

Questo paper è tratto dall'articolo apparso su "Il Mulino", no.5, settembre-ottobre 2006.

## Le cifre della precarietà

di Giuliano Cazzola

*Gli istituti giuridici sono figli (e prigionieri) della loro storia. La considerazione vale anche quando si affronta il problema dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e di quelli a progetto o a programma. Questi ultimi sono entrati nell'ordinamento giuridico in forza della legge Biagi - il diritto nasce sempre da finalità pratiche - al solo scopo di rimediare, nella misura del possibile, ad una situazione del mercato del lavoro oggettivamente deteriorata a seguito dell'espansione patologica dei primi.*

La legge n.30/2003 e i relativi decreti attuativi non portano alcuna responsabilità nello sviluppo e nel consolidamento di questo fenomeno che, in breve tempo, ha assunto caratteristiche improprie. La legge citata si è limitata, infatti, ad indicare una possibile "uscita di sicurezza", che, prendendo le mosse da una realtà piuttosto critica, provasse a modificarla; a ricondurla, cioè, entro limiti sostenibili non solo sul piano giuridico ma anche su quello sociale. Non è un caso che, al momento dell'approvazione del provvedimento intestato al giurista bolognese, vittima delle BR, molti osservatori espressero dei dubbi sull'opportunità di sconvolgere un settore del mercato del lavoro tanto diffuso, imponendo una trasformazione delle collaborazioni coordinate e continuative (le cococo furono destinate a divenire cocopro, stando al perverso scandire degli ossimori) ed introducendo, nel medesimo tempo, una presunzione giuridica relativa alla sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, laddove non fosse riconoscibile, nell'oggetto

del rapporto, il profilo di un progetto o di un programma.

In sostanza, la legge Biagi si propose (il disegno può essere ritenuto ambizioso, persino velleitario, ma non lo è meno di quello perseguito da quanti pretendono di "stabilizzare" il lavoro a colpi di norme) di separare il grano dal loglio, immaginando di suddividere la massa dei collaboratori in due grandi ripartizioni: una prima, maggioritaria, riconducibile al lavoro dipendente in cui confluissero tutte quante le collaborazioni fasulle; una seconda, minoritaria benché importante, ricondotta, grazie alla presenza di un progetto o di un programma, ad una specifica fattispecie di lavoro autonomo.

Che si tratti di un percorso realistico è senz'altro da dimostrare (le prime sentenze della magistratura vanno comunque nella direzione auspicata); ma per poter criticare la legge con onestà intellettuale bisognerebbe prima esporre un diverso impianto più convincente, sostenibile e praticabile. Non sarebbe sufficiente, ad avviso di chi scrive, cavarsela facendo ricorso all'entrata in campo di forme - a questo punto di

Giuliano Cazzola, economista, è membro del Collegio sindacale dell'Inps.

stampo salvifico – di migliore protezione e tutela per gli atipici (si parla, con una genericità che è pari solo alla leggerezza, di estensione dei c.d. ammortizzatori sociali), senza fare i conti con gli oneri che la finanza pubblica dovrebbe sopportare, visto che attualmente il sistema degli interventi a sostegno del reddito (cassa integrazione, disoccupazione, mobilità) non copre nemmeno la stragrande maggioranza dei lavoratori dipendenti.

Anche se venissero riconosciuti al lavoro atipico dei nuovi diritti, ciò avverrebbe sempre con modalità e criteri compatibili con le risorse disponibili e con l'esigenza di renderne partecipi anche altri soggetti (i dipendenti delle micro-imprese, per esempio) ora esclusi. Si creerebbe, in sostanza, una condizione lavorativa perennemente condannata alla serie B, forzosamente uniforme e destinata a perpetuare l'esistenza di un tertium genus (connotato, in tal senso, anche per il regime specifico delle tutele) sospeso tra lavoro alle dipendenze e lavoro autonomo, come, nei fatti, accade adesso. Sarebbe questa una prospettiva differente da quella prefigurata dalla legge Biagi, la quale, come già ricordato, tenta di distinguere due profili specifici, riconducendoli, ciascuno, nell'ambito proprio del lavoro dipendente o di quello autonomo. Ma procediamo con ordine.

### *Alle radici della precarietà*

Anche volendo assumere le analisi e i giudizi della sinistra più radicale e di alcuni settori influenti del sindacato (e cioè che vi sia un eccesso di lavoro precario e che il Governo, ancorchè di centro-sinistra, non affronti il problema con la necessaria risolutezza); anche pretendendo di inseguire la chimera del lavoro dipendente a tempo indeterminato come forma normale di impiego stabile e sicuro (si sono mai viste delle norme capaci di creare posti di lavoro effettivi a prescindere dall'incontro di volontà tra datore di lavoro e lavoratore in una data situazione economica e produttiva?), è possibile sostenere e dimostrare che la legge Biagi non ha alcuna effettiva responsabilità

per la lamentata destrutturazione del mercato del lavoro, ma che essa è intervenuta (che poi ci sia riuscita è una valutazione opinabile e aperta) con l'obiettivo di correggere e migliorare la situazione di una realtà spaccata in due, nella quale sulle giovani generazioni di occupati grava l'onere di dover sopportare e subire gran parte delle flessibilità di cui l'economia non può fare a meno.

Come si materializza quella precarietà di cui tanto si parla? Quali sono, dunque, gli istituti a cui i datori di lavoro fanno ricorso per procurarsi la manodopera, in modo temporaneo e al di fuori di un rapporto di carattere subordinato, carico di vincoli e di rigidità (quali, in particolare, la disciplina del licenziamento e un'aliquota previdenziale quasi proibitiva, pari ad

un terzo dell'intera retribuzione)? Le figure contrattuali che connotano, in grande prevalenza, il lavoro temporaneo sono essenzialmente tre: i contratti a termine, il lavoro interinale e le collaborazioni. Sia chiaro: anche il ricorso a tali tipologie ha consentito di riavviare il mercato del lavoro e di conseguire risultati importanti nel

nostro Paese per quanto riguarda l'occupazione. In anni di stagnazione economica, come quelli che abbiamo alle spalle, le imprese non avrebbero mai fatto assunzioni, se non avessero avuto a loro disposizione strumenti ritenuti flessibili perché sostanzialmente reversibili. Ai suddetti rapporti si ricorre di solito in alternativa al lavoro dipendente a tempo indeterminato, che dovrebbe diventare nelle intenzioni dell'attuale maggioranza – si veda il programma elettorale – “la normale forma di lavoro e di assunzione per l'ordinaria attività di impresa”.

Alcuni rapporti “di nicchia” (come il *job sharing*, lo *staff leasing*, il *job call*) regolati dalla legge Biagi, verrebbero aboliti, anche se – ad avviso di chi scrive – non sono, come si afferma, la quintessenza della precarietà, ma costituiscono piuttosto delle opportunità per i lavoratori e le lavoratrici anziché dei limiti, tanto che le imprese non si danno cura di avvalersene. Tornando alle fattispecie veramente critiche e, in primis, ai contratti a termine, va ricordato che la nuova disciplina ha origine dal recepimento di una direttiva

europea, dopo che le parti sociali (con la sola autoesclusione, la prima di una lunga serie, della Cgil per dissensi procedurali) avevano raggiunto, alla fine del 2000, un avviso comune. Quanto al lavoro interinale – *bon gré mal gré* – occorre risalire al “pacchetto Treu” del 1997, il provvedimento capostipite del nuovo diritto del lavoro.

### *La genesi delle collaborazioni*

E le collaborazioni? Per chiarezza è bene ripercorrere la cronistoria dell’istituto. È stata, prima di tutto, la giurisprudenza a definire i contorni delle cococo, prima ne venissero disciplinate le regole fiscali nel TUIR. Ma l’incipit delle collaborazioni è di origine previdenziale. Questa tipologia lavorativa è cresciuta in progressione geometrica quando, dopo la riforma delle pensioni del 1995, venne istituita, presso l’Inps, la gestione dei c.d. parasubordinati, allo scopo dichiarato di fornire copertura pensionistica (in seguito allargata ad altre prestazioni previdenziali) a settori del mercato del lavoro che ne erano privi. Con l’occasione si pensò bene di sottoporre a contribuzione (sempre all’interno della medesima gestione) anche le attività di lavoro autonomo svolto da persone che già in possesso di tutela pensionistica obbligatoria o da pensionati ancora al lavoro con rapporti di collaborazione. Di questa lodevole esperienza, al giro di boa del primo decennio, vi è una sola certezza: la gestione, dal 1996 ad oggi, ha accumulato e distribuito più di 33 miliardi di euro alle casse previdenziali deficitarie, pur lasciando parecchi dubbi sui trattamenti che saranno erogati, a suo tempo, ai contribuenti parasubordinati di oggi.

La svolta di carattere pensionistico ha rappresentato, nei fatti, per i datori di lavoro una sorta di “lasciapassare” che consentiva loro di avvalersi liberamente dei rapporti di collaborazione, in modo assolutamente discrezionale, come se fosse lecita la costituzione di un rapporto di lavoro con modalità più convenienti, a prescindere da ogni altra considerazione. In aggiunta all’opportunità ambita di sottrarsi ai gravosi vincoli della disciplina del licenziamento individuale,

era (ed è) l’aliquota previdenziale più bassa a fare la differenza. In sostanza, al datore di lavoro è stata concessa – anche per soddisfare l’esigenza di creare occupazione in un contesto socio-economico difficile – ampia libertà di scelta tra l’avvalersi di una collaborazione e assumere a tempo indeterminato. La copertura previdenziale ha finito, comunque, per certificare, fino a prova contraria, la legittimità, se non proprio la correttezza, del rapporto, ancorché si trattasse di una collaborazione fasulla. Del resto, non era la prima volta che di un particolare rapporto di lavoro (si veda l’abuso dei contratti di formazione e lavoro sanzionati persino dalla Ue) venivano distorte le finalità. La legge n.30/2003, pertanto, non ha dato vita alle co.co.co, come comunemente si vorrebbe lasciare credere, ma ha cercato di limitarne l’uso scorretto.

### *La tipologia lavorativa delle collaborazioni è cresciuta in progressione geometrica quando, dopo la riforma delle pensioni del 1995*

Questa tipologia “maledetta” è del tutto antecedente alla legge Biagi. Basti pensare che quando, nel 2003, entrò in vigore il provvedimento ingiustamente contestato, i collaboratori erano già una realtà ampia e consolidata. Gli iscritti

alla gestione (comprensivi di tutte le tipologie) erano poco più di 2,8 milioni, ma solo 1,6 milioni erano anche contribuenti (una classificazione propria dell’Inps riferita ai parasubordinati che versano i contributi, escludendo i tanti “silenti” ovvero quelli che risultano solo negli elenchi ma sono privi di versamenti o li hanno cessati). Dalla nascita della gestione fino al 2004 il divario tra la collettività degli iscritti e quella dei contribuenti è costantemente aumentato: gli iscritti sono, infatti, cresciuti del 242% (da 974mila a 3,33 milioni di euro), mentre i contribuenti, che nel 1996 rappresentavano l’86% degli iscritti, sono aumentati del 108% (da 839mila a un milione e 784mila unità) con un incremento medio annuo del 9,6%. L’incidenza dei contribuenti 2004 sugli iscritti dello stesso anno è stata del 53% circa. L’ammontare dei contributi versati dagli iscritti nel periodo 1996-2004 è mediamente aumentato del 24% l’anno. Nell’intero periodo si è passati da 774 milioni di euro del 1996 a 4.022 milioni del 2004 (+420%). Nel solo 2004 l’incremento è stato del 21,6%. Il consistente incremento della contribuzione nel periodo considerato è dovuto, certamente,

anche alle modifiche normative riguardanti la misura dell'aliquota. Tutto ciò premesso, va detto che a formare tale insieme concorrono figure professionali diverse, molte delle quali non confinabili nel limbo dei collaboratori tout court e nell'ambito dello stesso lavoro atipico, inteso come ultimo girone dell'ingrato "mestiere di vivere".

## Un'indagine Inps

Ma chi sono e quanti sono i lavoratori parasubordinati? E quali fonti, meglio documentate delle solite analisi sociologiche, possono rispondere a tali domande? Nati da una costola della previdenza, sui collaboratori è la gestione presso l'Inps – il solo punto di aggregazione di queste realtà diverse – a fornire le statistiche più affidabili, nonostante i ritardi con i quali gli elementi vengono reperiti e lavorati da una delle più potenti banche dati d'Europa. Per questi motivi è

ratore. Quando il contributo è versato direttamente dall'iscritto, secondo il proprio reddito professionale e le modalità previste per le imposte sui redditi, si prefigura, invece, il caso del professionista. I professionisti contribuenti alla gestione sono aumentati, nel solito periodo considerato, dell'84% passando da 108mila unità nel 1996 a 199mila del 2004. Il numero dei collaboratori è cresciuto, invece, del 112%. Il documento dell'Inps assume, poi, un'altra classificazione da tener presente: quella delle attività "tipiche" e "atipiche", secondo un'accezione più tecnica di quella che generalmente viene usata. Sono considerati "tipici" l'amministratore, il sindaco, il revisore di società, il componente di collegi e commissioni, il collaboratore di giornali e riviste, enciclopedie e simili; sono "atipici" tutti gli altri, tra cui anche i venditori porta a porta, i soci di cooperative e gli associati in partecipazione. (Tav.1)

Tav.1 - Collaboratori distinti per attività (2004)

	Attività a titolo 'esclusivo'		Attività a titolo 'concorrente'		Con altro lavoro:		Totale	
	numero	Val. %	Pensionati: numero	Val. %	numero	Val. %	numero	Val. %
Lavoro tipico	275.420	25,5	55.027	40,6	214.212	64,1	544.659	35,2
Lavoro atipico	803.468	74,5	80.603	59,4	120.189	35,9	1.004.261	64,8
Totale	1.078.889	100	135.630	100	334.401	100	1.548.920	100

Fonte: Inps

molto utile (benché i dati si fermano al 2004) uno studio recentissimo, tuttora preliminare e riservato, curato dal Coordinamento statistico attuariale dell'Inps ("Il lavoro parasubordinato dal 1999 al 2004" a cura di Saverio Bombelli, Angela Legini e Giulio Mattioni). Tale documento parte dalla fondamentale distinzione, nel senso dianzi indicato, tra iscritti e contribuenti, e classifica (tav.1) in poco più di un milione coloro che svolgono un'attività di collaborazione a titolo esclusivo, in 135mila i pensionati che continuano a lavorare come cococo e in 334mila circa i collaboratori che svolgono anche un altro lavoro (solitamente principale).

La classificazione fondamentale del glossario Inps, però, è quella che distingue i collaboratori dai professionisti. I primi sono così identificati se il pagamento dei contributi previdenziali è effettuato dal committente sulla base del compenso riconosciuto al collabo-

Di lavoro atipico si può parlare, dunque, per il 65% delle collaborazioni del 2004. Tra il 1999 e il 2004, la categoria degli amministratori, sindaci, revisori di società, ecc. – che continua ad essere la più numerosa – è diminuita quanto a incidenza sul totale, passando dal 38% al 33% circa. Sono aumentate, invece, le consulenze, i dottorati di ricerca, gli esecutori di sondaggi e marketing. Sono quasi scomparsi i venditori porta a porta, anche in conseguenza dell'intervenuta esenzione dell'obbligo contributivo per i redditi inferiori a 5mila euro l'anno. I soci di cooperative costituiscono il 2,8% del totale, mentre per gli associati in partecipazione è ancora molto ridotta la rappresentanza, dal momento che è recente la prescrizione di una loro specifica copertura previdenziale. Quando la collaborazione è svolta a titolo esclusivo predominano le attività "atipiche" (codificate e non) svolte da quasi il 75% di tali lavoratori. Il lavoro "atipico" coinvolge circa 800mila lavoratori senza altra occupazione, cioè

il 52% del totale dei collaboratori e il 46% – se si tiene conto pure dei professionisti – di tutti i contribuenti alla gestione previdenziale. La tabella (tav.2) che segue, è ampiamente descrittiva dei profili professionali attribuiti, a fini di inquadramento, ai lavoratori parasubordinati. È interessante valutare le tipologie classificate dall’Inps, limitatamente alle attività a titolo esclusivo, dalle quali emergono – fermo restando che sono sempre possibili le manipolazioni – parecchie figure per le quali è pertinente un rapporto di collaborazione, mentre per altre sono comprensibili interrogativi e dubbi. In ogni caso, al cospetto di una realtà tanto frastagliata e complessa, non sembra

corretta una sorta di *reductio ad unum*, semplicistica nell’ambito di una condizione di precarietà, intesa come sinonimo di abuso e sfruttamento. (Tav.2)

Dalle classificazioni (quelle codificate sono 29) emergono attività che difficilmente potrebbero essere regolate da rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Si prenda il caso dei vari tipi di consulenza o le collaborazioni a giornali e riviste o i manutentori di piante e giardini, tanto per fare degli esempi. Oppure si considerino attività che possono essere ricondotte ad una moderna concezione di stagionalità turistica come l’animatore-intrattenitore; o ancora altre attività che dipendano dall’acquisizione

**Tav.2 - Numero dei collaboratori distinti per attività e tipologia (a titolo esclusivo o concorrente) anno 2004**

	A titolo esclusivo		A titolo concorrente		Con altro lavoro: val. assoluto	
	Val. assoluto	In %	Pensionati: Val. assoluto	In %		In %
1.amministratore,sindaco, revisore	255.674	23,7	51.096	37,7	199.638	59,7
2.membro di collegi e commissioni	3.745	0,3	2.059	1,5	9.331	2,8
3.amministratore di condominio	1.758	0,2	690	0,5	1.420	0,4
4.collaboratore di giornali e riviste	13.392	1,2	999	0,7	3.326	1,0
5.consulente amministrativo, contabile	30.477	2,8	4.086	3,0	6.025	1,8
6.traduttore	2.320	0,2	153	0,1	312	0,1
7.consulente aziendale	59.579	5,5	15.911	11,7	11.834	3,5
8.consulente fiscale	1.463	0,1	257	0,2	239	0,1
9.consulente informatico	21.912	2,0	746	0,6	2.009	0,6
10.consulente finanziario	1.411	0,1	208	0,2	352	0,1
11.consulente immobiliare	6.426	0,6	192	0,1	684	0,2
12.consulente in campo assicurativo	2.615	0,2	278	0,2	549	0,2
13.operatore recupero crediti, ecc.	4.216	0,4	224	0,2	443	0,1
14.docente di formazione, istruttore, ecc.	53.031	4,9	4.035	3,0	17.771	5,3
15.dottorato di ricerca	11.113	1,0	340	0,3	2.504	0,7
16.esecutore di sondaggi, marketing	37.586	3,5	764	0,6	1.744	0,5
17.operatore trasporti e spedizioni	6.503	0,6	828	0,6	604	0,2
18.operatore settore moda	3.699	0,3	299	0,2	256	0,1
19.animatore turistico e d'intrattenimento	1.537	0,1	155	0,1	311	0,1
20.collaboratore fiere e mercati, vetrine	8.125	0,8	434	0,3	865	0,3
21.operatori igiene, salute, pranoterapia	13.855	1,3	1.268	0,9	1.910	0,6
22.consulente d'estetica	3.243	0,3	60	0,0	170	0,1
23.venditori porta a porta	5.927	0,5	279	0,2	672	0,2
24. operatori manutenzione giardini	1.242	0,1	374	0,3	183	0,1
25.socio lavoratore coop.	42.017	3,9	462	0,9	1.521	0,5
26.amministratori enti locali	742	0,1	158	0,1	478	0,1
27.spedizionere doganale	109	0,0	25	0,0	19	0,0
28.associati in partecipazione	5.191	0,5	646	0,5	1.827	0,5
29.altro	479.981	44,5	48.604	35,8	67.396	20,2
<b>TOTALE</b>	<b>1.078.889</b>	<b>100,0</b>	<b>135.630</b>	<b>100,0</b>	<b>334.401</b>	<b>100,0</b>

di una commessa da parte del soggetto committente (l'esecutore di sondaggi e marketing) o che siano confinate ad una fase del percorso formativo (dottorato di ricerca). È vero: in molti di questi casi potrebbe essere stipulato (sempre che vi fosse una condizione di subordinazione) un contratto a termine, regolato da quanto previsto per il lavoro dipendente. Il che sarebbe certamente più oneroso per il committente (specie sul piano previdenziale) ma non risolverebbe affatto il problema della precarietà. Vi sono, poi, alcuni grandi aggregati che costituiscono certamente attività tipiche. Si pensi ai 255mila sono amministratori, sindaci e revisori di società, ai 53mila docenti di formazione, istruttori, addestratori, ai 42mila soci lavoratori di cooperative (questi casi evidenziano però un problema di inquadramento contrattuale da porre ai sindacati), ai 742 amministratori di enti locali, ai 1.758 amministratori di condominio. Gli "associati in partecipazione", come già ricordato, delineano una precisa fattispecie in senso proprio. Queste citate ed altre figure concorrono, in linea di massima, a ridurre il numero dei collaboratori "figli di un dio minore", la maggior parte dei quali è annidata nella voce "altro" che comprende circa 480mila contribuenti, la cui genericità professionale segnala i sintomi di una situazione di sofferenza e di possibile criticità.

## **L'analisi dei redditi, della copertura assicurativa e della contribuzione versata**

Si sono già introdotti i criteri distintivi (ricavati dalla misura dei contributi versati dai professionisti e dai collaboratori) riguardanti le attività a titolo "esclusivo" e a titolo "concorrente"; vale a dire se le collaborazioni rappresentano o meno l'unica fonte di reddito dei lavoratori in oggetto. Sulla base della misura dell'aliquota contributiva è possibile, in linea di massima, distinguere i parasubordinati in tre distinte categorie: a) i lavoratori che già hanno un'altra occupazione e i titolari di pensione indiretta (assoggettati ad un'aliquota del 10%) che versano contemporaneamente dei contributi ad un'altra gestione; b) i lavoratori già ti-

tolari di pensione diretta (aliquota del 15%); c) i lavoratori privi di qualunque altra copertura previdenziale per i quali il lavoro parasubordinato costituisce la sola fonte di reddito (aliquota assimilata a quella della gestione dei commercianti, ora pari a circa il 19%). Nei primi due casi è possibile effettuare la classificazione di attività "concorrente" (che concorre, cioè, assieme ad un'altra occupazione o ad una pensione, alla formazione del reddito del lavoratore); nel terzo si può parlare di attività a titolo "esclusivo".

Per la classificazione dei professionisti l'Inps si avvale dell'informazione concernente il versamento dell'aliquota maggiorata dello 0,5%, applicata in caso di attività a titolo "esclusivo". Quanto al numero dei professionisti (che va aggiunto a quello degli elenchi

*Dalle classificazioni (quelle codificate sono 29) emergono attività che difficilmente potrebbero essere regolate da rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato*

finora esposti) nel 2004 era pari a 146.365 classificati a titolo esclusivo e a 52.250 con attività a titolo concorrente. Questi ultimi, sommati ai collaboratori e ai pensionati, concorrono a determinare in 1.747.535 i parasubordinati contribuenti censiti nel 2004. Ciò premesso, come già ricordato, è sulle attività a titolo "esclusivo" che va

concentrata, in particolare, la ricerca. In precedenza, la disamina delle tipologie professionali (tav.2) aveva indotto ad escludere un general-generico giudizio di precarietà ed invitato a condurre valutazioni più articolate. Non c'è dubbio, allora, che la considerazione dei redditi percepiti (e della relativa copertura previdenziale) può essere estremamente utile a misurare il grado effettivo di autonomia e di autosufficienza delle diverse fattispecie di lavoro parasubordinato. In parole povere, ma chiare, nella condizione di cococo, la continuità o la saltuarietà dell'attività lavorativa unitamente al livello e alla qualità del reddito percepito possono "fare la differenza".

Proseguendo nell'esame dei redditi è doveroso rammentare che l'esenzione dell'obbligo contributivo (per il lavoro autonomo occasionale e per i venditori porta a porta, nel caso di reddito annuo non superiore a 5mila euro) ha comportato, tra il 2003 e il 2004, un aumento del reddito medio sul quale vengono versati i contributi. Il reddito dei collaboratori (il solo disponibile in quanto indicato dai committenti insie-

me all'aliquota utilizzata nei versamenti) è cresciuto del 6,5%, passando da 13.400 euro annui nel 2003 ai 14.300 euro nel 2004. Le sperequazioni sono molto forti. Anche quelle di genere: le donne guadagnano la metà degli uomini (9.150 euro contro 18.050). La differenza esiste a tutte le età, ma si accentua nelle età adulte, in particolare tra i 40 e i 49 anni. Tale differenza a danno delle donne è presente ovunque in Italia, sia al Nord che al Sud. Va sottolineato, poi, che il lavoro definito tipico dall'Inps è quasi esclusivamente maschile (per 75% delle relative attività). Nel lavoro atipico, codificato e in quello non codificato (come "altro"), i generi si equivalgono, con una prevalenza della componente femminile (51-52%). Quasi la metà degli uomini svolge un'attività di collaborazione "tipica", contro il 21%

delle donne. In entrambi i generi si ritorna nuovamente al caso emblematico degli amministratori di società. Per metà delle donne non si è provveduto a dichiarare l'attività e solo per un terzo è stata indicata un'attività atipica codificata. Quanto all'indicatore dell'età, tra i giovani e gli anziani le differenze sono clamorose:

un giovane con meno di 25 anni guadagna circa 4mila euro l'anno; un ultrasessantenne 21.400. Si registra per gli uomini una flessione del reddito dopo i 60 anni che non è imputabile però ai pensionati (i quali peraltro rappresentano il 60% della classe), ma agli ultrasessantenni privi di altra occupazione, il cui reddito è inferiore dell'11% rispetto a quello dei pensionati di pari età. In generale – come è ovvio – pesa molto nella determinazione del livello di reddito la possibilità di svolgere in maniera continuativa, nell'anno, la propria attività di collaborazione. Si passa, infatti, da redditi medi di 600 euro per chi ha meno di un mese di contributi, a redditi di circa 35mila euro per quel 30% di collaboratori che ha l'intero anno coperto da contribuzione (tav.3). Prescindendo, comunque, dalle classi con reddito più elevato, il 43% di tutti i collaboratori ha un reddito che non supera i 5mila euro; per il 18% il reddito è compreso tra 5mila e 10mila euro. Da segnalare, sull'altro versante, che degli oltre 80mila collaboratori, privi di altro lavoro, dotati nel 2004 di un reddito superiore ai 37.883 (il limite allora

*Oltre la metà dei lavoratori con attività atipiche codificate e non codificate lavora nei servizi, mentre un terzo delle collaborazioni tipiche è impiegato nell'industria*

**Tav.3 - Redditi medi dei collaboratori (2004) distinti in base al sesso e al numero di mesi accreditati nell'anno (in euro)**

Mesi accreditati	donne	uomini	totale
Meno di 1 mese	560	540	550
Da 1 a 5 mesi	3.580	3.880	3.720
Da 6 a 11 mesi	10.340	11.410	10-940
12 mesi	28.560	37.120	34.880
Reddito medio	9.150	18.050	14.280

Fonte: Inps

vigente oltre il quale era previsto il versamento di un punto in più di aliquota), il 70 % (more solito) è amministratore di società, il 10% consulente (amministrativo, aziendale o informatico). (Tav.3)

Questa situazione trova corrispondenza per quanto riguarda la copertura previdenziale. Basti pensare che, nel 2004, solamente per meno di un terzo dei collaboratori contribuenti (la classificazione, lo ricordiamo, che li distingue dai semplici iscritti "silenti") sono stati versati contributi sufficienti ad assicurare l'intero anno. Per gli altri sono stati assicurati periodi inferiori: per il 35% del totale, periodi da uno a cinque mesi, per il 19% da 6 a 11 mesi e per il restante 15% meno di un mese. Limitatamente al quinquennio 2000-2004 appena il 10% dei collaboratori contribuenti del 2004 – a causa dei bassi redditi e della non continuità dei periodi lavorativi – ha cinque anni utili per il diritto alla pensione. Va da sé che, tra i collaboratori, sono sempre le categorie più deboli (cioè quelli che non hanno altri lavori e tra questi le donne e i giovani), ad avere le carenze assicurative più vistose. Il 44% dei collaboratori con più di 50 anni, ha l'intero 2004 assicurato mentre l'11% soltanto dei giovani con meno di 30 anni si trova nella medesima situazione (4% per quelli con meno di 25 anni). La percentuale scende all'8% se si tratta di giovani donne. In complesso, solo un quinto (19%) delle donne ha contributi completi, contro il 40% degli uomini.

Nel corso del 2004 i lavoratori, che hanno svolto la propria attività a titolo "esclusivo", hanno versato il 73% circa dei contributi affluiti alla gestione dei para-

subordinati, mentre quelli con attività a titolo "concorrente" il rimanente 27% (2.948 milioni di euro i primi e 1.074 milioni i secondi). La contribuzione media dei primi ha superato quella dei secondi: 2.400 euro contro 2.000. All'interno della tipologia "concorrente" sono stati i pensionati a versare la misura annua più consistente (€ 2.955), mentre la più bassa (€ 1.681) è quella dei collaboratori con altra occupazione (i quali – va ricordato – versano il 10% che è l'aliquota minima della gestione).

## I settori di lavoro

Quasi il 60% dei collaboratori opera in soli tre settori: il 21% nel commercio, pubblici esercizi e alberghi; il 20% nei servizi; il 18% nel credito e assicurazioni.

Oltre la metà di quelli con attività atipiche codificate e non codificate lavora nei servizi, mentre un terzo delle collaborazioni tipiche è impiegato nell'industria, in particolare in quella manifatturiera. Il settore dei servizi, tuttavia, è quello che maggiormente lamenta una codificazione carente delle attività. Quasi la metà dei committenti fa riferimento alla voce "altro": il che, come abbiamo anticipato, è il segnale di una condizione di "sofferenza" che merita più attente verifiche. Infatti, è proprio nei servizi, a differenza degli altri settori, che le collaborazioni con attività atipiche codificate risultano maggiormente addensate in particolari attività. Oltre il 40% è composto da docenti, istruttori, addestratori. Nel credito spiccano, invece, con il 24% delle collaborazioni atipiche, gli

esecutori di sondaggi, marketing e pubblicità e i consulenti aziendali con il 21%. Nel commercio, invece, le consulenze, in particolare quelle aziendali, rappresentano la maggioranza delle collaborazioni, con oltre la metà del totale. (Tav.4)

## Il numero dei committenti

Un altro criterio importante per individuare e valutare, nei fatti, la condizione dei collaboratori è quello del numero dei committenti (ovvero dei soggetti che stipulano il contratto di collaborazione, assegnando – nel contesto della trasformazione del rapporto ex legge n.30 – l'opus al collaboratore). L'evidenza empirica porterebbe a ritenere più ampio il grado di autonomia e più qualificata l'attività nel caso del lavoratore parasubordinato legato a più committenti; al contrario, l'esistenza di un solo rapporto potrebbe indicare una sostanziale condizione di subordinazione mascherata. Riteniamo, tuttavia, che sarebbe errata, pure a tal proposito, una generalizzazione aprioristica, senza procedere prima ad un esame dei dati, dai quali emerge, comunque, che quanti si avvalgono di una c.d. pluricommitenza, dispongono, in generale, di un maggior potere contrattuale. Va detto che nell'anno considerato (il 2004) la gran parte (92%) dei collaboratori ha un solo committente. Non vi è una sostanziale differenza tra uomini e donne, né vi è stata una variazione di rilievo rispetto al 2000 (quando la c.d. monocommitenza era pari al 90,2%). È tra i soggetti – soprattutto uomini – con un altro lavoro (la circostanza è significativa) che la percentuale di

Tav.4 - Incidenza % sul totale, dei collaboratori 2004 distinti per attività e settore economico dei committenti

Settori	Lavoro tipico %	Atipico codificato %	Altro atipico %	Totale %
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	26,0	14,4	20,6	20,9
Servizi pubblici e privati	7,7	29,4	24,9	19,9
Credito e assicurazioni	10,5	22,6	20,9	17,6
Industrie manifatturiere metalli	14,8	6,7	6,4	9,5
Altre industrie manifatturiere	13,5	4,9	6,0	8,4
Industrie per edilizia	7,5	2,4	4,2	4,9
Trasporti e comunicazioni	2,1	4,7	2,3	2,9
Industrie estrattive, chimiche	2,8	1,3	1,1	1,8
Agricoltura	1,8	1,0	0,6	1,1
Artigianato	---	0,3	0,8	0,4
Energia e gas	0,5	0,3	0,2	0,3
Committenti non Inps	12,9	12,0	12,0	12,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

**Tav.5 - Distribuzione % dei collaboratori (2004) distinti per numero di committenti, ed esclusività, o meno, della collaborazione.**

	Senza altro lavoro	Pensionati	Con altro lavoro	Totale
1 committente	92,6	90,7	90,1	91,9
2 committenti	6,4	6,9	7,3	6,6
3 e più committenti	1,0	2,4	2,6	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Inps

quelli che collaborano con diversi committenti sale sensibilmente (il 2,6% contro l'1,5% di chi non ha altre occupazioni). (Tav.5)

Oltre la metà dei collaboratori con tre o più committenti svolge una collaborazione definita come attività tipica. Per coloro che svolgono pure altre attività, tale percentuale sale fin quasi al 70% (nella maggior parte dei casi si tratta, ancora una volta, di amministratori di società). I contributi dei collaboratori che svolgono attività di lavoro tipico rappresentano il 60% del totale. Il loro contributo medio è il doppio di quello degli atipici con attività codificata (3.400 euro contro 1.700). Livelli più bassi di contribuzione si riscontrano tra i lavoratori per i quali non è stata dichiarata (nel limbo "altro") alcuna attività. Nel lavoro atipico, codificato o meno, si concentrano i lavoratori che hanno collaborazioni brevi, intermittenti e comunque poco remunerate. Quasi l'80% di costoro ha, nell'ultimo quinquennio, meno di due anni di contributi utili ai fini pensionistici; meno del 4% copre l'intero periodo. Nel lavoro tipico, invece, l'attività è caratterizzata da una maggiore stabilità: solamente il 40% ha, nell'ultimo quinquennio, meno di due anni di contributi, mentre oltre il 20% copre l'intero periodo. I lavoratori, non inquadrati in una delle attività codificate, hanno percepito, nel 2004, un reddito di poco superiore ai 9mila euro (con le consuete differenze territoriali che penalizzano il Sud). I redditi dei collaboratori con attività atipica codificata sono di poco superiori: 10.500 euro. Al contrario, i collaboratori con attività tipiche hanno raggiunto 22.700 euro di media. In tutti i tipi di collaborazione, tipiche o atipiche, le donne percepiscono redditi più bassi di quelli degli uomini (soprattutto quando la collaboratrice non ha altre at-

*Oltre la metà dei collaboratori con tre o più committenti svolge una collaborazione definita come attività tipica*

tività, il reddito oscilla tra i 6-7mila euro, nel Sud è pari appena a 5.700 euro). Rispetto all'ammontare del reddito, il numero dei committenti fa la differenza, a prova della migliore condizione di quanti si avvalgono di pluricommittenze. Persino gli atipici con attività codificata e i collaboratori (classificati come "altro") triplicano il loro reddito se hanno tre o più committenti (da 9-10mila e 27-30mila euro). I collaboratori con attività tipica passano da 21.300 euro con un committente a 44.400 euro con tre o più committenti.

### Sintesi dei principali aspetti della ricerca

Riassumendo, secondo il documento dell'Inps, nel periodo 1996-2004 – e soprattutto negli ultimi anni – si sono registrati i seguenti significativi eventi.

- Una leggera flessione dei collaboratori negli ultimi anni, in specie delle donne e dei giovani. Il fenomeno è da correlare – secondo l'Inps – più che alle modifiche introdotte dalla legge Biagi (il "progetto"), al notevole incremento dell'aliquota contributiva per i lavoratori senza altra attività e, in maggior misura, all'esenzione dell'obbligo contributivo a fronte di un reddito annuo inferiore ai 5mila euro. La riduzione dei collaboratori ha interessato le categorie più deboli: oltre il 70% delle collaborazioni perdute ha riguardato le donne e per quasi i tre-quarti si è trattato di ragazze e ragazzi con meno di 29 anni di età.
- Il contemporaneo aumento degli ultrasessantenni che ha prodotto il marcato invecchiamento della collettività iniziale. Nel 2004 il numero degli ultrasessantenni ha superato quello dei giovani al di sotto dei 25 anni (10% contro 8% del totale), i quali viceversa, all'avvio della gestione pesavano decisa-

mente più degli anziani (11% contro il 6%). Nel 2004 l'età media dei lavoratori parasubordinati è stata superiore di circa due anni a quella dei lavoratori dipendenti in conseguenza dell'età più elevata – di oltre sei anni – degli uomini rispetto alle donne, che al contrario, tra i dipendenti, sono di un anno più giovani.

- Il progressivo ridimensionamento dell'incidenza dei lavoratori parasubordinati del Nord e la maggiore effervescenza del fenomeno al Sud. Il lavoro parasubordinato del Nord – i cui contribuenti rappresentano quasi il 60% del totale nazionale e versano contributi superiori ai due terzi del complesso – ha conosciuto un progressivo ridimensionamento in favore di altre aree, in particolare del Sud passato dal 9% al 16% nel 2004.
- La caratterizzazione femminile del lavoro giovanile, in specie al Sud, mentre è soprattutto maschile di quello dei contribuenti "professionisti" con più di 40 anni.
- Il generale aumento dei contributi versati nel periodo considerato e il divario contributivo tra professionisti e collaboratori, a favore dei primi.
- L'assoluta preponderanza delle collaborazioni svolte in via esclusiva dai giovani e dalle donne. Il 70% dei parasubordinati "vive" di sole collaborazioni, non ha, cioè, altre attività che integrino il reddito e i contributi. In particolare, si sottolinea – lo ribadiamo – che per meno di un terzo dei collaboratori sono stati versati contributi sufficienti ad assicurare l'intero anno. Ciò determinerà trattamenti pensionistici molto bassi, di certo inferiori a quelli che saranno maturati dai pensionati e dai collaboratori che hanno un altro lavoro.
- La situazione di difficoltà in cui versano il lavoro giovanile e quello femminile, che è altresì sottolineata: 1) dal fortissimo divario che si registra tra la contribuzione dei giovanissimi e quella degli ultrasessantenni (per questi ultimi pari a ben 4 volte la prima); 2) dal fatto che in ogni fascia d'età le donne contribuiscono in assoluto meno degli uomini, versando contributi medi pari a poco più della metà di quelli degli uomini.

## Conclusioni

Fin qui i dati. Quale altra soluzione – diversa dal tentativo di avviare un complicato processo di separazione del grano dal loglio e di contrastare le collaborazioni fittizie che ha inteso fare la legge Biagi – sarebbe stata possibile in tale contesto? Del resto, non esistono norme capaci di risolvere di per sé ogni problema. Da sempre è compito dei giudici applicare la legge: nel caso del lavoro a progetto deve essere riconosciuto che, per la giurisprudenza, la legge n.30/2003 funziona. La medesima considerazione può essere fatta limitatamente agli aspetti amministrativi ed ispettivi. È il caso della Circolare n.17/2006 del ministero del Lavoro recante le istruzioni per l'attività di vigilanza sul personale dei call center. I funzionari dell'Ispettorato del Lavoro saranno stati troppo zelanti nel caso Atesia, ma hanno dimostrato che la legge Biagi può essere applicata allo scopo di conseguire le finalità. Altri sono i rischi che incombono su questa realtà complessa. Chi si avvale del lavoro flessibile – sostiene il Governo – dovrà sopportare un onere almeno uguale a quello gravante sul lavoro dipendente, se non addirittura superiore. Sembra essere questa, insieme a taluni vaghi riferimenti alla riforma degli ammortizzatori sociali, la terapia con cui Governo e maggioranza intendono condurre la lotta dichiarata alla "precarietà". Si evince, pertanto, che, per quanto riguarda gli aspetti previdenziali, l'aliquota contributiva dei c.d. parasubordinati doc (privi, cioè, di pensione o d'altra posizione previdenziale) dovrebbe aumentare ancora – dopo il notevole incremento derivante dall'aggancio all'aliquota dei commercianti – in direzione di quella prevista per il lavoro dipendente. Così, si dice, anche la pensione – calcolata col metodo contributivo – sarà più elevata. Altre ai dati della gestione pensionistica della categoria (nel 2006 è previsto un saldo attivo per 5,8 miliardi di euro), lo studio dell'Inps, nei suoi aspetti salienti, consiglierebbe, invece, riflessione e prudenza, in quanto un ulteriore salasso contributivo sarebbe punitivo e finirebbe per emarginare ancora di più un settore del mercato del lavoro oggettivamente debole e di spingerlo nella trappola dell'economia sommersa. È come nel salto in alto: se si alza l'asticella oltre le effettive possibilità dell'atleta, lo si costringe a passare al di sotto.





## *L'ISTITUTO BRUNO LEONI*

L'Istituto Bruno Leoni (IBL), intitolato al grande giurista e filosofo torinese, nasce con l'ambizione di stimolare il dibattito pubblico, in Italia, promuovendo in modo puntuale e rigoroso un punto di vista autenticamente liberale. L'IBL intende studiare, promuovere e diffondere gli ideali del mercato, della proprietà privata, e della libertà di scambio. Attraverso la pubblicazione di libri (sia di taglio accademico, sia divulgativi), l'organizzazione di convegni, la diffusione di articoli sulla stampa nazionale e internazionale, l'elaborazione di brevi studi e briefing papers, l'IBL mira ad orientare il processo decisionale, ad informare al meglio la pubblica opinione, a crescere una nuova generazione di intellettuali e studiosi sensibili alle ragioni della libertà.