time per mascherare rapporti di lavoro a tempo pieno, eludendo così almeno una parte della contribuzione e della retribuzione. Se ne trova traccia recente ad esempio in ILO (2013, pag. 19), dove il falso contratto part-time viene individuato fra le forme con cui si manifesta la sottodichiarazione delle retribuzioni e in lavori che lo individuano come una diffusa soluzione per l'evasione contributiva con riferimento sia al caso italiano sia al caso europeo e in particolare est europeo⁴. Se ne è occupato molto recentemente anche il Parlamento europeo, sia per l'iniziativa del Committee on Employment and social affairs⁵ sia attraverso una recente risoluzione⁶. Se è vero che nessuno mette in discussione l'esistenza di falsi contratti part-time⁷, è mancata finora una analisi dettagliata di questo fenomeno e una sua quantificazione anche solo indicativa. Il motivo è probabilmente duplice.

Per un verso la questione dei *falsi part-time* rappresenta un segmento particolare di un fenomeno certamente più vasto, costituito dalla diffusione di pratiche di elusione ed evasione associate a rapporti di lavoro formalmente regolari. La letteratura su questo tema ha iniziato solo negli ultimi anni a prendere corpo, soprattutto in Europa⁸. Il suo sviluppo, relativamente recente, ha scontato

² In letteratura vi sono molti studi dedicati ai temi del part-time involontario e della segregazione. In OCSE (2010) sono riportati numerosi riferimenti bibliografici oltre a un aggiornato riepilogo delle principali evidenze empiriche in materia.

³ Viene citata in proposito una ampia letteratura e i risultati di una rilevazione sulle imprese (Eurofound (2007). Si veda anche Eurofound (2011).

⁴ Altri documenti in cui si trova traccia della sottodichiarazione di ore lavorate e retribuzioni attraverso il lavoro part-time possono essere trovate in Baccini *et al.* (2003), Quintano *et al.* (2007), Parlevliet *et al.* (2008), Cappariello *et al.* (2009), Bignami *et al.* (2013) e in Kikilias (2009).

⁵ "... more efforts to combat undeclared employment and precarious work, including mini jobs and false part-time jobs, and ensuring that all workers enjoy appropriate social protection; ... (2013/2111(INI))".

⁶ "(...) calls on Member States to step up their efforts to combat undeclared employment and precarious work, including false part-time jobs, and to ensure that all workers enjoy appropriate social protection; deplors, furthermore, the abuse of nonstandard employment." European Parliament resolution of 14 January 2014 on social protection for all, including self-employed workers (2013/2111(INI)).

⁷ Si veda a titolo di esempio l'articolo "*Irregolari per eccesso di part-time*" apparso a pag.34 de Il Sole-24 ore del 4 marzo 2011 ("*Soprattutto nel settore edile si è assistito negli ultimi anni a un forte aumento dei rapporti part-time che presumibilmente potrebbero nascondere parziali regolarizzazioni di lavoratori sommersi al solo fine di evitare l'applicazione della maxi-sanzione per il lavoro irregolare*").

⁸ Si vedano i lavori di Williams (2009, 2009(b), 2010, 2013), Williams *et al.* (2012 e 2013), Kedir *et al.* (2011), Tonin (2012), Merikull *et al.* (2013).

senza dubbio il fatto che i temi legati all’economia non osservata sono stati affrontati attribuendo prevalentemente al concetto di “sommerso” una natura dicotomica (presenza o assenza del fenomeno) che, seppure utile nei primi passi di sviluppo concettuale, presenta ormai molti limiti data la natura mista o – come si dice – “grigia” che molto frequentemente il sommerso assume. Con l’aumento della quantità e qualità delle basi informative disponibili, questo limite interpretativo sta rapidamente lasciando il posto a visioni più aperte e articolate del lavoro non regolare⁹.

Per un altro verso, è proprio la mancanza di informazioni dirette di tipo statistico a supporto di questa stima il principale ostacolo all’analisi degli abusi compiuti attraverso l’uso dei contratti part-time e più in generale dell’evasione contributiva parziale. Appaiono di fatto indispensabili sia il ricorso all’utilizzo integrato delle fonti di indagine e amministrative – e questa è la strada seguita in questo lavoro – sia l’utilizzo a fini statistici delle informazioni raccolte dalle autorità nelle attività di verifica e ispezione volte alla repressione degli abusi.

Le domande alle quali cerchiamo di dare risposta in questo lavoro sono pertanto le seguenti: è possibile determinare l’incidenza e le caratteristiche in Italia dei dipendenti che lavorano a tempo pieno con contratti a tempo parziale? Si tratta di un fenomeno significativo? Qual è l’ordine di grandezza dell’impatto che ha nella misurazione delle ore lavorate e dell’input di lavoro grigio? Per rispondere a tali quesiti, è stata stimata l’incidenza delle irregolarità connesse al regime orario nel 2010 e nel 2011 utilizzando i microdati della rilevazione delle forze di lavoro (LFS) – che forniscono una indicazione relativa al regime orario effettivo di ciascun occupato nella settimana di riferimento dell’intervista – integrati con i microdati delle fonti amministrative (di seguito ADMIN), i quali identificano invece il regime orario contrattuale dei medesimi individui nella stessa settimana. Come si vedrà, accanto ai *falsi part-time*, emerge un altro elemento “patologico” legato a un utilizzo improprio del regime orario, anch’esso non approfondito in letteratura, rappresentato dal fenomeno simmetrico dei *falsi full-time* ossia contratti formalmente a tempo pieno cui, nella realtà, corrispondono prestazioni lavorative a tempo parziale. A esclusione del settore dell’istruzione, che per lo meno in Italia ha una connotazione del tutto peculiare, negli altri settori può rappresentare un escamotage usato dai datori di lavoro per ridurre gli imponibili fiscali e dai lavoratori per integrare la propria posizione contributiva.

Nella sezione 1 vengono riepilogati alcuni fatti stilizzati relativi al part-time in Italia mettendo in luce gli elementi che a nostro avviso appaiono maggiormente collegabili all’utilizzo improprio di questi contratti. Nella sezione 2 viene brevemente ripercorsa l’evoluzione del quadro normativo nazionale e internazionale sul part-time e vengono introdotti i principali snodi riguardanti la definizione e le possibili misurazioni del fenomeno. La successiva sezione 3 presenta un’analisi degli indicatori sul lavoro a tempo parziale ricavabili dal campione integrato LFS-ADMIN, con l’obiettivo di scegliere l’indicatore da confrontare con le informazioni sul regime orario contrattuale derivate dalla fonte amministrativa: vengono infine analizzate alcune caratteristiche generali delle discrepanze fra le fonti. La sezione 4 si concentra sul fenomeno dei *falsi part-time*, per i quali viene proposta oltre a una stima della loro consistenza anche una stima del monte ore lavorato in eccesso (le ore lavorate “grigie”), dell’ammontare dell’imponibile contributivo non dichiarato e delle modalità di retribuzione delle ore grigie; attraverso la stima di un modello logistico vengono isolate le variabili che appaiono maggiormente collegate con il *falso part-time*. La sezione 5 si sofferma invece sui *falsi full-time* e propone una disamina di questo fenomeno anche attraverso la stima di un modello logistico. Nelle conclusioni vengono esplicitate alcune proposte in merito ad approfondimenti e linee di ricerca resi possibili dall’utilizzo del campione integrato LFS-ADMIN.

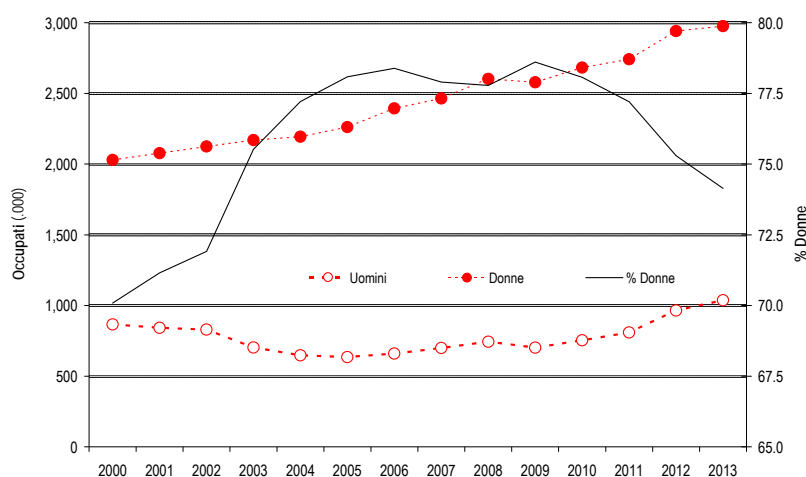
⁹ Williams (2013). Nel rapporto finale della c.d. Commissione Giovannini (MEF 2011) viene rilevato che “rimangono escluse dalla stima (dell’economia non osservata, ndr) tutte le diverse forme d’irregolarità parziale (il cosiddetto lavoro grigio), in genere connesse al ridotto pagamento dei contributi, alla pratica della retribuzione fuori busta, all’utilizzo irregolare di contratti di prestazione d’opera.” (pag.10). Inoltre “l’attuale metodo di stima potrebbe essere esteso con la collaborazione del Ministero del Lavoro e degli enti da questo vigilati, per considerare il “lavoro grigio”, che ha un impatto diretto sull’evasione contributiva” pag.149.

1. Cenni sul part-time in Italia e nel contesto europeo

Sono numerosi gli studi che hanno esaminato in dettaglio le caratteristiche assunte dall'occupazione part-time in Italia e in Europa¹⁰: in questa sezione vengono brevemente sottolineati alcuni tratti specifici della evoluzione dell'occupazione part-time negli anni più recenti, segnati dalla recessione, e in particolare le caratteristiche territoriali e di genere, gli effetti sugli indicatori del mercato del lavoro e l'evoluzione del part-time involontario. L'analisi di tali aspetti sembra confermare che in Italia (ma non solo), soprattutto negli ultimi anni, il part-time ha in parte rimpiazzato posizioni a tempo pieno celando di fatto condizioni effettive di crescente sottoccupazione. In particolare, l'aumento della consistenza dei part-time involontari appare coerente con un contesto competitivo caratterizzato da una ridotta dimensione aziendale e bassa specializzazione, e da una notevole debolezza del potere contrattuale dal lato dell'offerta di lavoro. In tale contesto è più facile che trovino terreno fertile comportamenti illeciti legati all'utilizzo improprio di tale istituto.

Dal 2000 al 2013 il numero di occupati part-time - stimato sulla base della dichiarazione degli occupati intervistati attraverso la LFS¹¹ - è cresciuto in Italia da poco meno di tre a oltre quattro milioni di unità con un tasso di crescita complessivo vicino al 40% (cfr. Grafico 1)¹². Questo andamento appare piuttosto diversificato per genere. Il part-time femminile, che già nel 2000 era largamente maggioritario dal momento che dava conto del 70% degli occupati part-time, ha avuto una crescita pressoché costante nel periodo considerato (+45%). Invece il part-time maschile ha segnato una netta contrazione fino al 2005 per poi conoscere una lenta risalita, tradottasi in una decisa accelerazione dal 2010 che lo ha portato a superare i livelli di dieci anni prima e a recuperare in termini di quota sul totale dei part-time (oltre il 25% nel 2013)¹³.

Grafico 1 - Occupati part-time con 15 anni o più per genere e quota % delle donne sul totale degli occupati part-time. Anni 2000-2013



Fonte: ISTAT, LFS, I.stat

La diffusione del part-time maschile sembra dunque caratterizzare questi ultimi anni di più acu-

¹⁰ Si veda in particolare la dettagliata analisi contenuta nel capitolo 4 di ISTAT (2011) o il capitolo 4 di OCSE (2010), nei quali è riportata anche un'ampia bibliografia.

¹¹ Si vedano più oltre, nelle sezioni 2 e 3, alcuni approfondimenti sul tema della misurazione dell'occupazione part-time.

¹² È importante sottolineare che, in generale, l'evoluzione nel tempo della quota di lavoratori part-time è in parte riconducibile anche alle modifiche normative sugli incentivi concessi alle imprese per le nuove assunzioni a tempo parziale nonché agli effetti di emersioni indotti dalle disposizioni normative contro il lavoro sommerso (le cosiddette maxisanzioni).

¹³ A fine 2012 i part-time rappresentavano nel loro complesso il 17% del totale degli occupati: se per le donne l'incidenza è salita nel periodo considerato dal 24% al 31%, per gli uomini l'incremento è stato poco più che marginale, dal 6.1 al 7.2%.

ta recessione, in particolare nel Mezzogiorno. In tutto il periodo considerato l’incidenza del part-time fra gli uomini è stata superiore di alcuni punti percentuali nel Centro-Sud rispetto alle regioni del Nord (Tavola 1): è importante notare che, mentre nel periodo 2000-2005 il Centro-Sud ha dato conto del 60% circa della riduzione di occupazione part-time (-139 mila unità), fra il 2010 e il 2013 è proprio nel Centro-Sud che si è manifestato l’incremento più consistente delle posizioni a tempo parziale (circa 170 mila in più) mentre il Nord nello stesso periodo ha semplicemente recuperato i livelli del 2000. Per le donne è avvenuto qualcosa di analogo, pur considerando che l’occupazione part-time è sempre cresciuta nel periodo: fra il 2000 e il 2005 tre quarti della crescita è dovuta alle regioni del Nord mentre viceversa dal 2010 oltre metà della crescita deriva da quelle del Centro-Sud e in particolare dal Mezzogiorno, che ha quasi recuperato il divario che aveva accumulato rispetto alle restanti regioni.

Tavola 1 - Incidenza dell’occupazione part-time, per anno, genere e ripartizione territoriale

Anni	Nord			Centro			Mezzogiorno		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
2000	24,6	5,4	13,3	27,2	7,6	15,4	22,3	7,6	12,3
2005	26,5	3,8	13,2	26,6	5,6	14,4	22,7	5,3	11,0
2010	29,6	5,0	15,5	30,3	6,1	16,3	26,5	6,0	13,2
2013	32,3	7,0	18,0	32,4	8,3	18,8	30,5	9,3	17,0

Fonte: ISTAT, LFS, I.stat

(a) Part-time misurato sulla base della dichiarazione dell’intervistato LFS

Nel complesso, questi dati sembrano evidenziare nel nostro paese una ripresa dell’occupazione part-time che ha coinciso con l’acuirsi della crisi economica e che vede protagoniste le regioni più disagiate¹⁴. Numerosi studi hanno fotografato a più riprese le caratteristiche di questa sottopopolazione di occupati anche, e soprattutto, alla luce degli obiettivi di policy e in particolare all’obiettivo di innalzare il tasso di attività femminile¹⁵: concentrazione nei servizi, crescita parallela a quella delle altre forme atipiche di occupazione, quota minoritaria della componente maschile, livelli di istruzione e qualifica relativamente bassi, numero relativamente elevato di ore lavorate, natura instabile delle occupazioni, forte incidenza del part-time involontario, caratteri per lo più discriminatori rispetto agli occupati full-time, asimmetria fra componente femminile (guidata da esigenze di conciliazione) e maschile (part-time involontario).

In ambito comunitario la posizione dell’Italia si differenzia alquanto per genere. In quasi tutti i paesi la crescita del part-time femminile è associata fra il 2001 e il 2013 a un miglioramento del tasso di attività, tendenza che tuttavia subisce una battuta di arresto un po’ ovunque con la recessione in corso. L’Italia è senz’altro uno dei paesi in cui l’espansione del part-time femminile è stata più netta (Grafico 2 e Tavola 2): nel 2001 la sua incidenza era pari alla metà rispetto alla media della zona euro mentre a fine periodo il divario si riduce a cinque punti percentuali. Ciò ha tuttavia avuto un effetto relativamente modesto sulla chiusura del gap sui tassi di occupazione, che è rimasto sostanzialmente invariato (oltre 10 p.p.; 50% per l’Italia nel 2013). La Germania è invece fra i paesi dove il tasso di occupazione delle donne ha avuto un andamento più sostenuto (20 p.p. più dell’Italia), con una incidenza del part-time vicina al 46%; in Francia invece l’incidenza del part-time è rimasta stabile nel periodo (al 30%) e il tasso di occupazione femminile, pur aumentato di poco, si colloca pur sempre al 65%.

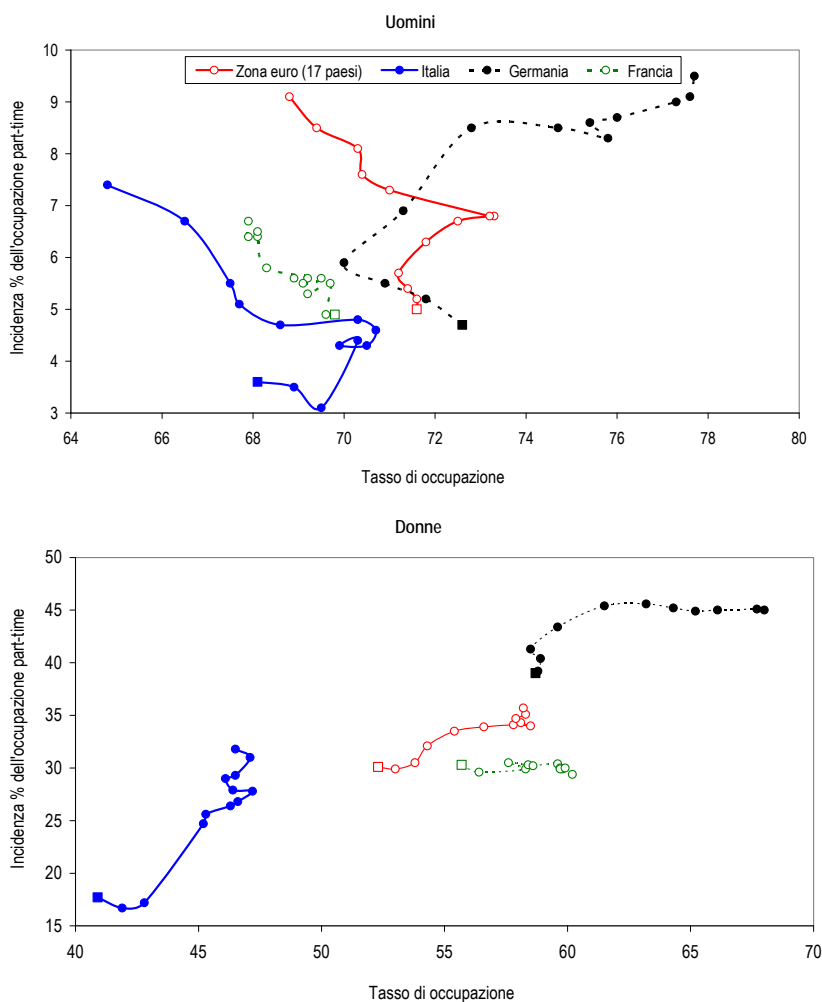
¹⁴ In ILO (1997) e OCSE (2010) – con il corredo di una ricca bibliografia – viene sottolineato come l’evoluzione del part-time sia correlata positivamente con gli indicatori di recessione a indicare l’azione di un effetto di sostituzione fra part-time e disoccupazione (*underemployment*). Sarebbero in opera effetti dal lato della domanda, legati alla riduzione delle ore lavorate e dell’occupazione full-time, in interazione con elementi dal lato dell’offerta, legati all’ingresso sul mercato del lavoro dei cosiddetti “*second earners*” a sostegno dei redditi familiari. L’incremento riguarderebbe essenzialmente il part-time involontario.

¹⁵ Si veda in particolare ISTAT (2011, ch. 3) per una puntuale analisi delle caratteristiche e della dinamica della diffusione del lavoro a tempo parziale in Italia per genere, tipo di occupazione, classi di età e settore di attività economica. Si vedano anche ISTAT (2008, par. 5.2), Lucarelli et al. (2007), Quintano et al. (2007), IRS et al. (2003)

Per la componente maschile il quadro è differente. La maggior parte dei paesi registra una crescita del part-time, la cui incidenza nella media della zona euro raddoppia nel periodo considerato fermandosi nel 2013 poco al di sotto del 10%. In quasi tutti i paesi, Italia inclusa, questo andamento si accompagna dal 2008 a una contrazione dei tassi di occupazione, con la sola eccezione della Germania dove la crescita più sostenuta del part-time è associata a tassi di occupazione crescenti. Germania a parte dunque, il part-time maschile negli ultimi anni ha contenuto, ma solo in parte, l'impatto della recessione.

Un ulteriore elemento di peculiarità dell'Italia riguarda il part-time involontario, la cui incidenza sul totale degli occupati part-time è aumentata negli anni 2006-2013 per entrambi i generi¹⁶: nei sette anni considerati nel caso degli uomini passa dal 52% al 77% e per le donne dal 34% al 58% (Grafico 3). Nella media della zona euro se da un lato si assiste a un analogo divario tra generi dall'altro però non solo l'incidenza del part-time involontario è decisamente più contenuta ma non osserva nemmeno il trend di crescita che caratterizza il fenomeno in Italia. Il divario con il resto dei partner si è dunque ampliato.

Grafico 2 - Incidenza del part-time sull'occupazione totale e tasso di occupazione per genere e paese. Anni 2001-2013



Fonte: Eurostat, LFS

(a) L'indicatore quadrato indica l'anno di partenza delle traiettorie, e cioè il 2001.

¹⁶ Si veda CNEL (2013).

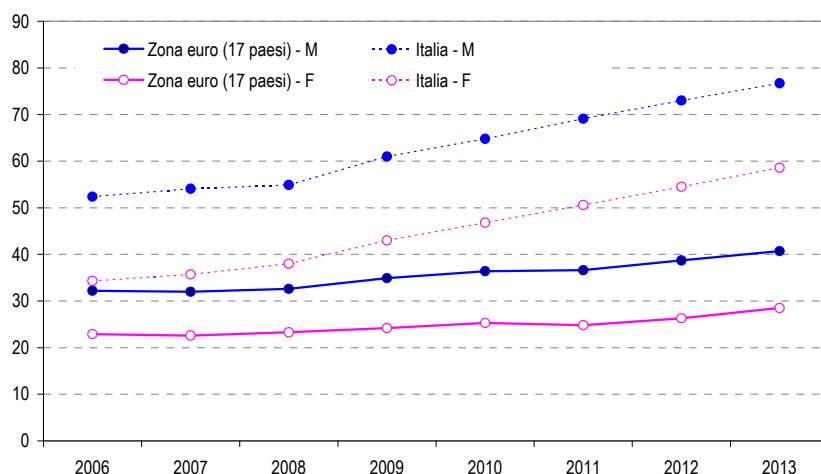
Tavola 2 - Variazione in punti percentuali di alcuni indicatori del mercato del lavoro fra il 2009 e il 2013

Paesi	Donne			Uomini		
	Incidenza % part-time	Tasso di occupazione	Tasso di attività	Incidenza % part-time	Tasso di occupazione	Tasso di attività
Euro area 17	2,0	0,1	1,9	1,8	-2,2	-0,2
Germania	0,5	3,6	2,1	0,9	2,3	0,2
Irlanda	1,4	-1,5	0,1	3,3	-1,4	-1,5
Grecia	2,5	-8,8	2,0	2,4	-15,1	-1,6
Spagna	2,9	-3,0	3,6	3,0	-7,3	-1,0
Francia	0,5	0,6	1,0	0,9	-0,4	0,5
Italia	3,9	0,1	2,5	2,7	-3,8	-0,3
Olanda	1,3	-1,6	0,5	2,6	-3,7	-0,6
Portogallo	0,9	-3,4	1,2	3,8	-7,1	-1,4
Regno unito	-0,2	0,9	1,5	1,0	0,8	0,3

Fonte: Eurostat, LFS

(a) Il part-time è misurato in base alla dichiarazione degli intervistati LFS

Grafico 3 - Incidenza del part-time involontario sul totale degli occupati part-time, per genere e paese. Anni 2006-2013



Fonte: Eurostat, LFS

2. Aspetti normativi, definizione e misurazione del part-time

2.1. Aspetti normativi

La disciplina del lavoro a tempo parziale trae origini in Italia dagli anni '70 - quando fu introdotto come strumento per gestire situazioni di crisi – e ha subito a metà degli anni '80 ulteriori interventi normativi che hanno cercato di disciplinarne le condizioni¹⁷. L'impianto attuale prende le mosse nel 2000¹⁸ e rappresenta un cambiamento di passo indotto dalla necessità di adeguamento

¹⁷ Per una ricostruzione degli approcci normativi fino alla prima metà degli anni '90 si veda Brollo (1994). Per una rapida rassegna normativa si veda ad esempio Quintano *et al.* (2007). Una dettagliata descrizione può essere consultata alla voce "Lavoro a tempo parziale" sul dizionario on line Wikilabour.

¹⁸ D.Lgs. 61/2000.

alle direttive comunitarie¹⁹: dall'inizio degli anni '90 molti paesi dell'OCSE hanno introdotto normative volte a incoraggiare la diffusione del part-time, con l'obiettivo dichiarato di sviluppare segmenti più pregiati del mercato del lavoro e di contenere il part-time involontario. In Italia viene adeguata fra l'altro la definizione del tempo parziale (rapporti di lavoro che prevedano un orario di lavoro giornaliero o settimanale inferiore rispetto a quello giornaliero stabilito dalla legge o dal contratto collettivo) e articolata per tipologie (orizzontale, verticale e, introdotto in dispositivi successivi, misto). Modifiche significative furono introdotte già l'anno successivo e poi, in maniera più incisiva, nel 2003 nel quadro della legislazione sul lavoro atipico²⁰. Con quest'ultimo dispositivo sono stati notevolmente incrementati i margini di flessibilità concessi al datore di lavoro, il quale può richiedere (e in alcuni casi pretendere) prestazioni di lavoro supplementare, ovvero aggiuntive rispetto all'orario concordato (le cosiddette "clausole elastiche"), e può a determinate condizioni modificare la collocazione temporale della prestazione attraverso le "clausole flessibili"²¹. Ai fini di una migliore interpretazione dei valori assunti dalle possibili misure del part-time, è importante quindi sottolineare da un lato la presenza degli incentivi a sostegno di questa tipologia di assunzioni e dall'altro il fatto che la normativa dà facoltà al datore di lavoro – limitatamente al part-time orizzontale, che comunque è la forma assolutamente prevalente – di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari, in aggiunta cioè all'orario (ridotto) di lavoro concordato (ma entro i limiti dell'orario a tempo pieno), sia pure nel rispetto di determinate regole²².

2.2. Definizioni e misurazione: gli standard internazionali

Secondo la definizione suggerita dall'ILO – un po' lapalissiana nel nobile intento di aggirare le evidenti difficoltà di armonizzazione del concetto – il lavoro part-time è una forma di occupazione in cui l'orario di lavoro è inferiore al suo livello normale a tempo pieno²³. Questa definizione pone ovviamente numerosi problemi nei confronti internazionali poiché prende come riferimento una misura (l'orario normale a tempo pieno) che è influenzata da norme non standardizzate legate a livello nazionale o locale da misure di policy e dalla contrattazione²⁴.

Partendo dalla definizione ILO, il lavoro part-time andrebbe dunque identificato attraverso il confronto dell'orario di lavoro con quello di una mansione equivalente a tempo pieno. Allo stato dei fatti, la fonte pressoché esclusiva utilizzata in ambito comunitario per la misurazione dell'occupazione part-time è costituita dalla LFS, la quale reca due indicatori molto importanti: le dichiarazioni del lavoratore sul regime orario e sulle ore lavorate abitualmente²⁵. La prima costituisce un indicatore diretto che fa riferimento alla posizione lavorativa principale e al contratto di lavoro, formale o eventualmente verbale, che lo lega al datore di lavoro. Essa può peraltro riflettere anche elementi di percezione dell'intensità del proprio lavoro²⁶.

Anche le ore abitualmente lavorate nella posizione lavorativa principale vengono dichiarate dal

¹⁹ Nel 1994 l'ILO aveva adottato la Part-time Work Convention n. 175 e la Raccomandazione n. 182. Nel 1997 fu firmato un accordo quadro fra Unione Europea, confederazione sindacale europea (ETUC), confederazione dei datori di lavoro privati (UNICE) e delle partecipazioni statali (CEEP) europee. All'accordo ha fatto seguito la Direttiva UE 97/81 del 15 dicembre 1997. Sulle diversità fra il caso italiano e quelli europei si veda Samek Lodovici et al. (2004).

²⁰ D.Lgs. 276/2003.

²¹ La disciplina ha subito ulteriori modifiche per effetto della Legge 247/2007, che ha "attenuato" la portata di alcuni degli interventi apportati nel 2003: è stata nuovamente attribuita rilevanza decisiva alla contrattazione collettiva nella disciplina degli elementi di flessibilità; inoltre è stata prevista da un lato l'introduzione di incentivi economici per favorire la stipula di nuovi contratti di lavoro a tempo parziale, in particolare di quelli con elevate percentuali di part-time, finalizzati ad incrementare i livelli di occupazione stabile e, dall'altro, la possibilità di agevolazioni per la conversione, anche temporanea e reversibile, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale su richiesta del lavoratore.

²² Deve essere la contrattazione collettiva a fissare il numero massimo di ore supplementari effettuabili, e ciò sia con riferimento all'anno che alla singola giornata. Sempre ai contratti collettivi è demandato il compito di individuare le causali, ovvero le ragioni oggettive, che giustificano l'utilizzo di tali prestazioni. Ancora, la legge dispone che i contratti collettivi possano prevedere una maggiorazione da applicarsi alle ore di lavoro supplementare prestate, che può anche costituire una forma di forfetizzazione dell'incidenza della retribuzione corrisposta per tali ore sugli istituti retributivi indiretti (ferie, festività, Tfr, ecc.).

²³ La Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175) dell'ILO definisce il lavoratore part-time come un "employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers".

²⁴ L'OCSE ha affrontato a più riprese il tema della comparazione internazionale (van Bastelaer et al. (1997)).

²⁵ LFS non reca invece informazioni sull'orario contrattuale.

²⁶ van Bastelaer et al. (1997).

lavoratore in risposta a un quesito formulato in base agli standard internazionali. Questa informazione risente evidentemente dell'ambiguità del concetto di “orario abituale” e può essere influenzata da fattori congiunturali (come una riduzione temporanea dell'attività produttiva). Per essere utilizzata come indicatore indiretto ai fini della identificazione di una prestazione a tempo parziale va comunque raffrontata con il corrispondente orario contrattuale a tempo pieno in vigore per la medesima mansione e settore di attività, la qual cosa pone problemi piuttosto evidenti in presenza di casistiche complesse e per la difficoltà stessa dell'intervistato a classificarsi correttamente, soprattutto con riferimento al settore di attività economica e alla dimensione dell'impresa. Per superare questo ostacolo sono stati proposti e utilizzati dei valori soglia delle ore abituali al di sotto dei quali identificare i rapporti di lavoro part-time.

È questa la soluzione adottata ad esempio dall'OCSE e dall'ILO (suggerita da van Bastelaer *et al.* (1997)) che fissano in 30 ore settimanali la soglia al di sotto della quale si identifica l'occupazione part-time. Si tratta di una soluzione dettata essenzialmente dalla necessità di operare confronti internazionali²⁷. Diversamente EUROSTAT, che può invece contare su una rilevazione armonizzata europea, adotta l'indicatore diretto basato sul regime orario dichiarato dal lavoratore, e lo stesso fa l'ISTAT.

La diversità sostanziale dei due indicatori LFS (la dichiarazione sul regime orario e il confronto fra orario abituale e soglia fissa *à la* OCSE), al netto dei possibili *caveat* sulla qualità dell'informazione che convogliano, consiste essenzialmente nel fatto che il primo tende a identificare una condizione che rimanda a una fattispecie di natura contrattuale mentre il secondo tende a cogliere una tendenza di fondo nell'evoluzione dell'orario di lavoro che prescinde da rilievi formali e da specificità settoriali o legate alla classe dimensionale del datore di lavoro. I due indicatori, come si vedrà, non necessariamente portano ai medesimi risultati²⁸.

È interessante notare infine il particolare non secondario che ambedue gli indicatori LFS si riferiscono alla posizione principale assunta dagli occupati. Dunque, a rigore di logica, forniscono una stima degli occupati con posizioni principali a tempo parziale, indipendentemente dal fatto che ciascun occupato può avere posizioni lavorative multiple e dunque un orario di lavoro complessivo di tipo full-time o più lungo. Viene perciò così inevitabilmente sovrastimato il numero di occupati effettivamente part-time ma al tempo stesso viene sottostimato il numero di posizioni lavorative part-time. In questo lavoro si continuerà ad aderire a questo approccio volto a misurare l'incidenza del part-time sulle posizioni lavorative principali.

3. Il campione integrato LFS-ADMIN e gli indicatori sul part-time

3.1. Il campione integrato LFS-ADMIN

Le analisi condotte in questo lavoro al fine di fare luce sulle incoerenze fra regimi orari contrattuali ed effettivi sono basate sul campione LFS integrato con le fonti amministrative individuali (ADMIN), messo a punto separatamente per gli anni 2010 e 2011 per la stima delle componenti dell'input di lavoro regolare e non regolare: occupati, posizioni lavorative e ore effettivamente lavorate. Il campione integrato LFS-ADMIN è stato ottenuto agganciando ai microdati LFS tramite il codice fiscale l'insieme delle informazioni ADMIN che tracciano esaustivamente le posizioni lavorative regolari assunte dagli individui nel campione nella settimana di riferimento dell'intervista LFS. Attraverso LFS-ADMIN è stato derivato un campione di posizioni lavorative (LFS-ADMIN-

²⁷ Se, come evidenziato in Ruesga *et al.* (2005) con specifico riferimento all'Italia per gli anni 1995-2003, la percezione dell'intervistato può portare a dichiarare a LFS un'occupazione a tempo pieno a fronte di un numero di ore abituali inferiore a 30 con conseguente sovrastima dell'occupazione full-time, d'altra parte va osservato che in paesi come l'Italia, in cui vi è un'elevata quota di lavoratori a tempo parziale i cui contratti prevedono un'alta percentuale di part-time, l'adozione di una soglia fissa non mette certamente al riparo dal rischio di sovrastima.

²⁸ In IRS *et al.* (2003) viene fatto notare che se si adottasse sui dati italiani il criterio basato sulla soglia delle 30 ore settimanali l'incidenza dei part-time salirebbe di tre punti percentuali nel 2002. In OCSE (2010) viene notato come i paesi con minore incidenza del part-time sono anche quelli con orari di lavoro normali misurati tramite LFS più bassi.

JOBS), ovvero di relazioni “lavoratore-datore di lavoro” corredate di tutte le informazioni individuali desumibili da LFS, da ADMIN (sulle caratteristiche del contratto di lavoro e sul datore di lavoro), da informazioni dei registri statistici delle unità produttive e da informazioni imputate attraverso l’integrazione di tutte queste fonti, fra cui le caratteristiche della posizione lavorativa (la regolarità e l’ordine), le ore effettivamente lavorate, il settore di attività e altre ancora²⁹.

Da LFS-ADMIN-JOBS sono stati estratti gli intervistati LFS dipendenti regolari di imprese private dell’industria e dei servizi presenti nel registro delle imprese attive ASIA dell’ISTAT nella settimana di riferimento dell’intervista LFS. Si tratta in particolare degli intervistati la cui posizione principale è tracciata nell’archivio EMENS dell’INPS, il quale descrive in maniera molto dettagliata le caratteristiche del rapporto di lavoro dipendente del settore privato: questi intervistati corrispondono a più di 110 mila osservazioni campionarie integrate le quali identificano, una volta riportate all’universo, quasi 12 milioni di lavoratori dipendenti del settore privato (Tavola 3)³⁰.

Tavola 3 - Individui nel campione LFS con posizione lavorativa principale validata in EMENS e dipendenti di imprese attive presenti nel registro ASIA per settore di attività economica. Anni 2010 e 2011 (osservazioni e stime).

Settore	2010		2011	
	Campione	Stime	Campione	Stime
TOTALE	112.801	11.766.253	110.041	11.804.554
Industria s.s.	36.707	3.725.574	35.306	3.708.467
Costruzioni	10.493	1.046.739	9.724	986.089
Commercio	17.831	1.895.499	17.293	1.873.696
Alberghi e pubblici esercizi	6.583	665.889	6.565	680.105
Servizi alle imprese	29.310	3.228.493	29.122	3.294.069
Servizi alle famiglie	11.877	1.204.059	12.031	1.262.128

Fonte: LFS-ADMIN

Per queste posizioni lavorative si hanno pertanto a disposizione informazioni complementari relative a numerose variabili. In particolare, con riferimento al regime orario:

- a) le variabili ADMIN che identificano la presenza di un contratto di part-time, la sua tipologia (orizzontale, verticale o misto) e la quota contrattuale del part-time rispetto all’orario full-time;
- b) la variabile LFS (C27) con cui l’intervistato dichiara il proprio regime orario con due modalità di risposta (part-time/full-time). Il quesito recita: “*Ha un contratto a tempo pieno o un contratto part-time (a tempo parziale)?*”. Un’ulteriore variabile (C28) identifica inoltre la natura volontaria o meno del part-time.

Con riferimento all’orario di lavoro:

- c) la variabile di LFS (C31) con cui l’intervistato indica il proprio orario abituale di lavoro. Il quesito chiede: “*Escludendo l’interruzione per i pasti e gli spostamenti casa-lavoro, di solito quante ore lavora a settimana? La prego di dirmi il numero di ore che effettivamente lavora di solito e non l’orario contrattuale.*”;

²⁹ La costruzione del campione integrato LFS-ADMIN è stata messa a punto nell’ambito di un Gruppo di lavoro dell’ISTAT: si tratta di un processo di produzione annuale il quale, pur avendo caratteristiche di stabilità ed efficienza già testate e consolidate per i fini immediati di supporto alle stime, è tuttavia passibile di ulteriori miglioramenti che possono derivare sia da una analisi critica dei risultati cui consente di pervenire sia dalla ulteriore evoluzione nella disponibilità delle fonti amministrative. Senza entrare nel dettaglio vale qui la pena di sottolineare che l’integrazione fra le fonti ha consentito di misurare e correggere alcune distorsioni di LFS e di ADMIN con riferimento alla misurazione dell’occupazione: ADMIN in particolare è costituito da un insieme di fonti eterogenee sotto il profilo della quantità e della precisione delle informazioni il cui segnale effettivo di occupazione viene validato statisticamente allo scopo di eliminare le distorsioni dovute alla sovrapposizione dell’occupazione che esse forniscono.

³⁰ Si tratta in ambedue gli anni di ben oltre il 95% delle posizioni EMENS stimate attraverso il campione integrato LFS-ADMIN: il complemento a 100 è costituito da posizioni secondarie.

- d) l’orario contrattuale full-time, specificato in ADMIN;
- e) le ore effettivamente lavorate (C37) e le eventuali ore di straordinario rilevate da LFS (C36).

Con riferimento agli importi monetari:

- f) la retribuzione mensile netta dichiarata a LFS ricavata dal quesito C63: “*Qual è stata la retribuzione netta che ha ricevuto il mese scorso per questo lavoro?*”. L’intervistato viene invitato, se in difficoltà con la memoria, a consultare l’ultima busta paga. Si tratta di una variabile che l’ISTAT solitamente non rilascia poiché soggetta a errori di misura;
- g) l’imponibile mensile EMENS, base di calcolo della contribuzione del mese corrente³¹.

Sono inoltre disponibili, oltre ai coefficienti per il riporto all’universo di LFS, il resto delle variabili originarie delle fonti, o integrate e imputate, o provenienti da altre fonti, tra cui quelle relative al datore di lavoro³².

3.2. Gli indicatori sul part-time

Avendo a disposizione in LFS-ADMIN un indicatore individuale sul regime orario contrattuale, è possibile con i dati a disposizione verificare se e in che misura esso corrisponda al regime orario effettivo dichiarato all’indagine. A tale scopo, dalla base dati sono stati ricavati cinque indicatori dicotomici relativi all’occupazione part-time.

Il primo è rappresentato dalla variabile *PTE*, la quale indica la presenza di un contratto part-time relativo a una qualsiasi delle tre tipologie previste dalla normativa (orizzontale, verticale o misto) nella settimana di riferimento dell’intervista LFS³³:

$$PTE = 1 \text{ se part-time ADMIN, altrimenti } PTE = 0 \quad (1)$$

Gli altri indicatori identificano il regime orario effettivo. Il primo ne costituisce una misurazione diretta, rappresentata dalla dichiarazione del lavoratore raccolta tramite LFS e tradotta nella variabile *PTF*:

$$PTF = 1 \text{ se part-time LFS, altrimenti } PTF = 0 \quad (2)$$

I restanti indicatori sono stati ricavati indirettamente utilizzando come punto di riferimento

³¹ L’imponibile EMENS comprende sia le voci correnti (sia intere che ridotte) che le altre competenze (mensilità ultramensili, premi di produzione, compensi per festività non godute, ecc). L’imponibile contributivo è “l’importo della retribuzione sul quale vengono calcolati, sotto forma di quota percentuale, i contributi previdenziali posti a carico del lavoratore e del datore di lavoro (...). In generale, vanno a comporre l’imponibile contributivo tutti i redditi di lavoro dipendente, ovverosia tutti i redditi che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro (...). La legge peraltro prevede che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale non possa in ogni caso essere inferiore all’importo delle retribuzioni fissato da leggi, regolamenti e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero all’importo stabilito da accordi collettivi o contratti individuali, se superiore a quello previsto dal contratto collettivo. Pertanto, qualora il lavoratore percepisca una retribuzione inferiore a quella fissata dalla legge ovvero dalla contrattazione collettiva, la quota di contributi da versare andrà comunque commisurata alla retribuzione dovuta, anziché a quella effettivamente corrisposta al lavoratore.” (Fonte: Wikilabour, “Imponibile contributivo”).

³² Le imputazioni effettuate sul campione integrato sono di due tipi: quelle effettuate a monte e che fanno parte della metodologia che ha portato alla produzione di LFS-ADMIN e quelle effettuate sul solo segmento dei dipendenti EMENS e apportate specificamente per questo lavoro. Le prime hanno essenzialmente portato alla imputazione delle caratteristiche dell’occupazione, fra cui le ore lavorate, per gli individui che hanno nascosto a LFS la propria condizione di occupato. Nel segmento EMENS si tratta di circa 2-3 mila osservazioni. La seconda tipologia di imputazioni, specifica per questo lavoro, ha portato alla correzione delle interviste proxy (dove le informazioni sull’individuo nel campione sono fornite da un familiare o conoscente) per le quali l’incoerenza sul part-time fra fonte amministrativa e di indagine è in parte causata da imprecisioni dovute al rispondente. Sono state corrette statisticamente circa 600 interviste con riferimento alla variabile sul regime orario (quesito C27).

³³ In *PTE* la lettera *E* sta per EMENS.

l'informazione LFS sulle ore abitualmente lavorate (quesito C31). Questa variabile, come si è visto, è svincolata dal riferimento alle ore contrattuali ed è perciò soggetta all'influenza di eventuali effetti sistematici che possono indurre uno scostamento fra ore abituali e contrattuali, come per esempio gli straordinari³⁴ o le riduzioni dell'attività lavorativa in periodi di crisi o ancora la fruizione di congedi. Il primo indicatore indiretto, *PTHC*, identifica le osservazioni con orario abituale inferiore a quello contrattuale a tempo pieno (*HC*):

$$PTHC = 1 \text{ se } C31 < HC, \text{ altrimenti } PTHC = 0 \quad (3)$$

dove *HC* è l'orario contrattuale. Il secondo, *PTH30*, identifica gli individui con un numero di ore abituali inferiore a 30 ore settimanali. Infine la variabile *PTH35* fissa la soglia a 35 ore:

$$PTH30 = 1 \text{ se } C31 < 30, \text{ altrimenti } PTH30 = 0 \quad (4)$$

$$PTH35 = 1 \text{ se } C31 < 35, \text{ altrimenti } PTH35 = 0 \quad (5)$$

È necessario a questo punto scegliere l'indicatore più adatto per verificare la corrispondenza fra part-time contrattuale ed effettivo. Fra il 2010 e il 2011 tutti gli indicatori registrano un apprezzabile incremento dell'incidenza del part-time (Tavola 4). A livello settoriale, tuttavia, parte di questa omogeneità si perde: *PTE* e *PTF* evidenziano segni di caduta nel commercio e nei pubblici esercizi, diversamente dagli indicatori indiretti; nei servizi alle famiglie sono gli indicatori diretti a marcare incrementi più vistosi. Ciò che maggiormente interessa rilevare è tuttavia il fatto che il part-time diretto derivato da LFS (*PTF*) è sistematicamente più basso di quello contrattuale (*PTE*). La differenza fra le due misurazioni è pari a 3,2 p.p. nel 2010 e sale a 3,6 p.p. nel 2011: è più forte nei servizi, specie nei pubblici esercizi e negli alberghi, ed è proprio nei servizi che cresce nel 2011 in maniera più accentuata.

Tavola 4 - Incidenza del Part-time presso i dipendenti di industria e servizi tracciati in EMENS, per fonte. Anni 2010 e 2011

Settore	2010					2011				
	Misure dirette		Misure indirette			Misure dirette		Misure indirette		
	<i>PTE</i>	<i>PTF</i>	<i>PTHC</i>	<i>PTH30</i>	<i>PTH35</i>	<i>PTE</i>	<i>PTF</i>	<i>PTHC</i>	<i>PTH30</i>	<i>PTH35</i>
Industria s.s.	7,6	6,8	12,0	4,9	7,1	8,1	7,2	11,9	5,3	7,6
Costruzioni	7,3	6,2	8,8	4,6	6,1	7,1	6,2	9,5	5,0	6,5
Commercio	26,9	23,6	29,6	18,8	23,4	27,6	23,4	30,5	19,1	23,4
Alberghi e pubblici esercizi	47,8	39,1	45,6	32,5	39,4	47,1	38,8	45,6	32,3	39,6
Servizi alle imprese	22,9	18,7	30,7	14,2	19,4	23,9	19,3	31,8	14,6	20,1
Servizi alle famiglie	34,2	28,3	41,9	26,3	35,3	36,3	29,4	42,4	26,9	36,1
Totale	19,9	16,7	24,5	13,3	17,6	20,8	17,2	25,3	13,8	18,3

Fonte: LFS-ADMIN

L'indicatore basato sul confronto fra ore abituali e contrattuali (*PTHC*) restituisce la misura più consistente dell'incidenza del part-time, soprattutto nell'industria in senso stretto e nei servizi alle

³⁴ Ammessi, però, solo nei part-time verticali o misti e nei giorni di lavoro concordati.

imprese e alle famiglie. Ciò induce a ritenere che questo indicatore da un lato finisce per raccogliere riduzioni di orario legate a fattori congiunturali e di aggiustamento ciclico e dall'altro può risentire di indicazioni sulle ore abituali che scontano per alcuni intervistati la presenza sistematica di congedi o altre riduzioni di orario formalmente non assimilabili al part-time, più frequenti nelle imprese maggiori dove presumibilmente questi diritti sono più facilmente esercitati. Questa circostanza appare confermata dal fatto che gran parte degli scostamenti tra ore abituali e contrattuali sono di entità assai modesta (una o due ore settimanali)³⁵: del resto circa due terzi dei contratti part-time sono concentrati su quote del corrispondente orario full-time comprese fra 50 e 80%³⁶. Solo nel settore alberghiero *PTHC* è inferiore a *PTE* pur rimanendo ampiamente superiore rispetto a *PTF*: ciò conferma la natura peculiare di questo settore, nel quale le ore abituali superano quelle contrattuali full-time anche per una porzione di lavoratori con contratti part-time. L'indicatore con soglia a 30 ore (*PTH30*) è ovviamente quello che fornisce una misura più contenuta del part-time, particolarmente bassa nei servizi e soprattutto negli alberghi e nei pubblici esercizi, mentre la soglia a 35 ore fornisce un esito intermedio rispetto alle due misure dirette, più vicino a *PTF* tranne che nei servizi alle famiglie dove invece fornisce valori simili a quelli di *PTE*.

Posti a confronto con *PTE* gli indicatori evidenziano tutti una notevole concordanza: quasi il 95% dei dipendenti risponde al quesito diretto LFS in maniera coerente con *PTE*, mentre per gli altri indicatori la concordanza è solo un po' più bassa (Tavola 5)³⁷. L'indicatore meno coerente con *PTE* è proprio *PTHC* (89%), il quale si caratterizza per il fatto che tre quarti delle incoerenze con la fonte amministrativa riguardano individui diagnosticati part-time, pur avendo contratti a tempo pieno. Il prevalere di questo tipo di incoerenza sembra dunque confermare la sovrastima del fenomeno del part-time fornita da *PTHC*. *PTH30* e *PTH35*, dal momento che non sono basati sull'orario contrattuale, sono per costruzione sganciati dalle specificità settoriali della settimana lavorativa e registrano invece le tendenze evolutive generali dei tempi del lavoro. Questi due indicatori indiretti sembrano per costruzione meno adatti a una comparazione con la fonte amministrativa mentre convogliano informazioni preziose per l'analisi dei tempi del lavoro.

Tutto ciò ci induce pertanto a privilegiare *PTF* poiché è più adatto al raffronto con il dato amministrativo: non si tratta evidentemente di un giudizio assoluto sull'indicatore, che non è sicuramente altrettanto efficace nel cogliere le tendenze in atto circa l'evoluzione degli orari di lavoro.

Tavola 5 - Concordanza fra le misure individuali del part-time. Anno 2010

	PTE	Altri indicatori	PTF	PTHC	PTH30	PTH35
1	Full-time	Full-time	78,9	72,6	79,2	78,3
2	Part-Time	Part-time	15,5	16,5	11,9	15,3
3	Part-time	Full-time	4,4	2,9	7,5	4,1
4	Full-time	Part-time	1,3	7,9	1,4	2,3
	TOTALE	TOTALE	100	100	100	100
1+2	Coerenze		94,4	89,1	91,1	93,6
3/(3+4)	% Incoerenze dovute ai falsi part-time		77,2	26,9	84,3	64,1

Fonte: LFS-ADMIN

3.3. Le incoerenze fra fonti amministrative e di indagine

Le incoerenze fra *PTE* e *PTF* sono di due tipi: indicheremo come incoerenze di Tipo 1 (o con l'etichetta di *falsi part-time*) quelle rappresentate dagli occupati con contratti part-time EMENS ma

³⁵ Se si usasse come soglia per il part-time il 95% dell'orario contrattuale anziché la sua misura piena, l'incidenza misurata attraverso *PTHC* si ridurrebbe di quattro p.p. eguagliando di fatto quella misurata tramite *PTE*.

³⁶ Sulla distribuzione delle quote contrattuali si veda più oltre.

³⁷ La tavola è riferita al solo 2010. Per il 2011 i risultati sono analoghi.

che a LFS hanno dichiarato di svolgere un lavoro a tempo pieno; le incoerenze di Tipo 2 (o *falsi full-time*) sono rappresentate simmetricamente da individui con contratti a tempo pieno ma che a LFS si riconoscono part-time.

È importante precisare che sembra da escludere che entrambi i tipi di incoerenza possano essere dovuti a una percezione dell'intervistato LFS alterata da eventuali anomalie nelle ore effettivamente lavorate nella settimana di riferimento dell'intervista. Per le incoerenze di Tipo 1 la dichiarazione di lavorare in regime di full-time non sembra dipendere dall'aver lavorato più ore rispetto alle usuali nella settimana di riferimento dell'intervista³⁸. In maniera speculare, per le incoerenze di Tipo 2 la risposta data a LFS non appare determinata dall'aver lavorato meno del solito nella settimana di riferimento³⁹.

L'incoerenza di Tipo 1 è maggiormente intuitiva ed è anche nettamente prevalente; coinvolge oltre 500 mila dipendenti, fra un quarto e un quinto di tutti i part-time EMENS: è un fenomeno peraltro in crescita nel 2011 (Tavola 6). Viceversa, le incoerenze di Tipo 2 riguardano circa 150 mila dipendenti corrispondenti al 7,5% dei part-time misurati da LFS e l'1,3% dei dipendenti EMENS: il loro numero è stabile fra il 2010 e il 2011.

Tavola 6 - Posizioni lavorative principali dipendenti di imprese del registro ASIA per modalità degli indicatori diretti sul part-time. Anni 2010 e 2011.

PTE - Regime orario contrattuale	PTF - Regime orario autodichiarato a LFS					
	2010			2011		
	Full-time	Part-Time	Totale	Full-time	Part-Time	Totale
	<i>Stime</i>					
Full-time	9.276.955	150.498	9.427.453	9.201.234	151.769	9.353.003
Part-Time	521.294	1.817.506	2.338.800	569.350	1.882.202	2.451.552
Totale	9.798.249	1.968.004	11.766.253	9.770.584	2.033.971	11.804.555
	<i>% sul totale dei dipendenti</i>					
Full-time	78,8	1,3	80,1	77,9	1,3	79,2
Part-Time	4,4	15,4	19,9	4,8	15,9	20,8
Totale	83,3	16,7	100	82,8	17,2	100

Fonte: LFS-ADMIN

I due tipi di incoerenza, benché configurino situazioni opposte, sono fortemente caratterizzati e presentano numerosi tratti in comune. Le incoerenze di Tipo 1 hanno una maggiore incidenza nelle costruzioni, nei pubblici esercizi, nei trasporti e nell'istruzione, dove arrivano a riguardare intorno al 30% dei part-time contrattuali EMENS (Tavola 7). Tra il 2010 e il 2011 diminuisce la loro incidenza nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni mentre si accresce nei servizi. Sono più frequenti tra gli uomini, nelle imprese piccole e medie, anche se il fenomeno appare in crescita soprattutto fra i dipendenti delle imprese maggiori. Il divario territoriale è deciso, con il Mezzogiorno oltre il 30%. I *falsi part-time* rappresentano un fenomeno diffuso ma al tempo stesso associabile ai segmenti disagiati del mercato del lavoro e più contigui con il sommerso *tout court*.

Le incoerenze di Tipo 2, pur meno rilevanti, presentano tuttavia una caratterizzazione ancora più spinta, soprattutto dal punto di vista settoriale: costruzioni, trasporti, istruzione e intrattenimento sono i settori dove maggiore è l'incidenza dei *falsi full-time*, peraltro elevata anche nelle piccole

³⁸ Tale possibilità è stata esclusa, dato che in entrambi gli anni quasi il 99% dei rispondenti che hanno manifestato l'incoerenza di Tipo 1 hanno risposto al quesito C33 del questionario LFS ("Qual è il motivo principale per cui ha lavorato più del solito?") di non aver lavorato più del solito nella settimana di riferimento.

³⁹ La verifica è stata eseguita sulla variabile C34, posta all'intervistato solo qualora dichiarò di aver lavorato meno ore del solito nella settimana di riferimento, e nella quale si chiede: "Qual è il motivo principale per cui ha lavorato meno del solito?". È emerso che in entrambi gli anni quasi il 90% degli incoerenti di Tipo 2 hanno dichiarato di non aver lavorato meno ore; se si considerano anche coloro che hanno lavorato meno del solito perché in malattia o in ferie o a causa di festività o per motivi di studio (tutti motivi che difficilmente possono indurre a confondersi con un regime orario a tempo parziale), tale percentuale raggiunge il 96% in entrambi gli anni.

unità produttive e nel Mezzogiorno (e in particolare in Campania, Puglia, Calabria).

Tavola 7 - Dipendenti totali in part-time, per fonte, settore di attività economica, classe di addetti e ripartizione geografica. Anni 2010 e 2011

	2010				2011			
	Part-time EMENS		Part-time LFS		Part-time EMENS		Part-time LFS	
	Totale	di cui: Tipo 1 - Full-time LFS (%)	Totale	di cui: Tipo 2 - Full-time EMENS (%)	Totale	di cui: Tipo 1 - Full-time LFS (%)	Totale	di cui: Tipo 2 - Full-time EMENS (%)
Totale	2.338.800	22,3	1.968.004	7,6	2.451.552	23,2	2.033.971	7,5
<i>GENERE</i>								
Uomini	510.870	39,7	359.515	14,3	545.226	39,8	380.891	13,8
Donne	1.827.930	17,4	1.608.362	6,1	1.906.326	18,5	1.653.223	6,0
<i>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA</i>								
Industria s.s.	283.682	21,3	251.862	11,4	299.184	19,3	266.251	9,3
Costruzioni	76.666	28,3	65.051	15,5	70.500	24,5	61.807	13,9
Commercio	509.627	17,2	447.566	5,8	516.437	19,9	438.161	5,6
Alberghi e pubblici esercizi	318.439	26,3	261.724	10,3	320.214	27,5	262.608	11,6
Servizi alle imprese	738.278	22,6	601.521	4,9	787.166	23,7	634.292	5,3
Servizi alle famiglie	412.109	24,5	340.280	8,6	458.050	25,5	370.851	8,0
<i>CLASSE DI ADDETTI</i>								
meno di 10	953.757	23,9	787.846	7,8	968.599	25,7	782.614	8,0
10-19	261.564	24,8	220.920	10,9	274.461	25,6	229.846	11,1
20-99	346.206	24,9	285.674	9,0	361.173	21,9	309.737	9,0
100-249	164.564	20,2	143.775	8,6	176.705	24,2	142.182	5,7
250 e oltre	612.709	17,9	529.790	5,0	670.613	19,2	569.592	4,9
<i>RIPARTIZIONE GEOGRAFICA</i>								
Nord ovest	700.582	17,4	622.909	7,1	729.285	19,1	632.775	6,7
Nord est	528.623	18,8	462.452	7,2	555.236	19,5	484.391	7,7
Centro	530.223	23,5	431.432	5,9	543.516	23,7	448.770	7,6
Mezzogiorno	579.371	30,3	451.211	10,5	623.514	31,0	468.034	8,1

Fonte: LFS-ADMIN

L'ipotesi di fondo con cui ci si confronta è dunque che ci si trovi di fronte a fenomeni ambedue fraudolenti. Le incoerenze di Tipo 1 almeno apparentemente sono di più agevole spiegazione e sembrano più chiaramente legate all'evasione contributiva e in parte anche retributiva. Dal punto di vista dell'input di lavoro, possono celare ore lavorate non retribuite o retribuite in nero, anche se una parte di queste ore lavorate in eccesso rispetto a quelle retribuite possono trovare spiegazione nella flessibilità dell'orario ammessa dalla normativa (e che possono giustificare la percezione del dipendente).

Le incoerenze di Tipo2 solo apparentemente sono meno intuitive⁴⁰. È verosimile ritenere che esse celino false posizioni full-time, utili ai datori di lavoro per abbattere l'imponibile dell'impresa e

⁴⁰ Contini *et al.* (2001) descrivono questo fenomeno: “ (...) nel Sud il fenomeno delle basse giornate retribuite riguarda anche lavoratori dichiarati a tempo pieno (full-time) retribuiti per 12 mesi dalla stessa impresa. Formalmente si tratta di contratti di lavoro full-time, ma non è possibile che si tratti di rapporti di lavoro a tempo parziale non registrati? Se questo sospetto fosse fondato, la dichiarazione delle giornate non sarebbe sempre in difetto rispetto alla realtà: in un anno il numero di giorni lavorati con un contratto part-time, considerati come full-time equivalent, è circa la metà rispetto al numero di giornate di un normale contratto a tempo pieno. La convenienza per l'impresa a non dichiarare il part-time è superiore alla sanzione prevista in caso di controllo. Se l'impresa deve ricorrere a lavoro straordinario, avere lavoratori a libro paga come full-time, ma in realtà con un rapporto part-time può rivelarsi conveniente: aumenta la flessibilità nell'orario di lavoro, in quanto si può sempre chiedere a un part-time 'non ufficialmente tale' di lavorare tutto il giorno (o tutta la settimana) senza ricorrere agli straordinari. I vantaggi per il lavoratore sono rappresentati dalla piena attribuzione degli anni (settimane) all'anzianità utile ai fini del calcolo dell'importo della pensione (non del diritto, per il quale il periodo a part-time è considerato per intero).” (Contini *et al.* (2001), pag. 12).

ai lavoratori per costruire posizioni contributive. È la cronaca soprattutto ad averne descritto alcune casistiche, relative proprio ai settori dove maggiore è l'incidenza di questo fenomeno e che evidenziano come possa essere accompagnato da ore retribuite e non lavorate ma possibilmente anche da ore lavorate e non retribuite affatto⁴¹.

Le ore lavorate e i dati economici sembrano confortare queste ipotesi. In effetti, rispetto all'insieme dei dipendenti a tempo pieno coerenti nelle due fonti, i *falsi part-time* mostrano un pro capite di ore lavorate di poco inferiore ma una retribuzione netta oraria di oltre il 20% più bassa, un imponibile contributivo per ora lavorata pari a circa la metà e un rapporto fra imponibile e retribuzione netta inferiore di un terzo (Tavola 8). Questi squilibri si accentuano nel caso della componente maschile e sembrano evidenziare, al netto di ulteriori possibili effetti di composizione, sia la presenza di ore lavorate e non retribuite sia la presenza di ore retribuite "fuori busta" cui corrisponde evidentemente un imponibile contributivo non dichiarato.

Nel caso dei *falsi full-time* viceversa le ore lavorate e le retribuzioni nette orarie appaiono in linea con quelle dei dipendenti part-time (soprattutto la componente femminile), mentre l'imponibile sembra in linea con quello dei full-time, sia rapportato alle ore lavorate sia alle retribuzioni nette.

Vale la pena di notare inoltre come anche gli indicatori relativi ai dipendenti part-time coerenti nelle due fonti mostrino alcune peculiarità, soprattutto con riferimento alla componente maschile. Da un lato infatti le retribuzioni orarie sono mediamente un po' più basse rispetto ai full-time coerenti, e ciò potrebbe essere determinato dalla più bassa qualità dell'occupazione a tempo parziale. Dall'altro lato l'imponibile, per ora lavorata o rapportato alle retribuzioni nette, è decisamente più basso collocandosi a metà strada fra quello dei full-time coerenti e quello dei *falsi part-time*. Sono anche questi possibili segnali di sottodichiarazione di parte dell'imponibile retributivo accompagnata dalla presenza di ore lavorate ma non retribuite.

⁴¹ I casi più "celebri" emersi sulla stampa riguardano insegnanti delle scuole private del Mezzogiorno che scambiano un contratto di lavoro full-time fittizio, necessario per acquisire punteggio nelle graduatorie per l'accesso all'insegnamento, con lavoro retribuito solo in parte o non retribuito affatto.

Tavola 8 - Indicatori relativi alle posizioni dipendenti principali in imprese dell'industria e dei servizi dell'Archivio ASIA per regime orario contrattuale e dichiarato a LFS. Anni 2010 e 2011 (Indici. Base: Dipendenti full-time coerenti=100)

	2010			2011		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
	<i>Ore lavorate</i>					
Full-time coerenti	100,0	102,6	93,8	100,0	102,6	93,7
Incoerenti Tipo1	91,9	99,8	86,9	92,2	100,2	87,3
Incoerenti Tipo2	59,0	62,5	57,1	57,6	60,6	56,0
Part-time coerenti	57,5	62,5	56,5	57,6	61,9	56,7
	<i>Retribuzione netta per ora lavorata</i>					
Full-time coerenti	100,0	101,0	97,4	100,0	101,2	96,8
Incoerenti Tipo1	79,9	75,8	82,8	79,7	76,5	81,9
Incoerenti Tipo2	95,4	94,1	96,1	94,0	92,1	95,2
Part-time coerenti	95,0	89,5	96,1	95,3	90,5	96,3
	<i>Imponibile per ora lavorata</i>					
Full-time coerenti	100,0	102,7	92,9	100,0	103,2	91,5
Incoerenti Tipo1	51,9	45,4	56,5	49,9	44,5	53,6
Incoerenti Tipo2	98,6	100,7	97,4	86,1	92,1	82,5
Part-time coerenti	74,2	64,6	76,2	73,5	65,0	75,3
	<i>Imponibile/Retribuzione netta</i>					
Full-time coerenti	100,0	101,7	95,4	100,0	102,0	94,5
Incoerenti Tipo1	65,0	59,9	68,2	62,6	58,1	65,4
Incoerenti Tipo2	103,4	107,0	101,3	91,6	100,0	86,7
Part-time coerenti	78,1	72,2	79,3	77,1	71,8	78,2

Fonte: LFS-ADMIN

4. I falsi part-time

4.1. Chi sono e quante ore lavorano

Il genere emerge come elemento che caratterizza fortemente i *falsi part-time* (Tavola 9): di fatto, se nei due anni considerati gli uomini rappresentano poco oltre il 20% del totale dei part-time EMENS, essi costituiscono quasi il 40% dei *falsi part-time*, fra i quali hanno un'incidenza più che doppia rispetto alla componente femminile (fra il 2010 e il 2011 ambedue le percentuali sono in aumento). Ciò appare riconducibile in parte a effetti di composizione e specializzazione, soprattutto settoriali: i maggiori differenziali a favore dei *falsi part-time* maschili si hanno negli alberghi e nei pubblici esercizi, nelle costruzioni e nei servizi alle imprese, mentre l'incidenza del falso part-time femminile sembra avvicinarsi al dato maschile nell'istruzione e negli altri servizi alle famiglie. Rimane il fatto che per le donne l'incidenza dei *falsi part-time* è maggiore nelle classi di età giovanili mentre per gli uomini nelle età centrali: per ambedue i generi sembra operare in maniera vistosa la dimensione territoriale (a sfavore del Mezzogiorno).

Tavola 9 - Dipendenti part-time EMENS, per genere, classe d'età, ripartizione geografica e settore di attività economica. Anni 2010 e 2011

	2010				2011			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	Part-time EMENS	%full-time LFS	Part-time EMENS	%full-time LFS	Part-time EMENS	%full-time LFS	Part-time EMENS	%full-time LFS
TOTALE	510.870	39,3	1.827.930	17,5	545.226	39,9	1.906.326	18,5
	<i>CLASSE DI ETÀ</i>							
15-24	81.508	31,4	139.409	22,9	82.726	34,9	129.199	27,2
25-34	168.925	39,9	469.684	21,6	175.829	40,6	482.873	23,8
35-44	132.222	43,4	688.190	15,8	144.385	45,4	709.188	15,4
45-54	76.209	44,6	430.757	14,3	88.905	39,3	470.487	16,2
55 e oltre	52.006	31,3	99.890	16,3	53.382	31,3	114.579	14,2
	<i>RIPARTIZIONE GEOGRAFICA</i>							
Nord ovest	121.513	34,9	579.069	14,1	126.427	34,3	602.858	15,9
Nord est	75.898	31,9	452.725	16,3	87.722	33,4	467.514	16,9
Centro	111.408	40,5	418.815	19,3	116.847	40,4	426.669	19,0
Mezzogiorno	202.051	44,0	377.321	22,2	214.229	45,5	409.285	23,4
	<i>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA</i>							
Industria s.s.	72.523	34,4	211.159	17,1	71.311	34,9	227.873	14,6
Costruzioni	42.422	40,8	34.243	10,8	32.845	41,4	37.656	10,8
Commercio	94.795	32,2	414.831	13,8	109.599	37,6	406.839	15,3
Alberghi e pubblici esercizi	84.121	43,6	234.318	20,2	88.911	41,9	231.303	21,8
Servizi alle imprese	161.342	43,8	576.936	16,3	182.430	43,3	604.736	17,6
Servizi alle famiglie	55.666	36,7	356.443	22,8	60.130	35,7	397.920	24,1

Fonte: LFS-ADMIN

Le incoerenze di Tipo 1 riguardano inoltre prevalentemente i rapporti di lavoro a tempo parziale nei quali la percentuale di part-time specificata nel contratto è mediamente più elevata rispetto ai part-time coerenti con LFS: i *falsi part-time* hanno infatti regimi orari a tempo parziale mediamente più lunghi (Tavola 10)⁴². In effetti oltre metà di queste incoerenze si riscontrano fra occupati part-time con quote contrattuali pari almeno al 70% del corrispondente orario full-time, i quali rappresentano un terzo circa del totale dei contratti part-time. Questo risultato sarebbe da mettere in relazione con gli incentivi che rendono più vantaggiose per le imprese le assunzioni con contratti a tempo parziale con percentuali elevate. È chiaro d'altra parte che qualsiasi stima delle ore effettivamente lavorate in eccesso – e cioè al di fuori delle coperture contrattuali – da questi *falsi part-time* deve tenere conto della loro diversa composizione rispetto al segmento dei part-time coerenti.

⁴² I dati si riferiscono al solo 2010; i risultati del 2011 sono analoghi.

Tavola 10 - Part-time EMENS per percentuale di part-time contrattuale e incoerenza di Tipo 1

Quota part-time contrattuale	Uomini			Donne		
	Totale	di cui: Full-time LFS	Incidenza % Tipo1	Totale	di cui: Full-time LFS	Incidenza % Tipo1
Meno del 50%	15,0	10,2	26,9	19,2	12,8	12,3
50-59%	30,7	25,1	32,5	27,7	14,6	9,8
60-69%	25,7	22,1	34,2	22,0	15,4	13,0
70-79%	15,9	19,5	48,8	19,2	23,2	22,3
80% o più	12,6	23,1	72,9	11,8	34,0	53,1

Fonte: LFS-ADMIN

Per una stima delle ore effettivamente lavorate in eccesso dai *falsi part-time* è stata pertanto definita una stratificazione basata sulla quota di part-time contrattuale e su altre variabili quali territorio, genere, settore di attività, cittadinanza. Per ciascuno strato è stato stimato un pro capite delle ore lavorate dagli occupati di Tipo 1 e dai part-time EMENS coerenti con LFS e ambedue gli indicatori sono stati aggregati sulla base dei pesi campionari dei *falsi part-time*. In formule, detto h il pro capite settimanale delle ore effettivamente lavorate, indicando con i suffissi $PTCoer$ e $Tipo1$ i due sottoinsiemi dei part-time *coerenti* e di quelli *falsi*, con s il singolo strato e con w i pesi di riporto all'universo di LFS, il differenziale orario è stato stimato con:

$$d = \frac{\sum (h_s^{Tipo1} - h_s^{PTCoer}) w_s^{Tipo1}}{\sum_s w_s^{Tipo1}} \quad (6)$$

Sulla base di questo indicatore le ore effettivamente lavorate pro capite dai *falsi part-time* si collocano in media a un livello di poco inferiore alle ore lavorate mediamente dai full-time. Si tratta in media di 10,1 ore settimanali in più rispetto ai lavoratori part-time coerenti nel 2010: salgono a 10,5 ore nel 2011 (Tavola 11). La differenza è più sostenuta per gli uomini, nei pubblici esercizi, nel commercio e nelle costruzioni, nel Centro e nel Mezzogiorno, nelle piccole imprese. Le ore lavorate in eccesso da questi dipendenti accrescono di oltre 20 ore il pro capite annuale dell'insieme dei dipendenti EMENS (part-time e full-time): nei pubblici esercizi questo differenziale supera le 80 ore, nell'industria in senso stretto è invece poco al di sotto delle dieci ore. Dal 2010 al 2011 l'effetto sul pro capite medio annuale è cresciuto di circa tre ore: nelle microimprese e nel Mezzogiorno questo effetto si aggira fra le 40 e le 50 ore.

Tavola 11 - Ore effettivamente lavorate in eccesso dai dipendenti con incoerenze di Tipo 1 per anno, genere, settore di attività economica, classe di addetti del datore di lavoro e ripartizione geografica. Anni 2010 e 2011

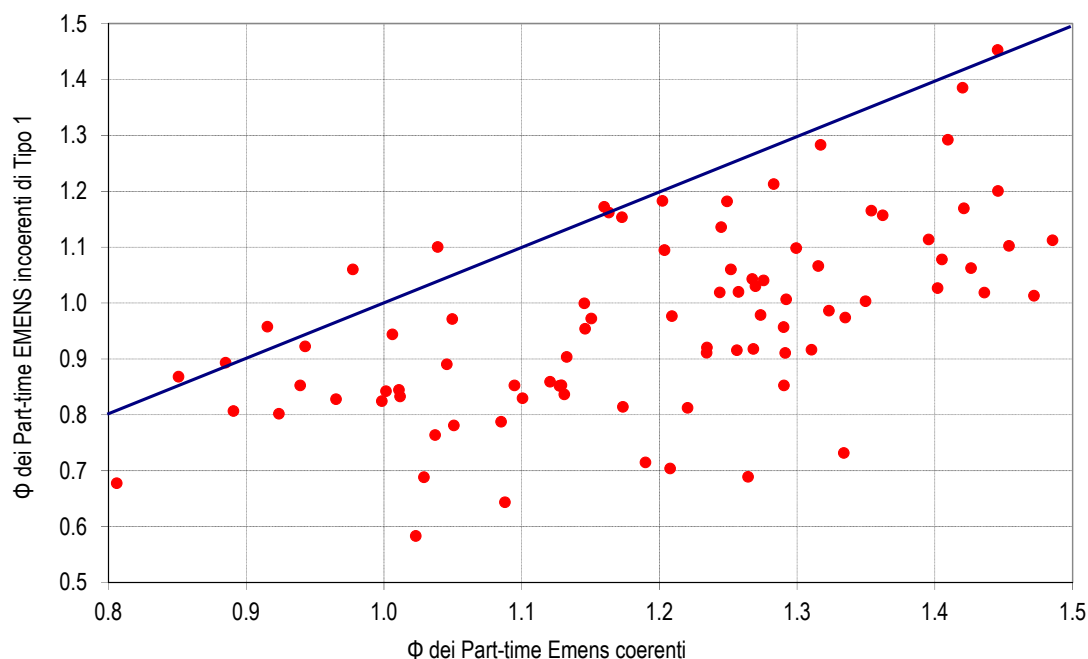
	2010			2011		
	Differenza rispetto ai PT EMENS coerenti		Effetto sul pro capite annuale del totale dipendenti (n.ore)	Differenza rispetto ai PT EMENS coerenti		Effetto sul pro capite annuale del totale dipendenti (n.ore)
	n.ore	diff. %		n.ore	diff. %	
TOTALE	10,1	44,5	23,3	10,5	46,8	26,5
	<i>GENERE</i>					
Uomini	12,0	50,6	17,8	12,5	53,4	19,9
Donne	8,3	36,2	29,5	8,8	38,8	34,3
	<i>SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA</i>					
Industria s.s.	9,5	41,0	8,0	9,2	40,0	7,6
Costruzioni	10,2	45,9	10,9	13,2	61,2	12,0
Commercio	10,9	47,2	26,5	12,3	53,4	35,4
Alberghi e pubblici esercizi	12,1	52,3	80,8	12,7	58,7	86,6
Servizi alle imprese	9,7	42,0	25,7	10,2	44,5	29,8
Servizi alle famiglie	8,1	36,9	35,6	8,2	37,1	39,2
	<i>CLASSE DI ADDETTI</i>					
meno di 10	12,0	52,7	45,9	12,0	53,5	52,4
10-19	10,1	44,6	22,3	11,1	49,0	26,0
20-99	9,1	39,9	16,5	10,1	44,2	16,8
100-249	6,6	26,4	10,3	6,9	29,4	13,2
250 e oltre	7,1	30,5	11,4	8,3	36,8	15,4
	<i>RIPARTIZIONE GEOGRAFICA</i>					
Nord ovest	8,4	36,2	13,8	8,5	36,3	15,6
Nord est	8,4	35,2	15,1	7,4	31,2	14,4
Centro	11,0	48,9	29,9	11,3	49,9	31,7
Mezzogiorno	11,6	52,1	40,6	13,2	61,8	52,1

Fonte: LFS-ADMIN

4.2. L'imponibile non dichiarato

I *falsi part-time* mostrano in media, a parità di imponibile EMENS, una retribuzione netta dichiarata a LFS sensibilmente maggiore rispetto ai part-time coerenti (cfr. Tavola 8). Questo risultato è stato ottenuto controllando, oltre che per le consuete variabili di stratificazione, anche per la percentuale di part-time contrattuale: in particolare, indicati con R la retribuzione netta LFS e con Y l'imponibile EMENS, è stato stimato per ciascuno strato s il rapporto $\phi = Y / R$ separatamente per i part-time "veri" e "falsi". Dal Grafico 4, che riporta lo *scatter* relativo a oltre 90 strati ottenuti combinando settore, genere, ripartizione e cittadinanza) emerge come gli strati dei *falsi part-time* si caratterizzino per un rapporto ϕ sistematicamente più basso rispetto a quelli dei part-time "veri" (si collocano cioè al di sotto della bisettrice del quadrante).

Grafico 4 - Scatter di 90 domini di stima (settore-genere-ripartizione-cittadinanza) classificati per livello del rapporto fra imponibile EMENS e retribuzioni nette LFS nei due insiemi di part-time EMENS



Per quantificare la dimensione dell'imponibile non dichiarato si è stimato l'imponibile teorico per i *falsi part-time*, definito come l'imponibile che sarebbe stato generato se avessero avuto contratti a tempo pieno tali da generare per ciascuno strato un rapporto ϕ uguale a quello dei full-time coerenti ($FTCoer$)⁴³:

$$Y^* = \frac{\sum_s \phi_s^{FTCoer} R_s^{Tipol} w_s^{Tipol}}{\sum_s w_s^{Tipol}} \quad (7)$$

Sulla base di questo approccio si è giunti a stimare un imponibile annuale non dichiarato fra i due e i tre miliardi di euro (in crescita nel 2011), corrispondente a oltre 5 mila euro l'anno per ciascun *falso part-time* (Tavola 12): sarebbe dunque non dichiarato oltre un terzo dell'imponibile contributivo di questi occupati, il quale corrisponde circa all'1% dell'imponibile di tutti i dipendenti EMENS (part-time e full-time). Risulta in particolare che quasi metà dell'imponibile non dichiarato è riconducibile alla componente maschile, poco meno di metà alle microimprese, oltre un terzo a unità produttive del Mezzogiorno, fra l'80 e il 90% nei settori dei servizi. I *falsi part-time* maschi, quelli delle piccole imprese, delle costruzioni, del Mezzogiorno e gli stranieri hanno quote di imponibile non dichiarato pari al 40%. Negli alberghi e pubblici esercizi l'omessa dichiarazione arriva a pesare quasi il 4% sull'imponibile complessivo dei dipendenti del settore: incidenze ragguardevoli si registrano anche per le microimprese, nei servizi alla famiglia, nel Mezzogiorno e fra gli stranieri.

Secondo queste stime la consistenza del fenomeno sarebbe cresciuta di quasi il 20% fra il 2010 e il 2011: a questo andamento avrebbero contribuito maggiormente la componente femminile, le

⁴³ Ossia dei dipendenti EMENS con contratti a tempo pieno che hanno indicato a LFS di lavorare a tempo pieno.

microimprese, gli occupati con cittadinanza italiana, il settore dei servizi.

Si tenga presente inoltre che questa è verosimilmente una stima per difetto, dal momento che non tiene conto dell'imponibile non dichiarato generato dagli occupati part-time che, pur coerenti con LFS, o lavorano abitualmente un numero di ore superiore a quello fissato nel contratto oppure, rispettando le clausole di elasticità, lavorano straordinariamente ore in più rispetto all'orario contrattuale ma le ore eccedenti quelle contrattuali sono retribuite in nero.

Tavola 12 - Imponibile EMENS non dichiarato relativo alle posizioni part-time con incoerenze di Tipo 1 (falsi part-time). Anni 2010 e 2011

	2010				2011			
	Ammontare (euro)		Incidenza % sull'imponibile totale		Ammontare (euro)		Incidenza % sull'imponibile totale	
	Totale (mln)	Procapite Tipo 1	dei soli part-time Tipo1	di tutti i dipendenti EMENS	Totale (mln)	Procapite Tipo 1	dei soli part-time Tipo1	di tutti i dipendenti EMENS
Totale	2.357	5.044	37,0	0,8	2.803	5.413	39,9	1,0
<i>GENERE</i>								
Uomini	1.105	6.275	47,7	0,6	1.232	6.462	49,0	0,6
Donne	1.252	4.299	30,8	1,5	1.570	4.802	34,8	1,8
<i>CLASSE DI ADDETTI</i>								
meno di 10	1.029	5.156	42,2	2,0	1.268	5.614	46,9	2,5
10-19	279	4.695	32,8	0,9	305	4.846	33,1	1,0
20-99	372	4.826	33,2	0,6	387	5.436	38,8	0,6
100-249	175	5.538	37,8	0,6	264	6.624	47,0	0,8
250 e oltre	502	5.038	33,5	0,5	578	4.909	31,3	0,5
<i>SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA</i>								
Industria s.s.	244	4.330	29,0	0,3	301	5.582	38,0	0,3
Costruzioni	99	5.505	44,1	0,5	87	5.598	41,9	0,4
Commercio	454	5.624	39,7	1,1	564	6.011	42,3	1,3
Alberghi e pubblici esercizi	315	4.344	36,2	3,5	364	4.727	39,9	3,9
Trasporti	144	5.201	36,8	0,6	185	7.087	53,8	0,8
Altri servizi alle imprese	627	5.197	35,9	1,0	760	5.366	37,7	1,2
Servizi alle famiglie	475	5.184	40,9	2,2	542	4.937	38,1	2,4
<i>CITTADINANZA</i>								
Italiani	2.019	5.166	36,6	0,8	2.387	5.480	39,1	0,9
Stranieri	338	4.418	39,3	1,9	416	5.062	45,0	2,0
<i>RIPARTIZIONE GEOGRAFICA</i>								
Nord ovest	556	4.899	32,5	0,5	648	4.984	32,6	0,6
Nord est	379	4.076	26,6	0,5	445	4.390	28,5	0,6
Centro	547	4.921	37,0	1,0	667	5.730	43,2	1,2
Mezzogiorno	876	5.843	49,7	1,8	1.043	6.135	53,8	2,1

Fonte: LFS-ADMIN

4.3. Retribuzioni fuori busta e lavoro non retribuito

Si è visto in precedenza come ai *falsi part-time* corrispondano da un lato un quantitativo di ore effettivamente lavorate assimilabile a quelle dei full-time e dall'altro una retribuzione oraria più bassa rispetto a quella dei part-time coerenti nelle due fonti e un imponibile orario ancora più basso. La domanda che ci si pone è allora la seguente: è possibile stimare la quota delle ore lavorate da questi dipendenti che viene effettivamente retribuita "in busta", e quante sono le ore lavorate e retribuite con "fuori busta" e quante infine quelle non retribuite affatto?

Per fornire una stima di queste grandezze si introduce la seguente notazione. Siano H il monte

ore individuale, R le retribuzioni nette misurate attraverso LFS e Y l'imponibile EMENS; si indichino inoltre con le lettere minuscole r ed y i valori orari rispettivamente di retribuzione e imponibile. Le ore lavorate abitualmente dai *falsi part-time* possono essere divise in tre insiemi:

- a) le ore lavorate e regolarmente retribuite (H_1), a fronte delle quali cioè vi è una regolare contribuzione previdenziale. A queste ore corrisponde la parte regolare, incognita, della retribuzione netta (R_1) e l'imponibile previdenziale (Y);
- b) le ore lavorate e retribuite “fuori busta” (H_2), cui corrisponde il resto della retribuzione netta (R_2), anch'essa incognita, e nessun imponibile previdenziale;
- c) le ore lavorate e non retribuite (H_3), cui non viene corrisposta alcuna retribuzione né tantomeno versamenti contributivi.

Indicate con la lettera minuscola h le quote sul monte ore delle tre tipologie di ore lavorate ($h_1 + h_2 + h_3 = 1$), è possibile esprimere come segue la retribuzione netta per ora lavorata:

$$r = \frac{R}{H} = \frac{R_1 + R_2}{H_1 + H_2 + H_3} = \frac{R_1}{H_1} \frac{H_1}{H} + \frac{R_2}{H_2} \frac{H_2}{H} = r_1 h_1 + r_2 h_2 \quad (8)$$

Analogamente, per l'imponibile orario:

$$y = \frac{Y}{H} = \frac{Y}{H_1} \frac{H_1}{H} = y_1 h_1 \quad (9)$$

Al fine di stimare le tre componenti orarie, si introduce l'ipotesi che la retribuzione netta oraria “fuori busta” sia uguale a un coefficiente α (non necessariamente minore di uno) applicato a quella regolare:

$$r_2 = \alpha r_1 \quad (10)$$

Ne deriva che:

$$r = r_1 (h_1 + \alpha h_2) \quad (11)$$

Il problema si riduce dunque alla produzione di una stima della retribuzione oraria e dell'imponibile orario regolari. Supponiamo che tale problema sia stato risolto e di essere perciò in possesso delle due stime \hat{r}_1 e di \hat{y}_1 . Si avrà pertanto dall'espressione (9):

$$\hat{h}_1 = \frac{y}{\hat{y}_1} \quad (12)$$

e dall'espressione (11):

$$\hat{h}_2 = \frac{1}{\alpha} \left(\frac{r}{\hat{r}_1} - \hat{h}_1 \right) \quad (13)$$

mentre \hat{h}_3 può essere ottenuta come complemento a uno delle stime ottenute dalla (12) e dalla (13).

Per la stima di \hat{y}_1 e di \hat{r}_1 si utilizza il campione dei part-time EMENS coerenti con LFS e in particolare il segmento dei part-time coerenti. Si introduce una stratificazione S basata sulle quote del part-time contrattuale e anche su genere, cittadinanza (due modalità), settore di attività (sei modalità) e ripartizione geografica (quattro modalità) e per la stima relativa a ciascuno strato s si utilizza il valore mediano ponderato assunto dai due indicatori nel segmento dei part-time coerenti. La scelta della mediana serve a limitare l'effetto delle osservazioni con retribuzioni non regolari, presenti verosimilmente anche fra i part-time coerenti, e a correggere l'asimmetria a destra delle distribuzioni di ambedue i rapporti e tenere così conto del più basso livello medio delle qualifiche dei *falsi part-time*. Dunque:

$$\hat{y}_1^s = \text{mediana}_w \left(y_j^s, \forall j \in s \mid PTE = 1, PTF = 1 \right) \quad (14)$$

$$\hat{r}_1^s = \text{mediana}_w \left(r_j^s, \forall j \in s \mid PTE = 1, PTF = 1 \right) \quad (15)$$

dove con w si indicano i pesi di riporto all'universo di LFS.

Nell'ipotesi in cui $\alpha = 1$ da questa stima emerge che sono retribuite regolarmente circa il 70% delle ore lavorate dai *falsi part-time* mentre delle restanti ore lavorate due terzi sarebbe retribuito fuori busta e il 10% non viene retribuito affatto (Tavola 13)⁴⁴. La porzione di ore retribuite fuori busta o non retribuite è maggiore fra gli stranieri, nel Centro e soprattutto nel Mezzogiorno, nel commercio e nei pubblici esercizi, nelle piccole unità produttive. Sono queste anche le modalità associate a una più elevata quota di ore lavorate e non retribuite. Nel 2011 si riduce la quota di ore retribuite regolarmente, che transita verso il fuori busta e verso la mancata retribuzione: il peggioramento di questo quadro sembra riguardare essenzialmente la componente maschile, i cittadini italiani e il Mezzogiorno.

⁴⁴ L'ipotesi implica che le ore "fuori busta" abbiano la stessa retribuzione netta oraria di quelle "in busta". Nella realtà potrebbe non esservi una cesura esplicita fra ore retribuite e non retribuite, ma potrebbe esservi una differenza implicita nella retribuzione oraria fra "in busta" e "fuori busta". Questa ipotesi allora equivale ad assumere che le ore non retribuite sono le ore lavorate in eccesso rispetto a quelle "in busta" e necessarie a ricostruire la retribuzione netta totale nell'ipotesi che non vi siano differenze nel modo in cui le due tipologie di ore vengono retribuite.

Tavola 13 - Ore abitualmente lavorate dai *falsi part-time* per modalità di retribuzione. Anni 2010 e 2011 (distribuzione percentuale)

	2010			2011		
	Ore retribuite		Ore non retribuite	Ore retribuite		Ore non retribuite
	Regolari	Fuori busta		Regolari	Fuori busta	
Totale	70	20	10	69	21	11
<i>GENERE</i>						
Uomini	68	23	9	65	22	13
Donne	72	18	10	70	19	10
<i>CITTADINANZA</i>						
Italiani	72	19	9	69	20	11
Stranieri	65	24	12	64	26	10
<i>RIPARTIZIONE GEOGRAFICA</i>						
Nord-ovest	74	19	8	72	19	9
Nord-est	76	18	5	74	16	11
Centro	68	21	11	69	20	10
Mezzogiorno	66	23	11	62	26	12
<i>CLASSE DI ADDETTI</i>						
Fino a 9 addetti	66	21	13	62	25	13
10-99	69	22	9	74	17	9
100-249	74	17	9	69	22	9
250 e oltre	75	18	7	76	16	8
<i>SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA</i>						
Industria in s.s.	72	15	13	69	20	11
Costruzioni	65	19	16	65	13	21
Commercio	66	22	12	64	20	16
Alberghi e pubblici esercizi	66	23	11	68	24	8
Servizi alle imprese	73	18	9	68	22	10
Servizi alle famiglie	74	22	4	76	19	5

Fonte: LFS-ADMIN

4.4. Alcune inferenze sulle caratteristiche dei *falsi part-time*

È stato a questo punto stimato con finalità esplorative un modello di regressione logistica per individuare le variabili maggiormente associate con il fenomeno dei *falsi part-time*. Il modello include solo effetti semplici ed è stato selezionato attraverso una procedura *stepwise*. È stata modellata, separatamente per il 2010 e il 2011, la probabilità che si verifichi un'incoerenza di primo tipo nella popolazione dei part-time EMENS, che consta di poco più di 21 mila osservazioni (cfr. prima parte della Tavola 14).

Tavola 14 - Osservazioni per regime orario EMENS, regime orario LFS e anno

	2010		2011	
	n.	%	n.	%
PART-TIME EMENS				
Full-time LFS (<i>falsi part-time</i>)	4.836	22,7	5.158	23,8
Part-time LFS	16.452	77,3	16.469	76,2
Totale	21.288	100,0	21.627	100,0
FULL-TIME EMENS				
Part-time LFS (<i>falsi full-time</i>)	1.322	1,5	1.337	1,6
Full-time LFS	84.485	98,5	81.920	98,4
Totale	85.807	100,0	83.257	100,0

Fonte: LFS-ADMIN

In entrambi gli anni il modello è risultato significativo e ha portato ad una percentuale di concordanza tra i dati osservati e le probabilità previste pari all'81%. Le prime sei variabili che entrano nel modello sono caratterizzate dallo stesso ordine di ingresso nei due anni considerati; la classe d'età dell'intervistato risulta significativa solo nel 2011 (Tavola 15)⁴⁵.

Tavola 15 - Variabili inserite nel modello con procedura stepwise, per ordine d'ingresso e anno

Step	2010			2011		
	Effetto	Chi-quadrato	Pr>ChiQuadr	Effetto	Chi-quadrato	Pr>ChiQuadr
1	% PT	1.810	<,0001	% PT	1.616	<,0001
2	Genere	1.235	<,0001	Genere	1.067	<,0001
3	Imponib./retribuz.	566	<,0001	Imponib./retribuz.	781	<,0001
4	Ripartizione	331	<,0001	Ripartizione	315	<,0001
5	Cittadinanza	310	<,0001	Cittadinanza	280	<,0001
6	Stato civile	180	<,0001	Stato civile	253	<,0001
7	Classe di add.	66	<,0001	Attiv. econom.	95	<,0001
8	Attiv. econom.	67	<,0001	Tit. di studio	72	<,0001
9	Titolo di studio	45	<,0001	Classe di add.	56	<,0001
10	Tipo part-time	21	0,0001	Tipo part-time	26	<,0001
11	Durata contratto	12	0,0006	Classe d'età	18	0,001
12				Durata contratto	8	0,0051

Emergono su molte variabili evidenze assolutamente analoghe nei due anni (Tavola 16). Per quanto riguarda le caratteristiche socio-demografiche dei *falsi part-time*, si nota innanzi tutto che il genere influisce sul rischio di incoerenza, evidenziando una maggiore probabilità associata agli uomini rispetto alle donne. Inoltre ai cittadini stranieri, e in particolare ai cittadini intra-UE, è associato un rischio più elevato rispetto agli italiani: tale risultato non sorprende se si pensa al ruolo più marginale ricoperto dagli stranieri nel mercato del lavoro italiano e al fatto che per i cittadini co-

⁴⁵ Con %PT si indica la variabile contenuta in Emens che esprime la percentuale di lavoro prevista dal contratto rispetto al regime full-time; il rapporto imponibile/retribuzione mette a confronto l'imponibile mensile di fonte amministrativa con la retribuzione netta mensile dichiarata a LFS; con ripartizione si intende la ripartizione territoriale, qui articolata in 4 modalità (nord-ovest, nord-est, centro, sud e isole); la cittadinanza è articolata in tre modalità (italiana, intra-UE ed extra-UE); lo stato civile è articolato in quattro modalità: celibe/nubile (1), coniugato (2), separato/divorziato (3), vedovo (4); la classe di addetti è articolata in quattro modalità: fino a 10, 10-19, 20-99, 100 e oltre; l'attività economica è articolata in otto macrosettori: industria in senso stretto (ISS), costruzioni (COS), commercio (COM), horeca (HOR), trasporti (TRA), altri servizi alle imprese (ASI), istruzione (IST) e altri servizi alle famiglie (ASF); il titolo di studio è suddiviso in quattro modalità: da nessun titolo fino alla licenza media (1), licenza di scuola secondaria superiore (2), diploma universitario e laurea breve (3), laurea specialistica e titoli universitari successivi (4); il tipo di part-time può assumere quattro modalità: assente, se il regime orario è a tempo pieno, misto, orizzontale o verticale; la durata del contratto distingue i contratti a tempo indeterminato da quelli a tempo determinato (questi ultimi includono anche i contratti stagionali); la classe di età è articolata nelle seguenti sei classi: 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 e oltre.

munitari il diritto di ingresso e di soggiorno non è subordinato al rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno, a sua volta vincolato a un numero minimo di ore contrattuali. Se poi è legittimo ipotizzare che a titoli di studio inferiori corrispondano posizioni lavorative meno qualificate, il fatto che la totale assenza di titoli di studio o il possesso dei titoli di studio più bassi siano associati a un rischio più elevato e, al contempo, che il possesso di titoli medio-alti siano associati a un rischio significativamente più contenuto è un'ulteriore riprova del fatto che il fenomeno dei *falsi part-time* sia connesso alla condizione di debolezza del lavoratore sul mercato del lavoro. Infine qualche differenza emerge anche in relazione allo stato civile dell'intervistato: in entrambi gli anni per i celibi e le nubili si riscontra la maggiore probabilità di incoerenza mentre per i coniugati una probabilità significativamente più bassa; nel 2011 anche a separati e divorziati è associata una maggiore probabilità di incoerenza.

I settori più esposti sono l'istruzione, i trasporti (nel 2010) e i pubblici esercizi (nel 2011); al contempo l'industria in senso stretto e il commercio mostrano una probabilità più bassa in entrambi gli anni (le costruzioni solo nel 2010). Alle due ripartizioni del nord, diversamente da sud e isole, è associato un rischio inferiore. Inoltre al crescere della classe dimensionale delle imprese diminuisce la probabilità di incoerenza: le microimprese sono infatti caratterizzate in entrambi gli anni da una maggiore probabilità di *falsi part-time* e, nel 2010, anche la classe dimensionale fino a 20 addetti. Questo risultato appare peraltro in linea con le conclusioni raggiunte in precedenti ricerche. Baccini *et al.* (2003) notano per esempio che per le imprese di piccole dimensioni è più facile eludere i controlli principalmente perché, essendo il confine tra patrimonio dell'imprenditore e bilancio dell'impresa meno netto, la creazione di fondi per il finanziamento di attività sommerse è resa possibile dai trasferimenti di liquidità dall'uno all'altro⁴⁶.

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato sono esposti a un rischio di essere *falsi part-time* significativamente più basso, rischio che cresce all'aumentare dell'orario di lavoro contrattuale part-time: se, ad esempio, la %PT sale di 10 punti percentuali, la probabilità di incoerenza raddoppia in entrambi gli anni. Infine, all'aumento del rapporto tra imponibile e retribuzione corrisponde una riduzione del rischio di incoerenza: più nel dettaglio, a fronte di un incremento unitario del rapporto la probabilità di risultare *falso part-time* si riduce di oltre la metà nel 2010 e di quasi due terzi nel 2011.

Data l'elevata numerosità dei *falsi part-time*, è stato possibile stimare il modello distintamente per genere. Diversamente dal caso della componente femminile, per gli uomini non sono risultati significativi lo stato civile, il tipo di part-time e la durata del contratto. Inoltre la classe d'età assume un ruolo significativo in entrambi i modelli e in entrambi gli anni: per le donne il *falso part-time* è però associato solo alla prima classe d'età (15-24 anni) mentre per gli uomini anche alla classe d'età successiva (25-34 anni) e, nel 2010, fino ai 44 anni. Per gli uomini si riscontra una maggiore probabilità di essere *falso part-time* in corrispondenza delle microimprese ma solo nel 2011, mentre per le donne tale rischio si riscontra in entrambi gli anni e, per il 2010, anche per la classe di addetti immediatamente più grande. Solo le donne mostrano una probabilità significativamente bassa nelle costruzioni e significativamente più elevata presso le imprese dell'istruzione.

⁴⁶ “Una prima connessione risiede in questo: la piccola impresa, da un punto di vista tecnico e contabile, può più facilmente eludere i controlli e creare fondi per il finanziamento del lavoro nero e grigio. Nelle piccole imprese è molto labile il confine che separa il patrimonio dell'imprenditore dal bilancio dell'impresa; i continui passaggi di liquidità tra l'uno e l'altro facilitano il finanziamento di attività sommerse. Una seconda connessione riguarda l'estrema frammentazione dei sistemi di subfornitura. Il sistema della lavorazione in conto terzi o del subappalto disperde la realizzazione del prodotto in una molteplicità di piccole imprese di fase; ciò determina una forte tendenza alla compressione dei costi di produzione che si trasmette sul costo del lavoro. A questo riguardo si può osservare come il sommerso si concentri particolarmente in quei settori e in quei segmenti delle filiere in cui la produzione richiede lavoro poco qualificato, e dove possono essere impiegati lavoratori con caratteristiche che facilitano rapporti non regolari, come nel caso del tessile e della pelletteria. Si deve inoltre notare che la presenza relativa di lavoro sommerso grigio e nero si concentra nei rami, per così dire, più lontani della struttura di subfornitura di una impresa, dove l'attività imprenditoriale tende a confondersi con le altre attività della famiglia, e dove è possibile utilizzare efficacemente la rete di connessioni familiari in grado di mobilitare forza lavoro altrimenti fuori dal mercato” (Baccini *et al.* 2003).

Tavola 16 - Incoerenze di Tipo 1 – Stime di massima verosimiglianza

2010			2011		
Parametro	Stima	Pr > ChiQuadr	Parametro	Stima	Pr > ChiQuadr
Intercetta	-2,76	<,0001	Intercetta	-2,44	<,0001
Settore: 1.ISS	-0,12	0,0219	Settore: 1.ISS	-0,26	<,0001
Settore: 2.COS	-0,20	0,0275	Settore: 2.COS	-0,1	0,244
Settore: 3.COM	-0,22	<,0001	Settore: 3.COM	-0,24	<,0001
Settore: 4.HOR	0,09	0,0889	Settore: 4.HOR	0,16	0,0022
Settore: 5.TRA	0,40	<,0001	Settore: 5.TRA	0,1	0,2257
Settore: 7.IST	0,19	0,0499	Settore: 7.IST	0,38	<,0001
Genere: M	0,44	<,0001	Genere: M	0,40	<,0001
Cittadinanza: ITA	-0,65	<,0001	Cittadinanza: ITA	-0,56	<,0001
Cittadinanza: UE	0,38	<,0001	Cittadinanza: UE	0,23	0,0005
			Classe d'età: 35-44	-0,13	0,0002
Ripartizione: nord ovest	-0,29	<,0001	Ripartizione: nord ovest	-0,22	<,0001
Ripartizione: nord est	-0,26	<,0001	Ripartizione: nord est	-0,29	<,0001
Classe addetti: < 10	0,13	<,0001	Classe addetti: < 10	0,18	<,0001
Classe addetti: 10-19	0,11	0,0085	Classe addetti: 10-19	0,05	0,2293
Classe addetti: 20-99	0,00	0,8982	Classe addetti: 20-99	-0,10	0,0151
Titolo di studio: 1	0,20	<,0001	Titolo di studio: 1	0,27	<,0001
Titolo di studio: 3	-0,24	0,0089	Titolo di studio: 3	-0,35	<,0001
Stato civile: 1	0,28	<,0001	Stato civile: 1	0,28	<,0001
Stato civile: 2	-0,27	<,0001	Stato civile: 2	-0,27	<,0001
Stato civile: 3	0,06	0,3213	Stato civile: 3	0,20	0,0003
Durata contratto: indet.	-0,09	0,0006	Durata contratto: indet.	-0,07	0,0051
Tipo part-time: assente	1,47	0,0001	Tipo part-time: assente	1,19	<,0001
Tipo part-time: misto	-0,60	<,0001	Tipo part-time: misto	-0,44	0,0001
Tipo part-time: orizzontale	-0,40	0,0021	Tipo part-time: orizzontale	-0,43	<,0001
Imponib./retribuz.	-0,86	<,0001	Imponib./retribuz.	-1,02	<,0001
% PT	0,07	<,0001	% PT	0,1	<,0001

(a) Sono riportati solo i parametri risultati significativi in almeno uno dei due anni.

5. I falsi full-time e una visione d'insieme

Diversamente dai *falsi part-time*, i *falsi full-time* – occupati con contratti full-time EMENS nella settimana dell'intervista LFS che hanno però dichiarato di lavorare part-time – caratterizzano maggiormente la popolazione femminile. L'incidenza di questi casi è quattro volte più elevata fra le donne, tanto che queste danno vita a due terzi delle incoerenze di Tipo 2 pur rappresentando meno di un terzo dei dipendenti full-time EMENS (Tavola 17). È inoltre maggiore nelle classi di età giovanili e nel Mezzogiorno, negli alberghi e nei pubblici esercizi, nell'istruzione e nei servizi alle famiglie.

Le ore effettivamente lavorate da questi *falsi full-time* sono in effetti del tutto analoghe rispetto a quelle lavorate dagli occupati che lavorano part-time: questo dato è confermato dal fatto che quasi tutte le incoerenze di questo tipo corrispondono a occupati part-time anche secondo almeno uno degli indicatori indiretti (*PTHC*, *PTH30*) e nell'80% dei casi secondo tutti questi indicatori contemporaneamente. Si potrebbe essere indotti a pensare che a questa fattispecie corrispondano individui che hanno orari contrattuali full-time relativamente bassi (per esempio nei servizi), ma questa circostanza è in parte smentita dal fatto che per il 90% di essi l'orario contrattuale full-time è com-

preso fra 35 e 42 ore. Analogamente, la possibilità che questa incoerenza sia associata a soggetti che usufruiscono in maniera sistematica di congedi (per esempio le donne) o che subiscono riduzioni di orario per motivi congiunturali (solidarietà, CIG o altro) appare smentita dalle risposte fornite dall'intervistato stesso ad altri quesiti del questionario LFS.

Tavola 17 - Dipendenti full-time EMENS, per settore di attività, classe di addetti e ripartizione geografica. Anni 2010 e 2011

	2010				2011			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	Full-time EMENS	% part-time LFS	Full-time EMENS	% part-time LFS	Full-time EMENS	% part-time LFS	Full-time EMENS	% part-time LFS
TOTALE	6.613.502	0,8	2.813.951	3,5	6.570.957	0,8	2.782.047	3,6
<i>CLASSE DI ETA'</i>								
15-24	449.180	2,0	194.047	7,6	414.574	1,9	191.185	6,7
25-34	1.617.437	1,1	905.196	3,5	1.577.948	0,9	855.713	3,6
35-44	2.216.775	0,7	909.535	2,8	2.183.669	0,5	910.009	3,6
45-54	1.753.502	0,4	639.151	2,8	1.807.800	0,6	647.301	2,8
55 e oltre	576.608	0,7	166.021	4,7	586.966	1,4	177.840	3,7
<i>RIPARTIZIONE GEOGRAFICA</i>								
Nord ovest	2.196.533	0,7	1.059.403	2,9	2.183.308	0,6	1.052.938	2,8
Nord est	1.575.334	0,6	754.387	3,1	1.595.132	0,7	770.005	3,6
Centro	1.289.134	0,7	562.269	3,0	1.285.737	1,1	548.532	3,8
Mezzogiorno	1.552.501	1,3	437.893	6,0	1.506.779	1,0	410.573	5,7
<i>SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA</i>								
Industria s.s.	2.668.533	0,3	773.359	2,6	2.665.976	0,4	743.308	1,9
Costruzioni	918.638	0,8	51.436	3,5	860.013	0,9	55.575	1,3
Commercio	908.135	0,9	477.738	3,7	895.638	0,8	461.621	3,8
Alberghi e pubblici esercizi	197.703	3,1	149.748	13,1	202.554	3,9	157.337	15,1
Serv.Imprese	1.655.783	0,9	834.433	1,8	1.681.480	0,8	825.423	2,5
Istruzione	29.313	9,5	105.704	5,1	25.870	4,3	111.156	5,3
Altri serv.fam.	235.399	1,8	421.534	4,1	239.424	2,0	427.628	4,3

Fonte: LFS-ADMIN

Qualche elemento in più emerge dal confronto fra retribuzioni nette dichiarate a LFS e imponibile EMENS. In effetti, prendendo come riferimento la retribuzione media dei dipendenti full-time coerenti fra le due fonti, non vi è differenza sostanziale fra la media delle retribuzioni dei *falsi full-time* e la media di quelle dei part-time EMENS coerenti con LFS (Tavola 18). Gli scostamenti più cospicui sono peraltro a svantaggio dei primi, soprattutto nelle costruzioni, negli alberghi e nei pubblici esercizi e nelle imprese di minori dimensioni: in questi settori dunque le retribuzioni nette dei *falsi full-time* EMENS si collocano al di sotto della media di quelle dei part-time. Differenze di segno opposto si registrano invece nei servizi alle imprese e alle famiglie, nelle imprese maggiori e nelle regioni del Centro.

Ma l'aspetto più interessante riguarda probabilmente l'imponibile EMENS, che per i *falsi full-time* è in media di un terzo più elevato rispetto a quello dei part-time coerenti: questo divario può riflettere sia pure in minima parte alcuni effetti di composizione, soprattutto di natura territoriale. In alberghi e pubblici esercizi è piuttosto basso, ed è invece più consistente nelle imprese maggiori. Si tratta dunque di individui con caratteristiche medie più vicine ai part-time che ai full-time dal punto di vista dell'input di lavoro (ore lavorate) ma per i quali emerge un imponibile contributivo netta-

mente superiore rispetto agli occupati part-time ma comunque inferiore rispetto a quello dei full-time coerenti.

Rispetto a quanto visto per i *falsi part-time*, nel caso dei *falsi full-time* le caratteristiche socio-demografiche del lavoratore, a esclusione del genere, sembrano avere meno peso sull'incidenza di questo tipo di incoerenza che è invece maggiormente influenzata dalle caratteristiche intrinseche dell'attività lavorativa⁴⁷.

Tavola 18 - Retribuzioni nette LFS e imponibili lordi EMENS dei dipendenti part-time LFS per regime orario EMENS, settore, classe di addetti e ripartizione. Anno 2010 (Indici. Dipendenti full-time coerenti=100)

SETTORE	Retribuzioni nette mensili RCFL			Imponibile lordo trimestrale EMENS		
	Part-time EMENS	Full-time EMENS	Diff. % (b)	Part-time EMENS	Full-time EMENS	Diff. %
Totale	54,8	55,6	1,3	42,7	56,7	32,8
<i>SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA</i>						
1 Industria s.s.	58,9	60,1	2,0	45,2	64,8	43,2
2 Costruzioni	66,0	56,8	-13,9	55,3	79,5	43,8
3 Commercio	57,8	58,5	1,3	46,8	63,7	36,3
4 Alberghi e pubblici esercizi	54,6	49,7	-9,0	46,8	49,2	5,1
5 Servizi imprese	51,2	54,2	5,8	38,5	53,3	38,4
6 Servizi famiglie	57,5	62,6	8,8	45,9	63,4	38,0
<i>CLASSE DI ADDETTI</i>						
1 meno di 10	59,2	54,4	-8,2	49,7	59,8	20,3
2 10-19	61,9	59,9	-3,2	52,9	67,8	28,0
3 20-99	57,7	63,3	9,8	46,3	61,2	32,1
4 100-249	53,3	57,6	8,2	40,8	71,2	74,7
5 250 e oltre	50,8	58,0	14,0	38,5	57,8	49,9
<i>RIPARTIZIONE GEOGRAFICA</i>						
1 Nord ovest	54,5	54,4	-0,3	41,9	49,3	17,8
2 Nord est	56,8	55,3	-2,8	45,7	54,0	18,2
3 Centro	54,5	61,5	12,8	41,9	47,6	13,8
4 Mezzogiorno	53,5	55,5	3,7	41,8	48,4	15,8

Fonte: LFS-ADMIN

Anche per il secondo tipo di incoerenza la regressione logistica – con cui è stata modellata la probabilità per un dipendente full-time EMENS di lavorare effettivamente a tempo parziale – ha portato a risultati significativi in entrambi gli anni e ha condotto a una percentuale di concordanza tra le risposte osservate e le probabilità previste pari all'80% (Tavola 19).

⁴⁷ Rispetto al modello del paragrafo 4.4, si è utilizzata una diversa aggregazione delle modalità delle variabili attività economica e stato civile: per quanto riguarda l'attività economica, si è utilizzato un maggiore livello di aggregazione, non scorporando il settore dei trasporti dal settore degli altri servizi alle imprese; per quanto riguarda, invece, lo stato civile, si è utilizzata la stessa articolazione utilizzata dall'indagine, vale a dire celibe/nubile (1), coniugato (2), separato di fatto (3), separato legalmente (4), divorziato (5), vedovo (6).

Tavola 19 - Variabili inserite nel modello con procedura stepwise, per ordine d'ingresso e anno

Step	Anno 2010			Anno 2011		
	Effetto	Chi-quadrato	Pr>ChiQuadr	Effetto	Chi-quadrato	Pr>ChiQuadr
1	Attiv. econom.	1.269	<,0001	Attiv. econom.	1.299	<,0001
2	Genere	524	<,0001	Genere	455	<,0001
3	Imponib./retribuz.	156	<,0001	Classe di add.	226	<,0001
4	Classe di add.	142	<,0001	Durata contratto	178	<,0001
5	Durata contratto	115	<,0001	Imponib./retribuz.	86	<,0001
6	Classe d'età	82	<,0001	Tit. di studio	68	<,0001
7	Ripartizione	73	<,0001	Cittadinanza	56	<,0001
8	Cittadinanza	82	<,0001	Classe d'età	59	<,0001
9	Tit. di studio	42	<,0001	Ripartizione	31	<,0001
10	Stato civile	24	0,0002			

Nei due anni considerati si sono ottenuti sostanzialmente risultati analoghi (Tavola 20). Anche per i *falsi full-time* il genere è un fattore caratterizzante ma, contrariamente ai *falsi part-time*, il rischio più elevato di incoerenza si riscontra per le donne. Inoltre la classe di età più giovanile (fino a 24 anni) è quella maggiormente esposta al rischio; al contrario, per le classi di età immediatamente successive si evidenzia un valore negativo e significativo del parametro. Ai cittadini extra comunitari è associato un rischio significativo mentre quelli italiani risultano meno esposti. Analogamente ai *falsi part-time*, si rileva una maggiore probabilità di incoerenza per chi non è in possesso di alcun titolo di studio o di titoli di studio bassi. Solo per l'anno 2010 ai celibi e nubili e ai coniugati è associata una probabilità inferiore di incoerenza, mentre ai separati di fatto una probabilità più elevata.

La dimensione territoriale e la classe dimensionale dell'impresa agiscono in maniera analoga a quanto avviene per i *falsi part-time*: anche in questo caso, infatti, al complesso delle regioni del Nord sono associate minori probabilità di incoerenza, contrariamente a quanto si riscontra per il Mezzogiorno; inoltre al crescere della classe dimensionale dell'impresa è associato un rischio decrescente. I settori di attività economica cui è associata un'elevata probabilità di incoerenza sono alberghi e pubblici esercizi e istruzione. Anche per i *falsi full-time* i contratti a tempo determinato sono caratterizzati da una maggiore probabilità di incoerenza, probabilità che cresce inoltre all'aumentare del rapporto tra imponibile e retribuzione.

Tavola 20 - Incoerenze di Tipo 2 – Stime di massima verosimiglianza

Anno 2010			Anno 2011		
Parametro	Stima	Pr > ChiQuadr	Parametro	Stima	Pr > ChiQuadr
Intercetta	-3,47	<,0001	Intercetta	-3,43	<,0001
Settore: 1.ISS	-0,56	<,0001	Settore: 1.ISS	-0,65	<,0001
Settore: 2.COS	-0,57	<,0001	Settore: 2.COS	-0,64	<,0001
Settore: 3.COM	-0,22	0,0014	Settore: 3.COM	-0,08	0,2551
Settore: 4.HOR	0,80	<,0001	Settore: 4.HOR	0,78	<,0001
Settore: 5.SIM	-0,32	<,0001	Settore: 5.SIM	-0,14	0,0255
Settore: 6.IST	0,74	<,0001	Settore: 6.IST	0,48	<,0001
Genere: M	-0,76	<,0001	Genere: M	-0,69	<,0001
Cittadinanza: ITA	-0,38	<,0001	Cittadinanza: ITA	-0,37	<,0001
Classe d'età: 15-24	0,66	<,0001	Classe d'età: 15-24	0,34	<,0001
Classe d'età: 35-44	-0,19	0,0004	Classe d'età: 35-44	-0,26	<,0001
Classe d'età: 45-54	-0,29	<,0001	Classe d'età: 45-54	-0,25	<,0001
Ripartizione: nord ovest	-0,19	<,0001	Ripartizione: nord ovest	-0,14	0,0031
Ripartizione: nord est	-0,17	0,0009	Ripartizione: nord est	-0,17	0,0008
Classe addetti: < 10	0,36	<,0001	Classe addetti: < 10	0,50	<,0001
Classe addetti: 10-19	0,13	0,0218	Classe addetti: 10-19	0,15	0,0121
Classe addetti: 20-99	-0,20	0,0005	Classe addetti: 20-99	-0,19	0,0006
Titolo di studio: 1	0,36	<,0001	Titolo di studio: 1	0,45	<,0001
Titolo di studio: 3	-0,31	0,021	Titolo di studio: 3	-0,44	0,0055
Stato civile: celibe/nubile	-0,19	0,0223			
Stato civile: coniugato	-0,15	0,0307			
Stato civile: sep. di fatto	0,68	<,0001			
Imponib./retribuz.	0,11	<,0001	Imponib./retribuz.	0,03	<,0001
Durata contratto: indet.	-0,33	<,0001	Durata contratto: indet.	-0,42	<,0001

(a) Sono riportati solo i parametri risultati significativi in almeno uno dei due anni.

Sebbene ciascun tipo di incoerenza mostri una precisa caratterizzazione, alcuni elementi distintivi socio-demografici del lavoratore, strutturali del datore o relativi alla tipologia del rapporto di lavoro sembrano favorire il verificarsi di entrambi i fenomeni di incoerenza: in particolare, si riscontra una maggiore probabilità di incoerenza di entrambi i tipi per i cittadini stranieri (intra-UE per i *falsi part-time* e extra-UE per i *falsi full-time*), nel Mezzogiorno, per posizioni professionali meno qualificate (associabili ai più bassi livelli di istruzione), per i dipendenti con contratti a tempo determinato e di imprese di piccole dimensioni.

La diversa caratterizzazione per provenienza dei cittadini stranieri nei due tipi di incoerenza può essere riconducibile alla necessità, esclusiva dei cittadini extra-UE, di raggiungere un determinato ammontare di ore di lavoro ai fini del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro. Anche considerando lo stato civile emergono alcune diversità tra i due tipi di incoerenze, in comune si riscontra solo una probabilità di incoerenza significativamente più bassa in corrispondenza dei coniugati. Come riportano Cappariello *et al.* (2009) con riferimento all'economia sommersa, anche in questo caso “è ragionevole assumere che gli individui che attribuiscono un maggior valore alla protezione sociale abbiano una più elevata probabilità di avere un lavoro nel settore formale”⁴⁸.

Nel caso dei *falsi part-time*, è presumibile che questa forma di incoerenza sia dettata da una scelta unilaterale del datore di lavoro a suo esclusivo vantaggio⁴⁹. Sembra dunque, ammissibile de-

⁴⁸ Si veda anche Coniglio (2009).

⁴⁹ Vale a dire una illegittima riduzione degli oneri previdenziali a danno del lavoratore, cui non vengono versati tutti i contributi obbligatori realmente dovuti, e una parziale retribuzione delle ore lavorate.

finire i *falsi part-time* come “part-time simulati involontari”, mutuando la definizione correntemente utilizzata per i veri part-time, con la differenza che questa volta l’involontarietà non riguarda il regime orario effettivo ma quello dichiarato e scaturisce da una condizione di oggettiva “debolezza” del lavoratore sul mercato del lavoro⁵⁰. Dai risultati ottenuti con l’analisi condotta distintamente per genere, sembrerebbe inoltre emergere che la condizione di vulnerabilità che caratterizza i *falsi part-time* presenti risvolti parzialmente diversi per gli uomini e per le donne: a parità di tutte le altre variabili, infatti, i casi di *falsi part-time* delle donne sono maggiormente associati a rapporti di lavoro meno stabili perché a tempo determinato e alla classe di età più giovane facendo pensare che in molti casi si tratti di donne che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro. Viceversa, per gli uomini la durata del contratto di lavoro non assume rilevanza e i *falsi part-time* incidono principalmente nelle due classi di età contigue (fino a 34 anni e secondariamente fino a 44 anni) e ciò lascia presupporre, se si prende congiuntamente in esame anche il basso titolo di studio associato a tali *falsi part-time*, che non si tratti di situazioni legate all’ingresso nel mondo del lavoro ma a situazioni lavorative più definitive.

Viceversa, per il secondo tipo di incoerenza non si può parlare di full-time simulati involontari perché, se la falsa rappresentazione del regime orario consente certamente ai datori di lavoro di portare in detrazione costi superiori a quelli effettivamente sostenuti, permette anche ai lavoratori di costruire posizioni contributive superiori alle prestazioni lavorative svolte: sembrerebbe quindi trattarsi in questo caso di posizioni full-time simulate volontarie. Fa eccezione, forse, il settore dell’istruzione, dai cui dati sembra trovare conferma il fenomeno, rilevato in passato dai media⁵¹, relativo all’attività di docenza svolta da insegnanti precari in alcune scuole paritarie.

In ultimo, si ritiene utile richiamare l’attenzione sul fatto che i *falsi part-time* sono la sola tipologia di lavoro grigio riconducibile all’istituto del regime orario a tempo parziale che emerge dai dati disponibili ma non sono certamente l’unica fattispecie possibile. Infatti vi possono essere casi in cui il regime orario contrattuale e quello dichiarato dal lavoratore all’indagine siano tra loro coerenti, entrambi di tipo part-time ma, ciononostante, possano celare forme di lavoro grigio diverse da quella sopra descritta. Basti pensare all’abuso, a svantaggio del lavoratore, delle clausole di elasticità e di flessibilità previste dalla normativa vigente, che si verifica quando al lavoratore viene richiesto di lavorare oltre i limiti orari consentiti e/o in periodi diversi da quelli pattuiti al fine di rispondere a picchi congiunturali di lavoro. Un’altra forma di lavoro grigio che non si manifesta tra i *falsi part-time* è riconducibile ai casi in cui la percentuale di part-time contrattuale è inferiore a quella reale. Inoltre, la ridotta forza contrattuale dei falsi part-time può determinare una forma di sottoccupazione aggiuntiva, consistente in un inquadramento contrattuale inferiore rispetto alle reali mansioni svolte.

Conclusioni

Negli anni più recenti, marcati dall’entrata nel vivo della recessione, l’incidenza del part-time è significativamente cresciuta in Italia con particolare riferimento alla componente maschile, alle regioni del Mezzogiorno e al part-time involontario. Visto in controluce rispetto ai partner comunita-

⁵⁰ Laddove le ore lavorate eccedenti quelle contrattuali vengano interamente retribuite, il lavoratore ha il beneficio economico di non doverle dichiarare a fini IRPEF e, conseguentemente, nell’immediato ciò può parzialmente compensare lo svantaggio del mancato versamento di tutti i contributi.

⁵¹ Si tratta di lavori svolti in regime di part-time ma registrati come full-time al fine di far acquisire punteggio nelle graduatorie per l’insegnamento, a fronte di retribuzioni ufficialmente in linea con il dato amministrativo ma che nella realtà sono in parte, se non del tutto, fittizie. Si veda, ad esempio, A. Siragusa. “Nella scuola paritaria buste paga false in cambio di punteggio e zero contributi”, 1 aprile 2014, <http://www.ilfattoquotidiano.it/>; P. Latella. “Alla dott. Milena Gabanelli - Richiesta di servizio su scuole paritarie religiose e laiche che non pagano gli stipendi ai prof in cambio del punteggio”, 28 giugno 2013, <http://www.aetnanet.org/>; “Scuole paritarie, salta tetto minimo. Pochi alunni, insegnanti in nero”, 22 settembre 2011, <http://www.repubblica.it/>; G. Meneghello. “Quella gavetta negli istituti privati dove si insegna gratis o sottopagati”, 27 ottobre 2011, <http://www.infonodo.org/node/30293>; F. Tortora. “Insegnare per anni gratis nelle private”, 9 gennaio 2011, <http://www.corriere.it/>; V. Brancatisano. “Una vita da supplente: lavorare gratis e pagare le tasse su una busta paga fasulla”, 16 settembre 2010, <http://domani.arcoiris.tv>.

ri, il dato italiano – segnato dalla crescente debolezza dal lato dell’offerta di lavoro – sembra suggerire che il part-time abbia svolto almeno in parte una funzione di contenimento dei costi e di ammortizzatore sociale: condizioni compatibili con un utilizzo improprio di questo strumento.

Gli assetti normativi, in effetti, sembrano a loro volta compatibili con questo quadro, dal momento che hanno via via assimilato in Italia questo tipo di occupazione al più ampio spettro delle posizioni lavorative atipiche. D’altra parte gli indicatori volti a misurare l’occupazione a tempo parziale mostrano una crescita del fenomeno fra i dipendenti dell’industria e dei servizi. Il confronto fra i diversi indicatori, reso possibile dal campione integrato LFS-ADMIN, evidenzia però come questa crescita appaia più sostenuta se si considerano i contratti part-time misurati attraverso le fonti amministrative rispetto a quanto misurato attraverso la dichiarazione all’indagine o attraverso misure indirette basate sul confronto fra l’orario abituale di lavoro e alcune soglie tipiche. In particolare, il confronto fra orario abituale e contrattuale se da un lato sembra scontare il fatto di essere influenzato da riduzioni di orario dovute alla contrazione delle ore lavorate dovute agli istituti volti alla gestione delle crisi aziendali, dall’altro rischia verosimilmente di non cogliere proprio le realtà maggiormente colpite dal fenomeno dei *falsi part-time* (gli alberghi e i pubblici esercizi), dove gli orari abituali superano abbondantemente anche quelli fissati contrattualmente per i full-time.

Nel complesso sulla base del campione integrato LFS-ADMIN emerge come più di un quinto dei contratti part-time corrispondano invece a rapporti di lavoro assimilabili al tempo pieno con evidenti segnali di sottodichiarazione degli imponibili contributivi e di retribuzioni elargite “fuori busta”. I *falsi part-time* mostrano alcuni tratti caratteristici che costituiscono elementi distintivi anche dell’occupazione non regolare: le piccole imprese, l’occupazione maschile, il Mezzogiorno, le basse qualifiche, i settori dei servizi e in particolare i pubblici esercizi. Un ulteriore elemento distintivo sembra emergere dalla forte associazione fra *falsi part-time* e percentuale di part-time specificata nel contratto, fenomeno che allude senz’altro al desiderio del datore di lavoro di accedere alle agevolazioni legate ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

Nel complesso il fenomeno dei *falsi part-time* si tradurrebbe in un 40% circa di ore effettivamente lavorate in più rispetto a quelle dichiarate e retribuite in chiaro, e che generano un effetto misurabile in oltre 20 ore sul pro capite annuale di tutti i dipendenti dell’industria e servizi del settore privato. Gli imponibili non dichiarati supererebbero pertanto nel 2011 i due miliardi di euro, e il fenomeno appare in crescita nel 2011. In effetti gli imponibili previdenziali dei *falsi part-time* espressi in termini di ore lavorate appaiono assai bassi, circa la metà rispetto ai tempi pieni e un terzo in meno rispetto ai “veri” part-time. Queste differenze sono meno accentuate qualora si considerino le retribuzioni orarie: in questo caso i *falsi part-time* presentano comunque valori più bassi rispetto ai dipendenti a tempo pieno, e se per un verso ciò può dipendere dalle più basse qualifiche dei part-time dall’altro potrebbe rappresentare un segno evidente del fatto che almeno una parte delle ore lavorate non è retribuita affatto (o che la retribuzione netta media delle ore in eccesso è significativamente inferiore). Una prima stima indicativa basata sul campione integrato LFS-ADMIN rivelerebbe come più del 20% delle ore lavorate dai *falsi part-time* non sia retribuita regolarmente, e anzi quasi la metà di queste ore non è retribuita affatto.

Gli sviluppi futuri di questa linea di ricerca sono senz’altro legati alle ulteriori implementazioni dell’integrazione di LFS con le fonti amministrative, soprattutto per quanto riguarda le fonti sui redditi. Questi risultati costituiscono peraltro una prima valutazione dell’entità dell’input di lavoro grigio, ossia derivante dalle ore lavorate non regolari da parte di occupati regolari. L’affinamento della stima delle modalità di retribuzione di queste ore diventa dunque un punto di partenza importante per la misurazione e valutazione dell’input di lavoro grigio afferente agli occupati a tempo pieno.

Altri approfondimenti sono già possibili sul tema del part-time e dovranno invece riguardare da un lato l’estensione alle posizioni lavorative part-time secondarie e, dall’altro, lo studio dell’associazione fra gli indicatori del falso part-time e gli indicatori legati all’occupazione sommersa *tout court* che sono anch’essi stimati sulla base del campione integrato LFS-ADMIN.

Riferimenti bibliografici

- Baccini A., L. Castellucci e M. Vasta. 2003. Lavoro sommerso: il caso della Toscana. *Studi e note di economia* n. 1.
- Bignami R., G. Casale e M. Fasani. 2013. *Labour inspection and employment relationship*. ILO Working Document n. 28, Geneva.
- Brollo M. 1994. Percorsi della giurisprudenza in tema di forma e predeterminazione del contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale. *Documenti CNEL*, Politiche del lavoro, n. 43.
- Cappariello R. e R. Zizza. 2009. Istruzione ed economia sommersa. In: Banca d'Italia, *Mezzogiorno e politiche regionali*. Seminari e convegni n. 2, novembre, p. 191-214.
- CNEL. 2013. *Rapporto sul mercato del lavoro 2012-2013*. Roma.
- Coniglio N. 2009. Diseconomie ambientali. Discussione. In: Banca d'Italia, *Mezzogiorno e politiche regionali*. Seminari e convegni n. 2, p. 215-222.
- Contini B., C. Malpede e M. Filippi. 2001. *Differenziali retributivi nord-sud: distorsioni attribuibili alla normativa previdenziale*. LABORatorio Revelli, Centre for Employment Studies, Working paper n. 13.
- Eurofound. 2007. *Part-time work in European companies. Establishment survey on working time 2004–2005*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. 2011. *Part-time work in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ILO. 1997. Part-time work: solution or trap? *International labor review*, vol. 136, n.4.
- ILO. 2013. Labour Inspection and Undeclared Work in the EU. *Working Document n. 29*. Geneva.
- IRS, Unioncamere Lombardia, Centro di Iniziativa Europea. 2003. *Il lavoro part-time. Italia e Lombardia nel contesto europeo*. Rapporto di ricerca. 30 aprile.
- ISTAT. 2006. Tempi di lavoro e valorizzazione delle competenze. *Rapporto annuale sulla situazione economica del paese*. Ch. 4. Roma.
- ISTAT. 2008. *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*. Argomenti, n.33.
- ISTAT. 2011. *I tempi del lavoro*. Argomenti, n.40. Roma.
- Kedir A.M., M.D. Fethi e C.C. Williams. 2011. *Evaluating tax evasion in the European Union: a case study of the prevalence and character of 'envelope wage' payments*. Working Paper No. 11/33, Department of Economics, University of Leicester, June.
- Kikilias E. 2009. *An Inquiry into the Correlates of Informal Economy and Undeclared Work*. National Center for Social Research Institute of Social Policy (INSPO), Social Cohesion Bulletin n. 1.
- Krumplytė J. 2010. *Analysis of undeclared work: the Lithuanian case*. 6th International Scientific Conference Vilnius May 13–14, 2010, Business and management selected papers.
- Lucarelli C. e G. Ricci. 2007. Working times and working schedules: the framework emerging from the new Italian LFS in a gender perspective. *Contributi ISTAT*, n. 3.
- MEF. 2011. *Economia non osservata e flussi finanziari*. Rapporto finale sull'attività del gruppo di lavoro sull'"Economia Sommersa e il Flussi Finanziari" istituito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.
- Merikull J. e K. Staehr. 2010. Unreported Employment and Envelope Wages in Mid-Transition: Comparing Development and Causes in the Baltic Countries. *Comparative Economic Studies*, n. 52, p. 637–670.
- OCSE. 2010. *How good is part-time work?* In: *OECD Employment outlook. Moving beyond the crisis*. Ch.4. p. 211-256.
- OCSE. 2011. *Part-time employment*. In: *OECD Factbook 2011-2012: Economic, environmental and social statistics*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/factbook-2011-60-en>

- Quintano C., R. Castellano e A. Rocca. 2007. *L'evoluzione del part-time in Italia negli anni della flessibilità del lavoro: le differenze tra occupazione maschile e femminile e tra le diverse regioni del paese*. Scritti di Statistica economica 14, Quaderni di discussione, Dipartimento di Statistica e Matematica per la Ricerca Economica, Università degli Studi di Napoli "Parthenope", n. 30, Napoli.
- Ruesga S. M. e L. Pérez Ortiz. 2005. *El debate económico sobre la jornada de trabajo en la unión europea*. Economía-UNAM, vol. 2, n. 5, p. 56-77.
- Samek Lodovici M. e R. Semenza. 2004. *Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*. Franco Angeli: Economia e ricerche, p. 224.
- Tonin M. 2013. Underreporting of earnings and the minimum wage spike. *IZA Journal of European Labor Studies*, n. 2.
- van Bastelaer A., G. Lemaitre e P. Marianna. 1997. The definition of part-time work for the purpose of international comparisons. *OECD labour market and social policy occasional papers*, n.22. OECD publishing.
- Williams C.C. 2009. Evaluating the extent and nature of envelope wages in the European Union: a geographical analysis. *European Spatial Resource Policy*, n. 16, p. 115-29.
- Williams C.C. 2009(b) The prevalence of envelope wages in Europe. *Employee Relations*, n. 31, p. 412-2.
- Williams C.C. 2010. Beyond the formal/informal jobs divide: evaluating the prevalence of hybrid 'under-declared' employment in South- Eastern Europe. *International Journal of Human Resources and Management*, n. 21, p.2529-46.
- Williams C.C. 2013. Evaluating Cross-National Variations in Under-Declared Wages. *The Open Area Studies Journal*, n. 5, p. 12-21.
- Williams C.C. e S. Nadin. 2012. *Tackling undeclared work in the European union*. CESifo Forum 2.
- Williams C.C. e J. Padmore. 2013. Evaluating the prevalence and distribution of quasi-formal employment in Europe. *Industrial Relations*, n. 68, p. 71-95.

Informazioni per gli autori

La collana è aperta ad autori dell'Istat e del Sistema statistico nazionale, e ad altri studiosi che abbiano partecipato ad attività promosse dal Sistan (convegni, seminari, gruppi di lavoro, ecc.). Da gennaio 2011 essa sostituirà Documenti Istat e Contributi Istat.

Coloro che desiderano pubblicare sulla nuova collana dovranno sottoporre il proprio contributo alla redazione degli Istat Working Papers inviandolo per posta elettronica all'indirizzo iwp@istat.it. Il saggio deve essere redatto seguendo gli standard editoriali previsti, corredato di un sommario in italiano e in inglese; deve, altresì, essere accompagnato da una dichiarazione di paternità dell'opera. Per la stesura del testo occorre seguire le indicazioni presenti nel foglio di stile, con le citazioni e i riferimenti bibliografici redatti secondo il protocollo internazionale 'Autore-Data' del *Chicago Manual of Style*.

Per gli autori Istat, la sottomissione dei lavori deve essere accompagnata da una mail del proprio dirigente di Servizio/Struttura, che ne assicura la presa visione. Per gli autori degli altri enti del Sistan la trasmissione avviene attraverso il responsabile dell'ufficio di statistica, che ne prende visione. Per tutti gli altri autori, esterni all'Istat e al Sistan, non è necessaria alcuna presa visione. Tutti i lavori saranno sottoposti al Comitato di redazione, che valuterà la significatività del lavoro per il progresso dell'attività statistica istituzionale. La pubblicazione sarà disponibile su formato digitale e sarà consultabile on line.

Gli articoli pubblicati impegnano esclusivamente gli autori, le opinioni espresse non implicano alcuna responsabilità da parte dell'Istat. Salvo diversa indicazione la riproduzione è libera, a condizione che venga citata la fonte.