



Professionisti, ma a quali condizioni?

Prime evidenze empiriche sui collaboratori con partita Iva
iscritti al fondo Inps per i para-subordinati

Settembre 2005

La ricerca è stata promossa dal NIdiL Cgil ed è stata diretta da Giovanna Altieri. Il gruppo di ricerca è costituito da Eliana Como e Cristina Oteri. Le interviste sono state condotte da Zaira Bassetti con l'aiuto di Dalila Mencarelli

Il presente rapporto è stato redatto da Giovanna Altieri e Eliana Como. Guido Montessori, con la collaborazione di Maristella De Plano, ha curato il paragrafo “Fra lavoro subordinato e lavoro autonomo: le implicazioni fiscali” nella premessa.

Ringraziamo tutte le persone che hanno concorso alla realizzazione della ricerca, in particolare i collaboratori che con la loro disponibilità ci hanno consentito di realizzare l'indagine di campo e la struttura NIdiL per il supporto organizzativo e per i preziosi consigli offerti nel corso dell'indagine.

INDICE

Premessa	1
Fra lavoro subordinato e lavoro autonomo: le implicazioni fiscali	4
1. Il profilo dei lavoratori con partita Iva: professionisti trentenni ma poco indipendenti	10
2. Il lavoro: tra mono-committenti quasi dipendenti e pluri-committenti quasi autonomi	18
2.1 Per chi lavorano: nei servizi e prevalentemente per lo stesso committente	18
2.2 Le condizioni di lavoro: oltre 40 ore, in sede, con un orario di lavoro ma senza una retribuzione regolare	22
3. I percorsi	26
3.1 La partita Iva come condizione prevalente	26
3.2 L'apertura della partita Iva, per scelta, per necessità o per obbligo	29
3.3 Dopo la legge 30: costretti ad aprire la partita Iva	30
3.4 La discontinuità della committenza	32
4. Soddisfatti, ma...	34
4.1 Soddisfatti del lavoro, insoddisfatti delle condizioni	34
4.2 Gli atteggiamenti verso il lavoro dipendente	40
4.3 Le aspirazioni e l'auto-percezione: dipendenti o autonomi?	44
5. Il sindacato e l'azione collettiva	50
6. Conclusioni: professionisti, ma a quali condizioni?	58

Premessa

I profili e le condizioni esistenziali e materiali di chi lavora secondo modalità a cavallo tra autonomia e subordinazione sono stati negli ultimi anni oggetto di varie ricerche e riflessioni. Ciononostante, i margini d'incertezza sulla reale posizione e sulle condizioni sostanziali dei lavoratori in regime di collaborazione permangono, tanto che il fenomeno della crescita dell'utilizzo di questa forma contrattuale nel sistema del lavoro italiano viene tuttora letto secondo chiavi interpretative spesso contraddittorie. Da una parte, c'è chi ne esalta il carattere auto-imprenditoriale e di valorizzazione del proprio capitale sociale e tende a cogliere un orientamento del lavoro *post industriale* verso modalità "professionali" e ad alto contenuto di conoscenza, tanto che la tematica delle professioni sta convergendo su quella più complessa che riguarda i *knowledge workers*¹.

Dall'altra, c'è chi tende, viceversa, a mettere in luce come questa formula per le caratteristiche di flessibilità e di costi previdenziali modesti, inneschi fenomeni di "opportunismo contrattuale" e ne evidenzia quindi gli aspetti di "sfruttamento" o di precarizzazione del lavoro.

Le perplessità riguardano anche il gruppo di coloro i quali hanno aperto una partita IVA, che lavorano prestando la loro opera, facendo consulenze professionali, in genere per diversi committenti. Si può presupporre che questi ultimi siano lavoratori autonomi, professionisti dotati di un loro potere di mercato incorporato nel proprio bagaglio di competenze professionali e nella loro rete di relazioni e di clienti. Ciononostante, forme mascherate di lavoro dipendente possono essere presenti anche tra i titolari di partita IVA, nei casi in cui quest'ultima venga richiesta dal datore di lavoro con fini elusivi e non sia una scelta del lavoratore. E' inoltre improprio assimilare i pluri-committenti ai lavoratori autonomi dotati di un potere di mercato. Ricerche qualitative hanno, infatti, rilevato come "la presenza di più committenti può indicare situazioni assai instabili, gestite sul filo di una faticosa autosufficienza economica, mai raggiunta una volta per sempre ed a costante rischio di precarietà"². D'altra parte, la strategia lavorativa della multi-attività, cioè la combinazione di più rapporti professionali, avrebbe come fine ultimo quello di integrare diversi spezzoni di reddito, che per alcuni segmenti di lavoratori significa costruirsi una retrovia finanziaria al fine

¹ Cfr. Giannini M. *Critica del professionalismo*, Economia e Lavoro, n.2, Maggio-Agosto 2003.

² Cfr. Addabbo T., Borghi V., "Riscoprire il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena", Franco Angeli, Milano, 2001.

³ Cfr. Marocco M., *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL-RP [MDI], n.13, 2004.

di fronteggiare l'irregolarità delle remunerazioni e l'inoccupazione nell'intervallo tra due contratti. Inoltre, "la mono-committenza non costituisce di per sé indice rivelatore di marginalità sociale..... è più a rischio un soggetto cui competono pochi e rarefatti versamenti, magari quantitativamente irrilevanti, da parte di più datori, o un individuo cui mensilmente lo stesso datore di lavoro assicura un versamento regolare?"³. Sebbene, lavorare a lungo per un unico committente spesso non paga. Con il passare degli anni i collaboratori mono-committenti restano in una condizione di incertezza senza avanzamenti e senza essersi costruite delle alternative.

Non a caso la strategia migliore per i collaboratori appare essere quella di consolidare il rapporto con un datore di lavoro principale e creare parallelamente nuovi legami con altri committenti, anche con contratti meno impegnativi. In realtà, questa che sembra essere una soluzione ideale è difficile da concretizzare: spesso il contratto di collaborazione, soprattutto quando la rete in cui è inserito il lavoratore è limitata, maschera situazioni di dipendenza sostanziale in cui il committente esercita un totale controllo sul lavoratore, anche laddove non ne richieda l'esclusività⁴.

I margini di incertezza sulla reale collocazione e sulle condizioni sostanziali di coloro i quali svolgono prestazioni professionali con partita Iva, si sono ulteriormente accresciuti a seguito della nuova normativa sulle collaborazioni a progetto che ha accresciuto per le imprese sia i costi che i rischi⁵, quanto meno apparenti, ad un utilizzo ampio di questa forma contrattuale, spingendo le imprese stesse a ripiegare su forme più vantaggiose, come ad esempio l'utilizzo di "professionisti" con partita Iva. Come emerge molto chiaramente dal paragrafo successivo sulle implicazioni fiscali dell'utilizzo delle diverse formule contrattuali, i committenti hanno più di un vantaggio nell'utilizzare lavoratori autonomi veri o presunti.

Il blocco delle assunzioni previsto nelle ultime finanziarie per il settore pubblico aveva inoltre fatto aumentare l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative. Non essendo interessate dal blocco del turnover, le collaborazioni hanno, infatti, in molti casi consentito di mantenere inalterato l'organico sui livelli reputati necessari per il funzionamento degli uffici e

⁴ Cfr. Barbieri P.; Rizza R., *Capitale sociale e lavoro atipico*, in *Sociologia del lavoro* n. 91, Franco Angeli, Milano, 2003.

⁵ Le false collaborazioni, qualora fossero riconosciute tali in sede giudiziale, in seguito ad una visita ispettiva o ad una iniziativa del lavoratore che apre una vertenza con il committente, espongono, infatti, quest'ultimo a sanzioni economiche molto onerose. La circolare Inps n.74/03 ha precisato che la simulazione che si perpetua instaurando un falso rapporto di collaborazione dà luogo all'applicazione del più favorevole regime sanzionatorio previsto per le omissioni contributive. Così la trasformazione giudiziale nel corretto lavoro subordinato di un rapporto di collaborazione falso che si fosse protratto per un anno comporterebbe un aggravio di costo che è stato valutato nel 63% circa rispetto al costo sostenuto durante la gestione del rapporto come collaboratore. Cfr. Cacciapaglia L.; De Fusco E., *Co.co.co.*, "sbagliare" costa il 63% in più, in *Il Sole* 24 ore 13 ottobre 2004.

dei servizi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio⁶. Ciò è testimoniato anche dall'ammontare della spesa sostenuta per le consulenze nella pubblica amministrazione e dal suo accelerato incremento negli ultimi anni⁷. Nella Finanziaria per il 2004 ed il 2005⁸ vengono, invece, dettati criteri più restrittivi per limitare gli incarichi di consulenza conferiti a persone estranee all'amministrazione, ma di fatto sfuggono a tali direttive gli incarichi rivolti a professionisti con partita IVA poiché rientrano tra le spese generali piuttosto che nelle spese per il personale. In tale quadro di nuovi vincoli uno dei rischi è proprio quello di allargare il nucleo dei collaboratori obbligati ad aprire una partita IVA, per poter continuare a lavorare nel settore pubblico.

Complessivamente, dunque, le tendenze indotte dalla nuova normativa sembrerebbero indicare una crescita quantitativa del gruppo di chi lavora con la partita Iva. Attualmente, non esiste tuttavia un dato statistico o amministrativo certo sul numero delle partite Iva individuali in Italia. È disponibile invece un dato relativo al numero dei professionisti, riconosciuti (iscritti a un albo o a un ordine professionale). Il numero di questi ultimi era nel 2003 pari a 1.637.115 con un aumento rispetto all'anno precedente del 1,6%.⁹

E' una galassia crescente il gruppo di soggetti, che svolge professioni attualmente non codificate e che presta la propria opera con obbligazione di risultato con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione -decidendo tempi, modalità e mezzi - e che dopo l'approvazione del decreto attuativo della legge 30 è obbligato ad aprire la partita IVA¹⁰.

Una buona approssimazione alla numerosità del fenomeno è offerta dal numero dei soggetti che, proprio in quanto non iscritti ad alcun ordine professionale, sono tenuti al versamento presso il fondo speciale INPS per i parasubordinati in qualità di "professionisti". Ebbene al 31 dicembre del 2004 erano iscritti 209.147 professionisti non iscritti ad Albi a cui vanno aggiunti 80.596 "collaboratori professionisti", ossia professionisti che contemporaneamente nell'anno hanno contratti di collaborazione e rapporti professionali con partita Iva. Complessivamente,

⁶ Cfr. Della Rocca G.; Sarcina R. (a cura di) [2004], I rapporti di lavoro flessibile nelle Amministrazioni pubbliche, Analisi e Strumenti per l'innovazione. I Rapporti, Rubettino.

⁷ Cfr. Cazzola G., Spesa miliardaria per le consulenze, in Il Sole 24 ore, 21-02-2005.

⁸ La legge finanziaria 2005 ha previsto l'obbligo di motivazione all'utilizzo di collaborazioni esterne in riferimento all'assenza di analoghe professionalità all'interno dell'Ente o al ricorrere di circostanze di tipo straordinario; è inoltre obbligatorio il parere dei revisori dei conti e la trasmissione alla Corte dei Conti. Si impone inoltre il rispetto del tetto di spesa dell'anno 2004 anche per il triennio 2005/2007.

⁹ Gli ordini con il maggior numero di iscritti sono: medici (340 mila), infermieri (240 mila), ingegneri (153 mila), avvocati e procuratori (130 mila), architetti (100 mila), etc.

¹⁰ Sui professionisti non regolamentati esistono soltanto stime fornite dal CNEL, sulla base di una banca dati sulle associazioni professionali. I dati forniti dal CNEL vanno da 523.923 (pari agli iscritti dichiarati dalle associazioni censite) fino a 1.505.000/1.660.000 (pari a una stima ottenuta tramite le dichiarazioni e le valutazioni affidate all'esperienza delle associazioni censite). Cfr. CNEL, "V° Rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate", 2005.

secondo questa fonte, quest'area del lavoro sarebbe composta da poco meno di 300mila persone, con un tasso di crescita nell'ultimo anno (2004-2003) del 10% circa.

La ricerca a carattere descrittivo-esplorativo di cui presentiamo i risultati nelle pagine successive, cerca di offrire qualche primo elemento empirico per cercare di capire proprio le condizioni effettive di lavoro dei "professionisti" con partita Iva, i problemi che esprimono e le loro richieste, ma anche monitorare gli effetti prodotti dalla legge 30 su questo segmento del lavoro italiano.

L'indagine ha messo a fuoco in particolare il gruppo dei professionisti non regolamentati, quelli non iscritti ad albi o ordini professionali che il CNEL definisce "prestatori d'opera, che stabiliscono un rapporto di lavoro sulla base del raggiungimento di un obiettivo richiesto dal committente con il lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione"¹¹. E' soprattutto questo mondo delle cosiddette "nuove professioni" che si trova più esposto ad un utilizzo elusivo della condizione di "professionista", ma anche quello di cui meno conosciuti sono i profili, i problemi, le aspettative.

L'indagine mostra le diverse articolazioni del lavoro professionale nella nuova economia terziarizzata e le nuove domande che vengono dal mondo del lavoro. E' una domanda di libertà, di autorealizzazione della persona, di autogoverno sul proprio lavoro e sul proprio tempo, ma soprattutto emerge una richiesta di sicurezza sociale in conseguenza della crescita delle incertezze e dell'aumento dei rischi di marginalizzazione.

Fra lavoro subordinato e lavoro autonomo: le implicazioni fiscali*

L'attuale normativa inquadra nel lavoro autonomo quel contratto (contratto d'opera e/o prestazione d'opera intellettuale), in forza del quale un soggetto (lavoratore autonomo) si obbliga a compiere contro corrispettivo un'opera o un servizio con il lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente (art. 2222 e 2230 cod. civ.). Dal punto di vista fiscale sono redditi da lavoro autonomo quei redditi derivanti dall'esercizio di attività lavorative, diverse da quelle d'impresa o di lavoro dipendente, per professione abituale ancorché non esclusiva di arti e professioni. Nel lavoro subordinato, viceversa, sono inclusi quei contratti in forza del quale il prestatore di lavoro, si obbliga contro una retribuzione dovuta dal datore di lavoro a prestare la propria attività intellettuale

¹¹ Cfr. CNEL, "V° Rapporto di monitoraggio sulle professioni non regolamentate", 2005.

* Contributo a cura di Guido Montessori, con la collaborazione di Maristella De Plano.

e/o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (art 2094 cod. civ.). I redditi derivanti da un rapporto di lavoro dipendente hanno anche un proprio inquadramento fiscale diverso da quello relativo al lavoro autonomo.

Fra queste due tipiche e storiche forme di espletamenti dell'attività lavorativa, si sono inserite nel tempo ulteriori tipologie di rapporti che pur rifacendosi alle matrici originarie si discostano dalle stesse dal punto di vista sia normativo che fiscale/contributivo.

Queste tipologie contrattuali, nate con specificità ben definite, sono state spesso oggetto di abusi da parte di quei datori di lavoro che pur rifuggendo dall'utilizzo del lavoro sommerso e quindi dai reati da esso derivanti (mancato riconoscimento dei diritti e tutele dei lavoratori, evasione fiscale, ecc.), sono comunque poco inclini a voler riconoscere e garantire quelle tutele e diritti che nel tempo sono stati conquistati dal lavoro subordinato. Tali forme di rapporto di lavoro erano sostanzialmente la collaborazione coordinata e continuativa e le prestazioni di lavoro autonomo occasionale.

Tali istituiti erano due forme di espletamento del lavoro autonomo:

- del primo, gli aspetti qualificanti sono rappresentati da un contributo di lavoro sistematico (*collaborazione*), all'attività dell'impresa in un contesto organico di coordinazione con la stessa (*coordinata*), destinato a durare nel tempo (*continuativa*), ma svolto in piena autonomia e con esclusione di ogni potere direttivo e gerarchico da parte del datore di lavoro;

- il secondo mantiene le stesse caratteristiche in termini di autonomia, ma l'occasionalità e l'oggetto circoscritto, anche nel tempo, della prestazione, lo rendono ancor più coerente con la forma tipica del lavoro autonomo; l'aspetto che li accomuna e li rende atipici è che il soggetto che li esplica di norma non riveste la qualifica di lavoratore autonomo, ovvero, nell'accezione corrente, un soggetto non dotato di partita I.V.A., elemento distintivo del "lavoratore autonomo".

Dal punto di vista fiscale la prima tipologia di rapporto rientrava fra i "redditi di lavoro autonomo", la seconda fra i "redditi diversi". Entrambi i compensi derivanti da tali attività erano esenti da Iva ed assoggettati dal committente, in qualità di sostituto d'imposta, ad una ritenuta d'acconto che nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative, applicava sul 95% del compenso corrisposto. Se la collaborazione coordinata e continuativa era espletata da un professionista nell'ambito dell'attività tipica della propria professione abituale, il compenso veniva attratto a tutti gli effetti fra i redditi di attività professionale.

La semplicità di utilizzo delle due tipologie di contratti, il mancato assoggettamento agli obblighi previdenziali, il mancato riconoscimento al lavoratore di tutti gli istituti tipici dei contratti di lavoro dipendente e di conseguenza il costo sostanzialmente minore, se raffrontato

con quello del lavoro dipendente, hanno fatto sì che spesso tali contratti, come già detto, siano stati utilizzati, molto disinvoltamente, per attività che poco o niente avevano a fare con le competenze necessarie per l'espletamento di un non ben definito esercizio di arti e professioni.

Con la legge n. 335 dell'8 Agosto 1995, per dare una copertura pensionistica ad altre forme di attività lavorativa, ancora sprovviste di tale copertura e con l'intento di allargare la platea dei redditi assoggettabili a contribuzione previdenziale, è stato istituito l'obbligo dei versamenti contributivi per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, a carico di:

- coloro che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo;
- coloro che intrattengono rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Dal 1 Gennaio 2001 con l'art. 34 co. 1 lett. B) della Legge 342/2000 si attua la vera sostanziale modifica ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. È, infatti, da tale data che i compensi derivanti da tali rapporti, se non svolti nell'ambito dell'attività professionale, divengono redditi assimilabili a quello di lavoro dipendente, sottraendosi quindi alla sfera di redditi di lavoro autonomo "diversi".

A seguito di tale modifica l'art. 47 del Dpr. 917 del 22 Dicembre 1986 (Testo unico delle imposte dei redditi) non contemplava più fra i caratteri essenziali della collaborazione coordinata e continuativa la natura intrinsecamente artistica o professionale della prestazione ma prevede, come precisato con la circolare del Ministero delle Finanze n. 207/E del 16 Novembre 2000, che fra tali prestazioni possano essere comprese le attività manuali ed operative.

Con il Decreto Legislativo n. 276 del 10 Settembre 2003 il legislatore in ottemperanza alla legge n. 30 del 14 Febbraio 2003 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro", ha posto nuovamente mano alla materia in argomento, regolamentando in modo più stringente l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative e dei contratti di collaborazione occasionale, che a seguito dell'entrata in vigore di tale decreto vengono modificate in "Lavoro a progetto", "Lavoro occasionale" con i seguenti limiti:

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto

del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

In realtà i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non scompaiono del tutto, rimanendo in essere nelle pubbliche amministrazioni, in particolari settori lavorativi e per determinati soggetti specificamente individuati dall'art. 61 comma 3 del d.lgs. 276/03 che esclude dalla nuova disciplina del lavoro a progetto, precisamente: le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali esistenti alla data di entrata in vigore del decreto; i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'art. 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289; i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

1. Dalla disciplina del lavoro a progetto sono altresì escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni relative al lavoro a progetto.

Rispetto alle prestazioni occasionali così come individuate dall'art. 61, comma 2 del d.lgs. 276/03, è successivamente intervenuto il Ministero del Lavoro con la circolare n. 1/2004, introducendo elementi di novità rispetto a quanto previsto dalla norma in questione. Infatti, sulla base di questa interpretazione ministeriale, le prestazioni occasionali previste dall'art. 61 comma 2 sono riconducibili a veri e propri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali, “ data la loro limitata portata” (30 giorni e 5 mila euro) non è stato ritenuto necessario il riferimento ad un progetto, sottraendoli pertanto alla nuova disciplina. Di conseguenza i redditi derivanti da tali rapporti - in quanto qualificabili come rapporti di collaborazione coordinata e continuativa – saranno fiscalmente assimilati ai redditi da lavoro dipendente, mentre dal punto di vista previdenziale i titolari di questi rapporti avranno l'obbligo d'iscrizione alla Gestione Separata dell'Inps e gli verranno applicate le stesse aliquote previste per la generalità degli iscritti alla gestione (10%, 15% o 18%).

2. Dalle prestazioni occasionali (mini co.co.co.) la circolare Ministeriale distingue le prestazioni di lavoro autonomo occasionale in cui vengono meno i caratteri della coordinazione e della continuità della prestazione e i cui redditi dal punto di vista fiscale sono classificati come redditi diversi” (art. 67, comma 1, lettera l, del TUIR).
- Inoltre dal 1° gennaio 2004 i soggetti che svolgono un’attività di lavoro autonomo occasionale (e gli incaricati alle vendite a domicilio) hanno l’obbligo di iscriversi alla gestione separata Inps soltanto qualora il reddito annuo derivante dalle suddette attività sia superiore a 5 mila euro (art. 44, comma 2, D.L. n° 269/2003).

Quale conseguenza del susseguirsi nel tempo di norme che:

- hanno in parte aumentato, anche se in maniera largamente insufficiente e minore rispetto al lavoro subordinato, le coperture previdenziali e in parte quelle assistenziali per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- hanno reso maggiormente onerosa sia dal punto di vista economico che organizzativo la gestione di tali contratti.
- hanno di fatto legalizzato la possibilità di un utilizzo disinvolto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dei contratti di collaborazione occasionale;

è altamente probabile che molti lavoratori siano stati indotti – o molti datori di lavoro abbiano indotto i propri collaboratori – ad assumere la qualifica di lavoratori autonomi senza averne, molto spesso, né la qualifica né la volontà specifica se non quella di poter trovare una possibilità di occupazione a condizioni non molto dissimili da quelle che venivano applicate ai tempi in cui non vi erano particolari limitazioni all’utilizzo delle collaborazioni occasionali.

Nella tabella che segue per evidenziare la convenienza per il datore di lavoro e per il lavoratore ad utilizzare o richiedere una tipologia di contratto di lavoro, vengono esposte le diverse incidenze degli oneri fiscali e contributivi che gravano sulle diverse forme di contratto e la loro ripartizione fra il soggetto erogante e percipiente.

A base di tali calcoli si è ipotizzato che il compenso lordo sul quale applicare i diversi oneri sia uguale a 1000. La simulazione proposta ha carattere meramente indicativo e, data la complessità del nostro ordinamento fiscale, serve soltanto a indicare come, passando da una forma contrattuale all’altra, varia sostanzialmente il costo per il datore di lavoro e come le incombenze di tipo gestionale si possano trasferire da un soggetto ad un altro.

DETERMINAZIONE COSTO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE														
Tipo di contratto	Lavoro subordinato		Lavoro a progetto		Collaborazione coordinata e continuativa		Prestazione occasionale (mini co.co.co.)***		Prestazione di lavoro autonomo occasionale****		Lavoro autonomo			
Tipo di reddito	Lavoro dipendente		Assimilato al lavoro dipendente		Assimilato al lavoro dipendente		Assimilato al lavoro dipendente		Redditi diversi		Lav. aut. con cassa		Lav. aut. senza cassa	
	Dat. lav.	Dipend.	Dat. lav.	Collab.	Dat. lav.	Collab.	Dat. lav.	Collab.	Dat. lav.	Lav.	Dat. lav.	Lav.	Dat. lav.	Lav.
Compenso lordo	1.000		1.000		1.000		1.000		1.000		1.000		1.000	
Mensilità aggiuntive	166.67													
Ritenute previdenziali		103.72		60.00		60.00		60.00						
Contributi sociali*	381.50		120.00		120.00		120.00				20.00	160.00	40.00	140.00
Inail	4.67		2.67	1.33	2.67	1.33	2.67	1.33						
T.F.R.	86.42		0.00		0.00		0.00							
Irap**	69.47		47.60		47.60		47.60		42.50					
Totale costo	1780.72		1170.27		1170.27		1170.27		1042.50		1020.00		1040.00	
Reddito imponibile fiscale lavoratore		1149.37		938.67		938.67		938.67		1000.00		840.00		860.00

* I contributi sociali per i lavoratori autonomi con cassa di appartenenza variano a seconda del singolo ente, si è quindi ipotizzato che tali contributi corrispondano a quelli della gestione separata dell'Inps che alla data odierna assommano al 18%.

** Nel caso del lavoro autonomo L'irap è posta a carico del professionista, dovuta oltre i 7500€ di reddito imponibile incidendo nella misura del 4,25%, ed è calcolata sul reddito dell'attività al netto di tutti gli oneri sostenuti per la realizzazione dell'attività, comprese le spese promiscue deducibili al 50%, quali ad esempio gli oneri accessori (telefono, energia elettrica) nel caso in cui l'attività venga svolta nell'ambito dell'abitazione. Ad esempio supponendo un reddito complessivo, al netto delle spese, di 12.000€ l'anno, l'irap andrà ad incidere sul compenso nella misura di 16€ mensili. Nel caso di lavoro autonomo indotto e sostanzialmente in mono-committenza la bassa redditività lascia supporre che le spese che si riescano a dedurre dal reddito possano oscillare tra il 10 e il 15% del reddito lordo su cui incidono in modo sostanziale i costi relativi alla tenuta della contabilità, onere aggiuntivo che spesso vanifica i modesti vantaggi fiscali. Essendo l'irap un'imposta indeducibile il suo ammontare non può essere portato in diminuzione dal reddito imponibile ai fini irpef.

*** Si tratta di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di durata non superiore a 30 giorni e con compenso non superiore a 5.000 €, con lo stesso committente, percepito nell'anno solare. Dal punto di vista fiscale e previdenziale è assoggettato alla stessa disciplina prevista per le collaborazioni a progetto e per le collaborazioni coordinate e continuative.

**** da notare che nel caso di prestazione di lavoro autonomo occasionale gli eventuali costi sostenuti per la realizzazione della specifica attività oggetto dell'incarico sono deducibili dal reddito. Nel caso in cui il totale delle prestazioni svolte dal lavoratore autonomo occasionale nell'arco dell'anno superi i 5.000 €, l'importo eccedente tale soglia è assoggettato a contribuzione previdenziale assimilandolo, quindi, in termini di costi, a quello della collaborazione a progetto.

1. Il profilo dei lavoratori con partita IVA: professionisti trentenni ma poco indipendenti

L'indagine è stata condotta su un campione di 201 casi¹². Sono stati intervistati coloro i quali risultano in possesso di una partita Iva individuale e al contempo, non essendo iscritti ad albi professionali, versano i contributi previdenziali al fondo speciale INPS per i para-subordinati. Gli intervistati sono distribuiti su tutto il territorio nazionale (tab.1), con un forte addensamento nelle grandi città, in particolare a Milano (63 casi) e a Roma (47 casi)¹³.

Tab. 1 - Area territoriale

	V.A.	V.P.
nord ovest	93	46,3
<i>Milano</i>	63	
<i>Lecco</i>	19	
<i>Bergamo</i>	3	
...	...	
nord est	20	10,0
<i>Parma</i>	4	
<i>Verona</i>	3	
...	...	
centro	66	32,8
<i>Roma</i>	47	
<i>Perugia</i>	4	
<i>Firenze</i>	4	
<i>Ancona</i>	4	
...	...	
sud	22	10,9
<i>Napoli</i>	9	
<i>Palermo</i>	2	
<i>Chieti</i>	2	
....	...	
Totale	201	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Il campione è quasi equamente distribuito per genere, con una leggera prevalenza degli uomini – soprattutto nel nord est - che raggiungono il 53% del totale (tab.2). Altri studi confermano che la formula contrattuale della partita IVA interessa più spesso gli uomini che le donne, a

¹² Il campione è indicativo dell'universo dei professionisti iscritti al fondo speciale INPS che complessivamente ammonta a circa 300mila persone. L'indagine è stata condotta attraverso un questionario standardizzato a risposta chiusa, somministrato telefonicamente nel periodo di aprile-maggio 2005.

¹³ La distribuzione territoriale del campione rispecchia abbastanza fedelmente i dati forniti dalla banca dati delle associazioni non regolamentate del CNEL sui professionisti non iscritti ad albi o ordini professionali: le associazioni censite dal CNEL si trovano per il 49% al nord, per il 40% al centro e soltanto per l'11% al sud.

differenza delle collaborazioni coordinate e continuative e dei contratti di lavoro a progetto, presenti più frequentemente tra le donne¹⁴.

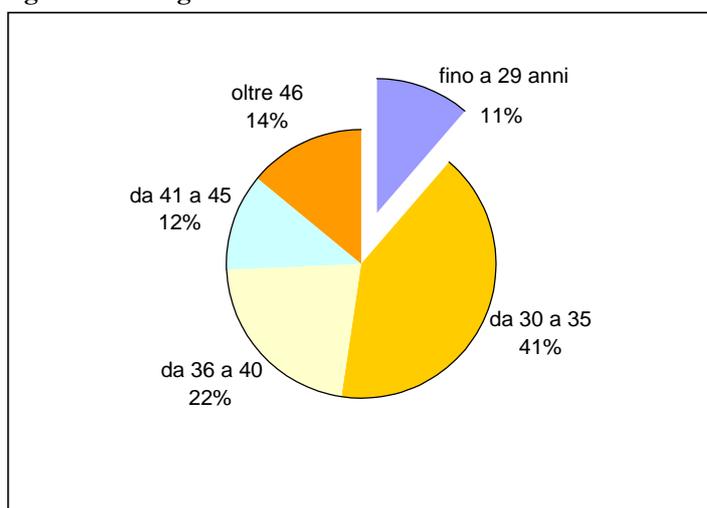
Tab. 2 - Sesso per ripartizione territoriale

	nord-ovest	nord-est	centro	sud	totale
maschio	49,5	65,0	56,1	50,0	53,2
femmina	50,5	35,0	43,9	50,0	46,8
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

I collaboratori con partita Iva sono adulti già inseriti nel mercato, peraltro con un livello mediamente alto di professionalità. L'età media degli intervistati è infatti di 37 anni, con una prevalenza della classe tra i 30 e i 35 anni, che da sola raggiunge il 40% del totale (fig.1), ma anche con una quota significativa di chi ha tra i 36 e i 40 anni (22%). Rispetto ai collaboratori *puri*¹⁵, i collaboratori con partita Iva sono relativamente più presenti nelle fasce più adulte: mentre infatti tra questi il 26% ha più di quarant'anni, tra i primi questa percentuale scende al 17%. Al contrario, tra i collaboratori *puri* sono più presenti giovani in ingresso nel mercato del lavoro: ben il 30% ha infatti meno di 29 anni. I giovani con partita Iva (meno di 29 anni) sono una minoranza: appena l'11,4% dell'intero campione.

Fig. 1 - L'età degli intervistati



Fonte: IRES indagine diretta

¹⁴ Nel monitoraggio IRES-NIdiL del 2004, i maschi erano il 62,5% dei lavoratori con partita IVA, contro il 38% e 39% dei co.co.co e dei lavoratori a progetto. Cfr. G.Altieri, E.Como, C.Oteri, "I collaboratori: una generazione da atipici, un capitale sociale da valorizzare" in Quaderni di Rassegna sindacale- Lavori, n.1, 2005.

Anche i dati ISTAT della nuova indagine continua sulle forze di lavoro evidenziano che la presenza femminile tra i collaboratori è del 61%. L'indagine del Censis sui lavoratori individuali, svolta su un campione di 500 individui, fa riferimento, invece, al 55,2% di uomini e al 44,8% donne. Cfr. CENSIS, "Identità e interessi dei nuovi lavoratori individuali", 2001.

¹⁵ Cfr. Altieri, Como, Oteri, 2005.

L'età media (tab.3) è leggermente più alta al nord (38 anni) – dove forse questa formula contrattuale interessa relativamente di più persone già affermate in ambito professionale - rispetto al centro e al sud (35 anni). Non emergono invece significative differenze di età tra uomini e donne.

Tab. 3 - Età media per area territoriale

	Media	Deviazione std.
nord ovest	37,8	7,9
nord est	38,4	6,6
centro	35,6	7,0
sud	35,3	6,2
Totale	36,9	7,4

Fonte: IRES indagine diretta

I livelli di istruzione dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate sono molto alti (tab. 4): circa il 60% dei lavoratori con partita Iva sono laureati o hanno addirittura un titolo di specializzazione *post-lauream*¹⁶. Tra le donne, questa percentuale arriva a oltre il 70%. Meno del 30% sono invece coloro che hanno un diploma di scuola superiore; le donne diplomate sono soltanto il 17% dei casi.

Peraltro, la stragrande maggioranza degli intervistati (poco meno del 60%) dichiara di svolgere una attività lavorativa del tutto coerente con il proprio percorso di studi. Soltanto il 15% si trova a fare un lavoro che ritiene del tutto diverso da quello per cui ha studiato.

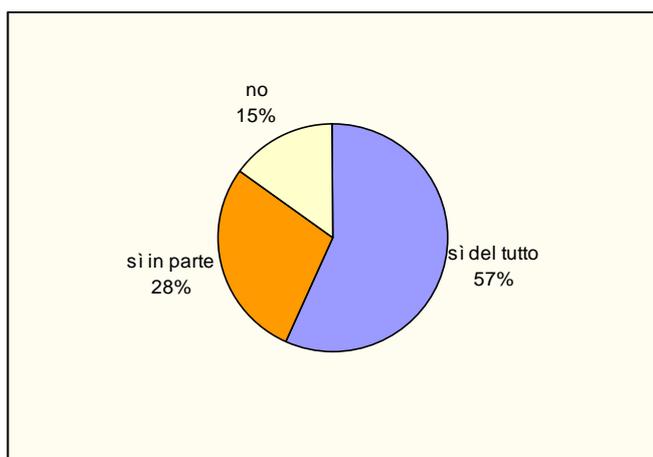
Tab. 4 - Titolo di studio per sesso

	maschio	femmina	Totale
fino al diploma	39,3	17,1	28,9
diploma universitario	9,3	11,7	10,4
laurea	49,5	64,9	56,7
specializzazione <i>post lauream</i>	1,9	6,4	4,0
totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

¹⁶ Livelli di istruzione molto alti erano già stati registrati tra i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori a progetto: rispettivamente il 53% e il 57,5% del campione (monitoraggio IRES-NidiL 2004 sulle collaborazioni). Nella stessa inchiesta, la percentuale di lavoratori in partita IVA che avevano la laurea o un titolo superiore raggiungeva il 65%. Cfr. Altieri, Como, Oteri, 2005. Nell'indagine del Censis, più di un quarto del campione è in possesso del diploma di laurea e tra questi quasi il 6% ha un titolo di specializzazione post universitaria. La maggioranza del campione, però, in quella indagine risulta essere in possesso di un diploma di scuola media superiore. Cfr. CENSIS, 2001.

Fig. 2 - Coerenza tra titolo di studio e attività svolta



Fonte: IRES indagine diretta

Coerentemente con gli alti titoli di studio, le professioni dei lavoratori con partita Iva sono prevalentemente di tipo intellettuale (circa il 53%). Ben il 36% è impiegato in lavori specialistici legati all'area delle scienze umane: si tratta soprattutto di formatori, traduttori, ricercatori, sociologi, archeologi, addetti stampa, giornalisti e consulente di vario tipo (tab.5). Il 6% sono architetti e ingegneri; seguono poi gli specialisti in scienze della vita (agronomi, naturopati, veterinari, biologi), i medici, i formatori e gli specialisti in matematica e fisica (analisti, fisici, geologi).

Oltre il 40% svolge invece professioni tecniche, comunque di medio-alta qualifica. Si tratta prevalentemente di professioni nell'ambito delle scienze fisiche (la stragrande maggioranza sono informatici, programmatori e web design, ma ci sono anche fotografi e fotoreporter, geometri, fonici, etc.), nei servizi pubblici e alle persone (assistenti sociali, grafici, pubblicitari, educatori, etc.), nell'amministrazione e nella finanza (organizzatori, contabili, consulenti epr la gestione dei fondi comunitari, promotori e rappresentanti), nel settore della salute (fisioterapisti, infermieri, assistenti medici).

Soltanto il 5% del campione svolge invece professioni di tipo impiegatizio (2,5%) o artigianale (2,5%, in particolare disegnatori di gioielli, decoratori, artigiani elettrici). Sono pochissimi quelli che svolgono professioni di basso profilo, come i distributori di volantini e i pony espress.

In sostanza, coloro i quali lavorano con partita Iva appartengono – se si esclude una quota del tutto marginale – a professioni di carattere tecnico e intellettuale di medio e alto livello.

Tab. 5 - Le professioni

	V.P.
Prof. intellettuali e scientifiche di alta qualifica	52,7
<i>di cui:</i>	
- specialisti in scienze umane	35,8
- ingegneri e architetti	6,0
- specialisti in scienze della vita	3,5
- specialisti della salute	2,0
- specialisti della formazione	2,0
- specialisti in scienza matematica, fisiche e naturali	1,5
- imprenditori, amministratori	2,0
Prof. tecniche	41,3
<i>di cui:</i>	
- prof. tecniche nelle scienze fisiche e naturali	19,9
- prof. tecniche nei servizi pubblici e alle persone	10,0
- prof. tecniche nell'amministrazione e nella finanza	6,5
- prof. tecniche nelle scienze della salute e della vita	5,0
Altre professioni	6,0
<i>di cui:</i>	
- impiegati	2,5
- artigiani, operai specializzati	2,5
- professioni non qualificate	1,0
Totale	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Nonostante i lavoratori e le lavoratrici con partita Iva siano prevalentemente professionisti tra i trenta e i quarant'anni, le loro condizioni socio-anagrafiche rispecchiano una condizione di relativa incertezza.

Circa il 63% degli intervistati non è sposato, ma soltanto il 30% vive da solo. Oltre il 40% vive con il coniuge o comunque con il convivente. Il 17% vive invece ancora con i genitori: se è più o meno prevedibile che oltre il 30% dei giovani con meno di 29 anni si trovi in questa condizione, colpisce invece che tra coloro che hanno dai 30 ai 35 anni la percentuale di coloro che non hanno ancora lasciato la casa dei genitori sia comunque superiore al 25%. In questa fascia di età sembrerebbero soprattutto gli uomini a vivere ancora con i genitori: più del 30% contro meno del 20% delle loro coetanee donne. D'altra parte, la percentuale di donne con meno di 35 anni che vivono da sole è più alta in entrambe le classi più giovani di oltre 10 punti percentuali.

Tab. 6 - Con chi vive

	fino a 29 anni	da 30 a 35	da 36 a 40	da 41 a 45	oltre 46	totale
Solo (o con figli)	21,7	30,5	31,8	37,5	21,4	29,4
con i genitori/suoceri	30,4	25,6	13,6	4,2		17,4
con il coniuge/convivente	21,7	32,9	43,2	54,2	67,9	41,3
con amici/parenti	26,1	11,0	11,4	4,2	10,7	11,9
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 7 - Con chi vive per età per sesso

		fino a 29 anni	da 30 a 35	da 36 a 40	da 41 a 45	oltre 46	Totale
Maschi	solo		16,7	24,4	33,3	50,0	23,1
	con i genitori/suoceri		41,7	31,1	14,3	6,3	21,5
	con il coniuge/convivente		8,3	35,6	47,6	43,8	69,2
	con amici/parenti		33,3	8,9	4,8		7,7
	totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmine	solo (o con i figli)		27,3	37,8	30,4	12,5	20,0
	con i genitori/suoceri		18,2	18,9	13,0		12,8
	con il coniuge/convivente		36,4	29,7	39,1	75,0	66,7
	con amici/parenti		18,2	13,5	17,4	12,5	13,3
	totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Ancora più difficile è la scelta della maternità e della paternità: oltre i tre quarti del campione, infatti, non ha ancora figli, tanto tra gli uomini che tra le donne. Se anche in questo caso è prevedibile per i più giovani, colpisce che tra coloro che hanno tra i 30 e i 35 anni la percentuale di chi non ha figli superi il 90% e resti comunque superiore al 70% anche tra i 36 e i 40 anni. Se consideriamo soltanto il gruppo delle donne, il 65% non ha figli prima dei 40 anni e il 62,5% nemmeno tra i 40 e i 45.

Tab. 8 - Presenza di figli per età

	fino a 29 anni	da 30 a 35	da 36 a 40	da 41 a 45	oltre 46	Totale
sì uno	4,3	8,5	15,9	12,5	25,0	12,4
sì più di uno	-	-	13,6	29,2	35,7	11,4
no	95,7	91,5	70,5	58,3	39,3	76,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Ciononostante, oltre il 60% - anche tra i più giovani - dichiara di fare affidamento soltanto sul proprio reddito per mantenersi¹⁷. Sono soprattutto i più giovani a contare ancora sulla famiglia d'origine, principalmente perché vivono a casa con i genitori. Con l'aumentare dell'età, tuttavia, la percentuale di coloro che si affidano ancora ai genitori diminuisce sensibilmente, sostituita nelle fasce più adulte da un modello di condivisione con il proprio partner.

Tab. 9 - Per mantenersi fa affidamento soltanto sul suo reddito per classi di età

	meno di 29 anni	tra i 30 e i 40 anni	oltre 40 anni	Totale
sì	60,9	64,3	55,8	61,7
no contribuisce anche il mio partner	8,7	18,3	38,5	22,4
no contribuisce anche la mia famiglia d'origine	30,4	17,5	5,8	15,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Eppure mediamente i redditi non sono molto elevati, soprattutto se rapportati agli orari di lavoro e ai livelli generalmente alti di qualifica e di responsabilità, e in considerazione del fatto che non comprendono la contribuzione pensionistica e il rischio di malattia.

Ancora più critico è il fatto che poco meno del 40% dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate percepisce infatti una retribuzione netta mensile inferiore addirittura ai 1.000 euro (tab.10). Seppure le retribuzioni più basse sono correlate al numero di ore di lavoro settimanale, anche chi guadagna meno di 400 euro al mese lavora mediamente quasi 33 ore a settimana (tab.11). Allo stesso modo, lavorano 40 ore a settimana tanto quelli che guadagnano tra 800 e 1.000 euro, tanto quelli che arrivano a 1.500 euro al mese.

Tab. 10 - Classi di reddito per orari settimanali

	fino a 25	fino a 36	fino a 40	oltre 40	Totale
sotto i 400	21,1	5,3	7,5	6,3	8,1
da 400 a 800	31,6	13,2	5,7	1,6	8,7
da 801 a 1000	10,5	28,9	18,9	23,8	22,0
da 1001 a 1300	15,8	15,8	34,0	17,5	22,0
da 1301 a 1500	10,5	21,1	24,5	20,6	20,8
da 1501 a 2000	5,3	13,2	3,8	19,0	11,6
oltre 2000	5,3	2,6	5,7	11,1	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

¹⁷ Tra i collaboratori, la percentuale di coloro che fanno affidamento soltanto sul proprio reddito è molto più bassa: appena il 34%. *Cfr.* Altieri, Como, Oteri 2005.

Tab. 11 - Classi di reddito aggregate per orari medi settimanali

Reddito aggregata	Media	V.A.	Deviazione std.
fino a 800 euro	32,5	29	14,0
da 801 a 1300 euro	39,6	76	8,2
da 1301 a 1500 euro	41,9	56	9,7
oltre 1500	43,3	12	9,6
Totale	39,4	173	10,4

Fonte: IRES indagine diretta

C'è invece una relazione tra i livelli di reddito e il genere, nel senso che le donne sono relativamente più presenti nelle fasce basse e medio-basse (tab.12): circa il 47% delle donne (contro il 31% degli uomini) guadagna al massimo 1.000 euro al mese.

Tab. 12 – Livelli di reddito per sesso

	maschio	femmina	Totale
sotto i 400	6,4	9,8	8,0
da 400 a 800	7,4	9,8	8,5
da 801 a 1000	18,1	26,8	22,2
da 1001 a 1300	22,3	22,0	22,2
da 1301 a 1500	24,5	15,9	20,5
da 1501 a 2000	11,7	11,0	11,4
da 2000 a 3000	8,5	4,9	6,8
oltre 3000	1,1	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0

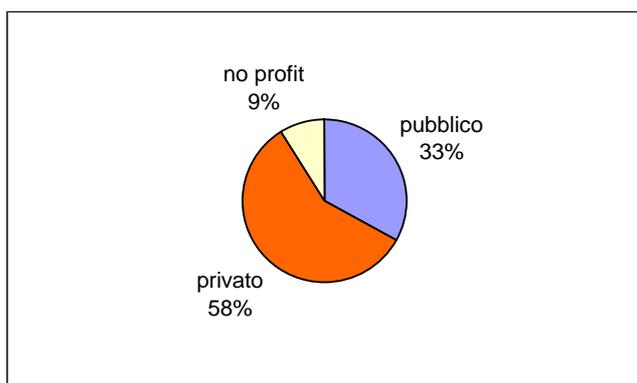
Fonte: IRES indagine diretta

2. Il lavoro: tra mono-committenti quasi dipendenti e pluri-committenti quasi autonomi

2.1 Per chi lavorano: nei servizi e prevalentemente per lo stesso committente

I lavoratori e le lavoratrici intervistate lavorano prevalentemente nel settore privato (58%). Nel pubblico lavora il 33% del campione e soltanto una minoranza è invece impiegato nel no profit (fig.4). L'utilizzo della collaborazione con partita Iva è frequente soprattutto nel settore dei servizi, in particolare nei servizi alle imprese - che da soli coprono oltre il 30% del campione - la ricerca (14%), l'informatica (14%) e la sanità (12%). Circa l'11% svolge invece un lavoro nel settore dell'artigianato, tecnico o artistico (tab.13).

Fig. 3 - Il settore



Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 13 - I settori

	V.P.
servizi vari alle imprese, e alle persone e alle famiglie	30,8
ricerca e sviluppo	14,4
informatica	13,9
sanità	11,9
agricoltura, industria, costruzioni, artigianato	10,9
editoria	10,0
pubblica amministrazione	9,5
cultura e tempo libero	8,5
istruzione	7,5
altre attività dei servizi (anche trasporti, comunicazioni, att. immobiliari e commercio)	5,0
totale	122,4*

Il totale è superiore a 100, perché è calcolato sul totale dei casi (erano possibili più risposte per i pluri-committenti)

Fonte: IRES indagine diretta

La maggior parte dei collaboratori e delle collaboratrici con partita Iva (60%) svolge il proprio lavoro per più committenti, diversamente dai collaboratori *puri*. Poco meno della metà dei pluri-committenti (47%) ne ha soltanto due o tre; il 24% ne ha fino a 5 e il 17% fino a dieci. Una minoranza, pari comunque al 12%, ha addirittura più di dieci committenti, con punte di trenta, quaranta e anche cinquanta (tab.14). Soltanto tra i giovani con meno di 29 anni (61%) e nel sud (57%) prevalgono coloro che hanno un unico datore di lavoro (tabb.15 e 16). È soprattutto tra gli over quaranta, invece, che la percentuale di mono-committenti è più bassa, appena il 28%.

Tab. 14 - Numero di committenti

	Frequenza	V.P.	V.P.*
un unico committente	78,0	40,2	-
fino a 3 committenti	54,0	27,8	46,1
fino a 5 committenti	28,0	14,4	24,1
fino a 10 committenti	20,0	10,3	17,2
oltre 10 committenti	14,0	7,2	12,1
Totale	194,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

* Sul totale dei pluri-committenti

Tab. 15 - Tipo di committenza per classi di età

	meno di 29 anni	tra i 30 e i 40 anni	oltre 40 anni	Totale
mono-committenti	60,9	41,3	28,0	40,2
pluri-committenti	39,1	58,7	72,0	59,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 16 - Tipo di committenza per area territoriale

	nord ovest	nord est	centro	sud	Totale
mono-committenti	31,5	36,8	47,7	57,1	40,2
pluri-committenti	68,5	63,2	52,3	42,9	59,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

La pluri-committenza sembra essere, dunque, un elemento che caratterizza la formula contrattuale della partita Iva rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative o a progetto. L'indagine IRES – NIdiL del 2004 sul mondo delle collaborazioni rileva infatti una percentuale di mono-committenti tra i collaboratori ben più alta: ben l'85% dei co.co.co e

l'83% dei lavoratori a progetto intervistati in quella occasione dichiarano, infatti, di lavorare per un unico datore di lavoro¹⁸.

Ciononostante, ben il 72% dei pluri-committenti è comunque in grado di individuarne uno che considera il principale (tab.17). Per il 90% di questi, si tratta di un committente abituale, con il quale è presumibile esista un rapporto di piuttosto forte di dipendenza economica (tab.18).

Tab. 17 - Pluri-committenti con un committente principale

	V.A.	Percentuale valida
Pluri-committenti <i>con</i> committente principale	86	71,7
Pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	34	28,3
Totale	120	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 18 - Occasionalità dei committenti

	con committente principale	senza committente principale	Totale
abituale	90,6	45,5	78,0
occasionale	9,4	54,5	22,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Combinando tutte le informazioni disponibili sul numero dei committenti, si ottiene un indice sintetico che permette una ripartizione del campione in base alla relazione che i lavoratori e le lavoratrici intervistate hanno con la loro committenza. In base a questo indice è possibile quantificare quanti, pur avendo più rapporti di lavoro, hanno un rapporto privilegiato con un solo datore di lavoro (l'unico o comunque il principale): questi sono la stragrande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate, oltre l'80% del campione (tab.19).

Tab. 19 - Tipo di committenza

	V.A.	V.P.
mono-committenti	78	39,4
pluri-committenti <i>con</i> committente principale	86	43,4
pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	34	17,2
Totale	198	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

¹⁸ Cfr. Altieri, Como, Oteri 2005. Anche i dati ISTAT dell'indagine continua sulle forze di lavoro confermano una percentuale molto alta di mono-committenti tra i collaboratori: ben il 92% del totale.

Peraltro, anche tra i pluri-committenti *puri* (cioè quelli che non hanno un committente principale), il 45,5% lavorano con committenti che definiscono abituali. Ciò significa che la parte di lavoratori con partita Iva che cambia costantemente committente senza averne uno principale e non potendone individuare alcuno come abituale è molto bassa, appena 18 casi su 201, pari a meno del 9% sul totale.

Il tipo di committenza è in relazione con l'anzianità: tra coloro che svolgono da meno tempo la loro professione prevalgono i mono-committenti *puri* (42%). All'aumentare degli anni di anzianità, aumentano i pluri-committenti *con* committente principale e ancora di più i pluri-committenti *puri* (coloro che non hanno un committente principale): tra questi, coloro che hanno alle spalle almeno cinque anni di esperienza sono ben l'82% (tab.20).

Tab. 20 - Tipo di committenza per anzianità

	mono-committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
fino a 4 anni	42,3	24,4	17,6	30,3
da 5 a 10 anni	38,5	44,2	47,1	42,4
oltre 10 anni	19,2	31,4	35,3	27,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

I pluri-committenti *con* committente principale svolgono prevalentemente professioni intellettuali e scientifiche di alto livello (58%); la percentuale di lavoratori impiegati come tecnici è invece relativamente più alta tra i mono-committenti *puri* (45% contro il 38% dei pluri-committenti con committente principale (tab.21).

Tab. 21 - Tipo di committenza per professione

	mono-committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
professioni intellettuali e scientifiche di alto livello	48,7	58,1	47,1	52,5
professioni tecniche	44,9	38,4	41,2	41,4
altre professioni	6,4	3,5	11,8	6,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

2.2 Le condizioni di lavoro: oltre 40 ore, in sede, con un orario di lavoro ma senza una retribuzione regolare

Come in genere per i lavoratori autonomi, gli orari di lavoro dei collaboratori con partita Iva sono mediamente molto alti: il 30% lavora circa 38 ore a settimana e quasi il 40% oltre 40. Sono soprattutto gli uomini a lavorare più ore: circa il 50% di loro lavora più di 40 ore a settimana, contro il 27% delle loro colleghe; viceversa, il 17% delle donne lavora meno di 25 ore a settimana contro poco meno del 6% degli uomini (tab.22).

Tab. 22 – Orari di lavoro settimanali per sesso

	maschio	femmina	totale
fino a 25	5,7	16,9	10,8
fino a 36	16,2	27,0	21,1
fino a 40	30,5	29,2	29,9
oltre 40	47,6	27,0	38,1
totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Soltanto l'11% del campione lavora meno di 25 ore a settimana. Questa percentuale sale tuttavia a poco meno del 20% tra i lavoratori che svolgono da meno tempo la loro professione (tab.23). Viceversa, quasi la metà di coloro che hanno più di 10 anni di anzianità, lavora più di 40 ore a settimana.

Tab. 23 - Da quanto tempo svolge la sua professione per orari di lavoro settimanali

	fino a 4 anni	da 5 a 10 anni	oltre 10 anni	totale
fino a 25	18,6	8,3	5,9	10,8
fino a 36	18,6	22,6	21,6	21,1
fino a 40	27,1	35,7	23,5	29,9
oltre 40	35,6	33,3	49,0	38,1
totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Gli orari di lavoro sono generalmente più alti tra i pluri-committenti, probabilmente perché devono conciliare più impegni di lavoro contemporaneamente¹⁹. Tra i pluri-committenti *puri*

¹⁹ Secondo i dati del Censis, l'aspetto professionale che rischia di diventare più critico per i lavoratori individuali è la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Questo è indicato come prima risposta dal 21% del

(quelli che non hanno un committente principale) è significativa, però, anche la quota di coloro che lavorano meno di 25 ore a settimana. Tra i mono-committenti prevale invece l'orario settimanale *standard*, intorno alle 38 ore settimanali (tab.24).

Tab. 24 - Orari di lavoro per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
fino a 25	13,2	6,0	19,4	11,0
fino a 36	25,0	21,4	12,9	21,5
fino a 40	35,5	27,4	22,6	29,8
oltre 40	26,3	45,2	45,2	37,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Poco più della metà dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate devono garantire una presenza sul luogo di lavoro, il 36,8% quotidianamente (tab.25). Ma se si escludono i pluri-committenti *puri* che – come è prevedibile – nella stragrande maggioranza dei casi (80%) possono scegliere il proprio orario di lavoro, la percentuale di coloro ai quali è richiesta una presenza oraria sul luogo di lavoro aumenta significativamente: tra i mono-committenti supera il 70% (per il 55% di questi si tratta addirittura di un impegno quotidiano); per i pluri-committenti *con* committente principale rappresenta comunque oltre il 45% dei casi.

Tab. 25 - Presenza sul luogo di lavoro per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
sì quotidiana	55,1	30,2	11,8	36,9
sì saltuaria	14,1	16,3	8,8	14,1
no	30,8	53,5	79,4	49,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Il 56% del campione dichiara inoltre di lavorare presso la sede committente, il 24% presso i clienti, il 20% lavora a casa o presso un ufficio privato²⁰. Anche in questo caso l'autonomia nella scelta del luogo di lavoro è maggiore tra i pluri-committenti *puri*: poco meno del 35% di loro lavora a casa o presso un ufficio privato, come un vero e proprio libero professionista. Tra i mono-committenti, invece, ben il 75,6% lavora presso la sede del committente, mentre soltanto il 10% può lavorare da casa o presso un proprio ufficio.

campione, ancora più che la stabilità del posto di lavoro e il mantenimento e aggiornamento delle competenze professionali. Cfr. Censis, 2001.

I pluri-committenti *con* committente principale lavorano presso la sede dell'azienda in quasi il 50% dei casi; una parte consistente di loro svolge la propria attività anche presso i clienti (31%). Soltanto il 20%, invece, lavora a casa o da un ufficio personale (tab.26).

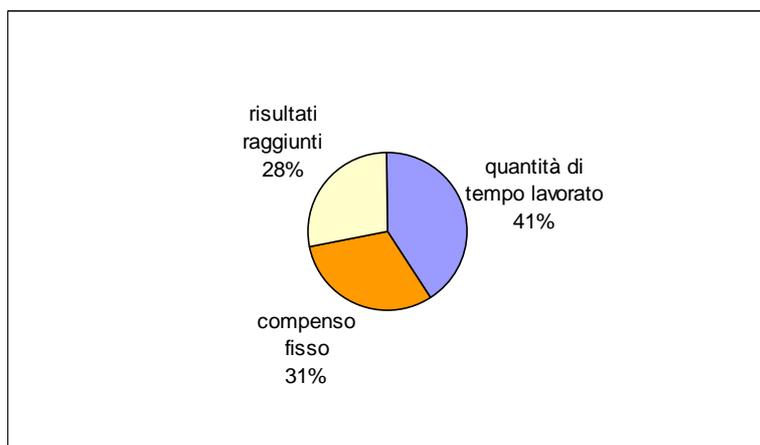
Tab. 26 - Dove lavora per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
presso la sede	75,6	47,7	32,4	56,1
a casa	6,4	19,8	29,4	16,2
presso i clienti	15,4	31,4	23,5	23,7
ufficio privato	2,6	1,2	14,7	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Il tipo di committenza non influisce invece sulla modalità di pagamento. Poco più del 40% dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate – indipendentemente dal fatto di essere o meno mono-committente – viene pagato sulla quantità di tempo lavorato. Poco più del 30% viene invece pagato sulla base di un compenso fisso; poco meno del 30% sui risultati raggiunti (fig.5).

Fig. 4 - Modalità di pagamento



Fonte: IRES indagine diretta

Sono soprattutto i mono-committenti, invece, a essere pagati mensilmente (il 55% riceve un compenso ogni mese contro il 22,5% dei pluri-committenti). I pluri-committenti in genere sono più frequentemente pagati secondo scadenze, presumibilmente legate allo svolgimento dei lavori commissionati. Per i pluri-committenti *puri*, nel 38% dei casi si tratta di scadenze incerte e irregolari. Per i pluri-committenti *con* committente principale l'incertezza nei pagamenti

²⁰ Nell'indagine del Censis, la percentuale di coloro che lavorano presso la sede del committente è ben più alta,

riguarda il 33% dei casi; per il 23% di questo gruppo i pagamenti rispettano delle scadenze brevi e regolari (tab.27).

Poco più del 35% dei pluri-committenti *puri* è pagato soltanto al momento della consegna del lavoro o comunque dopo la fine del contratto. Questa condizione riguarda anche il 17% dei mono-committenti, ma per questi, che sono di fatto *economicamente* dipendenti da un unico datore di lavoro, il fatto di non ricevere alcun compenso durante la fase di realizzazione del lavoro è presumibilmente sintomo di un disagio. Se si aggiungono coloro che, in questo gruppo, dichiarano di ricevere i pagamenti con scadenze incerte e irregolari (17%), la percentuale di chi si trova in questa condizione raggiunge ben il 34%.

Con conseguenze abbastanza simili, l'incertezza nei pagamenti riguarda peraltro anche più del 40% dei pluri-committenti *con* committente principale.

Tab. 27 - Frequenza dei pagamenti per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
mensilmente	55,8	24,4	17,6	35,5
scadenze regolari e brevi	10,4	23,3	8,8	15,7
scadenze incerte e irregolari	16,9	33,7	38,2	27,9
alla consegna del lavoro	11,7	18,6	29,4	17,8
dopo la fine del contratto	5,2	-	5,9	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Da questo punto di vista, dunque, la condizione dei collaboratori con partita Iva è relativamente peggiore di quella dei collaboratori *puri*, che nel 75% dei casi ricevono un compenso mensile²¹.

76,2%. *Cfr.* Censis, 2001.

²¹ *Cfr.* Altieri, Como, Oteri 2005.

3. I percorsi

3.1. La partita Iva come condizione prevalente

La stragrande maggioranza degli intervistati, più dell'85%, non svolge altri lavori oltre a quello con partita Iva. Sono soprattutto gli uomini a impegnarsi esclusivamente nella loro principale attività (tab.28). Soltanto il 6% affianca a questa collaborazioni di tipo occasionale. Relativamente più alta è la percentuale di donne che svolgono altri lavori: quasi il 13% delle lavoratrici intervistate svolge infatti altri lavori in forma occasionale (6,4%) o come collaboratrice coordinata e continuativa / lavoratrice a progetto (6,4%). Questo è forse un indicatore della loro "debolezza" come *professioniste*.

Minima è invece la percentuale di coloro che – uomini o donne – svolgono, oltre al lavoro in partita Iva, un lavoro stabile, come dipendenti a tempo indeterminato.

Tab. 28 - Svolge altri lavori per sesso

	maschio	femmina	Totale
no	90,6	81,9	86,5
sì lavoro dipendente fisso	2,8	1,1	2,0
sì lavoro dipendente a termine	-	3,2	1,5
sì lavoro autonomo	-	1,1	0,5
sì collaborazioni occasionali	5,7	6,4	6,0
collaborazioni a progetto o co.co.co	0,9	6,4	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Il modello di utilizzo della partita Iva come formula contrattuale esclusiva è diffuso soprattutto al nord; più spesso, nel centro e nel sud, la partita Iva viene affiancata ad altre forme di collaborazione (tab.29): nel sud oltre il 20% dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate svolge altri lavori in collaborazione, occasionale (13,6%) o a progetto (9%). Il 4,5% - sempre al sud - svolge invece un altro lavoro come dipendente, ma a termine, quindi - anche in questo caso - senza garanzia di continuità occupazionale.

Tab. 29 - Svolge altri lavori per area territoriale

	nord ovest	nord est	centro	sud	Totale
no	93,5	95,0	78,5	72,7	86,5
sì collaborazioni occasionali	3,2	5,0	7,7	13,6	6,0
sì collaborazioni a progetto o co.co.co	1,1	-	6,2	9,1	3,5
sì lavoro dipendente fisso	2,2	-	3,1	-	2,0
sì lavoro dipendente a termine	-	-	3,1	4,5	1,5
sì lavoro autonomo	-	-	1,5	-	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Poco meno della metà dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate svolgono la loro professione già da alcuni anni (il 43% da 5 a 10 anni). Soltanto un terzo, soprattutto tra le donne e tra coloro che svolgono i lavori meno qualificati, ha cominciato da meno di 4 anni (tab.30 e 31). Il 27% ha invece alle spalle una esperienza di oltre 10 anni. Alla continuità nella condizione occupazionale non si accompagna sempre ad una relazione di lavoro relativamente durevole con lo stesso committente. Oltre i due terzi dei mono-committenti lavora infatti per l'attuale datore di lavoro da meno di 3 anni. Comunque il 23% lavora con lo stesso committente da 3 a 5 anni e poco meno del 16% da più di 5 anni (tab.32).

Tab. 30 - Da quanto tempo svolge la sua professione per sesso

	maschio	femmina	totale
fino a 4 anni	27,1	33,0	29,9
da 5 a 10 anni	43,9	42,6	43,3
oltre 10 anni	29,0	24,5	26,9
totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 31 - Da quanto tempo svolge la sua professione per tipo di professione

	prof. intellettuali e scientifiche di alto livello	prof. tecniche	altre professioni	Totale
fino a 4 anni	29,2	28,9	41,7	29,9
da 5 a 10 anni	40,6	49,4	25,0	43,3
oltre 10 anni	30,2	21,7	33,3	26,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 32 - Da quanto tempo lavori per l'attuale committente (soltanto i mono-committenti)

	V.P.
meno di 1 anno	16,7
fino a 3 anni	43,6
fino a 5 anni	23,1
fino a 10 anni	12,8
oltre 10 anni	3,8
Totale	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Incrociando le informazioni relative alle due domande “Da quanto tempo svolgi questa professione” e “Da quanto tempo lavori con l’attuale datore di lavoro” è possibile ricostruire quanti - tra i mono-committenti - hanno svolto la loro professione sempre e soltanto con un unico datore di lavoro. Questi sono il 26% sul totale dei mono-committenti e il 14% del campione.

3.2 L'apertura della partita Iva: per scelta, per necessità o per obbligo?

Tra tutti gli intervistati, soltanto il 25% dichiara di aver aperto la partita Iva per propria scelta; nel 37% dei casi si tratta invece di una circostanza necessaria, determinata dal tipo stesso di professione; per il 38% degli intervistati si è trattato invece di una esplicita richiesta da parte del datore di lavoro. Il fatto di aver aperto la partita Iva per scelta o perché imposto dal committente è significativamente legato al tipo di committenza: per i pluri-committenti *puri* si tratta di una scelta personale in quasi il 50% dei casi; tra i mono-committenti soltanto il 10% ha invece deciso autonomamente (tab.33). Per questi, nella maggior parte dei casi, si tratta piuttosto di una richiesta del datore di lavoro. Tra i pluri-committenti *con* committente principale prevalgono invece le logiche legate al mercato e al tipo di professione: per poco meno del 50% di loro si tratta infatti di una necessità legata al tipo di professione. Anche in questo gruppo, tuttavia, il 22% ha aperto la partita Iva perché richiesto dal committente.

Tab. 33 – I motivi per cui ha aperto la partita Iva per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti con committente principale	pluri-committenti senza committente principale	Totale
è una mia scelta	10,3	29,1	47,1	24,7
era necessario per lavorare	24,4	48,8	38,2	37,4
mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro	65,4	22,1	14,7	37,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tra le donne la percentuale di chi ha scelto autonomamente di lavorare con questa formula contrattuale scende al 16% (tab.34). Per poco più di un terzo (e per ben il 45% di coloro che svolgono professioni intellettuali e scientifiche di alto livello) l'apertura della partita Iva è stata invece determinata principalmente dal tipo di professione; era, cioè, ritenuta necessaria per lavorare (tab.35).

Quasi la metà di coloro che svolgono professioni tecniche e più del 40% dei lavoratori impiegati in professioni meno qualificate dichiara invece di aver aperto la partita Iva su esplicita richiesta del datore di lavoro. Si tratta in questo caso dei lavoratori più giovani: infatti, circa il 45% di coloro che hanno meno di 35 anni dichiarano di aver aperto la partita Iva per questa circostanza (tab.36%).

Tab. 34 - I motivi per cui ha aperto la partita Iva per sesso

	maschio	femmina	Totale
è una mia scelta	33,6	16,0	25,4
era necessario per lavorare	32,7	42,6	37,3
mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro	33,6	41,5	37,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 35 - I motivi per cui ha aperto la partita Iva per tipo di professione

	prof. intellettuali e scientifiche	prof. tecniche	altre professioni	Totale
è una mia scelta	26,4	22,9	33,3	25,4
era necessario per lavorare	45,3	28,9	25,0	37,3
mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro	28,3	48,2	41,7	37,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 36 - I motivi per cui ha aperto la partita Iva per classi di età

	fino a 29	da 30 a 35	da 36 a 40	da 41 a 45	oltre 46	Totale
è una mia scelta	17,4	19,5	31,8	37,5	28,6	25,4
era necessario per lavorare	39,1	34,1	38,6	29,2	50,0	37,3
mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro	43,5	46,3	29,5	33,3	21,4	37,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

3.3 Dopo la legge 30: costretti ad aprire la partita Iva

La richiesta di aprire la partita Iva da parte del datore di lavoro sembrerebbe essere aumentata dopo l'introduzione della legge 30/2003 e dei relativi decreti attuativi. Tra i lavoratori e le lavoratrici che hanno aperto la partita Iva dopo la legge 30, soltanto il 17% lo ha fatto per propria scelta; poco meno della metà è stato, invece, indotto dal proprio committente (tab.37).

Tab. 37 - I motivi per cui ha aperto la partita Iva prima e dopo la legge 30/2003

	prima della legge 30	dopo la legge 30	Totale	
è una mia scelta		30,4	17,3	25,5
era necessario per lavorare		39,2	33,3	37,0
mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro		30,4	49,3	37,5
Totale		100	100	100

Fonte: IRES indagine diretta

Anche in questo caso (tab.38 e 39), la percentuale di coloro che sono approdati alla partita Iva dopo l'introduzione della legge è maggiore tra i mono-committenti (il 52% contro meno del

30% dei pluri-committenti) e tra le donne (poco meno del 50% contro meno del 30% dei maschi).

Tab. 38 - Quando ha aperto la partita Iva per sesso

	maschio	femmina	Totale
prima della legge 30	71,0	52,7	62,5
dopo la legge 30	29,0	47,3	37,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

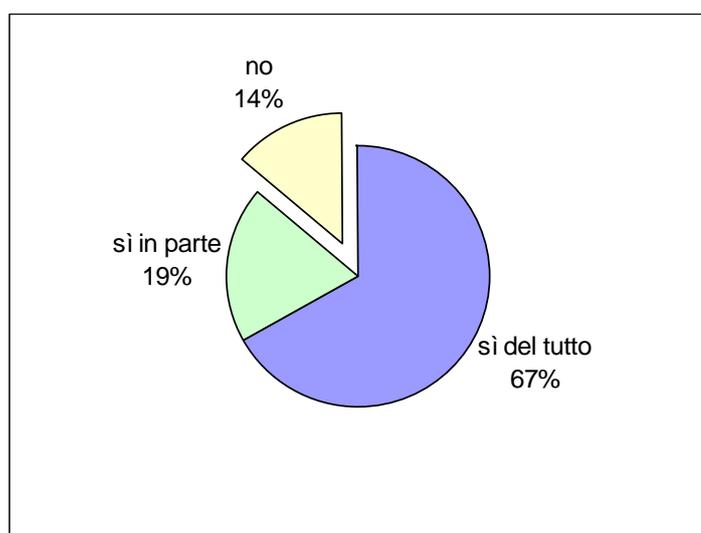
Tab. 39 - Quando ha aperto la partita Iva per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
prima della legge 30	48,1	70,9	70,6	61,9
dopo la legge 30	51,9	29,1	29,4	38,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

D'altra parte, tra coloro che hanno aperto la partita Iva dopo l'introduzione della legge, non sembrano esserci dubbi sul fatto che ciò sia stato determinato dalla nuova normativa e non da fattori casuali. Soltanto il 14% tra questi crede infatti che non ci sia alcuna relazione tra il fatto di aver aperto la partita Iva e l'introduzione della legge. Il restante 85% individua invece nella legge 30 la causa principale del fatto di essere approdati a questa forma di lavoro.

Fig. 5 - Sulla apertura della legge 30 ha influito l'apertura della partita Iva?



Fonte: IRES indagine diretta

Molto alta è anche la percentuale di coloro che, avendo aperto la partita Iva dopo settembre-ottobre 2003, hanno risposto che questa non è stata una loro libera decisione, ma una scelta

imposta dalle condizioni del mercato del lavoro. Aldilà di una richiesta esplicita da parte dei committenti, dunque, la nuova normativa ha indotto molti collaboratori a aprire la partita Iva per poter lavorare.

Tab. 40 - Influenza della legge 30 per i motivi per cui ha aperto la partita Iva

	è una mia scelta	era necessario per lavorare	mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro	Totale
La legge 30 ha influito del tutto	25,0	70,8	77,8	66,7
La legge 30 ha influito soltanto in parte	33,3	20,8	13,9	19,4
La legge 30 non ha influito	41,7	8,3	8,3	13,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Non a caso, l'influenza della legge 30 ha riguardato soprattutto coloro che prima di aprire la partita Iva avevano un contratto di collaborazione coordinata e coordinativa. Il 56% di coloro che lavorano con questa forma contrattuale da settembre-ottobre 2003 hanno avuto, infatti, in precedenza un rapporto di collaborazione.

Tab. 41 - Forme contrattuali utilizzate dai possessori di p.iva prima e dopo la legge 30

	prima della legge 30	dopo la legge 30	Totale
co.co.co / co.pro	28,8	56,0	38,8
lavoro dipendente	35,2	30,7	33,3
lavori saltuari	26,4	33,3	29,4
senza contratto	4,8	8,0	6,0
non lavoravo	7,2	4,0	6,0
lavoro autonomo	4,0	1,3	3,0
lavoro interinale	0,0	2,7	1,0
sempre con la p.IVA	14,4	2,7	10,0
Totale			127,4*

Il totale è superiore a 100 perché, prevedendo la domanda più possibilità di risposta, è calcolato sul totale delle risposte e non dei casi.

Fonte: IRES indagine diretta

3.4 La discontinuità della committenza

I lavoratori e le lavoratrici intervistate hanno alle spalle un percorso relativamente discontinuo: più del 35% ha infatti cambiato committente principale negli ultimi due anni; il 28% si è trovato nella condizione di non riuscire a trovare lavoro e il 23% di interromperlo per cause personali.

Tab. 42 – Le difficoltà incontrate negli ultimi due anni

	V.P.*
avere troppi pochi committenti	54,5
cambiare committente principale	35,7
non riuscire a trovare lavoro	28,1
avere troppi committenti	23,7
interrompere il lavoro per cause personali	23,2
cambiare tipo di lavoro	12,6

* Il totale è calcolato per riga e corrisponde al totale dei sì
Fonte: IRES indagine diretta

Ben il 54,5% ha invece avuto negli ultimi due anni periodi durante i quali non ha potuto contare su un numero sufficiente di committenti e dunque è rimasto con poco lavoro. Questa condizione è indipendente dal tipo di professione e dalla forza sul mercato del lavoro e riguarda soprattutto i pluri-committenti, *con* o *senza* un committente principale, i quali hanno avuto troppi pochi committenti rispettivamente nel 59% e nel 65% dei casi. Se per alcuni la mobilità è una condizione tipica del lavoro autonomo, per la maggior parte degli intervistati sembrerebbe invece essere una condizione di incertezza occupazionale e di discontinuità di reddito che impone loro una continua rincorsa affannosa.

Tab.43 – Le difficoltà incontrate negli ultimi due anni per tipo di committenza

	mono- committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
Ha avuto troppi pochi committenti	44,7	58,8	64,7	54,4
Ha cambiato tipo di lavoro	15,8	11,6	5,9	12,2

Fonte: IRES indagine diretta

Soltanto il 12% ha cambiato tipo di lavoro; si tratta prevalentemente dei mono-committenti e di coloro che hanno una posizione meno forte sul mercato del lavoro e per i quali infatti l'apertura della partita Iva è stata imposta dal datore di lavoro. Questi sono infatti il 52% di coloro che hanno cambiato lavoro negli ultimi due anni contro appena il 12% di coloro i quali hanno aperto la partita Iva per propria scelta.

Tab.44 – I motivi per cui ha aperto la partita Iva tra coloro che negli ultimi due anni hanno cambiato tipo di lavoro

	Ha cambiato tipo di lavoro
è una mia scelta	12,0
era necessario per lavorare	36,0
mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro	52,0
Totale	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

4. Soddisfatti, ma...

4.1 Soddisfatti del lavoro, insoddisfatti delle condizioni

Sui livelli di soddisfazione, il campione si divide quasi equamente tra soddisfatti (52%) e insoddisfatti (48%)²². Si addensano su livelli bassi di soddisfazione soprattutto le donne e i giovani con meno di 29 anni (tabb.45 e 46), ovvero coloro che hanno aperto la partita Iva dopo la legge 30 non per propria scelta ma perché costretti dal mercato o dai committenti (tab.47).

Tab.45 - Livello di soddisfazione per sesso

	maschio	femmina	Totale
molto soddisfatto	5,6	4,3	5,0
abbastanza soddisfatto	50,5	42,6	46,8
poco soddisfatto	36,4	30,9	33,8
per niente soddisfatto	7,5	22,3	14,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 46 - Livello di soddisfazione per età

	meno di 29 anni	tra i 30 e i 40 anni	oltre 40 anni	Totale
molto soddisfatto	4,3	4,0	7,7	5,0
abbastanza soddisfatto	30,4	48,4	50,0	46,8
poco soddisfatto	47,8	31,7	32,7	33,8
per niente soddisfatto	17,4	15,9	9,6	14,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 47 - Livello di soddisfazione prima e dopo la legge 30

	prima della legge 30	dopo la legge 30	Totale
molto soddisfatto	4,8	5,3	5,0
abbastanza soddisfatto	52,0	38,7	47,0
poco soddisfatto	31,2	37,3	33,5
per niente soddisfatto	12,0	18,7	14,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

È soprattutto sugli aspetti legati al tipo di professione e al contenuto del lavoro che i lavoratori con partita Iva esprimono i livelli più alti di soddisfazione (tab.48). L'autonomia nello svolgimento della propria attività e la varietà dei compiti da svolgere ottengono entrambi

²² I collaboratori puri dichiarano livelli di soddisfazione relativamente più bassi: il 60% ritiene infatti di essere poco o per niente soddisfatto. Cfr. Altieri, Como, Oteri 2005.

punteggi superiori al 7. Altrettanto soddisfacenti sono i rapporti umani, soprattutto con i colleghi (7.2) ma anche con i superiori (6.7).

Punteggi più bassi sono invece attribuiti agli aspetti legati alle condizioni contrattuali, in particolare rispetto ai livelli di reddito (5.4) e alla partecipazione alle decisioni aziendali (5.2), ma anche alla possibilità di crescita professionale (6.0). Del tutto negativo è il giudizio sulle tutele sociali (2.4). Anche in questo caso, le donne sono generalmente più insoddisfatte dei loro colleghi uomini, soprattutto sui livelli di retribuzione

Tab. 48 - Soddisfazione su alcuni aspetti del proprio lavoro per sesso – Punteggi medi

	Maschi	Femmine	Totale
	punteggi medi		
autonomia	7,6	7,6	7,6
varietà dei compiti	7,3	7,2	7,2
rapporto con i colleghi	7,2	7,1	7,2
condizioni ambientali	6,9	6,7	6,8
rapporto con i superiori	6,7	6,8	6,7
orario e ritmo di lavoro	6,6	6,5	6,6
possibilità di conciliare vita privata e lavoro	6,6	6,5	6,6
crescita professionale	6,1	5,8	6,0
retribuzione	5,7	5,2	5,4
partecipazione scelte aziendali	5,1	5,2	5,2
tutele sociali	2,5	2,3	2,4

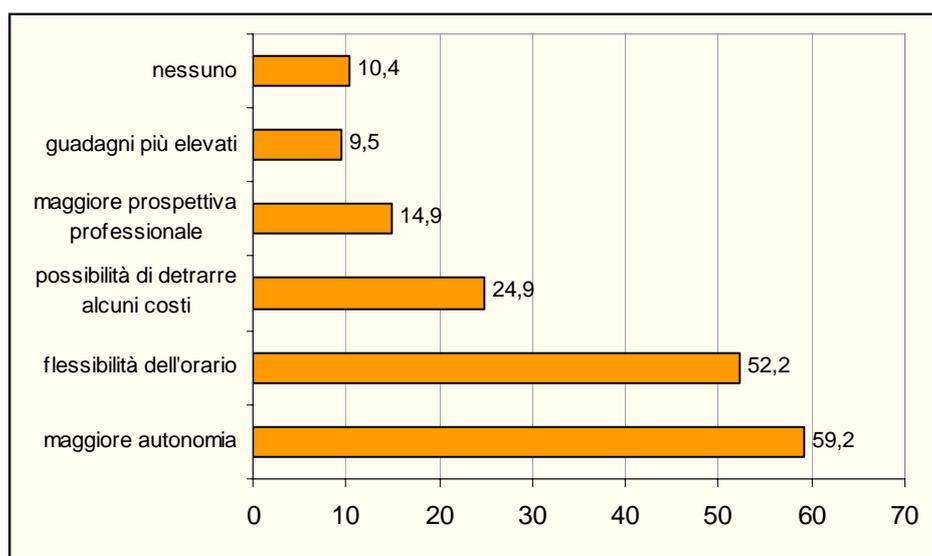
Fonte: IRES indagine diretta

I vantaggi di avere la partita Iva sono legati principalmente alla autonomia nella gestione del proprio lavoro e alla possibilità di variare in modo flessibile il proprio orario di lavoro (fig.6).

Il fatto di ricevere un buon livello di retribuzione viene indicato soltanto da una minoranza di risposte. Poco più del 10% del campione – soprattutto tra le donne - ritiene invece che avere la partita Iva non comporti invece alcun vantaggio. In questo senso, i più insoddisfatti sono i mono-committenti: in questo gruppo, infatti, la percentuale di coloro che ritengono che la partita Iva non comporti alcun vantaggio raggiunge poco meno del 20% (tab.49).

A indicare la maggiore autonomia come principale vantaggio di avere la partita Iva sono soprattutto gli uomini; le donne sembrano invece più attente alla possibilità di avere un orario di lavoro flessibile (tab.50).

Fig. 6 - I vantaggi della partita Iva



Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali non sono pari a 100, perché – potendo dare due risposte – sono calcolate sul totale delle risposte e non dei casi

Tab. 49 – I vantaggi della partita Iva per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti con committente principale	pluri-committenti senza committente principale	Totale
maggiore autonomia	26,9	48,8	52,9	40,9
flessibilità dell'orario	34,6	20,9	20,6	26,3
possibilità di detrarre alcuni costi	14,1	12,8	8,8	12,6
maggiore prospettiva professionale	3,8	9,3	2,9	6,1
guadagni più elevati	1,3	3,5	8,8	3,5
nessuno	19,2	4,7	5,9	10,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

Tab. 50 - I vantaggi della partita Iva per sesso

	maschio	femmina	Totale
maggiore autonomia	44,9	36,2	40,8
flessibilità dell'orario	19,6	34,0	26,4
possibilità di detrarre alcuni costi	15,0	10,6	12,9
maggiore prospettiva professionale	5,6	6,4	6,0
guadagni più elevati	6,5	-	3,5
nessuno	8,4	12,8	10,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

Riceve molti meno consensi la possibilità di detrarre dalle tasse i costi di alcuni beni e le prospettive di crescita professionale.

Sulla possibilità di detrarre dalle tasse le spese relative ad alcuni beni, la maggior parte degli intervistati è di fatto molto scettica. Oltre il 75% degli intervistati – indipendentemente dal reddito mensile – dichiara che tale possibilità incide sulla propria retribuzione in misura minima, principalmente perché sono in regime forfettario e quindi non possono scaricare niente, o perché i beni detraibili sono pochi, oppure perché – soprattutto tra i mono-committenti che lavorano presso la sede del committente – le spese da sostenere di fatto non esistono; o ancora perché il livello di reddito è così basso da non permettere alcun investimento (tab.51).

Tab. 51 - Quanto incide la possibilità di detrarre i costi di alcuni beni dalle tasse

	V.A	V.P.
molto	7,0	3,8
abbastanza	40,0	21,9
poco	118,0	64,5
per niente	18,0	9,8
Totale	183,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Dal totale sono esclusi coloro che lavorano con la partita Iva da meno di anno, poiché non hanno ancora esperienza di dichiarazione dei redditi con questa formula contrattuale

Rispetto alle prospettive di crescita professionale, sono di un certo interesse le informazioni relative alla possibilità di svolgere attività di formazione. Poco più del 50% dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate dichiara di partecipare a corsi di formazione professionale per lo svolgimento della propria attività (tab.52). Sono soprattutto i più grandi – quelli con più di 40 anni – a usufruire di possibilità di formazione. I più giovani, viceversa, dichiarano di non partecipare affatto o raramente a occasioni di formazione in più del 55% dei casi.

Tab. 52 – Partecipazione ad attività formative per classi di età

	meno di 29 anni	tra i 30 e i 40 anni	oltre 40 anni	Totale
spesso	17,4	20,6	28,8	22,4
qualche volta	26,1	34,1	25,0	30,8
raramente	21,7	15,9	23,1	18,4
mai	34,8	29,4	23,1	28,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tra chi partecipa a corsi di formazione comunque soltanto il 22% lo fa su iniziativa del committente. Di fatto, gli intervistati decidono in prima persona di partecipare ad attività di formazione e se ne assumono anche gli oneri finanziari e organizzativi. Tra i pluri-committenti

puri la percentuale di coloro che svolgono attività formative soltanto su propria iniziativa è addirittura superiore al 90%; anche tra i mono-committenti, supera comunque il 60% (tab.53).

Tab. 53 - Per iniziativa di chi partecipa ad attività formative per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
per mia iniziativa	61,1	87,3	92,3	78,3
per iniziativa del committente	38,9	12,7	7,7	21,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Gli svantaggi di lavorare con la partita Iva sono prevalentemente legati alla mancanza delle tutele normalmente garantite al lavoro dipendente tradizionale, compresa l'inadeguatezza della copertura previdenziale (fig.7). Da solo, questo svantaggio copre quasi il 75% delle risposte fornite. Un altro importante fattore di insoddisfazione è legato agli eccessivi oneri fiscali, indicati prevalentemente da chi percepisce un reddito compreso tra le due classi centrali (da 800 a 1.300 euro e da 1.301 a 1.500 euro mensili). Una quota significativa di risposte fa invece riferimento alla incertezza della committenza, cui segue la necessità di affidarsi a un consulente esterno. Meno importanti sembrano invece essere i carichi di lavoro e l'assunzione di maggiori responsabilità.

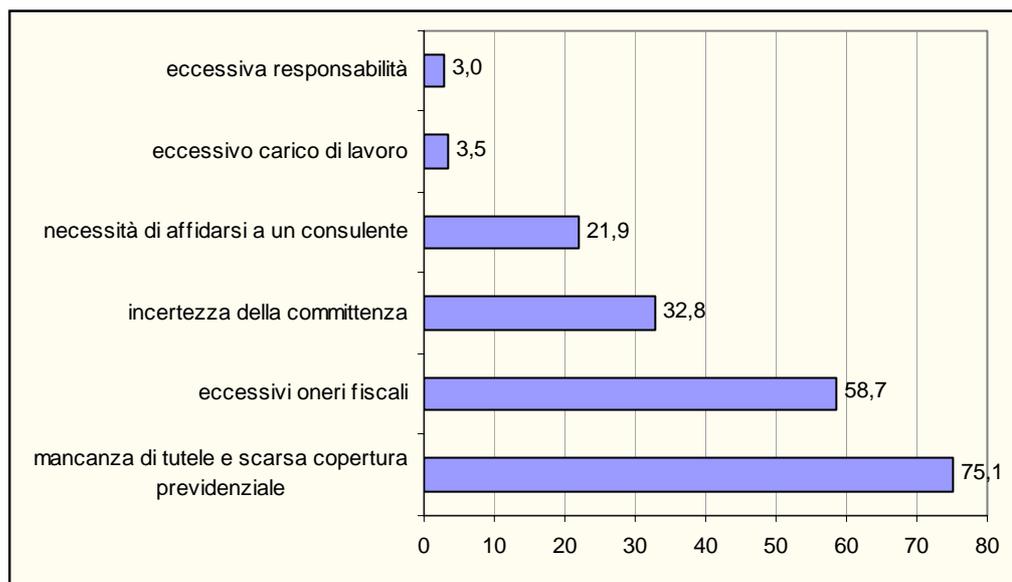


Fig. 7 - Gli svantaggi della partita Iva

Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali non sono pari a 100, perché – potendo dare due risposte – sono calcolate sul totale delle risposte e non dei casi

I mono-committenti sono quelli che segnalano di più la mancanza di tutele e gli eccessivi oneri fiscali (tab.54). I pluri-committenti – con o senza committente principale – subiscono invece più frequentemente l'incertezza della committenza. Comune a tutti i gruppi in modo pressoché simile è il peso del carico fiscale.

Tab. 54 - I svantaggi della partita Iva per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti con committente principale	pluri-committenti senza committente principale	Totale
eccessivi oneri fiscali	42,3	36,0	47,1	40,4
mancanza di tutele e scarsa copertura previdenziale	46,2	36,0	23,5	37,9
incertezza della committenza	6,4	17,4	17,6	13,1
necessità di affidarsi a un consulente	5,1	8,1	8,8	7,1
eccessiva responsabilità	0,0	1,2	0,0	0,5
eccessivo carico di lavoro	0,0	1,2	0,0	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

4.2 Gli atteggiamenti verso il lavoro dipendente

Tra i lavoratori e le lavoratrici intervistate il 23% dichiara di essere in cerca di un altro lavoro. La ricerca di un'alternativa sembra dipendere dai livelli di reddito. L'incidenza di coloro che cercano un altro lavoro aumenta infatti al diminuire del reddito dichiarato (tab.55). Tra coloro che guadagnano meno di 800 euro la percentuale di chi è in cerca di un altro lavoro è del 32%; tra chi guadagna oltre 1.500 euro mensili scende a meno dell'8%.

Tab. 55 - Svolge altri lavori per livelli di reddito

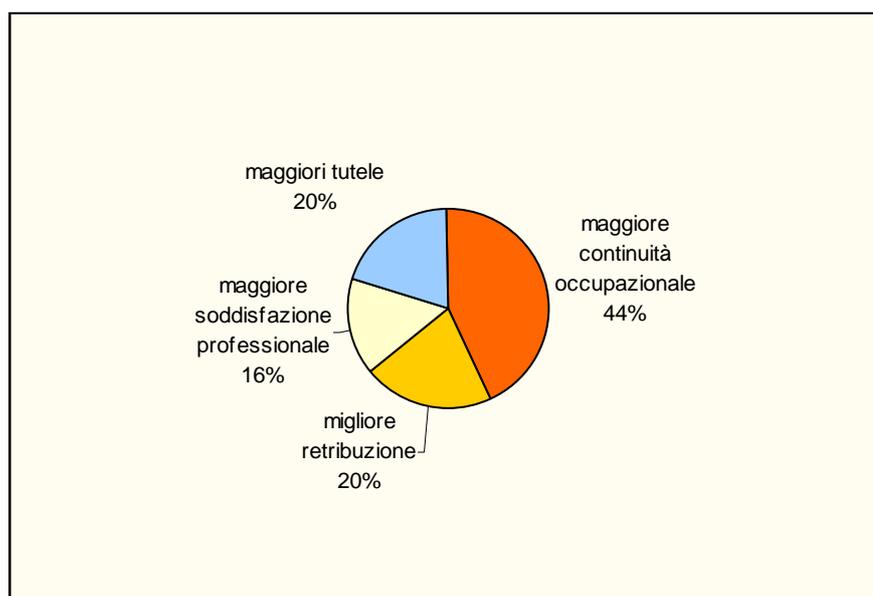
	fino a 800 euro	da 801 a 1300 euro	da 1301 a 1500 euro	oltre 1500	Totale
sì	32,1	25,6	19,6	7,7	23,4
no	67,9	74,4	80,4	92,3	76,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Chi cerca un nuovo lavoro la fa soprattutto per avere maggiori garanzie di continuità occupazionale (44%); il 20% cerca invece più tutele e un altro 20% una retribuzione più soddisfacente (fig.8). Il 16% vorrebbe invece cambiare lavoro per avere più soddisfazione dal punto di vista professionale²³.

²³ Nell'indagine del Censis, i lavoratori e le lavoratrici intervistate mettono la stabilità del posto di lavoro al secondo posto tra i fattori critici del loro lavoro (preceduta dalla difficoltà di conciliare tempo di lavoro e tempo di vita). Tra i lavoratori più giovani, questo elemento assume però ben altro peso: quasi il 40% di coloro che hanno meno di 30 anni ritiene che sia il fattore che rischia di diventare più critico nei prossimi tre anni. *Cfr.* Censis, 2001.

Fig. 8 - Motivo per cui cerca un altro lavoro



Fonte: IRES indagine diretta

D'altra parte, ben il 55% degli intervistati preferirebbe svolgere il proprio lavoro come dipendente, anche se per molti questa rappresenta soltanto una speranza su cui fare poco affidamento: il 15% del campione dichiara infatti che vorrebbe essere assunto, ma sa che non ci sono le condizioni.

Il 45% non è invece affatto interessato a una assunzione come dipendente. Questa percentuale diminuisce significativamente con l'età; tra i giovani soltanto il 30% non preferirebbe lavorare come dipendente (tab.56), contro il 60% degli over-quaranta. Le donne sono molto più interessate degli uomini: soltanto il 37% non è interessata a una assunzione contro ben il 52% degli uomini (tab.57).

Sono soprattutto i mono-committenti a preferire il rapporto di lavoro tradizionale: ben il 74% vorrebbe essere assunto se ci fossero le condizioni (tab.58). Viceversa, oltre il 60% dei pluri-committenti puri non sono interessati. Il gruppo dei pluri-committenti con committente principale è quasi equamente distribuito tra chi preferirebbe essere assunto e chi invece è soddisfatto di lavorare con la partita Iva.

Tab. 56 - Preferirebbe lavorare come dipendente per età

	meno di 29 anni	tra i 30 e i 40 anni	oltre 40 anni	Totale
sì del tutto	52,2	43,2	26,9	40,0
sì ma non ci sono le condizioni	17,4	15,2	13,5	15,0
no non mi interessa	30,4	41,6	59,6	45,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 57 - Preferirebbe lavorare come dipendente per sesso

	maschio	femmina	Totale
sì del tutto	31,1	50,0	40,0
sì ma non ci sono le condizioni	17,0	12,8	15,0
no non mi interessa	51,9	37,2	45,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 58 - Preferirebbe lavorare come dipendente per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti <i>con</i> committente principale	pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	Totale
sì del tutto	55,8	33,7	20,6	40,1
sì ma non ci sono le condizioni	18,2	11,6	17,6	15,2
no non mi interessa	26,0	54,7	61,8	44,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Il livello di soddisfazione si sovrappone quasi interamente al desiderio di essere assunto. Oltre il 60% di chi si dichiara poco e per niente soddisfatto preferirebbe lavorare come dipendente; viceversa, il 70% di chi è molto soddisfatto non è interessato a una possibile assunzione (tab.59).

Una relazione significativa emerge anche con le classi di reddito: tra chi guadagna più di 1.500 euro al mese, la percentuale di coloro che non sono interessati a essere assunti arriva a circa il 70% (tab.60). Viceversa, il 73% di chi guadagna meno di 800 euro preferirebbe lavorare come dipendente se ci fossero le condizioni.

Tab. 59 - Preferirebbe lavorare come dipendente per livelli di soddisfazione

	molto soddisfatto	abbastanza soddisfatto	poco soddisfatto	per niente soddisfatto	Totale
sì del tutto	20,0	19,1	61,2	65,5	40,0
sì ma non ci sono le condizioni	10,0	16,0	11,9	20,7	15,0
no non mi interessa	70,0	64,9	26,9	13,8	45,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 60 - Preferirebbe lavorare come dipendente per classi di reddito

	fino a 800 euro	da 801 a 1300 euro	da 1301 a 1500 euro	oltre 1500	Totale
sì del tutto	55,2	45,5	37,5	23,1	42,9
sì ma non ci sono le condizioni	17,2	15,6	14,3	7,7	14,9
no non mi interessa	27,6	39,0	48,2	69,2	42,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Ma a cosa sarebbero disposti a rinunciare i lavoratori e le lavoratrici intervistate pur di essere assunti? Se escludiamo coloro che non sono interessati a un contratto di lavoro standard – che sono comunque il 45% del campione - quasi il 40% di coloro che preferirebbero lavorare con un contratto di lavoro dipendente dichiarano di essere disposti a rinunciare a qualsiasi condizione della loro attuale posizione di relativa autonomia pur di essere assunti. Questa percentuale arriva al 70% tra le donne con più di 40 anni (tab.61).

Poco più del 30% di questi non rinuncerebbe invece alla flessibilità dell'orario di lavoro, che infatti è indicata come uno dei principali vantaggi di avere una partita Iva. Anche l'autonomia nella gestione del proprio lavoro è un elemento importante: poco più del 15% la segnala infatti come condizione cui non è disposto a rinunciare nemmeno per essere assunto.

Tab. 61 - A cosa rinuncerebbe pur di essere assunto per propensione al lavoro dipendente

	Preferirebbe lavorare come dipendente	Preferirebbe lavorare come dipendente, ma non ci sono le condizioni	Totale
a tutto	47,4	15,4	39,2
alla flessibilità dell'orario	28,9	34,6	30,4
all'autonomia	11,8	26,9	15,7
alla mia professione	2,6	3,8	2,9
a guadagni più elevati	2,6	0,0	2,0
altro	6,6	15,4	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Poco meno del 40% dei mono-committenti si dichiara disponibile a rinunciare alla sua attuale posizione di relativa autonomia pur di essere assunto (tab.62). Quasi il 50% dei pluri-committenti *puri* (e il 40% dei pluri-committenti con committente principale), pur aspirando a essere assunto, non è invece disposto a rinunciare alla flessibilità dell'orario di lavoro nello svolgimento del proprio lavoro. Tra i mono-committenti questa percentuale è invece decisamente più bassa, presumibilmente perché di fatto la flessibilità dell'orario di lavoro già oggi non è una loro prerogativa.

Tab. 62 - A cosa rinuncierebbe per tipo di committenza

	mono-committenti	pluri-committenti con committente principale	pluri-committenti senza committente principale	Totale
a tutto	38,2	15,4	10,3	23,4
alla flessibilità dell'orario	14,7	38,5	48,3	30,9
all'autonomia	30,9	26,9	24,1	28,0
alla mia professione	1,5	6,4	10,3	5,1
a guadagni più elevati	5,9	3,8	3,4	4,6
altro	7,4	7,7	3,4	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

4.3 Le aspirazioni e l'auto-percezione: dipendenti o autonomi?

Incrociando le informazioni ottenute da questa domanda con quelle relative alla precedente (“preferiresti essere assunto come lavoratore dipendente?”) è possibile costruire un indice di atteggiamento nei confronti del lavoro dipendente tradizionale, che permette di distinguere tre tipologie di lavoratori con partita Iva (tab.63): il *tipo A* è quello che sarebbe disposto a rinunciare a qualsiasi aspetto della propria condizione di relativa autonomia pur di essere assunto; il *tipo B* sarebbe interessato a un contratto di lavoro standard ma senza rinunciare ad alcuni aspetti legati più propriamente al lavoro autonomo, principalmente la flessibilità dell'orario di lavoro e l'autonomia nella gestione della propria attività; il *tipo C*, infine, non è interessato a lavorare come dipendente e preferisce comunque mantenere la propria condizione di autonomia.

Tab. 63 - Indice di atteggiamento verso il lavoro dipendente

	Preferirebbe essere assunto	Preferirebbe essere assunto ma non ci sono le condizioni	Non è interessato a essere assunto
Rinuncerebbe a qualsiasi aspetto del proprio lavoro pur di essere assunto	TIPO A (22,6%)		TIPO C (42,9%)
Non rinuncerebbe ad alcuni aspetti della condizione di autonomia	TIPO B (34,5%)		

Fonte: IRES indagine diretta

La condizione più critica sul mercato del lavoro è quella dei lavoratori e delle lavoratrici del *tipo A* che rappresentano il 23% del campione. Questo gruppo è composto prevalentemente da coloro che svolgono da meno anni la loro attività (il 45% da meno di 4 anni), hanno più frequentemente degli altri (quasi il 70%) un unico committente (tabb.64 e 65) e sono più degli

altri inseriti all'interno delle organizzazioni nelle quali lavorano: il 70% lavora infatti presso la sede del proprio committente, il 60% deve garantire una presenza oraria quotidiana in ufficio (tabb.66 e 67).

Tab. 64 - Atteggiamento verso il lavoro dipendente per anzianità

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
fino a 4 anni	45,0	27,9	25,0	30,5
da 5 a 10 anni	35,0	45,9	44,7	42,9
oltre 10 anni	20,0	26,2	30,3	26,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 65 - Atteggiamento verso il lavoro dipendente per tipo di committenza

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
mono-committenti	66,7	41,0	21,6	38,5
pluri-committenti <i>con</i> committente principale	28,2	42,6	55,4	44,8
pluri-committenti <i>senza</i> committente principale	5,1	16,4	23,0	16,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 66 - Atteggiamento verso il lavoro dipendente per presenza oraria sul luogo di lavoro

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
sì quotidiana	60,0	37,7	21,1	35,6
sì saltuaria	12,5	21,3	6,6	13,0
no	27,5	41,0	72,4	51,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 67 - Atteggiamento verso il lavoro dipendente per luogo di lavoro

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
presso la sede	70,0	49,2	50,0	54,2
a casa	10,0	18,0	22,4	18,1
presso i clienti	20,0	27,9	22,4	23,7
ufficio privato	0,0	4,9	5,3	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Il loro profilo assomiglia più a quello del lavoro dipendente che non a quello dei lavoratori autonomi, tanto più se si considera che svolgono professioni per le quali è comunque consentito – anche all’interno del lavoro dipendente tradizionale – un certo livello di autonomia nell’esecuzione e nella gestione del proprio lavoro.

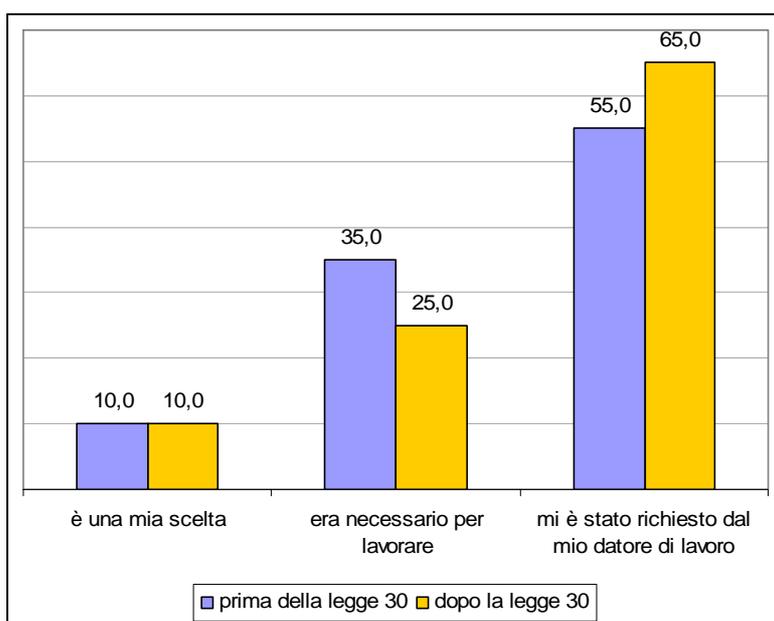
Lo prova il fatto che soltanto per il 10% di questo gruppo, l’apertura della partita Iva è stata una scelta personale (tab.68); il 30% di questi lavoratori la considera invece uno strumento necessario per continuare a svolgere la propria professione, mentre per ben il 60% è stata una decisione imposta dal proprio datore di lavoro. Peraltro, all’interno di questo gruppo di lavoratori la percentuale di coloro ai quali la partita Iva è stata imposta dal datore di lavoro aumenta di 10 punti dopo l’entrata in vigore della legge 30: era il 55% prima, diventa il 65% dopo (fig.9).

Tab. 68 - Atteggiamento verso il lavoro dipendente per motivo per cui ha aperto la partita Iva

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
è una mia scelta	10,0	16,4	34,2	22,6
era necessario per lavorare	30,0	42,6	42,1	39,5
mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro	60,0	41,0	23,7	37,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Fig. 9 – I motivi per cui hanno aperto la partita Iva i lavoratori del tipo A, prima e dopo la legge 30



Fonte: IRES indagine diretta

Quasi il 40% di questi lavoratori ritengono che la partita Iva non comporti alcun vantaggio, ma soltanto svantaggi, primo tra tutti la mancanza delle tutele normalmente garantite al lavoro dipendente, indicata dal 52,5% dei lavoratori e delle lavoratrici di questo gruppo (tab.69 e 70). D'altra parte, più del 60% di loro, pur svolgendo professioni di medio-alto livello e lavorando in media oltre 40 ore a settimana, guadagna meno di 1.300 euro al mese (tab.71).

Tab. 69 - Atteggiamento verso il lavoro dipendente per i vantaggi di avere la partita Iva

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
maggiore autonomia	17,5	42,6	50,0	40,1
possibilità di detrarre alcuni costi	15,0	11,5	11,8	12,4
flessibilità dell'orario	20,0	34,4	26,3	27,7
guadagni più elevati	2,5	1,6	2,6	2,3
maggiore prospettiva professionale	7,5	4,9	6,6	6,2
nessuno	37,5	4,9	2,6	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 70 - Atteggiamento verso il lavoro dipendente per gli svantaggi di avere la partita Iva

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
eccessivi oneri fiscali	35,0	39,3	42,1	39,5
mancanza di tutele	52,5	37,7	30,3	37,9
incertezza della committenza	10,0	11,5	17,1	13,6
necessità di affidarsi a un consulente	2,5	9,8	9,2	7,9
eccessivo carico di lavoro	0,0	1,6	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 71 - Atteggiamento verso il lavoro dipendente per classi di reddito

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
fino a 800 euro	22,9	19,3	14,3	18,1
da 801 a 1300 euro	48,6	45,6	41,3	44,5
da 1301 a 1500 euro	22,9	31,6	34,9	31,0
oltre 1500	5,7	3,5	9,5	6,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Se questo gruppo di lavoratori e lavoratrici, le cui condizioni di lavoro sono più simili al lavoro dipendente, riguarda una quota pari a poco più del 22% dell'intero campione, l'area di coloro che si percepiscono più lavoratori dipendenti non regolarizzati piuttosto che liberi professionisti veri e propri è ben più vasta e arriva a quasi il 45% del totale (tab.72).

I lavoratori del *tipo A* – cioè quelli che rinuncerebbero alla propria condizione di autonomia pur di essere assunti come dipendenti - e quelli del *tipo C* – cioè quelli che sono soddisfatti della loro condizione contrattuale, tanto da non essere interessati al lavoro dipendente

tradizionale – sono polarizzati sulle due diverse e opposte percezioni della propria condizione: il 75% dei primi si sente un lavoratore dipendente non regolarizzato, mentre più dell'80% degli altri si percepisce un lavoratore autonomo a tutti gli effetti. Più incerta è invece la percezione dei lavoratori del *tipo B*, a cavallo tra le due posizioni: quasi il 60% si sente un lavoratore dipendente non regolarizzato; il 40% un libero professionista. In questo gruppo, di fatto, convivono diverse condizioni di lavoro e di conseguenza diverse aspettative e percezioni della propria situazione lavorativa.

Tab. 72 - Atteggiamento verso il lavoro dipendente per auto-percezione

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
lavoratore dipendente non regolarizzato	75,0	59,0	17,1	44,6
libero professionista	25,0	41,0	82,9	55,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Le condizioni di lavoro dei lavoratori del *tipo B* che si autodefiniscono dipendenti non regolarizzati sono, tuttavia, assai più simili a quelle del *tipo A* che a quelle del *tipo C*. Più del 55% lavora presso la sede del committente e il 70% deve garantire una presenza oraria quotidiana o saltuaria in ufficio (tabb.73 e 74).

Tab. 73 - Dove lavora per auto-percezione (soltanto il gruppo dei lavoratori del *tipo B*)

	lavoratore dipendente non regolarizzato	libero professionista	Totale
presso la sede	55,6	40,0	49,2
a casa	8,3	32,0	18,0
presso i clienti	27,8	28,0	27,9
ufficio privato	8,3	0,0	4,9

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 74 - Presenza oraria per auto-percezione (soltanto il gruppo dei lavoratori del *tipo B*)

	lavoratore dipendente non regolarizzato	libero professionista	Totale
sì quotidiana	55,6	12,0	37,7
sì saltuaria	19,4	24,0	21,3
no	25,0	64,0	41,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Se l'auto-percezione è espressione delle condizioni reali di lavoro, è invece abbastanza trasversale ai livelli di reddito: non c'è infatti relazione tra il reddito mensile e il fatto di definirsi un lavoratore dipendente non regolarizzato piuttosto che un libero professionista.

Più interessante è la relazione con le circostanze che hanno determinato l'apertura della partita Iva. Sono soprattutto coloro che lavorano da meno anni (tab.75) e che hanno aperto la partita Iva per effetto della legge 30 (tab.76) a percepirsi come lavoratori dipendenti non regolarizzati. D'altra parte, la maggior parte di coloro che si sentono dipendenti non regolarizzati (61%) dichiara di aver aperto la partita Iva su richiesta del datore di lavoro, contro appena il 20% di chi si percepisce come libero professionista (tab.77).

Tab. 75 – Auto-percezione per anzianità

	lavoratore dipendente non regolarizzato	libero professionista	Totale
fino a 4 anni	34,5	26,3	29,9
da 5 a 10 anni	42,5	43,9	43,3
oltre 10 anni	23,0	29,8	26,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 76 – Auto-percezione prima e dopo la legge 30/2003

	prima della legge 30	dopo la legge 30	Totale
lavoratore dipendente non regolarizzato	39,2	50,7	43,5
libero professionista	60,8	49,3	56,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 77 – I motivi per cui ha aperto la partita Iva per auto-percezione

	lavoratore dipendente non regolarizzato	libero professionista	Totale
è una mia scelta	10,3	36,8	25,4
era necessario per lavorare	28,7	43,9	37,3
mi è stato richiesto dal mio datore di lavoro	60,9	19,3	37,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

5. Il sindacato e l'azione collettiva

Attraverso quali canali gli intervistati pensano di poter rappresentare e tutelare i propri diritti come lavoratori e lavoratrici con partita Iva? Quanto è importante e praticabile ai loro occhi l'azione collettiva?

L'atteggiamento prevalente - il 43,5% delle risposte - è quello del confronto individuale con il proprio committente. Questa opzione è preferita soprattutto dai lavoratori più giovani e – per conseguenza – da coloro che svolgono da meno tempo la propria attività. Viceversa la propensione a iscriversi a un sindacato aumenta all'aumentare dell'età e degli anni di anzianità (tabb.78 e 79). Se tra i giovani con meno di 29 anni soltanto il 4,3% crede che iscriversi a un sindacato sia il modo migliore per difendere i sindacati, tra gli over-quaranta la percentuale sale a oltre il 30%. I più giovani sarebbero casomai più disponibili a iscriversi a una associazione imprenditoriale di rappresentanza (quasi il 9% di chi ha meno di 29 anni).

Tab. 78 – Cosa fare per tutelare i propri interessi per anzianità

	fino a 4 anni	da 5 a 10 anni	oltre 10 anni	Totale
discutere individualmente con il committente	50,0	39,1	43,4	43,5
unirsi con gli altri colleghi	26,7	27,6	22,6	26,0
associarsi a un sindacato	18,3	25,3	32,1	25,0
associarsi a una organizzazione datoriale	5,0	8,0	1,9	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 79 - Cosa fare per tutelare i propri interessi per classi di età

	meno di 29 anni	tra i 30 e i 40 anni	oltre 40 anni	Totale
discutere individualmente con il committente	52,2	40,8	46,2	43,5
unirsi con gli altri colleghi	34,8	27,2	19,2	26,0
associarsi a un sindacato	4,3	26,4	30,8	25,0
associarsi a una organizzazione datoriale	8,7	5,6	3,8	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Inoltre, sono più propensi al confronto individuale con il committente soprattutto coloro che si definiscono liberi professionisti e coloro i quali si ritengono soddisfatti di lavorare con la partita Iva tanto da non essere interessati a essere assunti come dipendenti (tabb.80 e 81). In questo gruppo poco meno del 60% sceglie la discussione individuale con il committente come mezzo per tutelare i propri interessi; viceversa, i lavoratori del *tipo A* – quelli che vorrebbero a

tutti i costi essere assunti come dipendenti – sono più propensi all'azione collettiva: il 40% ritiene utile iscriversi a un sindacato, il 32,5% unirsi di volta in volta con altri colleghi.

Tab. 80 - Cosa fare per tutelare i propri interessi per auto-percezione

	lavoratore dipendente non regolarizzato	libero professionista	Totale
discutere individualmente con il committente	35,6	49,6	43,5
unirsi con gli altri colleghi	33,3	20,4	26,0
associarsi a un sindacato	25,3	24,8	25,0
associarsi a una organizzazione datoriale	5,7	5,3	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 81 - Cosa fare per tutelare i propri interessi per atteggiamento verso il lavoro dipendente

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
discutere individualmente con il committente	25,0	37,7	57,3	43,2
unirsi con gli altri colleghi	32,5	29,5	18,7	25,6
associarsi a un sindacato	40,0	26,2	16,0	25,0
associarsi a una organizzazione datoriale	2,5	6,6	8,0	6,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Il fatto che la maggior parte dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate pensino che discutere individualmente sia il modo migliore per tutelare i propri interessi non è necessariamente un indicatore di propensione all'individualismo; in molte situazioni questo dato rispecchia una realtà di isolamento oggettivo del lavoratore e della lavoratrice con partita Iva. Ne è prova il fatto che la percentuale di risposte di questo tipo aumenta tra coloro che non prestano la loro attività nella sede del committente e non sono presenti quotidianamente sul luogo di lavoro (tab.82).

Tab. 82 - Cosa fare per tutelare i propri interessi per presenza sul luogo di lavoro

	si quotidiana	si saltuaria	no	Totale
discutere individualmente con il committente	40,5	35,7	48,0	43,5
unirsi con gli altri colleghi	25,7	32,1	24,5	26,0
associarsi a un sindacato	27,0	32,1	21,4	25,0
associarsi a una organizzazione datoriale	6,8	-	6,1	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Oltre alle azioni preferibili per tutelare i propri interessi, agli intervistati è stato chiesto quali sono secondo loro gli obiettivi che le organizzazioni sindacali dovrebbero porsi per tutelare i diritti dei lavoratori con partita Iva.

La maggior parte delle risposte (73%) fa riferimento alla necessità che i sindacati trovino il modo di garantire più tutele ai lavoratori autonomi in quanto tali. Soltanto una minoranza (meno del 13%) crede invece che il sindacato dovrebbe impegnarsi affinché ai lavoratori con partita Iva siano riconosciuti gli stessi diritti e le stesse garanzie dei lavoratori dipendenti tradizionali²⁴³.

Tra i lavoratori soddisfatti della loro condizione, non interessati dunque a lavorare come dipendenti, la percentuale di coloro che chiede ai sindacati di tutelare i lavoratori autonomi in quanto tali arriva all'80% (tab.83). Viceversa, tra chi ha dichiarato di preferire il lavoro dipendente e di essere disposto a rinunciare a qualsiasi aspetto del proprio lavoro pur di essere assunto, l'idea che i sindacati debbano battersi per il riconoscimento dei lavoratori con partita Iva come dipendenti sale al 32,5% (tab.84). Tra coloro che si percepiscono lavoratori dipendenti non regolarizzati arriva al 26%.

Fa riflettere il fatto che più della metà di quelli che vorrebbero lavorare come dipendenti e ben il 64% di coloro che si definisce lavoratore dipendente non regolarizzato resti convinta che i sindacati dovrebbero battersi per garantire più tutele ai lavoratori in partita Iva come autonomi, piuttosto che cercare di regolarizzare la loro posizione lavorativa attraverso l'assunzione. Si può supporre che, in questo caso, gli intervistati esprimano, più che una propensione, una ammissione di sfiducia e di rassegnazione e un'indicazione di ciò che pensano possibile e praticabile; c'è forse un dato di realismo in questi lavoratori - che vorrebbero essere assunti e che si sentono lavoratori dipendenti non regolarizzati - ma ritengono troppo lontano l'obiettivo di una regolarizzazione vera e propria. Tuttavia, non si può neanche escludere che il dato esprima anche una relativa propensione verso una condizione lavorativa di autonomia, ma con diritti e tutele attualmente non riconosciuti.

²⁴³Nell'inchiesta IRES NIdiL 2004, i collaboratori si distribuivano più equamente sui due opposti approcci: poco più di un terzo degli intervistati riteneva infatti che i sindacati dovrebbero battersi affinché i parasubordinati abbiano tutele in quanto lavoratori autonomi; il 35% rispondeva invece che sarebbe più utile impegnarsi affinché siano riconosciuti come lavoratori dipendenti.

Tab. 83 – Cosa chiedono ai sindacati per atteggiamento verso il lavoro dipendente

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
battersi per il riconoscimento come lavoratori dipendenti	32,5	13,6	1,4	12,7
battersi affinché i lavoratori autonomi abbiano più tutele	55,0	72,9	82,4	72,8
offrire servizi e informazioni	12,5	13,6	16,2	14,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 84 - Cosa chiedono ai sindacati per auto-percezione

	lavoratore dipendente non regolarizzato	libero professionista	Totale
battersi per il riconoscimento come lavoratori dipendenti	26,7	3,6	13,7
battersi affinché i lavoratori autonomi abbiano più tutele	64,0	79,3	72,6
offrire servizi e informazioni	9,3	17,1	13,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

La maggior parte degli intervistati ritiene, d'altra parte, che i lavoratori con partita Iva abbiano prima di tutto bisogno di avere tutele certe in caso di malattia e maternità, quasi il 60% delle risposte, e garanzie per il ricongiungimento dei periodi di contribuzione a fondi previdenziali differenti, il 40,5% delle risposte (fig.10). Queste due richieste accomunano i lavoratori intervistati aldilà del loro atteggiamento nei confronti del lavoro dipendente: tanto coloro che preferirebbero essere assunti, quanto coloro che essendo soddisfatti della partita Iva non sono interessati al lavoro dipendente tradizionale ritengono infatti che queste siano due tra le priorità più importanti da attuare per tutelare i lavoratori con partita Iva.

L'idea che le politiche vadano indirizzate invece a regolarizzare la posizione dei lavoratori con partita Iva come dipendenti, incentivando il passaggio a contratti stabili, viene segnalata dal 23% delle risposte, con significative differenze a seconda del diverso atteggiamento nei confronti del lavoro dipendente: la stabilizzazione è indicata infatti come la politica più importante da quasi il 40% dei lavoratori del *tipo A*, cioè quelli che vorrebbero a tutti i costi essere assunti come lavoratori dipendenti, ma da appena l'1% dei lavoratori del *tipo C*, cioè quelli non interessati al lavoro dipendente (tab.85).

Una percentuale di poco inferiore (21%) indica invece la necessità di pensare a forme di integrazione al reddito per i periodi di disoccupazione. L'opzione per la previdenza integrativa privata riceve soltanto il 16% dei consensi, seguita ancora dalla richiesta di facilitazioni per

l'accesso al credito e di agevolazioni pubbliche per la formazione e l'aggiornamento. Le agevolazioni per l'accesso al credito e per la previdenza integrativa privata ricevono consensi quasi esclusivamente tra i lavoratori del *tipo C*.

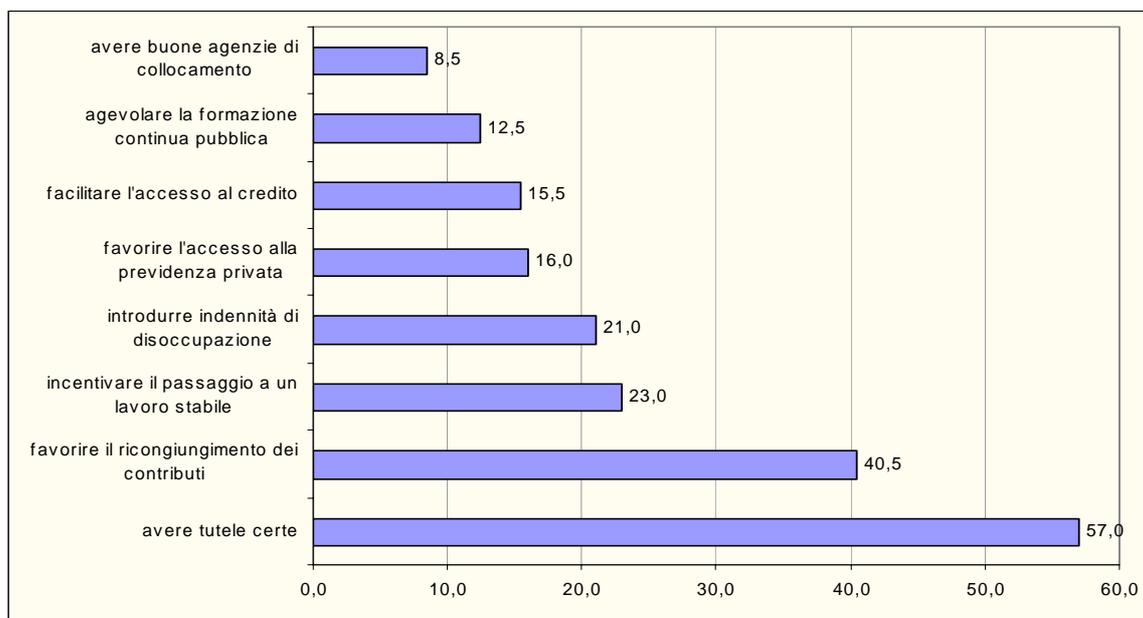


Fig. 10 - Le politiche da attuare per i lavoratori con partita Iva

Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali non sono pari a 100, perché – potendo dare due risposte – sono calcolate sul totale delle risposte e non dei casi

Tab. 85 - Le politiche da attuare per i lavoratori con partita Iva per atteggiamento verso il lavoro dipendente

	tipo A	tipo B	tipo C	Totale
favorire il ricongiungimento dei contributi	23,1	26,2	31,6	27,8
avere tutele certe in caso di malattia, maternità	20,5	29,5	25,0	25,6
incentivare il passaggio a un lavoro stabile	38,5	14,8	1,3	14,2
introdurre indennità di disoccupazione	7,7	11,5	10,5	10,2
agevolare la formazione continua pubblica	7,7	6,6	7,9	7,4
facilitare l'accesso al credito	-	4,9	9,2	5,7
favorire l'accesso alla previdenza integrativa privata	-	3,3	10,5	5,7
avere buone agenzie di collocamento	2,6	3,3	3,9	3,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

Le preferenze per le politiche da attuare variano anche a seconda del tipo di committenza (tab.86). I mono-committenti chiedono più frequentemente che si garantiscano tutele in caso di malattia e maternità oppure che si incentivi il passaggio al lavoro dipendente classico. Tra i pluri-committenti puri, invece, la priorità è quella del ricongiungimento dei contributi previdenziali, indicata quasi dal 40% dei lavoratori di questo gruppo.

Tab. 86 - Le politiche da attuare per i lavoratori con partita Iva per tipo di committenza

	mono- committenti	pluri-committenti con committente principale	pluri-committenti senza committente principale	Totale
avere tutele certe in caso di malattia, maternità	33,8	23,3	26,5	27,9
favorire il ricongiungimento dei contributi	22,1	27,9	38,2	27,4
incentivare il passaggio a un lavoro stabile	24,7	8,1	5,9	14,2
introdurre indennità di disoccupazione	9,1	10,5	8,8	9,6
agevolare la formazione continua pubblica	2,6	10,5	5,9	6,6
facilitare l'accesso al credito	3,9	8,1	2,9	5,6
favorire l'accesso alla previdenza integrativa	1,3	8,1	8,8	5,6
avere buone agenzie di collocamento	2,6	3,5	2,9	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

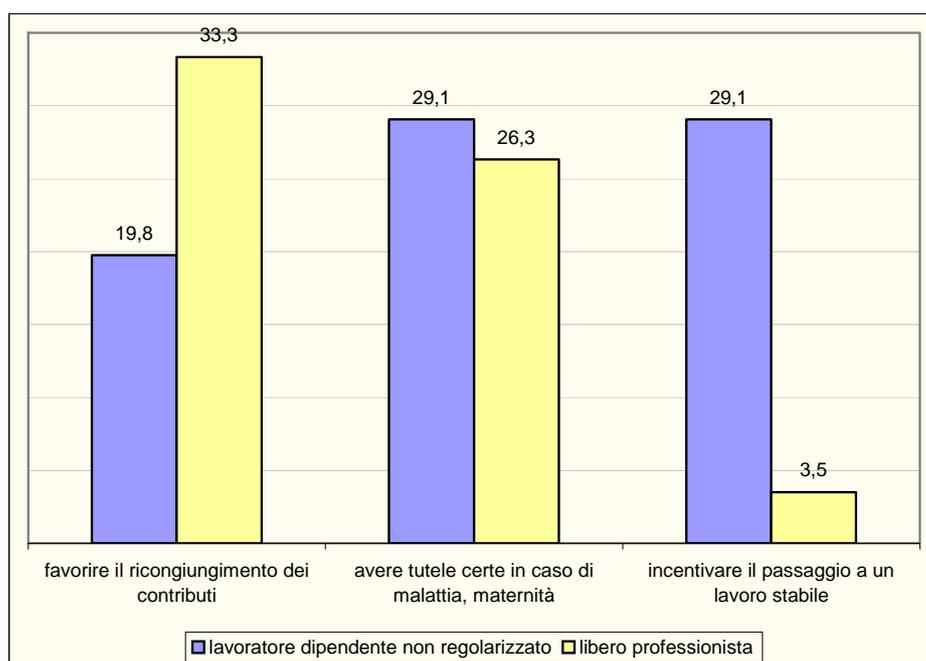
Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

Anche rispetto alla diversa percezione del proprio lavoro, le indicazioni politiche distinguono molto nettamente i diversi gruppi: chi si sente un libero professionista vero e proprio chiede prima di tutto che venga garantito il ricongiungimento dei contributi tra una cassa previdenziale e l'altra; chi si sente un lavoratore dipendente non regolarizzato segnala invece come prioritaria l'attuazione di politiche di stabilizzazione che incentivino il passaggio al lavoro dipendente (fig.11).

È significativo che la tutela della malattia e della maternità – anche in questo caso - sia un bisogno riconosciuto allo stesso modo e con la stessa intensità da entrambi i gruppi.

Fig. 11 - Le politiche da attuare per i lavoratori con partita Iva per auto-percezione



Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

Rispetto all'età, le differenze più significative riguardano l'importanza attribuita al problema del ricongiungimento dei contributi: questa viene indicata come la politica più importante da ben il 45% dei lavoratori con più di quarant'anni, ma da meno del 22% degli altri (tab.87). La tutela della malattia e della maternità e il passaggio al lavoro stabile sono invece più sentiti dai lavoratori e dalle lavoratrici più giovani, in particolare da quelli con meno di 29 anni.

Tab. 87 - Le politiche da attuare per i lavoratori con partita Iva per classi di età

	meno di 29 anni	tra i 30 e i 40 anni	oltre 40 anni	Totale
favorire il ricongiungimento dei contributi	21,7	21,4	45,1	27,5
avere tutele certe in caso di malattia, maternità	34,8	30,2	17,6	27,5
incentivare il passaggio a un lavoro stabile	30,4	16,7	2,0	14,5
introdurre indennità di disoccupazione	-	7,9	17,6	9,5
agevolare la formazione continua pubblica	-	8,7	5,9	7,0
facilitare l'accesso al credito	4,3	7,1	2,0	5,5
favorire l'accesso alla previdenza integrativa	8,7	3,2	9,8	5,5
avere buone agenzie di collocamento	-	4,8	-	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Le percentuali sono calcolate soltanto sulla prima risposta

D'altra parte, sono gli over-quaranta quelli che più frequentemente dichiarano di avere una assicurazione privata contro gli infortuni (più del 40%) e una pensione integrativa (quasi il 50%). Tra i più giovani (compresa la classe tra 30 e 40 anni) la percentuale di chi decide di affidarsi al mercato privato per l'assicurazione contro gli infortuni e per la previdenza è invece decisamente più bassa: tra quelli che hanno meno di 29 anni soltanto il 13% ha un'assicurazione privata contro gli infortuni e il 30% una pensione integrativa oltre quella dell'INPS (tab.88 e 89). In entrambi i casi, la decisione di non accedere a forme assicurative di questo tipo è legata soprattutto a un dato economico: quasi il 50% degli under-quaranta pensano infatti di non potersi permettere una pensione privata perché troppo costosa rispetto ai loro redditi. Di fatto, tra coloro che guadagnano meno di 1.300 euro al mese questa motivazione viene indicata da più della metà dei casi (tab.90).

Tab. 88 - È in possesso di un'assicurazione privata contro gli infortuni per classi di età

	meno di 29 anni	tra i 30 e i 40 anni	oltre 40 anni	Totale
sì	13,0	27,0	41,2	29,0
no non ci ho mai pensato	30,4	31,0	21,6	28,5
no penso sia inutile	13,0	6,3	5,9	7,0
no costa troppo	43,5	35,7	31,4	35,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 89 - È in possesso di un'assicurazione previdenziale privata per classi di età

	meno di 29 anni	tra i 30 e i 40 anni	oltre 40 anni	Totale
sì	30,4	34,4	48,1	37,5
no non ci ho mai pensato	21,7	12,0	15,4	14,0
no penso sia inutile	-	5,6	5,8	5,0
no costa troppo	47,8	48,0	30,8	43,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

Tab. 90 - È in possesso di un'assicurazione privata contro gli infortuni per classi di reddito

	fino a 800 euro	da 801 a 1300 euro	da 1301 a 1500 euro	oltre 1500	Totale
sì	37,9	28,6	48,2	46,2	37,7
no non ci ho mai pensato	10,3	13,0	12,5	23,1	13,1
no penso sia inutile	-	3,9	8,9	15,4	5,7
no costa troppo	51,7	54,5	30,4	15,4	43,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRES indagine diretta

6. Conclusioni: professionisti, ma a quali condizioni?

L'indagine presentata nelle pagine precedenti ha un carattere prevalentemente esplorativo. L'intento è stato quello di descrivere il mondo del lavoro dei "professionisti" che lavorano con partita IVA e che appartengono alla variegata realtà delle nuove professioni del terziario. E' un universo ancora assai poco conosciuto dal punto di vista sociologico, di cui si sono indagate le caratteristiche socio-anagrafiche e le condizioni di lavoro, ma anche le aspettative, i bisogni e gli atteggiamenti rispetto al lavoro e all'azione collettiva, con particolare attenzione agli effetti prodotti dall'introduzione della legge 30/2003. Il quadro che ne emerge è di un categoria multiforme di lavoratori e di lavoratrici, sebbene siano rintracciabili alcuni aspetti comuni che ne fanno un vero e proprio gruppo sociale. Hanno caratteristiche socio-professionali eterogenee e soprattutto una idea differente di se stessi e del proprio lavoro, sebbene condividano alcune condizioni materiali ed esistenziali: l'assenza di tutele sul lavoro, l'incertezza della continuità occupazionale e la mancanza delle certezze garantite da uno stato sociale da cui sembrano essere esclusi.

Ripercorrendo i risultati più significativi emerge un primo elemento di riflessione. Si tratta prevalentemente di adulti con livelli alti di istruzione e di professionalità: oltre i due terzi hanno infatti tra i trenta e i quaranta anni e sono laureati, la stragrande maggioranza svolge professioni tecniche o intellettuali di medio-alto profilo, coerenti con il proprio titolo di studio. Eppure, una quota significativa di loro - anche tra i trentenni - vive ancora con i genitori. Inoltre, la stragrande maggioranza non ha ancora figli. Un dato emblematico è che questa condizione riguarda ben il 60% delle donne intorno ai quarant'anni. D'altra parte è facile immaginare che la scelta della maternità, in assenza di supporti e di un sistema sociale di garanzie possa essere un momento critico per questo gruppo di lavoratrici, poiché l'uscita dal lavoro - o, comunque, un minore impegno nell'ambito lavorativo a seguito degli impegni nel lavoro di cura - può significare l'allontanamento da quella comunità professionale e dunque anche dalla possibilità di riprendere la propria professione.

I livelli medi di reddito sono relativamente poco elevati, soprattutto se rapportati ai livelli di competenza, alle responsabilità e agli orari di lavoro, generalmente molto alti e spesso superiori persino alle 40 ore settimanali. In sostanza, per una larga fetta di questo mondo del lavoro i livelli di reddito sono piuttosto lontani da quelli che dovrebbero esprimere soggetti professionalizzati che incorporano nel reddito corrente sia il proprio capitale sociale, sia il rischio dell'attività indipendente. Poco meno del 40% dell'intero campione - ancora di più tra

le donne - guadagna addirittura meno di 1.000 euro al mese, indipendentemente dall'impegno orario.

Manca dunque un riconoscimento adeguato del valore del lavoro - pur qualificato - svolto da questo gruppo di lavoratori. L'appartenenza a professioni nuove non codificate, la dimensione tendenzialmente piccola delle imprese committenti fa sì che le imprese stesse tendano, in mancanza di punti di riferimento certi e condivisi, a sottovalutare la misura del valore del loro lavoro all'interno delle organizzazioni²⁵.

Soltanto una minoranza può contare, inoltre, su una retribuzione mensile regolare (35%). Una quota significativa (poco meno del 50%) viene invece pagata con scadenze incerte e irregolari o comunque alla consegna del lavoro o dopo la fine del contratto.

Ai livelli relativamente bassi e incostanti di reddito si aggiunge l'incertezza occupazionale e la discontinuità nella relazione di lavoro: più della metà degli intervistati, indipendentemente dal tipo di professione e dalla relativa forza contrattuale - lamenta infatti di avere avuto negli ultimi due anni periodi durante i quali non ha potuto contare su un numero sufficiente di committenti e dunque è rimasto con poco lavoro.

Se queste possono essere considerate condizioni tipiche del lavoro autonomo, resta il dubbio che questi lavoratori finiscano per subire gli svantaggi della libera professione senza usufruire però delle prerogative, privi d'altra parte delle tutele normalmente garantite ai lavoratori dipendenti classici.

Un dato significativo da questo punto di vista è il fatto che ben il 40% di loro conta su un unico committente, addirittura oltre l'80% se si considera che anche una buona parte dei pluricommittenti ha comunque un rapporto quasi esclusivo con un unico committente "prevalente".

Se pure la mono-committenza non rappresenta necessariamente un indicatore di scarsa autonomia nella relazione di lavoro (si pensi, per esempio, ai professionisti le cui competenze sono così particolari che è richiesta loro l'esclusiva), l'alta percentuale di lavoratori e lavoratrici legati quasi esclusivamente a un unico committente allude a una dipendenza di fatto, almeno di natura economica.

Questa condizione è relativamente più presente tra i giovani, riguarda ben il 61% degli under 30, seppure è presente in misura significativa anche nel gruppo tra i 30 ed i 40 anni. Per questi ultimi è, comunque, relativamente più probabile che la condizione della mono-committenza si associ ad una opzione professionale verso un unico cliente, al contrario per i più giovani

²⁵ Sulla stessa tematica, *cfr.* Cepollaro G., Morelli U., *L'organizzazione in pezzi: forme di svantaggio e rischi di discriminazione per i lavoratori autonomi e coordinati*, in: *Sociologia del Lavoro*, n. 97, 2005.

appare indicativa non soltanto del loro scarso potere di mercato, ma anche delle tendenze attuali del mercato del lavoro all'utilizzo improprio di forme di lavoro autonomo.

D'altra parte, la stragrande maggioranza dei mono-committenti lavora presso la sede del committente (75%) e deve garantire una presenza oraria sul luogo di lavoro (70%), perlopiù quotidiana (55%). Una buona parte dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate – soprattutto se mono-committenti – sono dunque molto interni alle organizzazioni presso le quali lavorano e presumibilmente hanno nei confronti del loro committente un rapporto di *quasi dipendenza* più che di autonomia vera e propria.

Di fatto, poco meno della metà dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate si percepisce un lavoratore dipendenti *non regolarizzato* piuttosto che un libero professionista vero e proprio. Si tratta soprattutto di coloro che svolgono da meno tempo la loro professione e non hanno aperto la partita Iva per propria scelta.

Questa circostanza, cioè il fatto di aver aperto la partita Iva per scelta, per necessità o per obbligo, è un elemento chiave per capire le condizioni di lavoro di questo gruppo di lavoratori e lavoratrici. Tra tutti gli intervistati appena un quinto dichiara di aver scelto spontaneamente questa formula contrattuale; per la maggioranza si tratta di una circostanza necessaria, strettamente legata al tipo di professione (37%) o addirittura imposta dal datore di lavoro (38%). La scelta di aprire la partita Iva caratterizza molto più frequentemente i pluri-committenti; tra i mono-committenti soltanto il 10% arriva alla partita Iva per propria scelta; al 65% è richiesto invece dal committente. Si tratta peraltro dei lavoratori più “deboli” sul mercato del lavoro, soprattutto le donne (42%) e i giovani (43%).

La richiesta di apertura della partita Iva da parte del committente è peraltro aumentata con l'entrata in vigore della legge 30. Tra quelli che hanno aperto la partita Iva dopo settembre-ottobre del 2003 (che sono poco meno del 40% del totale), circa la metà lo ha fatto su esplicita richiesta del committente. Si tratta soprattutto di mono-committenti (il 52% contro meno del 30% dei pluri-committenti) e di donne (il 50% a fronte di meno del 30% dei maschi). In molti casi, sono lavoratori e lavoratrici che prima dell'entrata in vigore della riforma avevano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa e che piuttosto che essere stabilizzati o passare al nuovo contratto a progetto, sono stati indotti – dal committente o dalle nuove condizioni del mercato del lavoro - ad aprire la partita Iva: il 56% di coloro che lavorano con questa formula contrattuale da settembre-ottobre 2003 ha avuto, infatti, in precedenza un rapporto di collaborazione.

Le condizioni di forza sul mercato del lavoro e il fatto di essere lavoratori autonomi per scelta o per mancanza di alternative si ripercuotono – verosimilmente - sui livelli di soddisfazione. I

più insoddisfatti della propria condizione (che in tutto sono il 48% del campione) sono ancora una volta soprattutto le donne e i giovani, ovvero coloro che lavorano con la partita Iva per effetto della legge 30 e che non hanno scelto questa condizione ma la hanno subita, perché costretti dal mercato o dai propri committenti.

In generale, i fattori di soddisfazione sono legati al tipo di professione e al contenuto del lavoro. I lavoratori e le lavoratrici intervistate apprezzano soprattutto l'autonomia nello svolgimento della propria attività, la varietà dei compiti da svolgere e – soprattutto le donne - la possibilità di variare in modo flessibile il proprio orario di lavoro. Ciò che invece lascia più insoddisfatti sono gli aspetti legati al rapporto di lavoro e alle condizioni contrattuali, soprattutto lo scarso coinvolgimento nelle decisioni aziendali, le poche opportunità di crescita professionale e i livelli di reddito relativamente bassi (anche a causa di forti oneri fiscali rispetto ai quali la possibilità di detrarre i costi di alcuni beni incide sostanzialmente molto poco). Sopra ogni cosa, tutti lamentano l'assoluta mancanza di tutele sociali, indipendentemente dal fatto di aver scelto la partita Iva o di averla aperta per necessità o per mancanza di alternative e – soprattutto - indipendentemente dal fatto di considerarsi liberi professionisti veri e propri o piuttosto lavoratori dipendenti mascherati. L'assenza dei diritti normalmente garantiti al lavoro dipendente tradizionale, compresa l'inadeguatezza della copertura previdenziale, viene indicata come il principale svantaggio di avere la partita Iva dalla stragrande maggioranza degli intervistati, ben il 75% del campione.

Di fatto, poco più della metà dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate preferirebbero, se ci fossero le condizioni, svolgere il proprio lavoro come dipendenti. Anche in questo caso sono soprattutto le donne (quasi il 60%) e i giovani (quasi il 70%), i mono-committenti (74%) e coloro che percepiscono i redditi più bassi (il 73% di chi guadagna meno di 800 euro al mese). Il livello di insoddisfazione e di frustrazione di questi lavoratori e di queste lavoratrici emerge con evidenza dal fatto che una quota significativa di loro (il 23% dell'intero campione), nonostante le alte qualifiche e gli alti livelli di istruzione, dichiara di essere disposto a rinunciare a qualsiasi condizione della propria attuale condizione lavorativa pur di essere assunto.

Ai sindacati viene chiesto tuttavia di garantire più tutele ai lavoratori autonomi in quanto tali, piuttosto che cercare di ottenerne la trasformazione in lavoro dipendente vero e proprio. Ben il 73% dell'intero campione ritiene infatti che i sindacati dovrebbero battersi affinché i lavoratori autonomi abbiano più tutele. Soltanto una minoranza (il 13%) vorrebbe che si battessero invece per il riconoscimento dei lavoratori in partita Iva come lavoratori dipendenti. Questa percentuale sale tra i più insoddisfatti della propria condizione contrattuale: è infatti il

33% tra coloro che si dichiarano disposti a rinunciare a qualsiasi aspetto della loro attuale condizione pur di essere assunti e il 26% tra coloro che si percepiscono e si auto-definiscono lavoratori dipendenti *non regolarizzati*. Ciò significa, tuttavia, che una quota significativa anche tra questi (rispettivamente il 55% e il 64%) resta della convinzione che le strategie dei sindacati dovrebbero essere indirizzate alla tutela del lavoro autonomo in quanto tale piuttosto che alla trasformazione del lavoro autonomo in lavoro dipendente. Non è escluso che ciò sia indicatore del fatto che questi lavoratori sono attratti dal lavoro dipendente perché nella loro attuale esperienza non hanno alcuna forma di tutela e di protezione sociale, ma preferirebbero continuare a lavorare come autonomi se potessero contare sulla garanzia di alcuni diritti.

In ogni caso, la maggior parte degli intervistati – indipendentemente dalla percezione del proprio status professionale e dalla propensione al lavoro autonomo piuttosto che al lavoro dipendente - chiede di avere tutele certe per la malattia e la maternità (60% delle risposte) e garanzie per il ricongiungimento dei periodi di contribuzione a fondi previdenziali differenti (40,5% delle risposte).

In sostanza, la circostanza di aver scelto di essere lavoratori autonomi, non elimina gli svantaggi ed i problemi. Ciò pone la necessità di mettere in campo politiche capaci di cogliere le richieste di questi lavoratori e di riequilibrare le opportunità tra lavoratori con diversi status contrattuali.