

PTA INAPP – 2022-2024

PROGETTO: “Qualità del lavoro e sostenibilità” - Referente di progetto: Tiziana Canal

Workpackage 2: Evidenze empiriche comparate – Referente di WP: Francesca della Ratta-Rinaldi

DELIVERABLE D1a - Nota tecnica: profili di eterogeneità del lavoro autonomo

***Nota tecnica comparata**¹ sulle figure al confine tra lavoro dipendente e autonomo in Italia e in alcuni Paesi della Ue 27 (Finlandia, Francia e Grecia), con particolare riferimento agli autonomi solo formalmente autonomi e ai lavoratori in piattaforma. Saranno analizzati in particolare gli aspetti che impattano maggiormente sulla qualità del lavoro e sulle misure di protezione sociale individuate in ciascun Paese. Per agevolare la lettura la nota tecnica sarà articolata in due documenti, il primo sugli aspetti statistici e il secondo finalizzato ad analizzare le misure di protezione sociale (D1b). Trattandosi di due lavori coordinati tra loro i riferimenti bibliografici sono inseriti in entrambe le note.*

1. Premessa

Il tema del lavoro indipendente è da tempo oggetto di riflessione nel dibattito pubblico e accademico. Vi è alla base una difficoltà di carattere semantico e definitorio: sono considerati, infatti, indipendenti un insieme eterogeneo di occupati definiti per negazione e antitesi: tutti i “non dipendenti”. Da un punto di vista sia oggettivo sia soggettivo l’alternativa dipendente vs indipendente è sempre meno esplicativo e ha acquisito maggiore ambiguità, come sempre più spesso viene riconosciuto nella letteratura specializzata e nelle sedi internazionali della statistica pubblica (Muehlberger, 2007; Hunter, 2013; ILO, 2016). Peraltro, le crisi economiche e le riforme del mercato del lavoro degli ultimi anni hanno in parte contribuito al riguardo producendo effetti di ricomposizione che inducono a rivedere le categorie tradizionali con cui si è soliti definire e descrivere il lavoro indipendente, anche per individuare forme di protezione sociale più aggiornate (de Gregorio et al 2017).

Per interpretare in maniera efficace le tendenze in atto e la segmentazione nei mercati del lavoro nazionali sono in discussione classificazioni basate su criteri multimodali volte a rappresentare quel *continuum* che sembra caratterizzare l’evoluzione della condizione professionale attraverso la definizione di figure specifiche come quella dei *dependent self-employed* introdotta da Eurostat nel 2017 o dei *dependent contractor* definita da ILO nell’ambito della nuova classificazione dello *status in employment* (ICSE18)².

Tuttavia, classificazione statistica e le classificazioni giuridiche che caratterizzano i diversi ordinamenti e da cui discendono diritti e doveri, sistemi di imposizione fiscale e di protezione fiscale (Eurofound 2017). Nell’aggregato statistico del lavoro indipendente è possibile, difatti, rintracciare un’ampia gamma di profili professionali che in alcuni casi contano su livelli molto ampi di autonomia (è il caso degli imprenditori) mentre in altri la esprimono solo teoricamente, ad esempio con relazioni con i clienti/committenti molto più prossime ai rapporti subordinati (come nel caso dei collaboratori mono-committenti o più di recente nel caso dei platform worker). Queste figure si pongono lungo un *continuum* che va dalla massima autonomia a

¹ Alla redazione del presente documento hanno contribuito Francesca della Ratta e Alessia Sabbatini dell’Istat. In particolare, Alessia Sabbatini ha redatto il paragrafo 6, gli altri paragrafi sono a cura di Francesca della Ratta.

² Si veda più avanti, paragrafi 4 e 6.

situazioni di subordinazione, confinanti o anche sovrapponibili con il lavoro dipendente (Altieri e Carrieri, 2000; Ilo, 2021; Bergamante et al 2022). A parte la componente relativamente più omogenea dei “datori di lavoro” (autonomi con dipendenti), non è sempre semplice individuare univocamente i tratti che distinguono il lavoro autonomo “puro” da altre forme più ibride. Peraltro, la de-regolazione del mercato del lavoro, la diffusione di fenomeni di esternalizzazione e la conseguente espansione di contratti di lavoro parasubordinato hanno contribuito a rendere il quadro ancora più complesso e a moltiplicare le figure al confine tra lavoro dipendente e indipendente, in un processo teso a spostare sul lavoratore parte del rischio di impresa (Bozzon e Murgia, 2021).

L'intento delle diverse proposte di classificazione discusse in ambito internazionale è quello di chiarire i termini sostanziali e i confini tra lavoro dipendente e autonomo anche al di là delle definizioni formali previste dalle diverse discipline giuridiche dei rapporti di lavoro. Le discriminanti per l'identificazione di questi profili ibridi non sono infatti riferite al tipo di contratto che formalizza il rapporto di lavoro (diverso da Paese a Paese) ma alle effettive prerogative di autonomia e libertà imprenditoriale che dovrebbero caratterizzare il lavoro indipendente, ad esempio in termini di tempi, orari e luogo di lavoro, pluralità dei clienti, possesso degli strumenti di lavoro e libertà di accesso al mercato.

La presente nota si inserisce all'interno di tale dibattito analizzando nel dettaglio il caso italiano ed estendendo la riflessione, in ottica comparata, ad alcuni Paesi europei che si caratterizzano per una elevata percentuale di lavoratori autonomi o per la presenza di fonti statistiche che approfondiscono il tema, come nel caso di Grecia, Finlandia e Francia. Nella seconda nota tecnica (D1b) viene invece portata avanti un'analisi comparata delle misure di protezione sociale previste negli stessi Paesi considerati, anche in seguito all'emergenza pandemica che ha rivelato la necessità di schemi universalistici di protezione dei lavoratori, indipendentemente dal contrasto alla diffusione di forme elusive di lavoro autonomo.

2. Il contesto europeo

Nel 2021 i lavoratori indipendenti - con e senza dipendenti – nell'Unione europea (Ue27) erano 27,2 milioni, corrispondenti al 13,8% degli occupati. A questi si aggiungono 1,4 milioni di coadiuvanti familiari (0,7%). L'incidenza del lavoro indipendente sul totale degli occupati varia in modo consistente da Paese a Paese. In Grecia e in Italia, ad esempio, si supera il 20% degli occupati; in Germania e Danimarca non si raggiunge il 10% (Figura 1).

Le differenze fra i Paesi europei derivano da un lato da fattori strutturali legati ai settori prevalenti di attività economica e alla dimensione d'impresa e dall'altro da diverse traiettorie della regolazione del mercato del lavoro, ivi inclusa, in alcuni Paesi, l'introduzione di livelli ibridi, intermedi tra indipendenza e subordinazione (come, ad esempio, i collaboratori in Italia o i *free service contracts* in Austria, si veda Eurofound, 2017). Non è casuale che il grosso delle differenze nell'incidenza del lavoro indipendente fra i Paesi Ue derivi dalla componente di lavoratori indipendenti priva di dipendenti. Anche in questo caso a un estremo si posizionano Grecia, Italia e Polonia (rispettivamente 20,9, 15 e 14,5%) e all'altro Germania e Danimarca (4,3 e 5,1%). Di converso, la componente complementare dei “datori di lavoro” (indipendenti con dipendenti), rappresenta nel 2021 il 4,3% dell'occupazione totale nei 27 Paesi dell'Unione (8,6 milioni di occupati), con punte massime intorno al 7-6% in Grecia e Italia e minime - intorno all'1-2% - in Romania, Lituania e Cipro. Questo segmento del lavoro autonomo mostra una distribuzione relativamente equilibrata fra i Paesi europei, con tratti abbastanza uniformi, come, ad esempio, una componente maschile preponderante e un'età media generalmente avanzata. Inoltre, la maggiore numerosità dei datori di lavoro in paesi come Grecia e Italia è da ricondurre alle caratteristiche del tessuto produttivo italiano caratterizzato dalla presenza di microimprese (oltre 90% sul totale che occupano più del 40%).³

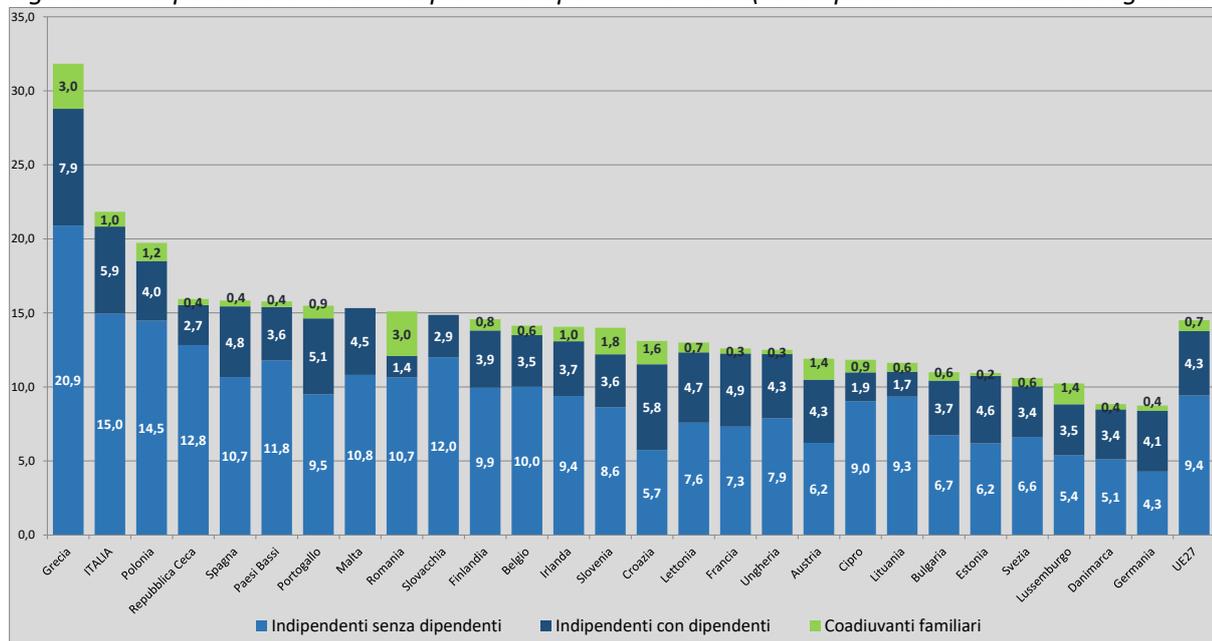
Se si considera la dinamica più recente (pur al netto delle modifiche nelle definizioni Eurostat⁴, Figura 2), si osserva una riduzione progressiva nell'incidenza degli indipendenti che si è accentuata tra il 2020 e 2021,

³ Si veda Istat 2021, <https://www.istat.it/storage/rapporti-tematici/imprese2021/Rapportoimprese2021.pdf>.

⁴ A partire dal 1 gennaio 2021 è entrato in vigore il nuovo regolamento europeo [Regolamento \(UE\) 2019/1700](#) che ha modificato la definizione di occupazione, inserendo riferimenti più stringenti in caso di assenza prolungata dall'attività. Questa modifica potrebbe aver impattato in modo indiretto sul computo di dipendenti e indipendenti per effetto del diverso peso di sospensioni dell'attività economica tra gli autonomi e cassa integrazione prolungata tra i dipendenti, effetti che possono essere particolarmente accentuati nei momenti di crisi del

passando dal 15,2% al 14,5% del totale occupati. L'incidenza di indipendenti è più elevata tra gli uomini (tra i quali arriva al 17,9% nel 2021) ma il calo dell'ultimo anno è leggermente più accentuato tra le donne (tra cui le indipendenti rappresentano il 10,6% del totale occupate).

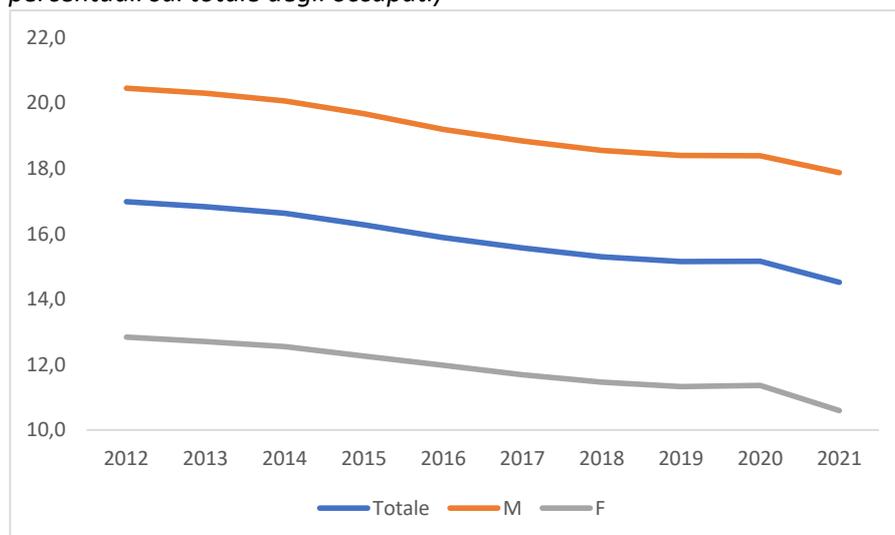
Figura 1 - Indipendenti di 15 anni e più in Europa – Anno 2021 (valori percentuali sul totale degli occupati)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

Sono soprattutto i lavoratori autonomi senza dipendenti a caratterizzarsi per una maggiore eterogeneità interna e per la presenza di profili contraddistinti da una limitata autonomia organizzativa, con livelli di subordinazione (o eterodirezione) spesso più prossimi a quelli del lavoro dipendente. Nei Paesi europei considerati per l'analisi comparata, la quota di autonomi senza dipendenti è rimasta pressoché costante negli ultimi tre anni. Rispetto ai valori del 2012, in Grecia si segnala la riduzione più forte (dal 24,6% al 20,9%), mentre in Francia e in Finlandia si rileva un leggero incremento (Figura 3). In questo aggregato, incidenze particolarmente elevate di donne si registrano in Grecia e in Italia (16,2% e 11,2% nel 2021).

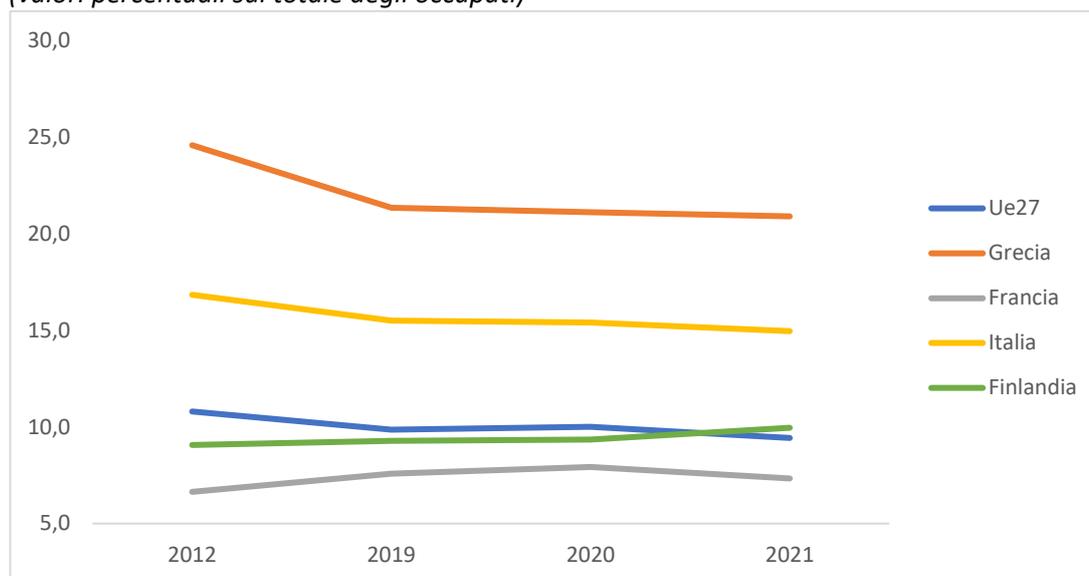
Figura 2 – Incidenza occupati indipendenti di 15 anni e più nella Ue27 per genere – Anni 2012-21 (valori percentuali sul totale degli occupati)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

mercato del lavoro come nella fase pandemica. Peraltro, nei dati riportati nel database Eurostat non sono state effettuate ricostruzioni, come invece avvenuto nel caso dei dati diffusi in Italia da Istat. Per ulteriori informazioni si veda <https://www.istat.it/it/archivio/252689>.

Figura 3 – Incidenza indipendenti senza dipendenti di 15 anni e più in 5 paesi europei – Anni 2012, 2019-21 (valori percentuali sul totale degli occupati)

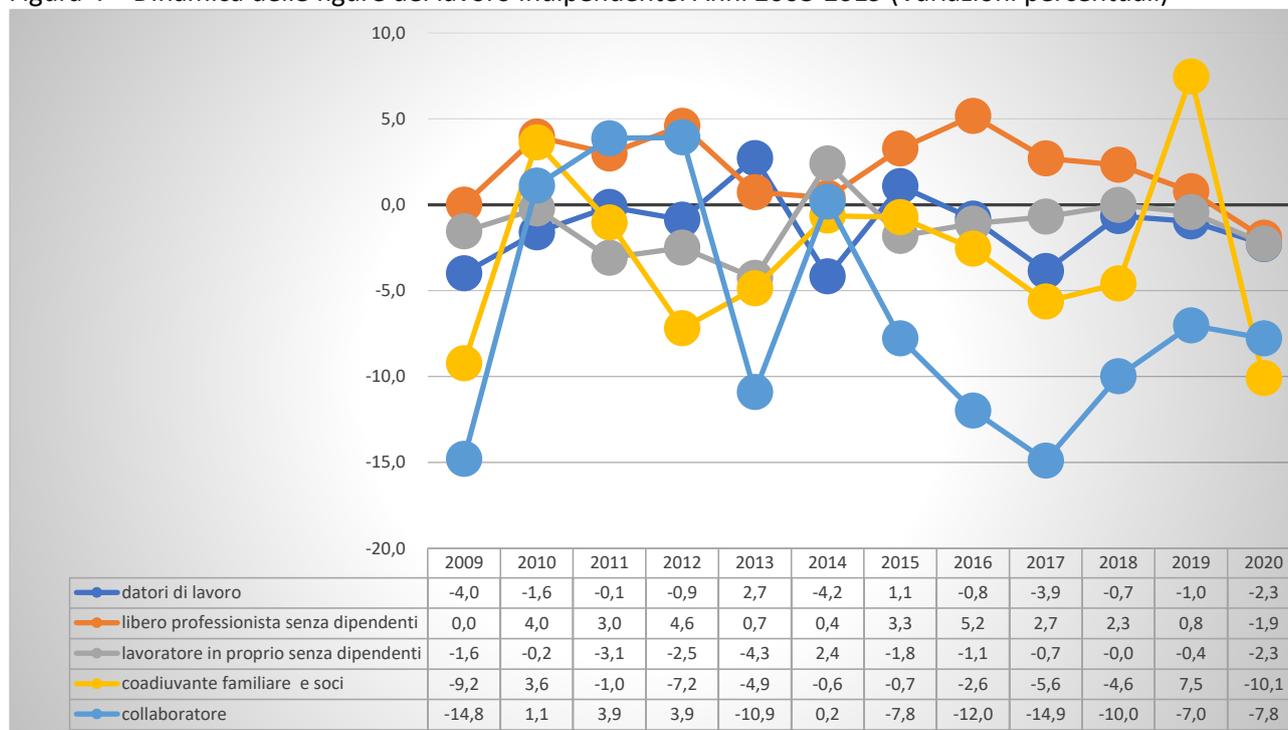


Fonte: Eurostat, Labour force survey

3. Le tendenze del lavoro autonomo in Italia

In Italia, il periodo di recessione seguito alla crisi del 2008 aveva colpito in maniera più grave i lavoratori indipendenti, la cui diminuzione è proseguita, seppur a un ritmo più contenuto, anche negli anni successivi al 2013, quando il numero di lavoratori dipendenti era tornato a crescere. Nel complesso, la riduzione di occupati indipendenti tra il 2008 e il 2019 è stata di 565 mila unità (-9,6%), a fronte di un incremento di 839 mila persone (+4,8%) tra i dipendenti.

Figura 4 – Dinamica delle figure del lavoro indipendente. Anni 2008-2019 (Variazioni percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, vecchia serie

Fino al 2019 gli andamenti erano decisamente eterogenei tra le diverse figure che compongono l'aggregato del lavoro indipendente. A una dinamica sostanzialmente positiva dei liberi professionisti, specie se senza

dipendenti, si associava quella negativa di collaboratori e coadiuvanti familiari e quella meno dinamica di lavoratori in proprio e imprenditori (Figura 4).

Tra il 2008 e il 2019, nella composizione per sesso è leggermente cresciuta la componente femminile (+1,3 punti percentuali le donne, che arrivano al 31,8% del totale indipendenti, sceso poi a 31,1% nel 2020). L'incremento femminile è concentrato soprattutto tra le libere professioniste senza dipendenti, cresciute tra il 2008 e il 2019 di 7,5 punti percentuali. I liberi professionisti senza dipendenti si confermano in ogni caso la parte più dinamica degli indipendenti: seppure con intensità differenti, crescono in tutte le ripartizioni, specie nel Centro e nel Nord, mentre è generalizzato il calo di collaboratori (dovuto alle introdotte in quegli anni, come la riforma Fornero e 2015 codice contratti del Jobs Act, si veda più avanti), lavoratori in proprio e coadiuvanti familiari. Solo il Centro si distingue per una leggera crescita degli imprenditori e dei liberi professionisti con dipendenti.

Se si utilizzano i dati della nuova serie⁵ (disponibili solo a partire dal 2018), si conferma nella media del 2019 la dinamica pressoché stabile rispetto a un anno prima del complesso degli indipendenti senza dipendenti (+0,2%, positiva tra i liberi professionisti, specie se donne), a fronte del calo pronunciato dei collaboratori (-7,1%) e degli indipendenti con dipendenti (-1%).

Tra il 2020 e 2019, in seguito alla crisi pandemica, la riduzione degli occupati tra gli indipendenti è stata più accentuata, con un calo del 4,4% (-233 mila) a fronte del 2,8% tra i dipendenti (-491 mila). Il calo ha interessato tutte le componenti del lavoro autonomo, e in misura più accentuata i collaboratori (-6,7%) e gli indipendenti senza dipendenti (-4,9%) rispetto agli indipendenti con dipendenti (-3,1%). Tra il 2020 e il 2021, alla dinamica positiva riscontrata tra i dipendenti (+1,6%) corrisponde una dinamica ancora negativa tra gli indipendenti (-2,1%), più accentuata tra quelli senza dipendenti (-2,4%), a fronte di un incremento dei collaboratori (27,1%), che può essere associato al notevole incremento del lavoro a termine dell'ultimo anno.

4. Il modulo Europeo del 2017: i dependent self employed

In ambito europeo, per dar conto della discussione sulle figure ibride di lavoratori indipendenti e delle diverse soluzioni legislative adottate nei diversi Paesi (Eurofound, 2017), è stato disegnato, a partire dal 2015, un modulo ad hoc dedicato al lavoro autonomo da inserire nella Rilevazione sulle forze di lavoro nel 2017 (Istat, 2018). Il modulo aveva l'obiettivo di descrivere le caratteristiche degli indipendenti e di definire il gruppo degli "autonomi dipendenti economicamente da un committente principale" ("dependent self-employed", d'ora in avanti DSE), ovvero gli autonomi senza dipendenti che negli ultimi 12 mesi avevano avuto un cliente da cui avevano ricavato almeno il 75% dei proventi e che stabiliva i gli orari di inizio e fine giornata lavorativa, indicatore scelto come proxy della dipendenza organizzativa (Istat, 2018b). I quesiti utili a definire i DSE sono stati successivamente inseriti nel nuovo questionario europeo delle Forze di lavoro, sul campo a partire dal gennaio 2021.

Nella media Ue nel 2017 gli indipendenti DSE erano 1,1 milioni, il 3,4% degli occupati (Eurostat, 2018a): la condizione era più diffusa tra le donne e i giovani di 15-34 anni. Le differenze territoriali erano notevoli: le quote più elevate si osservavano in Slovacchia (9,9%), Cipro (7,3%), Regno Unito (6,7%), mentre incidenze inferiori all'1% si riscontravano in Croazia e Grecia (0,4% in entrambi i casi). L'Italia si collocava all'ottavo posto, con incidenze di DSE superiori alla media europea: il 4,3% degli occupati (218 mila nel secondo trimestre 2017).

Tuttavia, la definizione adottata da Eurostat si è rivelata eccessivamente restrittiva e non consente di dar conto in modo approfondito del fenomeno delle situazioni di limitata autonomia dei lavoratori indipendenti nei singoli contesti nazionali, come riconosciuto dallo stesso Eurostat, che nella nota metodologica afferma che in futuro la definizione operativa dei DSE potrà essere ampliata, considerando ad esempio che tra gli autonomi non DSE ("independent self-employed") il 12% riferisce di non poter modificare né l'ordine con cui svolgere il lavoro né i contenuti dello stesso.

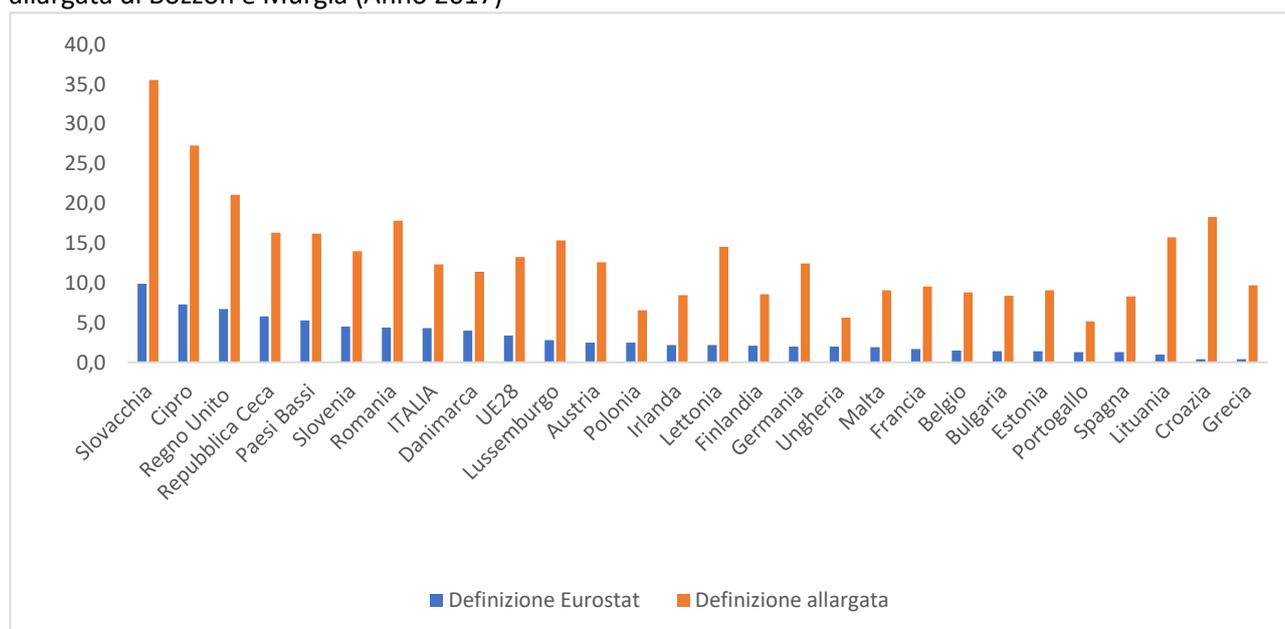
Bozzon e Murgia (2021) ricordano che anche l'indagine EWCS di Eurofound del 2015 prevede anche indicatori sull'autonomia nella gestione operativa dell'attività oltre agli indicatori sulla flessibilità e sull'autonomia nella

⁵ Come già ricordato in precedenza, a partire dal 2021 è stata introdotta in ambito Eurostat una nuova definizione di occupato che ha comportato una revisione delle stime già presentate. Per l'Italia sono state diffuse nuove serie storiche che nel dettaglio del lavoro autonomo si fermano al 2018. Per ragionare quindi sulla dinamica successiva alla crisi del 2008 è necessario utilizzare le vecchie serie mentre per il periodo più recente è utile riferirsi ai nuovi aggregati. Peraltro, alcune differenze sono legate anche agli aiuti durante la pandemia.

gestione dell'attività previsti per il modulo Eurostat⁶. Nei dati di Eurofound si incontrano percentuali simili di dipendenza economica e di limitazioni sull'autonomia del lavoro rispetto a quelle registrate nel modulo di Eurostat: il 26% degli indipendenti senza dipendenti ha un cliente principale (secondo Eurostat il 20,3%) e il 17,2% dichiara di non decidere autonomamente il contenuto del proprio lavoro (19,8% Eurostat). Differenze più ampie si registrano invece nei quesiti sulla limitata autonomia nella scelta degli orari di inizio e fine dell'attività lavorativa, riscontrati nel 28,4% del campione Eurofound rispetto all'11,9% stimato da Eurostat. Queste differenze, insieme alla presenza di altri indicatori inseriti nel questionario Eurofound (libertà di assumere/licenziare dipendenti, possibilità di prendere decisioni strategiche per il business), possono portare a una stima più ampia dell'area grigia del lavoro autonomo.

In ogni caso, anche a partire dai dati del modulo 2017 (somministrati a un campione decisamente più ampio di lavoratori europei) sono possibili definizioni più ampie che consentono di stimare una quota più ampia di lavoratori indipendenti con limitata autonomia. Bozzon e Murgia (2021) propongono una definizione allargata di dipendenza includendo gli autonomi senza dipendenti che presentano almeno due degli indizi di subordinazione tra: 1) avere un solo cliente o cliente dominante (*economic dependency*); 2) mancanza di autonomia nel decidere l'orario di lavoro o l'orario è deciso dal cliente principale (*time dependency*); 3) mancanza di autonomia nel decidere il contenuto e/o l'ordine dei compiti di lavoro (*task dependency*). Si arriva così a stimare un aggregato di DSE più ampio (Figura 5), che riguarda il 13,3% del campione Eurostat (18,3% nei dati Eurofound).

Figura 5 – Quota di DSE sul totale occupati nella Ue27 secondo la definizione Eurostat e la definizione allargata di Bozzon e Murgia (Anno 2017)



Fonte: elaborazione di Bozzon e Murgia su dati LFS Eurostat 2017

Utilizzando entrambe le definizioni le graduatorie tra i paesi Europei, specie nella parte intermedia della distribuzione, sono leggermente differenti: le quote più elevate sono sempre in Slovacchia, Cipro e Regno Unito, ma il fenomeno diventa decisamente più rilevante in alcuni paesi dell'Europa dell'Est che presentavano una quota limitata di DSE, come la Croazia, la Lituania e la Lettonia. In questo contesto l'Italia si colloca al 14° posto con il 12,3% di autonomi in condizione di dipendenza sul totale occupati (dall'8° posto con la definizione ristretta), la Grecia sale nella graduatoria dall'ultimo al 16° posto, la Francia sale dal 19° al 17° posto, mentre la Finlandia scende dal 15° al 21° posto⁷.

⁶ I moduli europei inseriti nella LFS hanno il limite di non poter superare, per regolamento, le 11 variabili, che vanno ad aggiungersi a quelle obbligatorie del questionario armonizzato, per evitare di appesantire in modo eccessivo lo strumento di rilevazione. I singoli paesi, sulla base delle esigenze conoscitive nazionali, possono aggiungere quesiti aggiuntivi che però hanno il limite di non poter essere analizzati in chiave comparata.

⁷ Un ringraziamento particolare a Rossella Bozzon e Annalisa Murgia che hanno fornito il dettaglio della loro stima nei singoli paesi della Ue.

Indicatori aggiuntivi o definizioni allargate sono state proposte anche nei singoli Paesi, sia per dar conto di un aggregato più ampio di lavoratori dipendenti in condizione di limitata autonomia, sia per fornire stime più aderenti rispetto ai contesti nazionali. Di seguito si riporta una breve sintesi delle informazioni pubblicate dai Paesi europei scelti per l'analisi comparata, per approfondire, quindi, la situazione italiana.

4.1 Le dimensioni della dipendenza in Francia

In Francia nel 2017 i lavoratori autonomi erano 3,1 milioni, l'11,5% del totale occupati. Secondo la definizione di Eurostat, l'1,7% degli indipendenti rientrava nella definizione di DSE (nella versione allargata di Bozzon e Murgia si arriva al 9,6%).

Nel questionario nazionale erano disponibili variabili aggiuntive che consentivano di utilizzare una definizione più allargata di dipendenza, non esclusivamente economica (Babet, 2019). In particolare, dei circa 916 mila indipendenti che dichiaravano di avere avuto, nei 12 mesi precedenti l'indagine, un cliente principale (da cui avevano tratto almeno il 75% dei proventi, relazione definita di "dominanza"), 619 mila (il 20% degli indipendenti e il 2,3% degli occupati francesi) si trovavano anche in una situazione di dipendenza, vale a dire una relazione la cui perdita avrebbe potuto compromettere seriamente, nel giudizio dell'intervistato, la prosecuzione dell'attività. Il presupposto di questa differenza è che non tutte le relazioni di mono-committenza denotano necessariamente una situazione di dipendenza, nei casi in cui ad esempio il soggetto sia in grado di sostituire il proprio cliente principale. Tra coloro che ritenevano problematico sopravvivere alla perdita del proprio cliente principale (d'ora in avanti autonomi economicamente dipendenti) il questionario francese distingue tra: 1) dipendenti da un unico cliente (295 mila); 2) dipendenti da un fornitore (*upstream*, 203 mila); 3) dipendenti da un intermediario (121 mila, tra cui sono presenti le piattaforme), tre condizioni che consentono di analizzare in dettaglio la condizione di dipendenza degli autonomi francesi.

In generale, la condizione di dipendenza va di pari passo con l'emergere di vincoli organizzativi, che variano sulla base del tipo di relazione. Così, se coloro che hanno un unico cliente presentano soprattutto vincoli d'orario (nel 19% dei casi a fronte del 9% di tutti gli autonomi), coloro che dipendono da un unico fornitore si caratterizzano per l'impossibilità di stabilire le tariffe dovute al proprio lavoro. La dipendenza sembra avere una connessione anche con il "business status" che si deriva considerando il tipo principale di clienti cui si rivolgono gli intervistati: sono meno diffusi i consumatori finali (41% rispetto al 61% della media degli autonomi), mentre sono prevalenti le altre aziende (48% versus 32%) o le pubbliche amministrazioni (11% versus 6%).

La dipendenza è diffusa soprattutto in agricoltura, trasporti, informazioni e comunicazioni, servizi alle imprese e attività finanziarie, con un'articolazione differente dei tre tipi di dipendenza nei settori, ad esempio in agricoltura è più elevata la dipendenza dalla filiera dei fornitori, mentre nei trasporti è più diffusa la mono-committenza o la presenza di intermediari. Nel complesso non vi sono particolari differenze nelle caratteristiche socio-demografiche rispetto al totale degli indipendenti, ma scegliendo nel dettaglio dei tipi di dipendenza emerge che i mono-committenti vivono più spesso nella regione di Parigi, sono più spesso stranieri o discendenti da stranieri e hanno iniziato da meno di 5 anni la loro attività, mentre coloro che lavorano per un intermediario hanno un livello di istruzione leggermente più elevato. Se si considerano le variabili sull'autonomia nel lavoro (possibilità di decidere il contenuto del lavoro), gli autonomi economicamente dipendenti si collocano a metà strada tra dipendenti e altri lavoratori autonomi (il 12% non può intervenire sul contenuto, a fronte del 9% del totale dei lavoratori autonomi e del 38% dei dipendenti). Soprattutto coloro che lavorano per un intermediario dichiarano orari più bassi della media degli indipendenti, vorrebbero un altro impiego, aggiuntivo o sostitutivo di quello attuale, e risultano iscritti a un centro per l'impiego (*Pole emploi*).

Il quadro che emerge dai dati francesi si caratterizza quindi per una forte eterogeneità delle figure di autonomi dipendenti, che, a seconda che lavorino in regime di mono-committenza o all'interno di una filiera di fornitori, presentano caratteristiche e condizioni di lavoro differenti, in un quadro complessivo di limitata autonomia (in Italia, come si vedrà più avanti si può fare un discorso analogo considerando le differenze tra collaboratori, liberi professionisti e lavoratori in proprio, che operano appunto in contesti organizzativi differenti, cfr. paragrafo 7). Peraltro, è proprio questa eterogeneità di contesti economici e organizzativi che suggerisce la bontà di una misurazione multidimensionale, tesa a dar conto delle diverse dimensioni della

dipendenza, con l'ottica di costruire definizioni più inclusive, utili a rappresentare la maggiore vulnerabilità di questo segmento di lavoratori rispetto alla media degli indipendenti.

4.2 Le dimensioni della dipendenza in Finlandia

In Finlandia i lavoratori autonomi nel 2017 erano 326 mila, il 13,2% del totale occupati, un valore sostanzialmente invariato rispetto al 2000. Anche nel caso della Finlandia i dati ottenuti con il modulo ad hoc europeo del 2017 sono stati integrati con domande aggiuntive, che hanno consentito la stesura di un report molto articolato, dedicato all'analisi della dinamica e della struttura del lavoro autonomo in Finlandia (Sutela e Pärnänen, 2020) e da cui sono tratte le informazioni utilizzate in questo paragrafo.

Secondo gli autori, l'attenzione crescente al tema del lavoro autonomo in Finlandia risponde a un dibattito politico polarizzato tra l'importanza di promuovere nuove forme di imprenditorialità per vitalizzare l'economia finlandese e la necessità di tutelare coloro che intraprendono percorsi di "falso" lavoro autonomo, svolto cioè in condizione di ambiguità, in tutte quelle situazioni in cui i datori di lavoro promuovono il "finto" lavoro autonomo per aggirare gli obblighi connessi alla tutela dei lavoratori dipendenti e migliorare l'efficienza dei costi.

Nel complesso, i lavoratori autonomi finlandesi possono essere ricondotti a tre gruppi principali, molto diversi tra loro: gli indipendenti che lavorano in agricoltura, che nel 2017 erano il 17,5% del totale indipendenti (in forte calo rispetto al 2000 quando erano il 28,8%); gli *employers* cioè gli imprenditori con personale alle dipendenze, che rappresentano il 27% del lavoro indipendente (sostanzialmente invariati rispetto al 2000); e gli autonomi senza dipendenti, il gruppo caratterizzato da maggiore eterogeneità e che rappresenta poco più della metà degli indipendenti, in aumento rispetto al 2000 (quando erano il 38,6% del totale).

Il gruppo degli autonomi senza dipendenti è il più eterogeneo: se si guarda alla professione svolta i raggruppamenti più numerosi sono quelli dei professionisti legali, sociali e culturali (giornalisti, traduttori, artisti visivi, musicisti e attori, nonché avvocati, psicologi, sociologi e antropologi). Quasi altrettanto numerosi sono i lavoratori dei servizi e delle vendite (tra cui parrucchieri, estetisti, guide) e dei lavoratori edili. Rispetto al 2013 la quota di occupazioni culturali e artigianali è leggermente aumentata, mentre quella dei lavoratori autonomi senza dipendenti che lavorano nei trasporti e nelle attività manifatturiere è diminuita.

La struttura occupazionale dei lavoratori autonomi senza dipendenti è fortemente segregata per genere. Nel 2017, oltre il 40% degli uomini lavorava nel settore delle costruzioni, dei trasporti e dell'industria manifatturiera, mentre per le donne la quota era del 5%. I raggruppamenti professionali più importanti per le donne erano le professioni nei servizi (tra cui parrucchieri, custodi di negozi, massaggiatori) e le professioni culturali e artigianali.

Una sezione importante del report, centrale anche nell'analisi del modulo europeo, era dedicata al percorso, di *opportunità o necessità* che ha condotto i lavoratori a svolgere un lavoro autonomo. Tra i quesiti previsti nel questionario uno era dedicato proprio ai motivi che hanno portato a svolgere un lavoro autonomo. La variabile richiesta da Eurostat prevedeva di contemplare soltanto il motivo principale tra diversi possibili, ma alcuni Paesi (tra cui la Finlandia e l'Italia) hanno comunque rilevato tutte le motivazioni possibili, chiedendo poi all'intervistato di indicare la principale. Nell'analisi dei ricercatori finlandesi le modalità di risposta sono state ricondotte a tre categorie di ragioni: quella della necessità, dell'occasione che si presenta e quella che segue l'attitudine all'imprenditorialità. Nella prima categoria rientrano risposte come la richiesta di un precedente datore di lavoro, oppure l'impossibilità di trovare un lavoro dipendente o ancora quello della prassi abitualmente seguita per svolgere una specifica professione. Il 19% degli indipendenti finlandesi è stato classificato entro questa categoria, quota che arriva al 23% tra gli autonomi senza dipendenti.

Nella seconda categoria rientrano risposte come "si è presentata un'occasione" o "non avevo programmato di essere un lavoratore indipendente ma ho colto una opportunità": a questa categoria è stato ricondotto il 32% degli autonomi finlandesi. Alla terza, infine, sono state associate risposte come la preferenza per gli orari flessibili garantiti dal lavoro autonomo o il desiderio di proseguire l'attività di famiglia: rientra in questo gruppo il 45% degli indipendenti, tra cui sono prevalenti soprattutto gli addetti in agricoltura, per via della elevata percentuale di quanti proseguono l'attività di famiglia.

Come si vedrà più avanti, i risultati italiani sul percorso che porta al lavoro autonomo sono simili, anche se nel nostro Paese è prevalente l'area dell'opportunità, che riguarda circa il 47% degli indipendenti (a fronte del 20,8% classificabile come necessità e 31,5% come attitudine imprenditoriale). In Italia come in Finlandia

l'area della scelta forzata riguarda, come vedremo in seguito, soprattutto le figure collocabili al confine tra autonomia e subordinazione.

Riguardo alla modalità operative per individuare statisticamente le figure al confine tra autonomia e subordinazione, l'ultimo capitolo del rapporto si sofferma sul tema del "falso lavoro autonomo" (näennäisyrittäjyys), che si rintraccia nelle situazioni in cui il rapporto di lavoro è solo formalmente indipendente perché il lavoratore non ha controllo o autonomia sul processo lavorativo, gli orari o il luogo di lavoro.

La definizione di dipendenza concordata nel modulo europeo del 2017 (che definiva la dipendenza operativa) ha consentito di individuare in Finlandia il 4% di *dependent self employed* sul totale degli indipendenti senza dipendenti (circa 8 mila persone, lo 0,3% degli occupati). Tuttavia, anche nell'analisi dei ricercatori finlandesi i criteri introdotti da Eurostat per individuare le figure al confine sono stati considerati troppo stringenti, suggerendo la necessità di proporre una definizione allargata di dipendenza nel lavoro autonomo. I ricercatori suggeriscono così di definire anche un'area di *dipendenza economica*, che si sostanzia con il verificarsi di tre condizioni: la dipendenza economica da un cliente principale (come nel caso dei DSE), la mancata autonomia nella definizione delle tariffe per il proprio lavoro, la forte difficoltà che si incontrerebbe nel rimpiazzare il proprio cliente principale. Si tratta di criteri, che, come vedremo più avanti, anticipano alcune delle variabili suggerite dall'ILO nel 2018 per l'individuazione dei *dependent contractors*, un aggregato più ampio e non del tutto sovrapponibile con i DSE e che si fonda proprio sul tema della dipendenza economica e in particolare sull'impossibilità di fissare le tariffe per la propria prestazione da parte di alcuni gruppi di lavoratori autonomi.

Secondo questi tre criteri, il 5% degli indipendenti senza dipendenti soddisfa tutti e tre i criteri (12mila persone). I margini di sovrapposizione tra dipendenza operativa e dipendenza economica sono piuttosto scarsi, suggerendo la complementarietà delle due definizioni di dipendenza. Il 92% degli autonomi senza dipendenti non dichiara nessuna forma di dipendenza, mentre il restante 8% sperimenta almeno una delle due dimensioni. La numerosità campionaria non consente ai ricercatori di formulare proposte alternative di misurazione del fenomeno, ma suggerisce di approfondirle in futuro entrambe, anche per la diversa rilevanza che assumono tra i diversi gruppi di autonomi. Ad esempio, tra gli indipendenti in agricoltura la dimensione della dipendenza economica è ben più ampia, probabilmente in considerazione del fatto che, come riportano gli autori, "la catena alimentare finlandese è fortemente concentrata un pugno di attori principali che hanno un grande potere nel determinare il prezzo pagato al produttore e il prezzo di vendita del prodotto. In questo assetto, il lavoratore autonomo si trova spesso in una posizione di debolezza nella negoziazione".

Se si considerano poi i percorsi che hanno portato a svolgere un lavoro autonomo emerge come sia tra coloro che sperimentano la dipendenza organizzativa sia tra coloro che sperimentano quella economica la dimensione della necessità sia più ampia, passando dal 21% del totale degli autonomi senza dipendenti al 24% di coloro che sperimentano la dipendenza economica o al 31% di quelli che sperimentano quella operativa. Inoltre, tra coloro che sperimentano una delle due forme di dipendenza, è più elevata la quota di quanti preferirebbero svolgere un lavoro alle dipendenze (22% e 18% di quanti sperimentano la dipendenza economica o operativa in confronto al 13% del totale degli indipendenti senza dipendenti). Tra le due dimensioni della dipendenza, sono quelli che sperimentano quella economica a sembrare in posizione più svantaggiata: hanno vissuto la loro situazione finanziaria di lavoratori autonomi come la più incerta, sono stati più spesso costretti a fissare un prezzo troppo basso per il proprio lavoro, hanno incontrato più difficoltà degli altri nel loro lavoro autonomo e hanno faticato di più ad affrontare il lavoro.

4.3 Le dimensioni della dipendenza in Grecia

La Grecia è il Paese europeo con la maggiore quota di lavoratori autonomi (31,8% nel 2021), una quota, nel mondo, seconda solo al Messico. Secondo uno studio dell'OCSE (2020), nell'analizzare i motivi di una così estesa diffusione del lavoro indipendente in Grecia è necessario tener conto di diversi fattori. In primo luogo, la Grecia ha ancora un ampio settore agricolo in cui il lavoro autonomo è la norma. In secondo luogo, la rigida legislazione a tutela dell'occupazione, soprattutto prima della crisi economica, ha reso difficile l'ingresso nel mondo del lavoro salariato per la "periferia" della forza lavoro, ossia i giovani e le donne. Per questi gruppi, il lavoro autonomo rappresenta un'alternativa alla disoccupazione e/o all'inattività. In terzo luogo, negli

ultimi quindici anni i governi che si sono succeduti hanno investito molto sugli incentivi per far uscire i giovani e le donne dalla disoccupazione e farli entrare nel mondo del lavoro autonomo⁸.

Infine, come avvenuto anche in altri paesi europei, i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro hanno aumentato il numero dei lavoratori autonomi a seguito delle esternalizzazioni di attività secondarie, tramite il lavoro in subappalto. Sempre secondo l'Ocse, a ciò si aggiungono i fattori culturali (tradizione e valori familiari). Molte indagini, come quella di Eurobarometro, evidenziano una forte preferenza dei greci per il lavoro autonomo, specie tra gli uomini e i lavoratori più anziani. Nell'analisi condotta da Eurofound nei dati della sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro, condotta nel 2015, si ipotizza che una grande percentuale di lavoratori greci svolga un lavoro autonomo "involontario". Nella survey è stato chiesto ai lavoratori le ragioni della scelta verso il lavoro autonomo, verificando se si trattasse di una preferenza personale, di una conseguenza della mancanza di opportunità di lavoro alternative, di una combinazione delle due cose o di nessuna delle due (Ilo, 2019). Il 28% dei lavoratori autonomi intervistati in Grecia riportava l'assenza di alternative (in confronto al 20% medio della Ue28); un altro 22% ha dichiarato che il lavoro autonomo è in parte una preferenza e in parte una mancanza di alternative (16% nella Ue28). Poco meno della metà (il 47%) ha dichiarato di aver preferito svolgere un lavoro autonomo, uno dei dati più bassi di tutta la Ue28 (in cui si arriva a poco meno del 60%). Tali risultati suggeriscono, quindi, che il lavoro autonomo in Grecia sia spesso il risultato di una scelta non intenzionale e/o di una necessità economica, piuttosto che una scelta volontaria degli occupati. Peraltro, il 75% dei lavoratori autonomi in Grecia nel 2015 dichiarava di non sentirsi finanziariamente sicuro nel caso di una malattia di lunga durata.

I dati del modulo europeo del 2017, tuttavia, non evidenziano una percentuale elevata di autonomi in condizione di dipendenza operativa, probabilmente a causa della definizione troppo stringente adottata in sede europea. Sebbene il 14,6% degli autonomi nel 2017 dipendesse da un cliente principale, e il 7,9% avesse un cliente o committente che stabiliva gli orari di ingresso e uscita del lavoro, la condizione dei DSE, che prevedeva la concomitanza di queste due condizioni, si rileva per un gruppo esiguo di lavoratori autonomi, lo 0,7%. Pertanto, secondo quanto dichiarato dall'Hellenic Statistical Authority, in generale "i lavoratori autonomi presentano un elevato grado di indipendenza economica e organizzativa" (2018). I lavoratori autonomi senza dipendenti e le donne sembrano dipendere maggiormente da un cliente principale. Se si considerano i motivi per cui si è scelto di lavorare come autonomi la quota di quanti dichiarano di averlo fatto involontariamente si attesta al 20,2%; tuttavia, adottando il criterio indicato dalla Finlandia e aggiungendo alle voci della scelta involontaria (non ho trovato un lavoro dipendente e un precedente datore mi ha chiesto di lavorare come indipendente) la modalità "è la prassi usuale nel mio campo", le motivazioni di necessità arrivano al 40,2%, una quota doppia rispetto a quanto riscontrato in Finlandia e Italia. Particolarmente rilevanti le risposte sulle difficoltà sperimentate negli ultimi 12 mesi: circa il 60% indica come principale quella economica (periodi senza lavoro o impossibilità di percepire un guadagno in caso di malattia). Le difficoltà che possono essere ricondotte alla dipendenza economica (impossibilità di stabilire le tariffe per il proprio lavoro e difficoltà a esigere i pagamenti) sono indicate come principale dal 26% degli indipendenti, suggerendo che l'adozione del criterio della dipendenza economica potrebbe portare a una stima più ampia del fenomeno. La difficoltà a stabilire le tariffe del lavoro è citata soprattutto tra gli autonomi occupati nel settore primario (come in Finlandia), mentre quella a esigere i pagamenti sono citate soprattutto dagli occupati nelle attività finanziarie e nei servizi alle imprese.

Nei dati diffusi dall'istituto statistico greco (Hellenic Statistical Authority, 2018) non è affrontata la questione della corretta classificazione delle figure di confine, tanto che non è nemmeno riportato il dato dell'incidenza dei DSE (reperito nelle statistiche Eurostat): tuttavia il peso delle difficoltà che possono essere ricondotte alla dipendenza economica e l'incidenza di quanti non hanno intrapreso volontariamente il percorso di lavoro autonomo possono far supporre che anche in questo caso, a fronte di una definizione più allargata di dipendenza economica e organizzativa anche in Grecia le figure al confine tra lavoro subordinato e autonomo potrebbero essere più numerose. Su questo sarà necessario attendere gli studi che condurrà Eurostat per definire la categoria dei *dependent contractors*.

⁸ Sempre secondo l'Ocse, nel periodo 2007-2013, 35.895 persone sono state aiutate ad avviare un'attività in proprio e a diventare lavoratori autonomi (lavoratori in proprio) o datori di lavoro (lavoratori autonomi con dipendenti) per un costo totale di 637,3 milioni di euro.

5. Il caso italiano: dai dependent self employed ai parzialmente autonomi

Anche nel caso dell'Italia, in considerazione di una definizione europea di dipendenza operativa che rischiava di essere troppo restrittiva, sono stati inseriti dei quesiti aggiuntivi nel questionario, per esaminare ulteriori "indizi" di subordinazione e individuare una platea più ampia di indipendenti con limitata autonomia: si tratta di quesiti quali il dover lavorare presso il cliente, l'impossibilità di assumere dipendenti, l'impiego di strumenti di lavoro di proprietà del cliente e l'aver scelto di essere indipendenti in seguito a una richiesta di un precedente datore di lavoro. Utilizzando queste informazioni è stato definito un gruppo più ampio di lavoratori che, pur riscontrando solo una delle condizioni che definiscono i DSE, presentavano contemporaneamente almeno tre indizi di subordinazione (Prospetto 1). L'aggregato più ampio allora definito dei "parzialmente autonomi" (e che comprendeva i DSE), si componeva di 338 mila occupati (il 9,3% degli autonomi senza dipendenti). Si tratta di una prima misura dell'area grigia del lavoro autonomo, che privilegiando nella direzione scelta da Eurostat del cosiddetto *main client approach*, pone l'accento sulla mono-committenza e la limitata autonomia organizzativa, elementi tipici del lavoro dipendente e che quindi, se ravvisati tra i lavoratori indipendenti suggeriscono una condizione di atipicità, in cui i tratti di subordinazione possono far sospettare una condizione solo formale di indipendenza⁹ (della Ratta, Sabbatini, 2019).

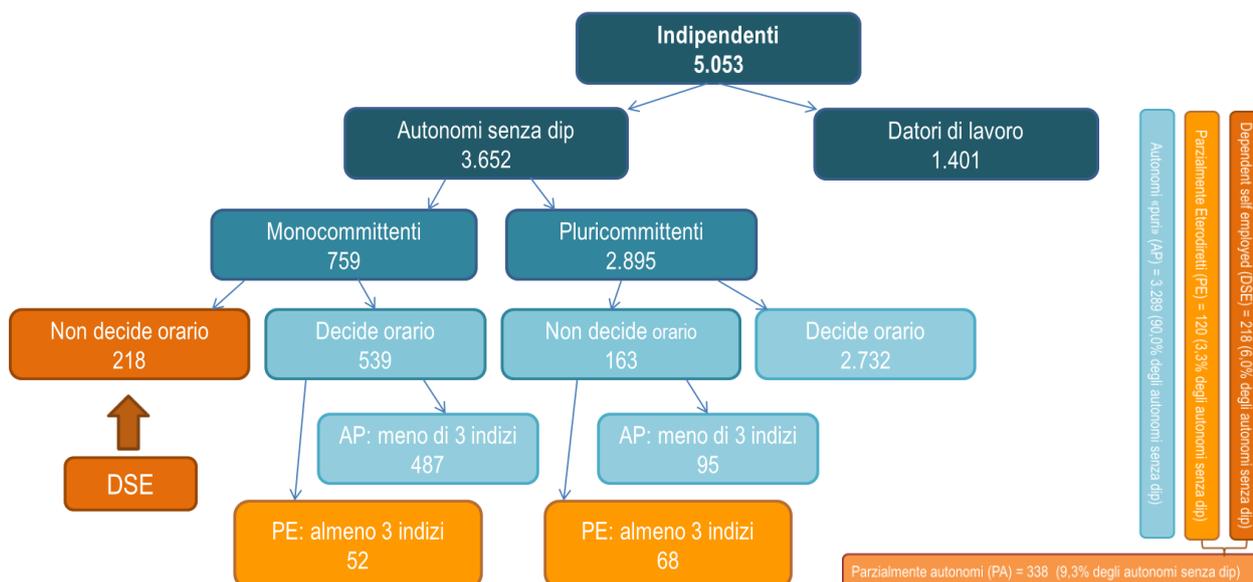
L'individuazione dell'aggregato dei parzialmente autonomi ha consentito di suddividere i lavoratori indipendenti in tre gruppi, organizzandoli concettualmente lungo un *continuum* che procede dalla condizione di massima autonomia a quella più limitata che caratterizza il lavoro dipendente: gli autonomi con dipendenti (o datori di lavoro), gli autonomi "puri" senza dipendenti e i lavoratori parzialmente autonomi (di cui quasi i due terzi sono DSE).

Le caratteristiche socio-demografiche dei parzialmente autonomi confermano la loro specificità rispetto al resto dei lavoratori indipendenti senza dipendenti, con incidenze più elevate di questa componente tra le donne (14,9%, in confronto al 6,7% degli uomini), i giovani di 15-34 anni (18,6%) e i laureati (12,6%). I parzialmente autonomi presentavano inoltre incidenze maggiori nelle regioni del Centro e del Nord (10,6% in entrambi i casi a fronte del 6,0% del Mezzogiorno).

⁹ Negli ultimi anni in Italia per sostenere le figure più fragili tra i lavoratori indipendenti sono state intraprese a livello normativo due strade. Da un lato si è cercato di contrastare l'uso non corretto dei contratti flessibili e palesare situazioni falsamente autonome che aggiravano gli strumenti di tutela predisposti per i lavoratori dipendenti e inserivano di fatto forme di lavoro assimilabili per tipo di lavoro e ruolo nel processo produttivo (riforma Fornero, L. n. 92/2012 e Jobs Act, D.Lgs. n. 81 del 2015). Nella stessa direzione del contrasto verso abusi delle forme contrattuali "flessibili" si muove il cosiddetto Jobs Act del lavoro autonomo (Legge 22 maggio 2017, n. 81) che introduce una serie di misure di garanzia. Per altra via, ma comunque finalizzato al sostegno del lavoro autonomo "debole", di piccole imprese e piccoli professionisti, si era intervenuti con la legge di stabilità del 2016 che elevava le soglie di accesso al regime fiscale forfettario incrementando gli importi dei ricavi o compensi al di sotto dei quali era possibile accedere al regime agevolato (l'accesso ai regimi agevolati era rivolto alle persone fisiche esercenti un'attività d'impresa, di arte o professione che avevano conseguito ricavi o percepito compensi non superiori ai 25-50 mila euro, a seconda del codice ATECO che contraddistingue l'attività esercitata). Più di recente, con la Legge del 30 dicembre 2018 n. 145 (art. 1, co.9-11), il regime fiscale forfettario (*flat tax*) per le persone fisiche esercenti un'attività d'impresa, di arte o professione (incluse le imprese familiari) viene esteso a coloro che non hanno superato la soglia di 65 mila euro di fatturato, con ulteriori incrementi dal 2020. Nel provvedimento è stato inoltre stralciato l'altro criterio adottato per l'accesso ai vantaggi fiscali, ovvero non aver superato 5 mila euro lordi per spese per lavoro accessorio, dipendente e per compensi erogati ai collaboratori anche a progetto e possedere un capitale fisico limitato (meno di 20 mila euro al 31 dicembre dell'anno precedente). Al di là delle numerose critiche che sono state mosse al provvedimento (riduzione del gettito fiscale, mancanza di equità nell'imposizione fiscale tra dipendenti e autonomi, si veda ad esempio Baldini, 2018), è probabile che questo intervento, oltre a snaturare le finalità dei precedenti, possa comportare un nuovo incremento delle forme ibride e meno tutelate di lavoro autonomo (Leonardi, Dili, 2018), e che venga rinnovato il tacito accordo di scambio tra agevolazioni in materia di fisco e rinuncia alle tutele (Ranci, 2012). Più recentemente, le misure di integrazione salariale introdotte in seguito alla crisi pandemica hanno rafforzato la direzione intrapresa con la legge 81 in cui invece, di inseguire, contrastando senza successo, il cosiddetto "finto lavoro autonomo", si introducono in positivo, e con approccio generalista, essenziali misure di promozione e protezione di tutti i lavoratori autonomi. Su questi punti si veda nota tecnica D1b.

I parzialmente autonomi erano per quasi la metà collaboratori (48,2%), per il 30,4% liberi professionisti e per il 19,7 lavoratori in proprio.

Prospetto 1 – Le componenti del lavoro indipendente (a). Il trimestre 2017 (valori assoluti in migliaia)



(a) al netto dei coadiuvanti familiari.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, vecchia serie

La distribuzione degli occupati per settore di attività economica chiariva ancora meglio la specificità dei parzialmente autonomi, tra cui si segnalavano incidenze maggiori nei servizi alle famiglie e alle persone, nella sanità e assistenza sociale, nell'istruzione e pubblica amministrazione, nei trasporti e magazzinaggio. Di contro gli altri autonomi presentavano concentrazioni maggiori nell'agricoltura e nell'industria, in particolare nelle costruzioni e nel commercio, con i datori di lavoro ben rappresentati anche negli alberghi e ristorazione e gli autonomi puri nei servizi alle imprese.

Tra le professioni si riscontravano incidenze di parzialmente autonomi più elevate della media tra le professioni non qualificate (16,7%) e quelle qualificate e tecniche (11,8%).

In particolare, nel Mezzogiorno si stimavano quote più elevate di parzialmente autonomi (rispetto agli autonomi puri) tra venditori a domicilio o a distanza, operatori di call center, professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche, contabili, medici generici e agenti immobiliari. Nelle regioni del Centro e del Nord gli ambiti professionali apparivano più omogenei: nel Nord si riscontrava una maggiore presenza di muratori, conduttori di mezzi pesanti e camion, facchini e addetti allo spostamento merci, agenti di commercio, professioni sanitarie riabilitative e tecnici delle costruzioni civili. Nel Centro vi erano soprattutto istruttori di discipline sportive non agonistiche (presenti in quota consistente anche nel Nord), alcune professioni dello spettacolo come registi e attori, compositori e musicisti, specialisti in terapie mediche, addetti alla sorveglianza dei bambini, contabili e tecnici della gestione finanziaria, avvocati, veterinari.

Di particolare interesse l'indicatore costruito per misurare il livello di autonomia, ottenuto combinando due quesiti che indagavano la possibilità di influenzare l'ordine con cui svolgere le attività o il contenuto stesso del lavoro. L'indicatore ottenuto ha permesso di posizionare i diversi tipi di occupati lungo un *continuum* che va da un massimo a un minimo livello di autonomia, mostrando come in alcuni casi i parzialmente autonomi fossero più vicini ai dipendenti che al resto degli indipendenti (Figura 6).

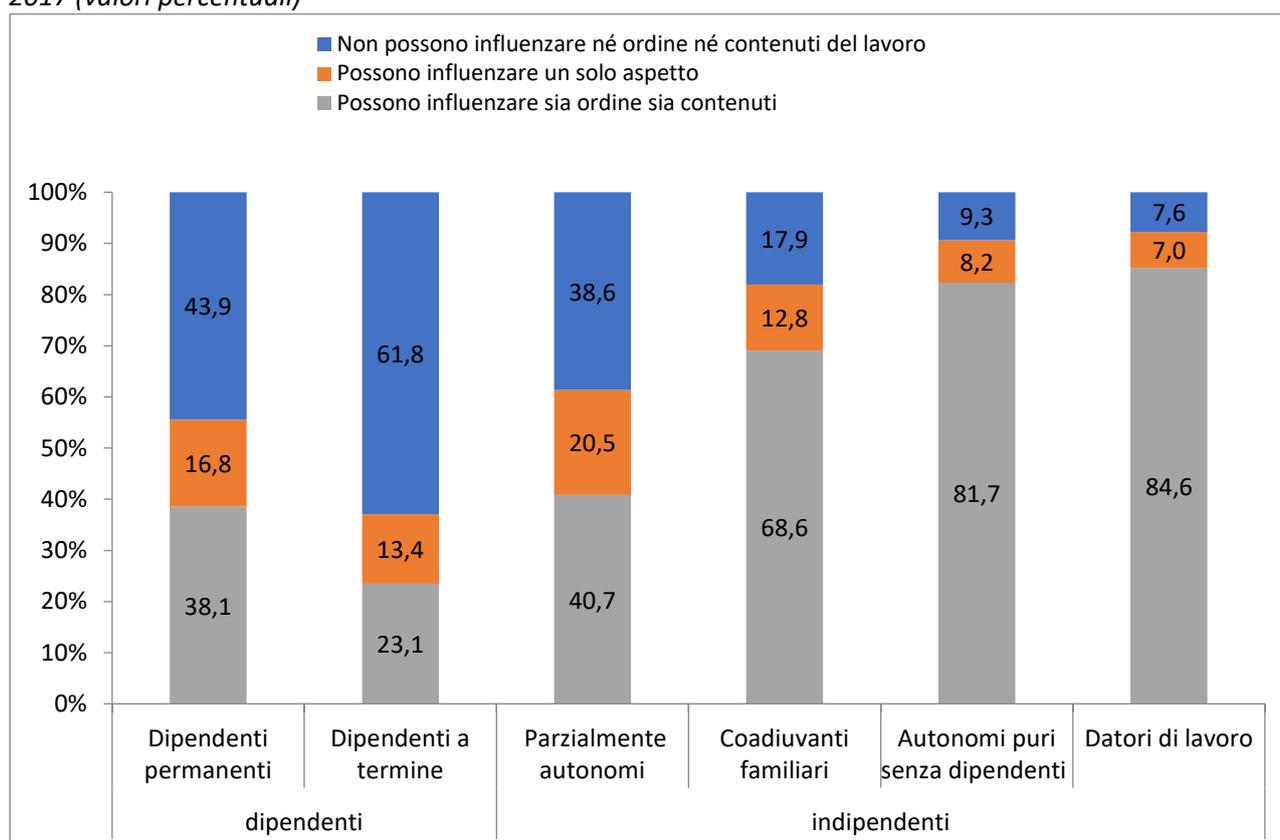
Datori di lavoro e autonomi puri sperimentavano infatti – come era naturale attendersi – i livelli massimi di autonomia, dichiarando in oltre otto casi su dieci di poter influenzare sia l'ordine con cui svolgere le attività sia i contenuti del lavoro (a fronte del 45,9% del totale).

Di contro appena il 40,7% dei parzialmente autonomi dichiarava di poter intervenire sia sui contenuti sia sulla sequenza del lavoro, una percentuale molto simile a quella dei dipendenti a tempo indeterminato (38,1%).

Naturalmente il livello di autonomia era fortemente legato al tipo di professione: tra i dipendenti la quota di quanti non potevano influenzare né l'ordine con cui svolgere i compiti né i contenuti del lavoro variava da un minimo del 24% circa tra chi svolgeva una professione qualificata al 65% di chi svolgeva una professione operaia o non qualificata, con livelli di autonomia più bassi tra i dipendenti a termine.

Gli autonomi puri e i datori di lavoro avevano poca autonomia soltanto quando svolgevano una professione non qualificata, mentre i parzialmente autonomi con scarsa autonomia erano il 20,6% anche tra quanti svolgevano una professione qualificata (quasi come i dipendenti), per arrivare a circa il 60% tra chi svolgeva una professione esecutiva, al 65% nel lavoro operaio e al 79% tra quanti svolgevano una professione non qualificata.

Figura 6 – Occupati di 15 anni e più tipologia e capacità di influenzare contenuti e ordine del lavoro - Il trim 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, vecchia serie

Oltre a tracciare il profilo occupazionale e socio-demografico dei tre gruppi, il modulo ad hoc ha consentito di cogliere alcuni aspetti inediti per la statistica ufficiale, come ad esempio le ragioni prevalenti all'origine della scelta di questa carriera lavorativa, le principali difficoltà incontrate e il desiderio di cambiare status. Questi elementi, oltre a fornire informazioni aggiuntive sul lavoro indipendente, hanno consentito di connotare ulteriormente i tre gruppi di autonomi.

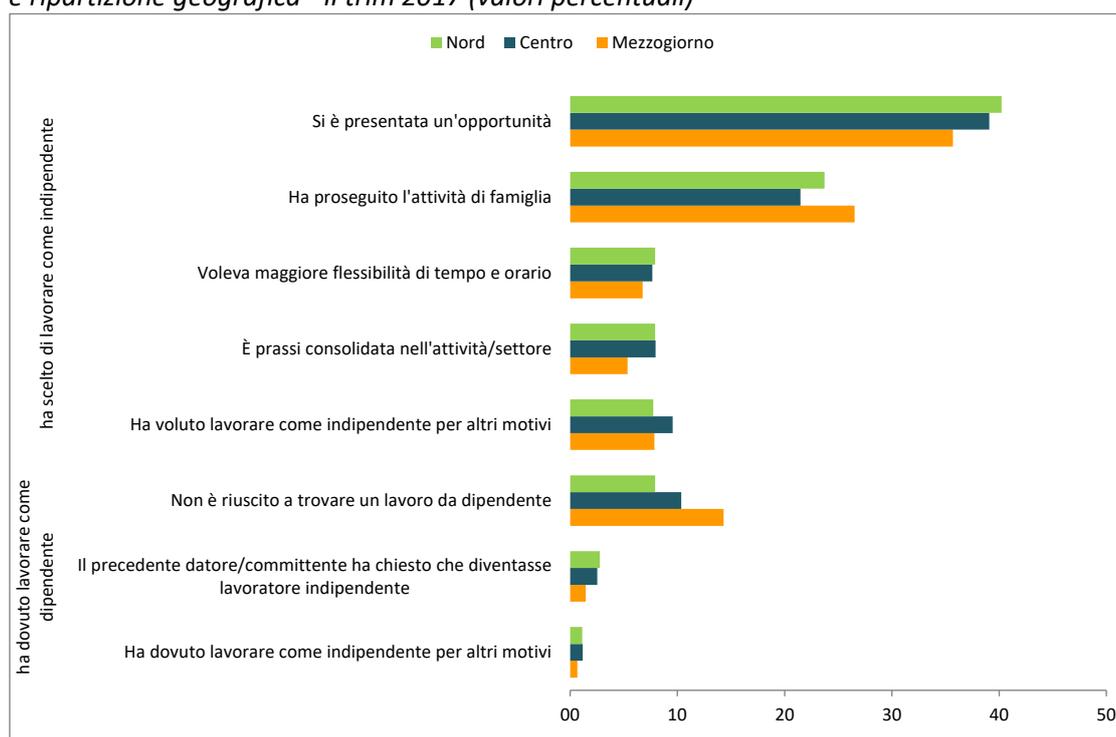
In generale, il motivo principale che ha spinto i lavoratori indipendenti a intraprendere un lavoro autonomo è stato il presentarsi di un'opportunità, motivo segnalato dal 38,7% degli indipendenti (in misura maggiore al Nord e minore al Mezzogiorno, Figura 7). La prosecuzione dell'attività di famiglia era invece più frequente nel Mezzogiorno (26,5; 24% totale Italia).

In entrambi i casi si è trattato quindi di una scelta voluta; di contro, ripiegare sul lavoro autonomo perché non si è riusciti a trovare un lavoro alle dipendenze caratterizzava di più i residenti nel Mezzogiorno. In particolare, il 14,3% degli indipendenti del Mezzogiorno ha dichiarato di non essere riuscito a trovare un posto da dipendente (rispetto al 7,9% nel Nord e 10,4 al Centro).

Le differenze nei motivi della scelta tra Centro-Nord e Mezzogiorno per i parzialmente autonomi suggerivano l'ipotesi che nelle regioni con un mercato del lavoro più dinamico l'avvio di un'attività solo formalmente autonoma potesse derivare da una specifica richiesta della domanda di lavoro verso questo tipo di attività. Se si utilizza la classificazione proposta dai ricercatori finlandesi, emerge come il percorso della scelta per necessità del lavoro autonomo, che riguardava un quinto dei lavoratori autonomi, arrivava al 48,8% tra i parzialmente autonomi.

Differenze territoriali emergevano anche nell'analisi delle principali difficoltà incontrate dai lavoratori indipendenti. Nel complesso le difficoltà più frequenti erano l'eccessivo carico burocratico (25,2%), i periodi caratterizzati da assenza di clienti o carenza di lavoro (21,1%), i pagamenti ritardati o mancanti (19,8%).

Figura 7 - Indipendenti di 15 anni e più per motivo principale per cui si è scelto di lavorare come indipendenti e ripartizione geografica - Il trim 2017 (valori percentuali)



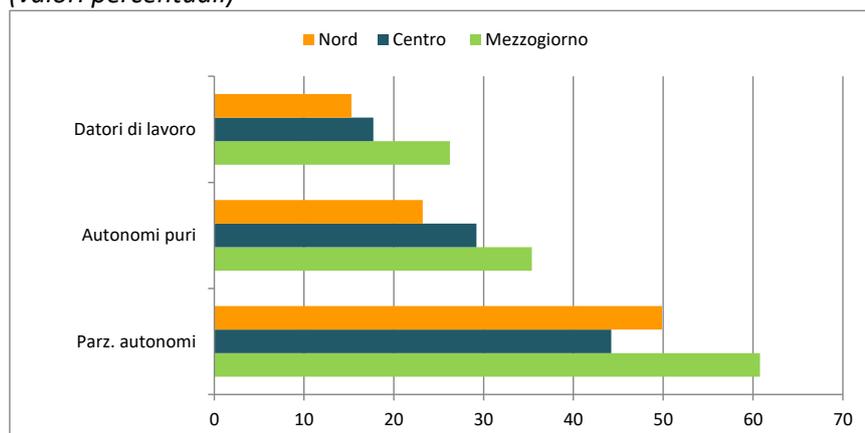
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, vecchia serie

Anche in questo caso emergevano differenze tra i diversi tipi di indipendenti. L'insieme delle difficoltà economiche è quello che pesava di più per tutti i profili e in tutte le ripartizioni, con un picco tra gli autonomi puri del Mezzogiorno e del Centro Italia.

A fronte di queste difficoltà, il 27,1% degli indipendenti avrebbe preferito un rapporto alle dipendenze: il 18,8% dei datori di lavoro, il 28,2% degli autonomi puri e ben il 50,5% dei parzialmente autonomi. Nel Mezzogiorno gli autonomi che avrebbero voluto essere dipendenti erano ancora più numerosi (in tutti i gruppi), superando il 60% tra i parzialmente autonomi (Figura 8).

La tripartizione ottenuta grazie al modulo ad hoc del 2017 ha consentito di analizzare in profondità l'insieme dei lavoratori indipendenti, che spesso ed erroneamente viene considerato come un corpo omogeneo, definito per semplice sottrazione rispetto al lavoro dipendente. L'analisi dei tre aggregati ha mostrato la presenza di un gruppo di indipendenti più vulnerabile e dall'identità professionale incerta, che si colloca per molti aspetti più vicina al lavoro subordinato. Soprattutto nei periodi di crisi la situazione di questo segmento del lavoro autonomo può risultare problematica perché è maggiore l'esposizione alle turbolenze del mercato ed è più complesso individuare meccanismi di protezione quali ammortizzatori sociali specifici o interventi legislativi quali il blocco di licenziamenti.

Figura 8 - Indipendenti di 15 anni che vorrebbero essere dipendenti per tipologia e ripartizione geografica (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, vecchia serie

Del resto, le professioni più frequenti tra i parzialmente autonomi non erano - se non in rari casi - quelle tipiche del lavoro indipendente, ma configuravano piuttosto una domanda di lavoro proiettata ad esternalizzare funzioni marginali o collaterali della produzione, scaricando sui lavoratori una parte dei rischi di impresa (operatori di call center, muratori, facchini e addetti allo spostamento merci, addetti alla sorveglianza dei bambini). Si tratta quindi di lavori che risulteranno “cattivi”, almeno fino a quando non troveranno definizione e tutela (Accornero, 1997).

La definizione delle figure ibride del lavoro autonomo possibile grazie ai dati rilevati nel 2017 sembra limitata alla dimensione organizzativa, mentre il dibattito internazionale suggerisce la rilevanza di altre dimensioni, soprattutto il rischio economico e i limiti nell’accesso al mercato, criterio principe individuato dall’ILO nel 2018 (Ilo, 2018). Probabilmente non esiste, infatti, un unico modo di sperimentare ridotta autonomia e l’individuazione delle figure che si collocano in posizione intermedia nel continuum dipendenza-autonomia passa necessariamente per un approccio multidimensionale.

6. I dependent contractors. Il caso italiano¹⁰

A ottobre 2018 l’Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro), nel corso dei lavori della *20th International Conference of Labour Statisticians* ha approvato una nuova classificazione dello status nell’occupazione (ILO, 2018a) che rivede i confini tra dipendenti e indipendenti, individuando, nell’insieme degli occupati subordinati (*dependent workers*) i *dependent contractors*, vale a dire occupati formalmente autonomi ma vincolati da rapporti di subordinazione con un’altra unità economica che ne limita l’accesso al mercato o l’autonomia organizzativa¹¹. Si tratta di lavoratori che spesso sono impegnati con un cliente principale, rispetto al quale è possibile rintracciare elementi di dipendenza organizzativa (luogo, orari, strumenti di lavoro) o di dipendenza economica (tariffe, accesso al mercato; ILO, 2018b)¹².

La definizione operativa proposta nel 2018 suggeriva di individuare i *dependent contractor* tra gli indipendenti senza dipendenti che dichiaravano che il proprio compenso era fissato dai clienti o da una terza parte. Si tratta di una definizione che Ilo stesso sta cercando di affinare, ma che costituisce un primo punto

¹⁰ Il paragrafo è stato redatto da Alessia Sabbatini.

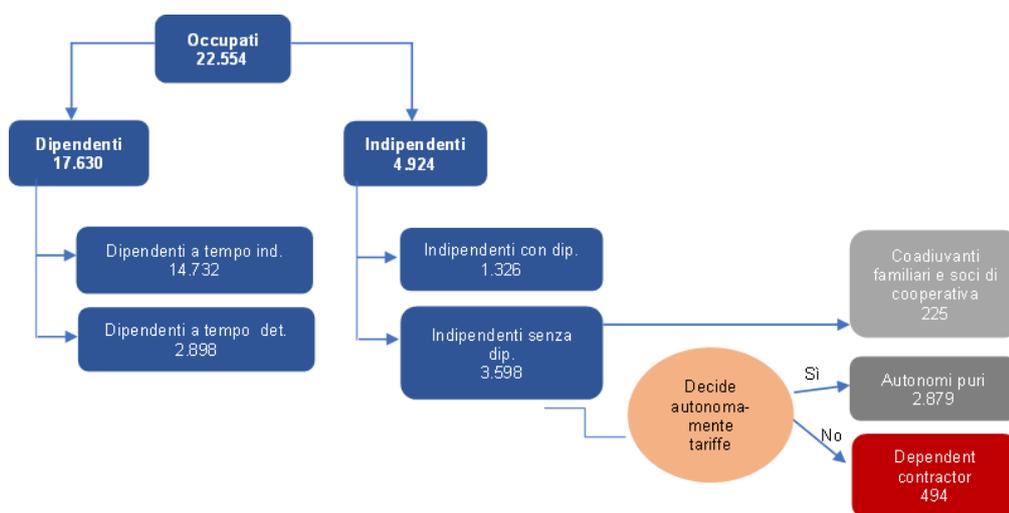
¹¹ La nuova classificazione ICSE-18, adottata a ottobre 2018 è disponibile al link: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/WCMS_648693/lang--en/index.htm. L’ICSE-18 contiene in realtà due strutture classificatorie: la ICSE-18-A che classifica i rapporti di lavoro in base al tipo di autorità e la ICSE-18-R che classifica i rapporti di lavoro in base al tipo di rischio economico. Questa prospettiva di lettura della nuova classificazione consente di distinguere tra lavoratori che svolgono un’attività *for pay* e lavoratori che svolgono un’attività *for profit*. I lavoratori che svolgono un’attività lavorativa *for profit* presentano un rischio economico più elevato rispetto ai lavoratori che svolgono un’attività lavorativa *for pay* perché i primi sono esposti completamente al mercato mentre i secondi no. Ciò significa che quando, ad esempio, una persona con un lavoro *for profit* ha dei periodi in cui non lavora o lavora poco, produrrà un reddito inferiore.

¹² La definizione operativa che individua i *dependent contractors* non è ancora compiutamente assodata a livello internazionale, ma l’orientamento è quello di considerare tali gli autonomi che non possono determinare i compensi del proprio lavoro e che quindi ravvisano limiti nell’accesso al mercato.

di partenza per approfondire il tema del rischio economico secondo il cosiddetto *price control approach* che, invece della dimensione organizzativa si sofferma sui vincoli di accesso al mercato (e quindi di fragilità economica) dei lavoratori autonomi. In Italia la Rilevazione sulle forze di lavoro Istat ha inserito a partire dal 2019 i quesiti suggeriti dall'Ilo, rilevando la quota di indipendenti senza dipendenti che non hanno libertà di accesso al mercato.

Nel 2021 si trovavano in questa condizione quasi 500 mila occupati, il 14% circa degli indipendenti senza dipendenti (Istat, 2022).

Prospetto 2 – Suddivisione degli occupati per categoria – Anno 2021 (valori assoluti in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Anche nel caso dei *dependent contractor* le caratteristiche socio-demografiche confermano la specificità dell'aggregato rispetto al resto dei lavoratori indipendenti, sia con che senza dipendenti, in analogia con quanto già riscontrato per i DSE e i parzialmente autonomi. Mentre tra i datori di lavoro e gli autonomi "puri" sono preponderanti gli uomini, tra i *dependent contractor* vi è una maggiore presenza di donne rispetto agli altri autonomi senza dipendenti (35,7 in confronto al 30,8%). Tra i *dependent contractor* (e anche tra i coadiuvanti familiari) vi sono poi quote più elevate di giovani tra 15 e 34 anni (26,0% a fronte del 15,0 degli altri autonomi senza dipendenti) e incidenze più basse di persone con appena la licenza media (24,9% in confronto al 30,6% degli altri autonomi senza dipendenti) e una quota più elevata di diplomati (44,9 rispetto a 37,8%). Sul territorio. Inoltre, questo aggregato è diffuso soprattutto nelle regioni del Nord mentre è meno presente in quelle del Mezzogiorno.

I *dependent contractor* sono composti per poco più di un quarto da collaboratori, per il 39% da lavoratori in proprio e per il 32,9% da liberi professionisti: si tratta dunque di un aggregato piuttosto trasversale tra i tre gruppi di autonomi senza dipendenti, mentre tra i DSE nel 2017 erano prevalenti soprattutto i collaboratori (48,2%).

Una specificità dei *dependent contractor* rispetto agli autonomi puri emerge analizzando le modalità con cui è stato trovato il lavoro attuale. Gli autonomi puri senza dipendenti e i datori di lavoro riferiscono solitamente di aver avviato un'attività autonoma (rispettivamente nell'80,2% e 77,2% dei casi) o di aver utilizzato la rete familiare, specie nel caso degli autonomi con dipendenti per i quali la percentuale è del 17,8, proseguendo con tutta probabilità l'attività di famiglia (come era emerso già dai risultati del modulo ad hoc 2017). I *dependent contractor* che hanno avviato un'attività autonoma sono il 49,2%, e per trovare lavoro hanno utilizzato più spesso rispetto agli altri autonomi (e in modo del tutto simile ai dipendenti) la rete personale di amici e conoscenti (15,0%), il contatto con un datore di lavoro/committente (10,2%) o le precedenti esperienze di lavoro svolte presso il cliente (4,0 %). È presente anche per essi la rete familiare (9,3%), probabilmente non in un'ottica di prosecuzione dell'attività familiare. Inoltre, la quota di *dependent contractor* che dichiara di essere alla ricerca di una nuova occupazione è più simile a quella dei dipendenti a

termine (10,5 e 11,3% rispettivamente) che a quella degli autonomi puri e dei datori di lavoro (3,3% gli autonomi puri, 0,9% i datori di lavoro).

La distribuzione degli occupati per settore di attività economica chiarisce ancora meglio la specificità dell'aggregato, le cui maggiori concentrazioni si segnalano nel commercio, sanità e assistenza sociale, servizi finanziari e assicurativi, istruzione, trasporti e magazzinaggio. Di contro datori di lavoro e autonomi puri senza dipendenti sono più presenti nell'industria e in particolare nelle costruzioni, i datori di lavoro negli alberghi e ristorazione e gli autonomi puri nei servizi alle imprese, mentre i coadiuvanti si concentravano soprattutto in agricoltura e commercio.

Tra le professioni, quote più elevate di *dependent contractor* si riscontrano tra quelle tecniche e esecutive: quelle più diffuse sono gli agenti o rappresentanti di commercio, gli agenti assicurativi, i venditori a domicilio, i tecnici della gestione finanziaria, gli istruttori di discipline sportive non agonistiche, gli insegnanti di discipline artistiche o letterarie, le professioni sanitarie riabilitative e quelle infermieristiche ed ostetriche, gli agenti immobiliari, gli addetti alle consegne, i conduttori di mezzi pesanti, gli autisti di taxi o conduttori di automobili o furgoni, i dimostratori e professioni assimilate, gli addetti all'informazione nei call center.

Se si guarda alla distinzione tra collaboratori, liberi professionisti e lavoratori in proprio, la costruzione della categoria di *dependent contractor* sembra discriminare meglio le famiglie professionali dei liberi professionisti e dei lavoratori in proprio, tra cui emergono maggiori specificità di professioni svolte in regime di eterodirezione. Di contro i collaboratori, rientranti o meno nella categoria *dependent contractor*, presentano comunque degli elementi di fragilità, indipendenti dalla professione svolta, che sembrano pertanto connaturate soprattutto alla specifica tipologia contrattuale (si veda oltre, par. 8.1). Per i liberi professionisti e i lavoratori in proprio – è possibile, inoltre, che sia presente una componente professionale legata alle caratteristiche del settore di attività e alla dinamica di formazione del prezzo che interviene nell'assegnazione o meno alla categoria di *dependent contractor*¹³.

La maggiore vulnerabilità dei *dependent contractor* emerge distintamente analizzando gli altri indizi di subordinazione. Nel 2021 il 46,4% dei *dependent contractor* dichiara di lavorare per un unico cliente o di avere un cliente prevalente, a fronte del 12,3% degli autonomi puri senza dipendenti. Peraltro, i *dependent contractor* con un solo cliente svolgono prevalentemente professioni non qualificate o impiegate, mentre per tutte le altre professioni la situazione tra mono o pluri-committenza è più bilanciata (con una prevalenza più netta della pluri-committenza per le professioni del commercio e servizi e di quelle tecniche). I *dependent contractor* sono inoltre più spesso soggetti a vincoli organizzativi, quali il lavorare presso il cliente/committente (57,5% contro il 29,1% degli autonomi puri), il dover rispettare dei vincoli nell'orario di lavoro (36,7% contro 17,2%) o l'utilizzare strumenti di lavoro forniti dal cliente/committente (32,6 rispetto a 6,8%).

Anche il regime orario contribuisce a connotare il gruppo dei *dependent contractor* rispetto agli altri autonomi. Nel 2021, il 19,5% dei *dependent contractor* lavora part time, una percentuale più simile a quella riscontrata tra i lavoratori dipendenti che tra gli altri lavoratori autonomi, tra i quali il part time riguarda l'8,9% degli autonomi puri senza dipendenti e appena l'1,9% dei datori di lavoro.

Dal 2021, con il nuovo questionario della Rilevazione sulle forze di lavoro Istat, è possibile analizzare congiuntamente i due aggregati fin qui utilizzati dalla statistica ufficiale e analizzare i margini di sovrapposizione dei due approcci di misurazione dell'eterodirezione: la subordinazione organizzativa che caratterizza i DSE e il limitato accesso al mercato dei *dependent contractor* (*main client vs price control approach*, Ilo 2021). Da questo confronto emerge che l'aggregato dei *dependent contractor* è più ampio rispetto a quello dei DSE; peraltro è interessante notare come la sovrapposizione tra le due popolazioni sia molto limitata: solo il 3% (dato 2021) degli autonomi senza dipendenti è contemporaneamente DSE e *dependent contractor*. I due aggregati colgono pertanto profili di vulnerabilità differenti e complementari relativi da un lato ai limiti di partecipazione al mercato in termini di determinazione dei prezzi, dall'altro all'autonomia organizzativa, suggerendo la possibilità di realizzare una misurazione multidimensionale che consideri i diversi aspetti della dipendenza, economica e organizzativa.

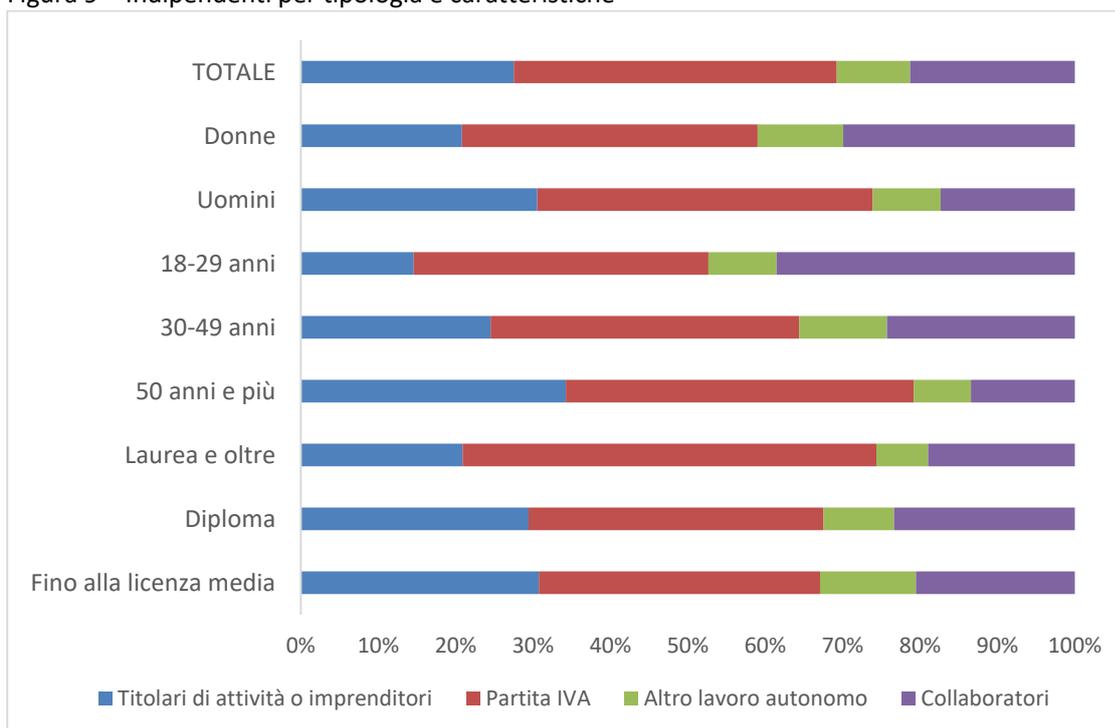
¹³ Sarebbe quindi probabilmente utile per comprendere meglio le figure sottese a ciascuna categoria un'analisi approfondita che consideri anche le differenze tra liberi professionisti, lavoratori in proprio e collaboratori, analisi che per motivi di sintesi rinviemo a un momento successivo in cui anche le questioni definitorie siano più chiare.

7. I lavoratori autonomi nei dati dell'indagine INAPP-PLUS 2021

Anche l'indagine Plus-Inapp dedica molta attenzione al tema del lavoro autonomo e delle forme di para-subordinazione (Mandrone, Marocco 2018); peraltro nel questionario PLUS del 2022 è stata introdotta una variabile utile a definire i *dependent contractor*. Tuttavia, pur in assenza di questo aggregato nei dati PLUS 2021 può essere utile soffermarsi su alcuni risultati, che consentono di fornire informazioni aggiuntive sulla condizione dei lavoratori autonomi in condizione di para-subordinazione (Inapp, 2022). Secondo i dati Plus, nel 2021 i lavoratori autonomi in Italia erano 4,8 milioni, il 21,7% del totale occupati. Sulla base delle informazioni analizzate in dettaglio nel questionario dell'indagine, i lavoratori autonomi possono essere distinti in quattro gruppi principali (Figura 9): il 28% è titolare di attività o imprenditore (e generalmente ha personale alle dipendenze), il 42% è un lavoratore con partita IVA, il 21% è un collaboratore o svolge lavoro autonomo occasionale, mentre il 9% ricade in categorie residuali (tra cui gli associati in partecipazione e i soci di cooperativa).

I diversi tipi di lavoratori presentano differenze piuttosto marcate rispetto alle caratteristiche socio-demografiche: mentre tra gli uomini (che comunque rappresentano poco meno del 70% del complesso degli autonomi) sono presenti soprattutto titolari di attività e lavoratori con partita IVA, tra le donne e i lavoratori fino a 29 anni sono rappresentati soprattutto collaboratori e altre forme di lavoro autonomo. I lavoratori con partita IVA, tra cui sono compresi i liberi professionisti, sono il gruppo che si caratterizza per la maggiore presenza di laureati; di contro i titolari di attività presentano livelli di istruzione inferiori alla media.

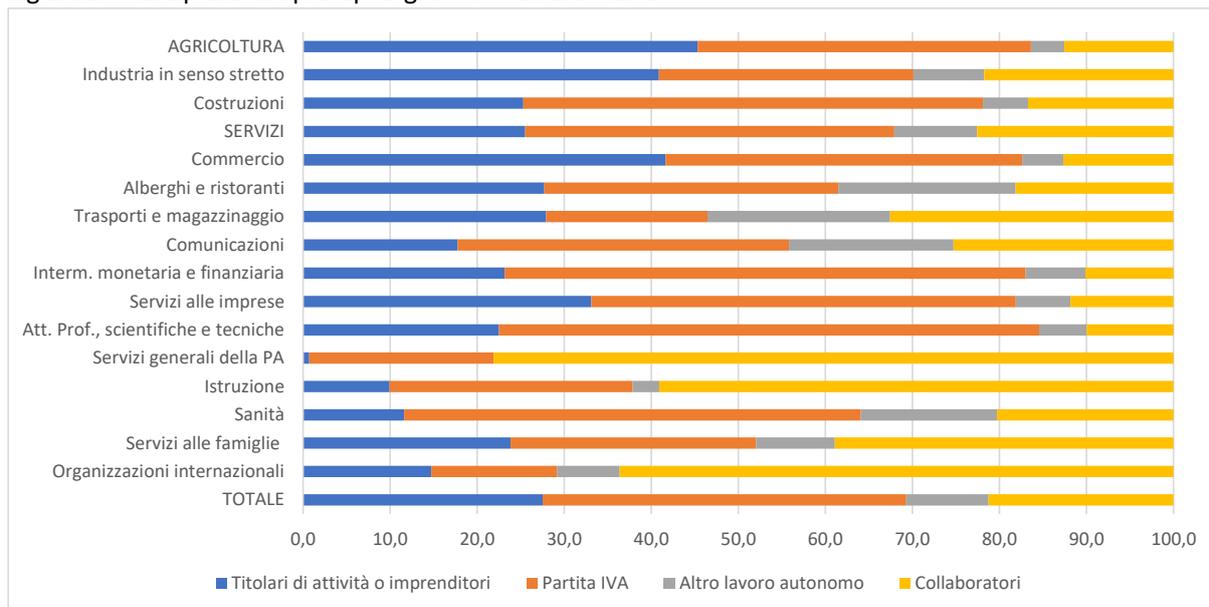
Figura 9 – Indipendenti per tipologia e caratteristiche



Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus, 2021

La distribuzione dei diversi tipi di lavoratori autonomi riflette l'organizzazione delle attività economiche per settore di attività (Figura 10), suggerendo una sorta di specializzazione in alcuni specifici settori.

Figura 10 – Indipendenti per tipologia e settori di attività



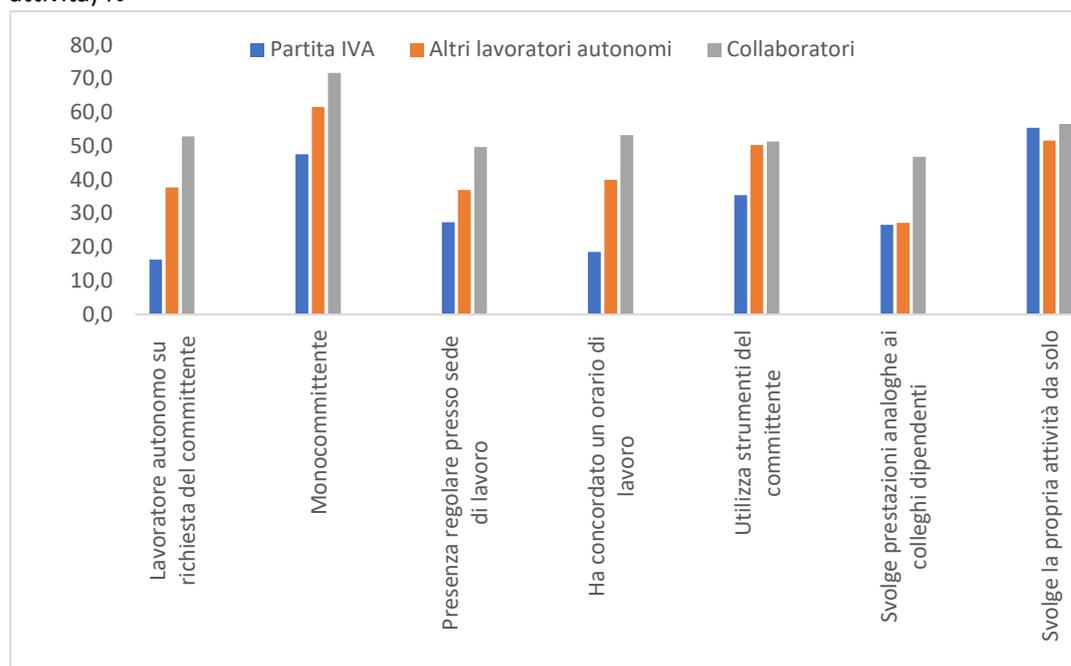
Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus, 2021

Così, se i titolari di attività sono diffusi soprattutto in agricoltura, industria e commercio, le partite Iva caratterizzano soprattutto le costruzioni, i servizi alle imprese, le attività finanziarie, le attività scientifiche e tecniche e la sanità. I collaboratori sono diffusi soprattutto nella Pubblica amministrazione, istruzione, organizzazioni internazionali e nei servizi alle famiglie, mentre le altre forme di lavoro autonomo coinvolgono soprattutto alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni. I titolari di attività sono inoltre concentrati soprattutto nelle professioni dirigenziali o qualificate nei servizi (grandi gruppi I e V), i titolari di partita IVA tra le professioni intellettuali e tecniche, mentre i collaboratori e gli altri autonomi nelle professioni esecutive e in quelle non qualificate.

Per dar conto dell'eterogeneità che caratterizza le diverse figure è importante analizzare gli indicatori che consentono di individuare forme di eterodirezione tra i lavoratori autonomi. Come noto, il questionario PLUS ha dedicato da sempre (Mandrone, 2008) particolare attenzione a questi aspetti, approfondendo con quesiti specifici l'organizzazione del lavoro di tutti gli autonomi (esclusi i titolari di attività). Gli indicatori disponibili consentono di ordinare lungo il continuum autonomia-subordinazione i diversi tipi di lavoratori indipendenti mostrando che, sebbene i collaboratori siano quelli che presentano livelli massimi di para-subordinazione, anche gli altri autonomi e i lavoratori con partita IVA non sono esenti da questi fenomeni (Figura 11).

Se alcuni aspetti, quali ad esempio la necessità di lavorare insieme ad altri, possono essere ricondotti a un mercato del lavoro sempre più interconnesso, altri indicatori suggeriscono la presenza di lavoratori per i quali l'autonomia garantita di fatto dalla forma contrattuale non corrisponde alle oggettive condizioni di lavoro (non aver scelto la condizione di lavoratore autonomo, lavorare per un unico committente, obbligo di presenza presso una sede di lavoro, la richiesta di rispettare orari di lavoro, l'utilizzo di strumenti di proprietà del committente, lo svolgimento di compiti simili a quelli dei colleghi dipendenti). In sede internazionale gli aspetti considerati più indicativi di una situazione più vicina alla subordinazione sono la mono-committenza (sperimentata dal 71,7% dei collaboratori e dal 47,5% delle partite IVA) e la dipendenza organizzativa dal committente, definita come necessità di concordare un orario di inizio e fine attività (circostanza segnalata da poco più della metà dei collaboratori e dal 18,6% delle partite Iva). In particolare, la condizione dei *dependent self-employed* (DSE), coloro che sperimentano contemporaneamente monocommittenza e limiti nella gestione dell'orario, è sperimentata dal 15,5% dei lavoratori indipendenti rilevati dall'indagine Plus.

Figura 11 Condizioni organizzative di para-subordinazione per tipologia lavoratori autonomi (esclusi titolari attività) %



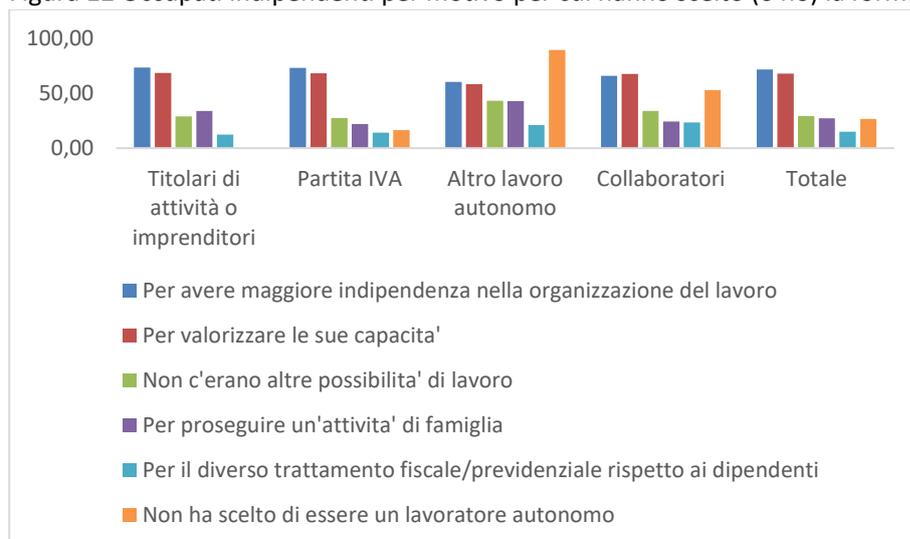
Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus, 2021

La presenza contemporanea di almeno tre elementi suggerisce che il lavoratore stia sperimentando una condizione di para-subordinazione: una condizione che interessa quasi la metà dei collaboratori, il 23,5% degli altri autonomi e il 15% delle partite IVA.

Nel complesso sono poco più di 900 mila (il 26,2% del totale indipendenti esclusi i titolari di attività) i lavoratori autonomi in condizione di para-subordinazione, collocabili al confine tra il lavoro autonomo e dipendente. Oltre che tra i collaboratori, incidenze di para-subordinati superiori alla media si rilevano tra le donne (32%) e i giovani fino a 29 anni (36,8%). Le differenze riguardo al titolo di studio si apprezzano solo se si scende nel dettaglio delle categorie di lavoratori: tra le partite Iva sono i laureati a sperimentare più spesso condizioni di limitata autonomia, tra i collaboratori coloro che hanno conseguito il diploma, mentre tra gli altri lavoratori autonomi la para-subordinazione coinvolge soprattutto quanti non sono andati oltre la licenza media.

Rilevante anche il percorso che ha spinto a scegliere il lavoro autonomo: l'incidenza di quanti dichiarano di esser stati costretti a lavorare come indipendenti, inesistente tra i titolari di attività, è particolarmente elevata tra gli altri lavoratori autonomi e i collaboratori (rispettivamente nell'89,7 e 52,9% dei casi). Tra coloro che hanno scelto questo lavoro le motivazioni più diffuse sono la maggiore autonomia nell'organizzazione del lavoro e la valorizzazione delle capacità personali, items indicati soprattutto da titolari di attività e partite Iva. Collaboratori e altri lavoratori autonomi, dichiarano invece più degli altri che non c'erano altre possibilità di lavoro oppure di aver scelto la forma contrattuale per il diverso trattamento fiscale rispetto ai lavoratori dipendenti (Figura 12).

Figura 12 Occupati indipendenti per motivo per cui hanno scelto (o no) la forma di lavoro corrente (%)



Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus, 2021

Nella recente crisi pandemica, come visto in precedenza, i lavoratori autonomi sono stati pesantemente coinvolti dal calo di occupazione e sospensione delle attività.

Tabella 1 – Occupati per tipo di integrazione al reddito ricevuta durante il periodo di emergenza (% , possibili più risposte)

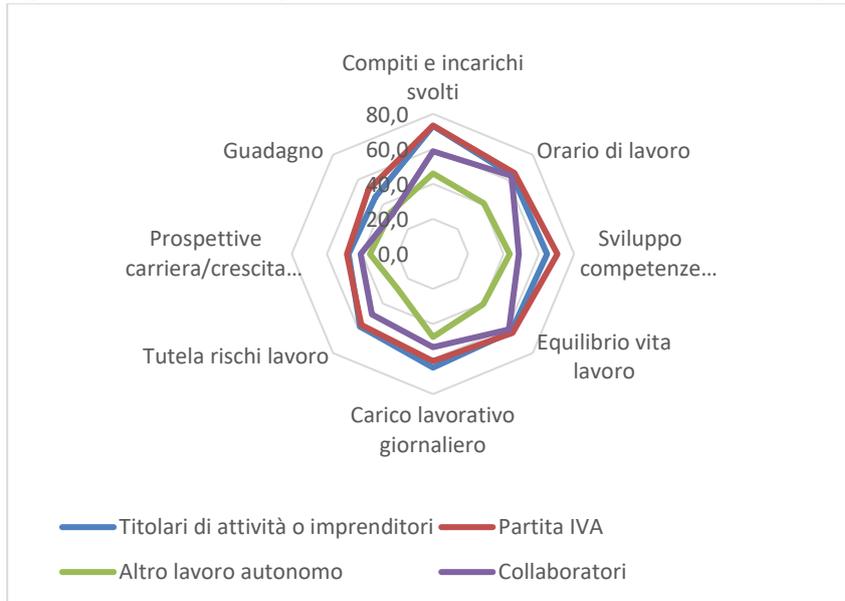
	Dip.	Tot. Indip.	Titolari attività	Partita IVA	Altro lav. autonomo	Collaboratori
Indennità' o bonus Covid	7,2	30,7	35,7	36,2	14,8	20,6
Reddito di ultima istanza	1,8	4,2	1,8	3,0	15,9	4,6
Reddito di emergenza (REM)	2,7	4,1	2,9	2,7	16,6	2,9
Non ricordo tipo	2,9	7,0	3,6	10,3	4,5	5,8
Nessuna integrazione	86,2	54,7	56,8	48,3	48,6	67,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale (N in migliaia)	17.509	4.851	1.335	2.025	460	1.031

Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus, 2021

Proprio per venire incontro alle difficoltà incontrate in numerosi settori soprattutto nella prima fase di lockdown sono state istituite alcune misure di integrazione al reddito immaginate per andare incontro alle esigenze dei lavoratori autonomi, esclusi per definizione dalla principale misura di salvaguardia utilizzata per i lavoratori dipendenti, vale a dire la Cassa integrazione. Il 46% dei lavoratori autonomi ha dichiarato di aver fruito di qualche integrazione al reddito, in particolare il bonus Covid, misura di cui hanno beneficiato soprattutto partite Iva e titolari di attività (Tabella 1). L'integrazione è stata giudicata completamente insufficiente dal 32,6% degli autonomi, con il giudizio più critico diffuso soprattutto tra i titolari di attività, essenziale o importante da poco più della metà degli indipendenti (soprattutto altri autonomi e collaboratori) e residuale ("avrei potuto far fronte alle mie necessità economiche anche senza") dal 15,8% (specie partite Iva e titolari di attività).

Anche le informazioni sulla soddisfazione per i diversi aspetti del lavoro evidenzia la specificità dei diversi gruppi (Figura 13), mostrando come a una maggiore autonomia corrisponda un livello di soddisfazione maggiore: i lavoratori parasubordinati che esprimono livelli di soddisfazione elevata sono il 58,8% del totale a fronte del 65,1% degli autonomi "puri", con scostamenti più elevati riguardo la soddisfazione per la stabilità dell'occupazione, guadagno e tipo di carichi svolti.

Figura 13 Quota di occupati molto e abbastanza soddisfatti di diversi aspetti del lavoro per tipologia (%)



Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-Plus, 2021

Se si considera la soddisfazione complessiva il 70,2% delle partite Iva e il 62,7% dei titolari di attività si dichiarano più che soddisfatti, a fronte del 52,5% dei collaboratori e il 44,2% degli altri lavoratori autonomi. Scendendo nel dettaglio, gli aspetti su cui i lavoratori autonomi sono meno soddisfatti sono il guadagno, le possibilità di crescita professionale e la tutela dai rischi del lavoro, mentre si registrano livelli più elevati di soddisfazione per il tipo di lavoro svolto, l'orario di lavoro e lo sviluppo di competenze professionali, aspetti per i quali peraltro si osservano le differenze più evidenti tra i tipi di autonomi.

In conclusione, anche le informazioni che emergono con l'indagine PLUS confermano la necessità di considerare in modo analitico le diverse componenti del lavoro autonomo, spesso considerato come aggregato unico che si definisce per negazione e antitesi rispetto a quello del lavoro dipendente. Soprattutto su alcune componenti è necessario individuare forme di tutela e protezione sociale, come emerge nei recenti orientamenti della Commissione europea. L'introduzione del quesito utile a rilevare i *dependent contractor* anche nei dati dell'indagine PLUS costituirà un contributo utile in questa direzione.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. 1997. *Era il secolo del Lavoro. Più interessanti ma meno tutelati i lavori del futuro?* il Mulino, Bologna.
- Altieri G., Carrieri M. (a cura di). 2000. *Il popolo del 10 per cento. Il boom del lavoro atipico*. Donzelli, Roma.
- Babet, D. 2019. [“Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d’une autre entité”](#). Insee Première. N. 1748, April 2019, Insee.
- Baldini M. 2018. “Arriva un regalo per autonomi e mini-imprenditori”, [lavoce.info](#) 20.11.18.
- Bergamante F., della Ratta F., De Minicis M., Mandrone E. 2022. “Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell’indagine Inapp-Plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia”. In: *Inapp Policy Brief*, n. 22, Roma, Inapp.
- Bergamante F., De Minicis M. 2019. “Dalla sperimentazione del *Partial basic income* in Finlandia alla valutazione del Reddito di cittadinanza in Italia”, Trento, [FBK-IRVAPP Working Paper N. 2019-05](#).
- Biagi M., Tiraboschi M. 1999. “Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno “Statuto dei lavori”?”, *Diritto delle relazioni industriali*, 571.
- Bozzon, R., Murgia, A. 2022. “Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment”, *Soc Indic Res*160, 199–226.
- Eurofound. (2017). *Exploring self-employment in the European Union*. Publications Office of the European Union.
- Eurostat. 2018. *Self-employment statistics*. [Statistics Explained](#), 11 December.
- Eurostat. 2018a. *Labour Force Survey (LFS). Ad-hoc module 2017 on the self-employed persons*. [ASSESSMENT REPORT](#). Lussemburgo.
- D’Antona M. (1999). “Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?”, *Rivista giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale*, I, 316.
- De Gregorio C., della Ratta-Rinaldi F., Ercolani D., Rizzi R., Sabbatini A. 2017. “L’occupazione indipendente alla luce delle fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni”. In: Ministero del lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, Roma.
- De Luca Tamajo, Flammia R., Persiani M. 1997. “La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione dei un *terzium genus*, il lavoro coordinato”, *Atti del Convegno 27 maggio 1996*, Centro Studi di diritto del lavoro D. Napoletano, Bari.
- della Ratta-Rinaldi F. 2022. “Lavoro indipendente tra autonomia e subordinazione”, in: Bergamante F., Mandrone E. (a cura di). *Indagine INAPP-PLUS. Governare la complessità del lavoro*, INAPP, in via di pubblicazione.
- della Ratta-Rinaldi F., De Minicis M. 2022. “Il lavoro in piattaforma”, in: Bergamante F., Mandrone E. (a cura di). *Indagine INAPP-PLUS. Governare la complessità del lavoro*, INAPP, in via di pubblicazione.
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. 2020. “Verso una nuova tipologia di lavoro autonomo”, in Ministero del lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, Roma.
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. 2020. “The Line between Self-Employment and Salaried Employment and the ILO’s New Classification of Employment Status”, *Professionalità studi*, n. 1, gennaio-marzo 2020, ISSN 0392-2790.
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. 2019. “Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale”. *Quaderni di Rassegna sindacale*, Anno XX, n. 2, pp. 147-172.
- Ghezzi G. 1996. *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Ediesse, Roma.
- Giubboni S. 2017. *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, DRLI, 155
- Hellenic Statistical Authority. (2018). [Press release. Self-employment labour force survey – ad hoc module 2017](#), November 2018.

- Hunter D. 2013. "Status of work on the International Classification of Status in Employment". *Expert Group Meeting on Inter-national Statistical Classifications*. New York, 13-15 May.
- ILO. 2016. *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, Ginevra.
- ILO. 2018a. *Resolution concerning statistics on work relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018.
- ILO. 2018b. Aa. Vv. "Testing of proposals for a revised International Classification of Status in Employment", "ICLS/20/2018/Room document 10".
- ILO. 2019. [Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms](#). Ginevra.
- ILO. 2020. "Informality and the measurement of dependent contractors ". Discussion paper. *Working Group for the Revision of the Standards for Statistics on Informality*. Geneva, 6–15 October 2020
- ILO. 2021. [World Employment and social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work](#), Ginevra.
- Istat. 2022. *Rapporto annuale sulla situazione del Paese*, paragrafo 4.1.2 "Le forme ibride di lavoro", pag 213-215, Roma.
- Istat. 2018a. *Rapporto annuale 2018. La situazione del Paese*, paragrafo 2.4 "Il ruolo delle reti nel lavoro autonomo", pagg. 115-121. Roma.
- Istat. 2018b. *I lavoratori indipendenti*. [Statistica Focus](#), 5 novembre.
- Liso F. 2000. *Brevi note a proposito dell'iniziativa legislativa in materia di lavori atipici*, MGL, 2000, 864
- Kangas O., Jauhainen S., Simanainen M., Ylikännö M. (a cura di). 2019. [The basic income experiment 2017–2018 in Finland](#), Ministry of Social Affairs and Health.
- Leonardi M., Dili A. 2018. "Con la flat tax crescerà il popolo dei (finti) autonomi", [lavoce.info](#) 07.09.18.
- Mandrone, E. 2008. "La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006", *Collana Studi Isfol*, n. 1 2008.
- Marazza M. 2012. *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, ADL, 4-5.
- Martino V. 2019. "La riforma delle collaborazioni etero-organizzate e le nuove tutele per i riders", [LavoroDirittiEuropa](#), 3.
- Muehlberger U. 2007. *Dependent self-employment. Workers on the border between employment and self-employment*. Palgrave Macmillan, New York.
- OECD. 2020. *Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes Greece*. OECD.
- Pärnänen A., Sutela, H. 2018. *Self-employed without employees in Finland 2013. Summary of the result of the self-employed without employees survey 2013*. Helsinki. Statistics Finland.
- Perulli A. 2015. Le tutele del lavoro autonomo nel DDL collegato alla legge di stabilità: una prima riflessione, *Nel Merito*, 05 novembre 2015.
- Ranci C. (a cura di). 2012. *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. il Mulino, Bologna.
- Reyneri E. 2017. "Lavoro indipendente sul viale del tramonto?" [lavoce.info](#) 31.10.2017.
- Supiot A. 1999. *The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective*, Geneva: Int'l Lab. Rev. V.138, No.31.
- Supiot A. 2000. *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, DRI, 2, 2000.
- Sutela H., Pärnänen A. 2020. *Self-employed persons in Finland 2017*. Statistic Finland. Helsinki.
- Vardaro G. 1986. "Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro", *Politica del Diritto*, 1, 116.
- Zoppo A. 2022. "Accordi collettivi, rappresentanza e normativa antitrust: arrivano le linee guida della Commissione Europea", *Bollettino ADAPT 10 ottobre 2022*, n. 34, <https://bit.ly/3SHZeHec> .