

7. Il lavoro parasubordinato

di Elisa Lorenzi e Domenico Quercia

1. Premessa

I dati dei Centri per l'Impiego, pur fornendo importanti elementi di approfondimento, consentono di sviluppare solo un'analisi parziale del fenomeno del lavoro atipico e, in generale, delle diverse forme che interessano il mercato del lavoro milanese. L'atto di registrazione dell'avviamento non coinvolge infatti, oltre all'area del lavoro autonomo tradizionale e la quasi totalità della Pubblica Amministrazione, tutta la vasta area del lavoro parasubordinato¹ e non consente quindi di quantificare e monitorare la presenza di collaboratori e professionisti².

Mentre il lavoro dipendente e quello autonomo sono fattispecie con caratteristiche proprie, distinte e antitetiche, che le rendono facilmente discriminabili, il lavoro parasubordinato contiene elementi che sono propri di entrambe le forme. In particolare, le prestazioni di lavoro coordinato e continuativo consistono nella sostanziale autonomia del lavoratore, ma, se nelle professioni esiste una competenza specifica che pone il lavoratore parasubordinato su un piano paritetico rispetto al committente, nelle

¹ I dati amministrativi relativi ai lavoratori autonomi e a quelli parasubordinati vengono attualmente raccolti dagli archivi delle Camere di Commercio, dell'Inps e dell'Inail.

² In realtà il 24 ottobre 2002 il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto legislativo finalizzato a operare una sostanziale riforma della disciplina del collocamento che prevedeva, fra l'altro, l'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego competente l'instaurazione, la variazione e la cessazione del rapporto di lavoro. Tale innovazione avrebbe comportato, a partire dall'entrata a regime della nuova modalità, la possibilità di monitorare anche le collaborazioni coordinate e continuative attraverso gli archivi dei Centri per l'Impiego. Sarà però necessario verificare l'attualità degli adempimenti introdotti alla luce dell'entrata in vigore della nuova normativa in applicazione della Riforma Biagi.

prestazioni non specialistiche esiste di fatto un' inferiorità socio-economica. Proprio questa condizione di "subordinazione di fatto" ha orientato il legislatore verso una maggiore tutela, estendendo ai lavoratori parasubordinati forme di garanzia e istituti propri del lavoro dipendente³. Tale orientamento ha aperto un vivace dibattito, trasversale alle forze politiche, sull'opportunità di estendere forme di garanzia a tali lavoratori, ma anche sulla necessità di definire l'universo dei lavoratori parasubordinati e di individuare, all'interno del più ampio aggregato dei collaboratori e professionisti, il segmento di lavoratori caratterizzati da forme di "subordinazione di fatto". Il dibattito è stato di fatto superato dalla recente legislazione⁴ che prevede la scomparsa delle attuali collaborazioni coordinate e continuative, ricondotte o al lavoro subordinato o al lavoro a progetto.

Data la crescente rilevanza assunta dal fenomeno nel corso di questi ultimi anni - in particolare in un mercato del lavoro, quale quello milanese, caratterizzato da un elevato livello di flessibilità - nel *Rapporto* di quest'anno si è comunque ritenuto opportuno allargare l'analisi alle forme di lavoro parasubordinato, avvalendosi di fonti informative aggiuntive rispetto ai dati forniti dai Centri per l'Impiego e che quest'anno, per la prima volta, sono state rese di facile accesso tramite Internet (è il caso dell'Inps) o alle quali si è potuto accedere nel quadro dei rapporti di collaborazione sviluppati dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro con altri enti (in questo caso con l'Inail).

In particolare, nel secondo paragrafo ci si avvarrà dei dati di fonte Inps che consentono di effettuare, con un buon grado di approfondimento, una quantificazione e un'analisi delle caratteristiche dei lavoratori iscritti alla gestione separata.

Nel terzo paragrafo si svilupperà invece uno specifico approfondimento sulla diffusione dei lavoratori parasubordinati nei diversi settori di attività e nelle imprese di diversa classe dimensionale, avvalendosi in questo caso di dati di produzione Inail.

³ In particolare, il collegato alla Finanziaria 2000 ha introdotto una rilevante modifica alla normativa fiscale delle collaborazioni coordinate e continuative assimilando, a partire del 1° gennaio 2001, i compensi derivanti da tali forme contrattuali a redditi di lavoro dipendente, introducendo per il committente l'obbligo di certificazione attraverso il C.U.D e applicando al lavoratore le detrazioni per redditi da lavoro dipendente.

⁴ Decreto di attuazione degli articoli 1-6 della legge 14 febbraio 2003, n. 30.

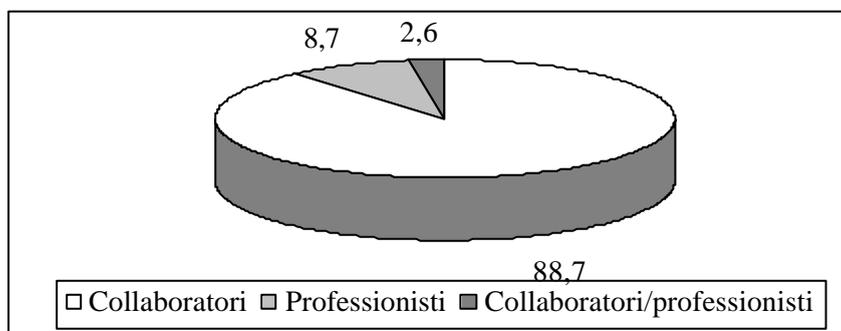
2. La crescita del lavoro parasubordinato attraverso la lettura dei dati Inps

La legge n. 33 del 1995 ha istituito, all'art.2 comma 26, una Gestione separata presso l'Inps con la finalità di dare tutela previdenziale ai soggetti che esercitano attività di lavoro autonomo parasubordinato. La Gestione ha iniziato a operare dal 1° aprile 1996 e ha previsto per gli iscritti aliquote contributive relativamente basse rispetto a quelle in vigore nelle altre Gestioni assicurative dell'Inps: nel 2002 erano del 10% per i soggetti coperti da altre forme di previdenza e per i pensionati e del 14% per i soggetti privi di tutela previdenziale⁵.

Proprio gli archivi del sistema informativo dell'Inps rappresentano un'importante fonte statistica per monitorare il fenomeno dei lavoratori parasubordinati. L'aggregato dei contribuenti – ovvero coloro per i quali risultano versati contributi nel periodo considerato – avrebbe sicuramente consentito un'analisi più attendibile del fenomeno, ma l'aggiornamento delle informazioni risalente al 1999 e la mancanza del dettaglio provinciale ci hanno indotto a concentrare l'analisi sull'aggregato degli iscritti, comprendente tutti coloro per i quali risulta almeno una domanda di iscrizione attiva nel periodo considerato.

Al 31-12-2002 l'universo degli iscritti relativi alla provincia di Milano comprendeva 257.142 soggetti, rappresentati per l'88,7% da collaboratori, per l'8,7% da professionisti e per il 2,6% da collaboratori/professionisti.

Fig. 1 - Provincia di Milano. Iscritti alla gestione separata Inps, 2002



Si tratta di un dato evidentemente sovrastimato, in quanto, come già sottolineato, l'aggregato si riferisce alle posizioni aperte presso l'Inps e non ai lavoratori effettivamente in attività, anche se in realtà il dato sembrerebbe

⁵ www.inps.it.

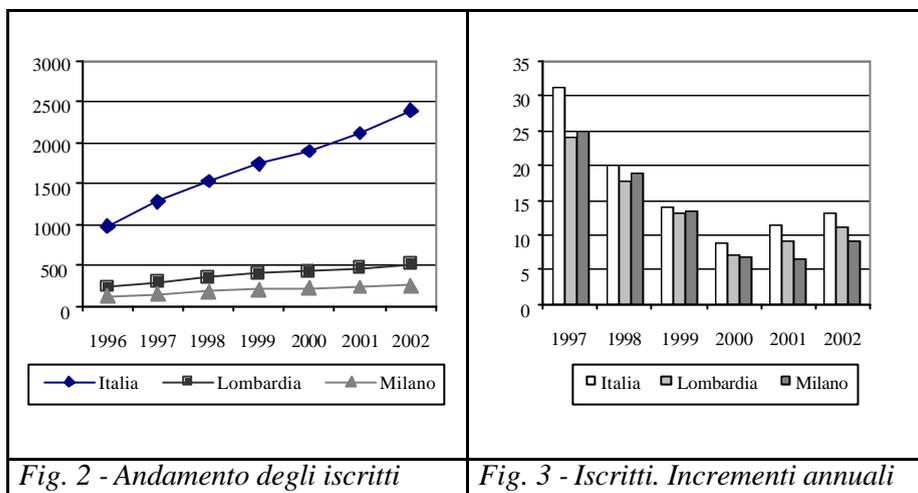
più vicino al vero di quanto spesso non si dica⁶. È inoltre necessario considerare che fra gli iscritti sono compresi anche lavoratori dipendenti e pensionati, piuttosto che amministratori, sindaci di società e soggetti che sono stati inclusi in questa particolare platea contributiva, senza per questo essere pienamente assimilabili ai lavoratori parasubordinati, di cui non condividono esigenze di tutela e di diritti⁷. Se i dati sembrano dunque inattendibili ai fini di una realistica quantificazione dei soggetti interessati, rappresentano comunque la principale fonte statistica che consente di monitorare il fenomeno e, soprattutto, di analizzare il suo andamento nel tempo.

Come evidenziato dalle Figg. 2 e 3 i lavoratori iscritti alla gestione separata dell'Inps hanno registrato, a partire dal 1996, una continua crescita, che, sebbene più accentuata a livello nazionale, ha interessato anche il contesto regionale e quello provinciale, segnalando il lavoro parasubordinato come una delle principali forme di lavoro atipico. In particolare le variazioni annuali, pur registrando sempre incrementi di segno positivo, presentano andamenti decrescenti fino al 2000, mentre si evidenziano tassi di crescita più elevati nei due anni successivi (*cfr. Fig. 3*). Nel periodo 1997-2000 le collaborazioni coordinate e continuative sembrano dunque aver registrato un relativo rallentamento, probabilmente riconducibile all'esaurimento dell'effetto di conversione delle normali forme di collaborazione occasionale precedentemente utilizzate⁸. A partire dal 2001, parallelamente alla battuta d'arresto registrata dalle altre forme flessibili, la crescita riprende invece a ritmi sostenuti.

⁶ Nel 1999, in Lombardia, a fronte di 399.842 iscritti, si registravano 370.418 contribuenti attivi. La sovrastima determinata dall'aggregato degli iscritti non sembrerebbe dunque assumere dimensioni rilevanti. Va segnalato come la nuova normativa, introdotta nel 2000 in merito all'assicurazione Inail dei lavoratori parasubordinati, rappresenta però un incentivo per le imprese a chiudere quelle posizioni che non risultano più attive. Ciò rende quindi il dato di *stock* sugli iscritti più attendibile di quanto non potesse risultare nei primi anni.

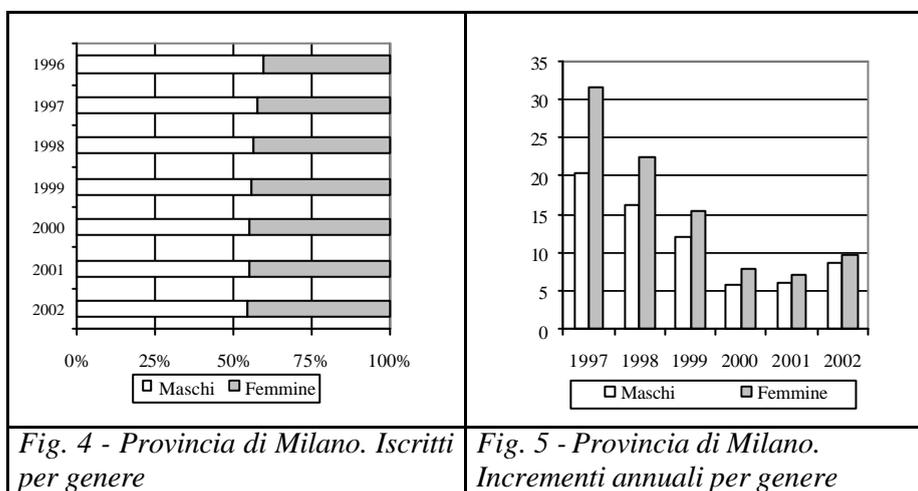
⁷ Sempre confrontando i dati a livello regionale relativi al 1999, i contribuenti con altra posizione Inps accesa e quindi soggetti a tassazione del 10%, ammontavano al 28,7% del totale; gli amministratori di società e quelli di condominio, solo una parte dei quali con altre posizioni Inps aperte, risultavano invece pari al 36,8%. Dalla combinazione di questi due dati, i veri lavoratori co.co.co. ammontano a una quota che si può stimare attorno al 60%.

⁸ Va segnalato come esista tuttora un'area consistente rappresentata da forme di collaborazione occasionale che, a termini di legge, sarebbero assoggettate alla normativa che regola i rapporti di lavoro subordinato. Ciò avviene grazie a una convergenza di interessi tra i lavoratori (che al momento spuntano compensi netti superiori) e le aziende che hanno costi d'impresa inferiori.



In provincia di Milano si concentra circa la metà degli iscritti regionali (il 49,5% nel 2002), a conferma di un mercato del lavoro provinciale estremamente flessibile e dinamico e in cui rivestono un forte peso settori (moda, editoria, ecc...) caratterizzati da una larga presenza di professionisti e collaboratori.

Dalla composizione degli iscritti in base al genere emerge la prevalenza della componente maschile, sia a livello provinciale (cfr. Fig. 4) che a livello regionale e nazionale.



Le donne crescono però a ritmi più sostenuti rispetto agli uomini (cfr. Fig. 5) e, in provincia di Milano, passano dal 40,2% del 1996 al 45,3% del 2002, a testimonianza della crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro. La costante crescita delle lavoratrici parasubordinate costituisce inoltre una ulteriore conferma di come l'espansione occupazionale femminile registrata nel corso degli ultimi anni abbia trovato nelle forme di lavoro flessibile il principale canale di sbocco.

Prendendo in esame la composizione per classi di età, emerge una distribuzione asimmetrica, con un forte peso della fascia intermedia (30-39 anni), nella quale si concentra oltre il 30% degli iscritti, e una maggiore rilevanza della componente più anziana rispetto a quella più giovane. In particolare, le donne si concentrano nella fascia 30-39 anni e, rispetto agli uomini, presentano una maggiore numerosità della componente giovanile. Fra gli uomini sono invece relativamente più numerosi i lavoratori *over-40* ed emerge, in particolare, una forte presenza di soggetti con più di 60 anni (18,3%). In particolare, nella fascia 50-59 è ipotizzabile la presenza di lavoratori ad alta qualifica che, raggiunti i requisiti per la pensione, continuano la propria attività lavorativa in forma consulenziale. Si tratta di una prassi largamente diffusa, che comporta una notevole riduzione del costo del lavoro per le imprese e garantisce integrazioni di reddito per i lavoratori interessati, ma rischia di rappresentare un ostacolo al fisiologico ricambio generazionale della forza lavoro e di rallentare l'ingresso in azienda di nuove leve ad alta qualifica. I lavoratori *over-60*, inoltre, potrebbero essere in buona parte rappresentati da sindaci, amministratori di società o, comunque, da figure difficilmente classificabili come lavoratori parasubordinati.

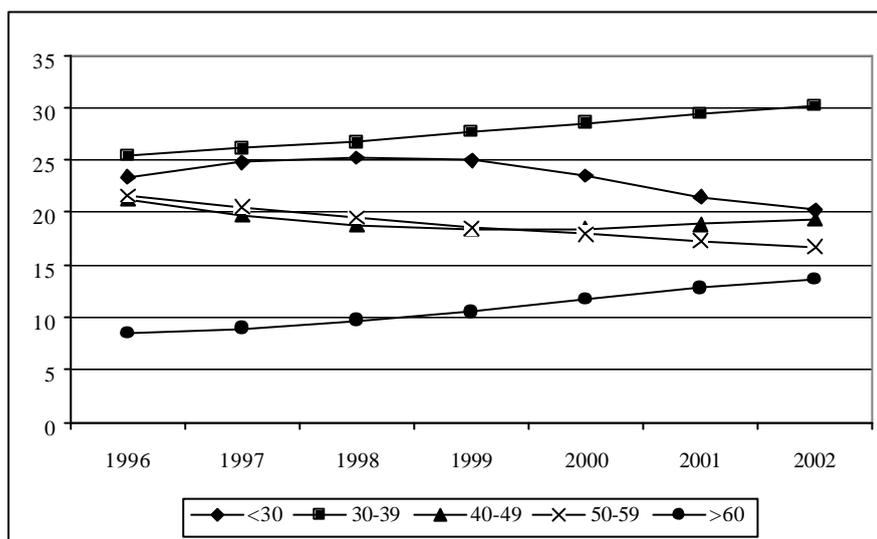
Tab.1 - Provincia di Milano, 2002. Iscritti per classe di età e per genere

Classe di età	Uomini	Donne	Totale
<20	0,3	0,3	0,3
20-24	4,0	6,9	5,3
25-29	11,4	18,5	14,6
30-39	27,7	33,2	30,2
40-49	19,8	18,5	19,3
50-59	18,6	14,5	16,7
>60	18,3	8,0	13,6
Totale	100,0	100,0	100,0

È da sottolineare come negli ultimi anni si sia registrata una progressiva crescita dei lavoratori *over-60* (in particolare per quanto riguarda gli

uomini) e di quelli con età compresa fra i 30-39 anni (soprattutto nel caso delle donne), a scapito delle altre classi di età che, pur crescendo in termini assoluti⁹, hanno visto ridursi il proprio peso percentuale.

Fig.6 - Andamento dei lavoratori parasubordinati per classe di età



3. Il lavoro parasubordinato in provincia di Milano attraverso la lettura dei dati Inail

Come già anticipato in *Premessa*, in questo paragrafo si svilupperà un'analisi del lavoro parasubordinato in provincia di Milano attraverso la lettura dei dati di fonte Inail, tratti dalle denunce nominative degli assicurati e riguardanti le rilevazioni che l'Ente registra in applicazione al DPR 38/2000¹⁰. La Denuncia Nominativa degli Assicurati (DNA), nata come procedura amministrativa dell'assicurazione infortuni, può infatti rappresentare un importante strumento per rilevare l'andamento occupazionale,

⁹ Con l'eccezione dei soggetti con meno di 20 anni, che, oltre a una riduzione del proprio peso percentuale, hanno registrato anche una flessione in valore assoluto.

¹⁰ Tutti i datori di lavoro pubblici e privati dal 16 marzo 2000 devono comunicare, contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro o alla sua cessazione, il codice fiscale proprio, quello del lavoratore e la posizione assicurativa Inail cui affrisce il rischio professionale.

anche in relazione a componenti specifiche, quali i lavoratori parasubordinati, rispetto ai quali è possibile analizzare i flussi di accensioni e di cessazioni.

In provincia di Milano, nel corso del 2002, sono state registrate 21.933 accensioni e 15.389 cessazioni, per un saldo attivo di 6.544 posizioni (*cf. Tab. 2*)¹¹. Anche i dati Inail confermano il forte peso del capoluogo nell'ambito del contesto regionale, con una quota di accensioni del 45,7%, anche se l'elevato livello di cessazioni riduce significativamente il peso del saldo attivo (37,5%).

*Tab.2 - Anno 2002. Lavoratori parasubordinati: accensioni, cessazioni, saldo*¹²

	<i>Regione Lombardia</i>	<i>Provincia Milano</i>	<i>% prov. Milano</i>
Accensioni	48.046	21.933	45,7
Cessazioni	30.594	15.389	50,3
Saldo	17.452	6.544	37,5

Prendendo in esame la distribuzione delle nuove collaborazioni per settore di attività¹³, emerge nettamente il comparto *Attività immobiliari, informatica, altre attività professionali*, in cui si concentra il 48,2% delle nuove accensioni (*cf. Fig. 6*). Il dato potrebbe essere sovrastimato e non rappresentare un'esatta quantificazione delle nuove collaborazioni attivate, ma appare sicuramente realistica la segnalazione di questo settore come principale ambito di inserimento dei lavoratori parasubordinati. È infatti noto come le collaborazioni coordinate e continuative riguardino, più di altre forme di lavoro flessibile, principalmente attività di servizio, sia a contenuto intellettuale e impiegatizie che a basso livello di inquadramento. In particolare, nel settore sono comprese le attività degli studi professionali e dei servizi di consulenza, presumibilmente caratterizzate da un largo utilizzo di collaboratori, così come il comparto dell'informatica che - come verrà più specificatamente affrontato nel contributo sui settori - vede una forte diffusione di forme di lavoro flessibile.

¹¹ Va rimarcato come i dati sulle accensioni di fonte Inail risultino abbastanza in linea con quelli delle nuove iscrizioni fornite dall'Inps.

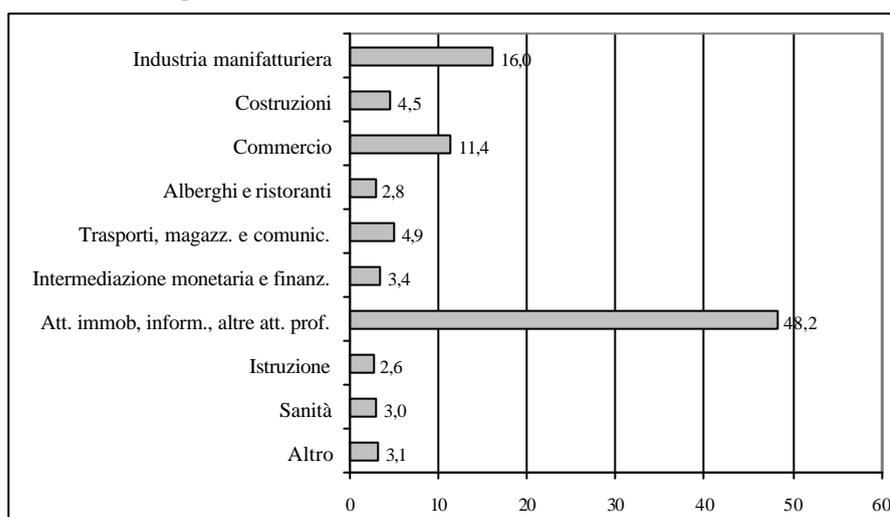
¹² I dati si riferiscono ai codici fiscali netti e quindi al numero di lavoratori interessati da accensioni e cessazioni.

¹³ È necessario sottolineare che l'attendibilità dei dati potrebbe risentire dell'elevata percentuale di *missing* sul settore di attività (28,3%).

Altri settori caratterizzati da un forte utilizzo di collaboratori sono l'*Industria manifatturiera* (16%)¹⁴, il *Commercio* (11,4%), *Trasporti, magazzino e comunicazione* (4,9%) e le *Costruzioni* (4,5%).

Particolarmente significativo appare inoltre il dato di *Istruzione e Sanità*, settori nei quali si assiste – anche a seguito dell'incertezza generata dai tagli alla spesa pubblica – a un crescente utilizzo di forme di lavoro atipico¹⁵.

Fig. 7 - Provincia di Milano, 2002. Accensioni di nuovi contratti di collaborazione per settore di attività.



Nonostante il tessuto produttivo provinciale sia caratterizzato da una forte prevalenza di micro e piccole imprese, i dati evidenziano una maggiore concentrazione dei contratti di collaborazione nelle aziende con più di 10 dipendenti¹⁶ (cfr. Fig. 8). Il dato qui riportato è da assumere con una certa cautela, specie alla luce delle informazioni sulla distribuzione settoriale, anche se sembra ormai assodato come le forme di lavoro flessibili trovino forte diffusione nelle imprese di maggiori dimensioni, spesso contraddistinte da particolari necessità organizzative, e soprattutto,

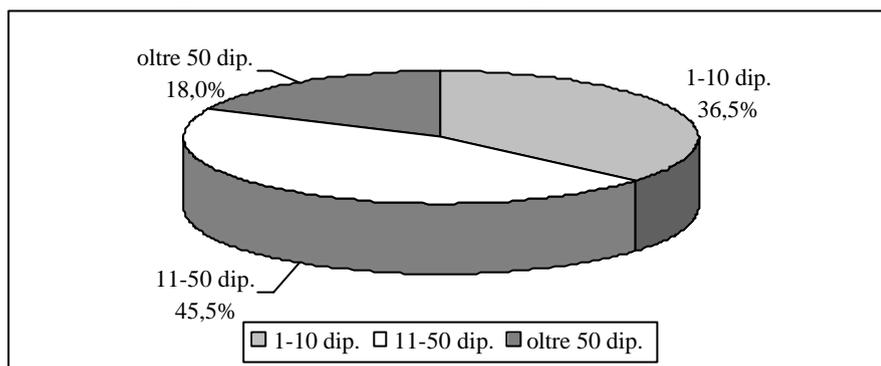
¹⁴ Il dato appare abbastanza sorprendente in un settore che tradizionalmente non fa largo uso di co.co.co, attingendo piuttosto da altre forme di lavoro flessibile.

¹⁵ Cfr. il successivo cap. 8 "Distribuzione settoriale, qualifiche professionali e modalità contrattuali: un'analisi sui dati dei Centri per l'Impiego".

¹⁶ Anche la distribuzione per classe dimensionale di impresa deve però scontare un'elevata percentuale di dati mancanti (19,7%).

caratterizzate da una gestione delle risorse umane attenta a sfruttare al meglio le possibilità connesse a un razionale utilizzo delle diverse forme contrattuali.

Fig. 8 - Provincia di Milano, 2002. Accensioni di nuovi contratti di collaborazione per classe dimensionale di impresa.



Il contributo che abbiamo qui presentato riporta dati particolarmente significativi, perché forniscono una serie di informazioni dettagliate su una tipologia di lavoratori sulla quale al momento si continua a disporre di un *set* informativo complessivamente modesto, nonostante una mole crescente di ricerche di tipo eminentemente qualitativo¹⁷.

In realtà, una conoscenza più approfondita del fenomeno avrebbe probabilmente consentito di intervenire, anche in sede di riforma del mercato del lavoro, con una consapevolezza maggiore della reale dimensione del fenomeno, delle esigenze di flessibilità delle imprese e della domanda di tutele espressa da questi lavoratori. Proprio il quadro di scarsa conoscenza del fenomeno rende auspicabile che, al pari di altri istituti, anche le nuove figure che sostituiranno di fatto i co.co.co siano oggetto di attenta analisi per valutare l'impatto della riforma sia sul sistema delle imprese che sui lavoratori.

¹⁷ Altieri, G. e Carrieri, M. (2000), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, Roma; Magatti, M. e Fullin, G. (2002), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma; Censis (2003), *Ci penserò domani. Comportamenti, opinioni e attese per il futuro dei cococo.*, Roma.