



Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale*

*Francesca Della Ratta e Alessia Sabbatini***

1. Qualche numero per inquadrare il tema

Nel 2018 i lavoratori indipendenti – con e senza dipendenti – nell’Unione europea erano 33 milioni, corrispondenti al 14,3% degli occupati. A questi si aggiungono circa 2,2 milioni di coadiuvanti familiari (1,0%). L’incidenza del lavoro indipendente sul totale degli occupati varia in modo consistente da paese a paese: in Grecia e in Italia supera il 20% degli occupati, in Danimarca, Lussemburgo, Svezia e Germania non raggiunge il 10% (figura 1).

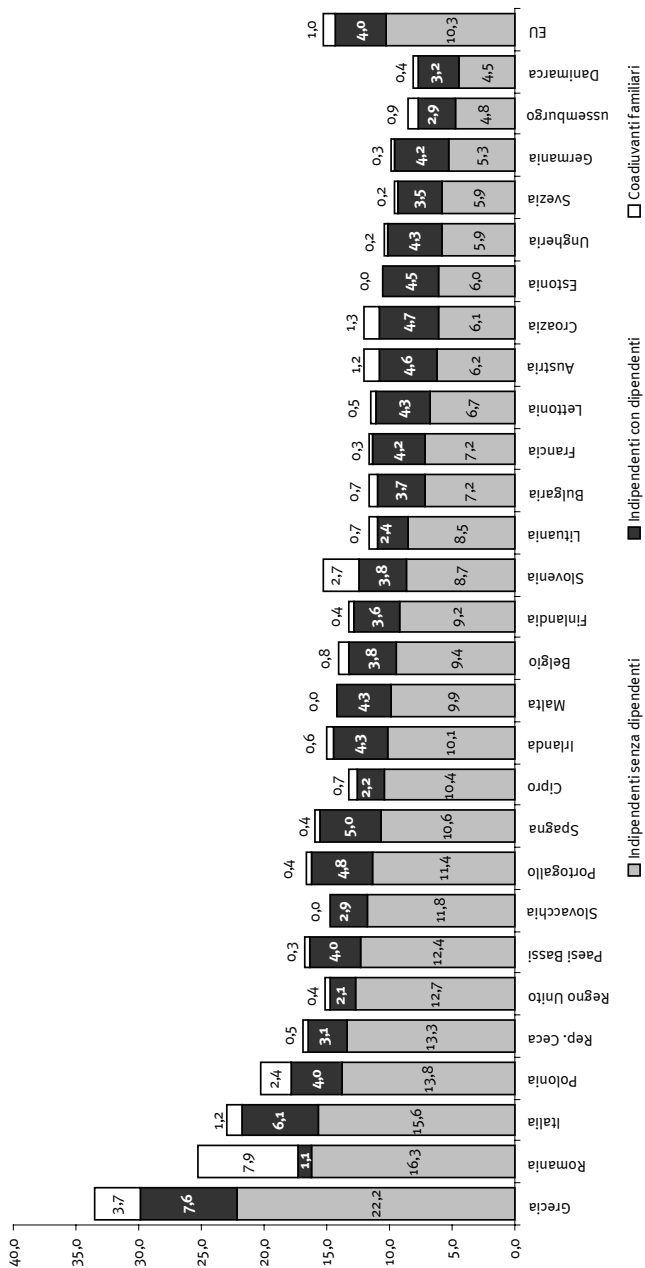
Le differenze fra i paesi europei derivano da un lato da fattori strutturali legati ai settori prevalenti di attività economica e alla dimensione d’impresa e dall’altro da diverse traiettorie della regolazione del mercato del lavoro ivi inclusa, in alcuni paesi, l’introduzione di figure di lavoro di tipo parasubordinato (come ad esempio, i collaboratori in Italia).

Non è casuale che il grosso delle differenze nell’incidenza del lavoro indipendente fra i paesi Ue derivi dalla componente di lavoratori indipendenti priva di dipendenti. Anche in questo caso a un estremo si posizionano Grecia, Romania e Italia (rispettivamente 22,2, 16,3 e 15,6%) e all’altro Danimarca e Lussemburgo (rispettivamente 4,5% e 4,8%).

* Il lavoro è frutto di una riflessione comune, a Francesca della Ratta sono da attribuire i paragrafi 2, 3 e 6, ad Alessia Sabbatini i paragrafi 1, 4 e 5. Le riflessioni conclusive ad entrambe le autrici. Le opinioni sono espresse a titolo personale e non coinvolgono l’Istat.

** Entrambe ricercatrici presso l’Istat.

Figura 1 - Indipendenti di 15 anni e più in Europa - Anno 2018 (valori percentuali sul totale degli occupati)



Fonte: Eurostat, Labor force Survey

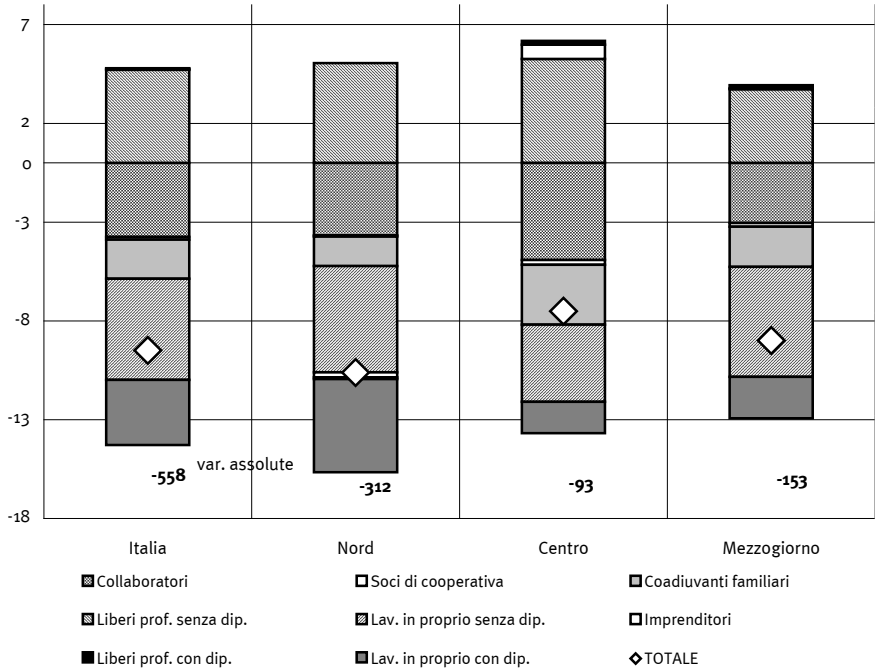
La componente a essa complementare, quella dei «datori di lavoro» (indipendenti con dipendenti), rappresenta nel 2018 il 4,0% dell'occupazione totale nei paesi dell'Unione (9,2 milioni di occupati), con punte massime intorno al 7-6% in Grecia e Italia e minime – intorno all'1-2% – in Romania e nel Regno Unito. Questo segmento più strutturato del lavoro autonomo mostra una distribuzione relativamente equilibrata fra i paesi europei, con connotati abbastanza uniformi, come, ad esempio, una componente maschile preponderante e un'età media generalmente avanzata. Inoltre, la maggiore numerosità dei datori di lavoro in paesi come Grecia e Italia potrebbe essere ricondotta alla struttura produttiva, caratterizzata da una bassa concentrazione di imprese di grandi dimensioni (in Italia lo 0,1% sopra i 249 addetti) e dalla presenza di un tessuto d'impresa basato sulla micro e piccola impresa (nel 2016 in Italia il 94,8% delle imprese ha meno di 10 addetti, la media europea è di 92,7).

I lavoratori autonomi senza dipendenti si caratterizzano invece per una maggiore eterogeneità interna e per la presenza di profili caratterizzati da una limitata autonomia organizzativa, con livelli di subordinazione (o eterodirezione) spesso più prossimi a quelli del lavoro dipendente. Peraltro la crisi economica e le riforme del mercato del lavoro degli ultimi anni hanno prodotto effetti di ricomposizione che inducono a rivedere le categorie tradizionali con cui si è soliti definire e descrivere il lavoro indipendente (de Gregorio *et al.* 2017).

Il periodo di recessione in Italia ha colpito in maniera più grave i lavoratori indipendenti, la cui diminuzione ha contraddistinto anche il periodo più recente, quando invece l'occupazione dipendente ha manifestato decisi segnali di ripresa (Reyneri 2017). Soltanto i dati più recenti mostrano, a partire dal secondo trimestre 2018, una leggera ripresa, che ha portato a 5 milioni 319 mila gli indipendenti nella media dell'anno (+0,6%, +1,0 e +0,2 negli ultimi tre trimestri del 2018 e +1,0% nel primo trimestre 2019).

Nella figura 2 sono rappresentati i contributi alla variazione totale delle diverse figure di autonomi tra il 2008 e il 2018 per l'Italia e le tre ripartizioni territoriali. Seppure con intensità differenti, i liberi professionisti senza dipendenti crescono in tutte le ripartizioni, specie nel Centro e nel Nord, mentre è generalizzato il calo di collaboratori e lavoratori in proprio.

Figura 2 - Occupati indipendenti di 15 anni e più per tipologia e ripartizione territoriale. Anni 2008-2018 (contributi percentuali alla variazione dell'aggregato e valori assoluti in migliaia)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

2. Non tutti ugualmente autonomi

Come già sottolineato, la distinzione tra lavoro dipendente e lavoro indipendente appare da tempo inadeguata per una corretta lettura del mercato del lavoro (Muehlberger 2007; Hunter 2013; Ilo 2016). Nell'aggregato statistico del lavoro indipendente è possibile, infatti, rintracciare un'ampia gamma di profili professionali che possono in alcuni casi con-

tare su livelli molto ampi di autonomia (è il caso degli imprenditori) oppure sperimentano autonomia solo formale, con relazioni con i clienti/committenti molto più prossime a rapporti subordinati (come nel caso dei collaboratori, specie se mono-committenti). Queste figure si pongono lungo un *continuum* che va dalla massima autonomia a situazioni di subordinazione, confinanti o anche sovrapponibili con il lavoro dipendente (Altieri e Carrieri 2000). A parte la componente relativamente più omogenea dei «datori di lavoro» (autonomi con dipendenti), non è sempre semplice individuare univocamente i tratti che distinguono il lavoro autonomo «puro» da altre forme «grigie» più ibride. La de-regolazione del mercato del lavoro e la conseguente diffusione di contratti di lavoro parasubordinato hanno contribuito a rendere il quadro più complesso e a moltiplicare le figure al confine tra lavoro dipendente e indipendente.

Il dibattito è avviato da tempo, tanto che l'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro), nel corso dei lavori della *20th International Conference of Labour Statisticians* ha approvato una nuova classificazione dello status nell'occupazione (Ilo 2018a) che rivede i confini tra dipendenti e indipendenti, individuando nell'insieme degli occupati subordinati (*dependent workers*) i *dependent contractors*, vale a dire occupati formalmente autonomi ma vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica che ne limita o l'accesso al mercato o l'autonomia organizzativa¹.

Si tratta di lavoratori che spesso lavorano con un cliente principale rispetto al quale è possibile rintracciare elementi di dipendenza organizzativa (luogo, orari, strumenti di lavoro) o di dipendenza economica (tariffe, accesso al mercato; Ilo 2018b)².

Già nel 2017, in tutti i paesi Ue, la Rilevazione sulle forze di lavoro è stata accompagnata da un modulo ad hoc, dedicato al lavoro auto-

¹ La nuova classificazione adottata a ottobre 2018 è disponibile al link: www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/WCMS_648693/lang-en/index.htm.

² La definizione operativa che individua i *dependent contractors* non è ancora compiutamente precisata a livello internazionale, ma l'orientamento è quello di considerare tali gli autonomi che non possono determinare i compensi del proprio lavoro e che quindi ravvisano limiti nell'accesso al mercato. A livello sperimentale nel 2018 Istat ha rilevato la quota di indipendenti i cui compensi sono fissati dai clienti o da una terza parte: si trova in questa condizione circa il 12% degli indipendenti senza dipendenti, operanti in sei casi su dieci in regime di monocommittenza.

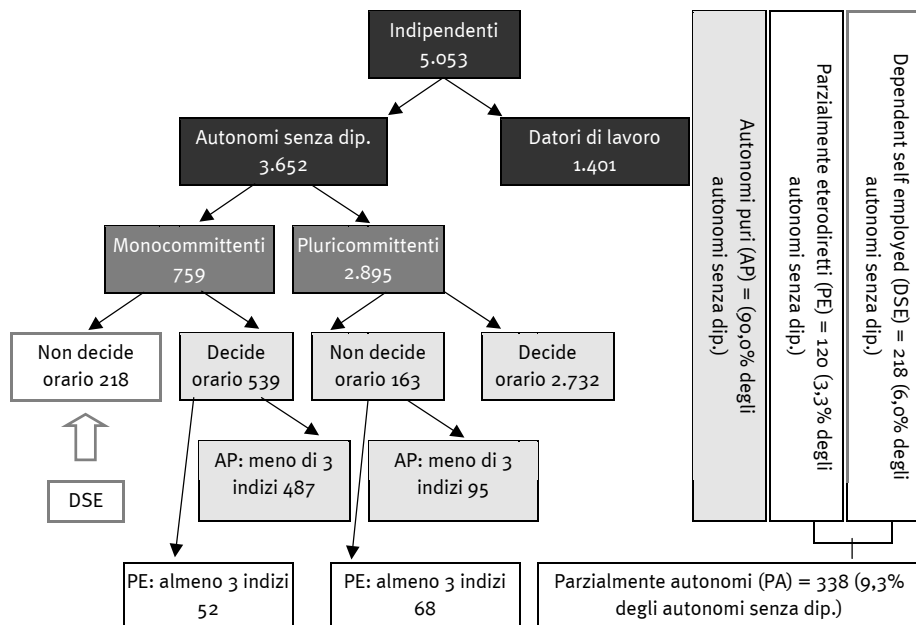
mo, che aveva l'obiettivo di descrivere le caratteristiche degli indipendenti e di definire il gruppo degli «autonomi dipendenti economicamente da un committente principale» (*dependent self-employed*, d'ora in avanti Dse), ovvero gli autonomi senza dipendenti che negli ultimi 12 mesi hanno avuto un cliente da cui hanno ricavato almeno il 75% dei proventi e che stabilisce i loro orari di inizio e fine giornata lavorativa (Istat 2018b).

Nella media Ue nel 2017 sono 1,1 milioni gli indipendenti Dse, il 4,7% degli indipendenti senza dipendenti (Eurostat 2018): tale condizione è più diffusa tra le donne (5%) e i giovani di 15-34 anni (8,4%). Le differenze territoriali sono notevoli: le quote più elevate si osservano in Slovacchia (12,6%), Cipro (8,9%), Regno Unito (8,0%), Cechia e Danimarca (7,2 e 7,1%), mentre incidenze inferiori all'1% si riscontrano in Grecia, Bulgaria, Estonia, Croazia, Latvia, Lituania, Lussemburgo e Malta. L'Italia si colloca al nono posto, con incidenze di Dse superiori alla media europea: il 6% degli autonomi senza dipendenti (218 mila nel secondo trimestre 2017).

Grazie ad altri quesiti inseriti nel questionario italiano, è stato possibile esaminare ulteriori «indizi» di subordinazione, quali il dover lavorare presso il cliente, l'impossibilità di assumere dipendenti, l'impiego di strumenti di lavoro di proprietà del cliente e l'aver scelto di essere indipendenti in seguito a una richiesta di un precedente datore di lavoro. Utilizzando queste informazioni è stato definito un gruppo di lavoratori che, pur riscontrando solo una delle condizioni che definiscono i Dse, presentano contemporaneamente almeno tre indizi di subordinazione (Prospetto 1). L'aggregato più ampio definito d'ora in avanti dei «parzialmente autonomi» (e che comprende i Dse), si compone di 338 mila occupati (il 9,3% degli autonomi senza dipendenti). Si tratta di una prima misura dell'area grigia del lavoro autonomo, considerato che l'individuazione delle figure che si collocano in posizione intermedia tra dipendenza e autonomia passa necessariamente per un approccio multidimensionale.

L'individuazione dell'aggregato dei parzialmente autonomi consente di suddividere i lavoratori indipendenti in tre gruppi, organizzandoli concettualmente lungo un *continuum* che procede dalla condizione di massima autonomia a una più prossima al lavoro dipendente: gli autonomi con dipendenti (o datori di lavoro), gli autonomi «puri» senza dipendenti e i lavoratori parzialmente autonomi (di cui quasi i due terzi sono Dse).

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



(a) al netto dei coadiuvanti familiari

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

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

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

La distribuzione degli occupati per settore di attività economica chiarisce ancora meglio la specificità dei parzialmente autonomi, tra cui si se-

gnalano incidenze maggiori nei servizi alle famiglie e alle persone, nella sanità e assistenza sociale, nell'istruzione e pubblica amministrazione, nei trasporti e magazzinaggio. Di contro gli altri autonomi presentano concentrazioni maggiori nell'agricoltura e nell'industria, in particolare nelle costruzioni e nel commercio; i datori di lavoro sono ben rappresentati anche negli alberghi e ristorazione e gli autonomi puri nei servizi alle imprese.

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

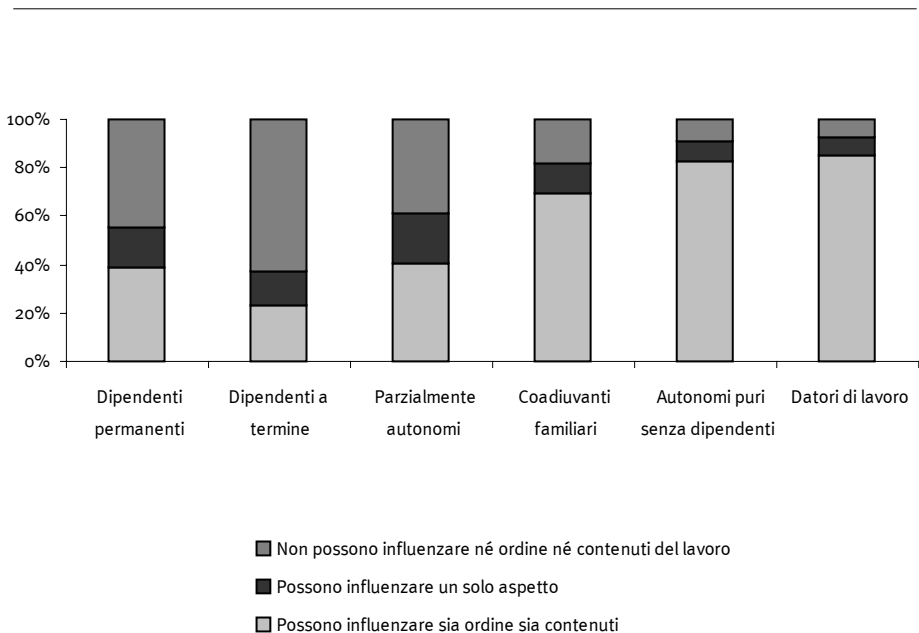
In particolare nel Mezzogiorno si stimano quote più elevate di parzialmente autonomi (rispetto agli autonomi puri) tra venditori a domicilio o a distanza, operatori di call center, professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche, contabili, medici generici e agenti immobiliari. Nelle regioni del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

3. In che senso autonomi?

Nel questionario erano previsti due quesiti sulla possibilità di influenzare l'ordine con cui vengono svolte le attività o il contenuto stesso del lavoro, quindi sul grado di libertà nell'organizzazione della propria attività. L'indicatore ottenuto dalla combinazione dei quesiti – rivolti a tutta la platea di occupati – permette di posizionare lungo un *continuum* che va da un massimo a un minimo livello di autonomia i diversi tipi di occupati, mostrando come in alcuni casi i parzialmente autonomi siano più vicini ai dipendenti che al resto degli indipendenti (figura 3).

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

Figura 3 - Occupati di 15 anni e più tipologia e capacità di influenzare contenuti e ordine del lavoro - II trim 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

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

La concentrazione di quanti non possono modificare né l'ordine né i contenuti del lavoro è maggiore nel Mezzogiorno, e questo vale anche per tutti gli occupati: in particolare la scarsa autonomia caratterizza quasi

i due terzi dei dipendenti a termine, la metà dei dipendenti a tempo indeterminato e il 43,2% dei parzialmente autonomi (tavola 1).

Tavola 1 - Indipendenti di 15 anni e più per tipologia, capacità di influenzare contenuti e ordine del lavoro e ripartizione geografica - II trim 2017 (valori percentuali)

Autonomia sul lavoro	Dipendenti permanenti	Dipendenti a termine	Parzialmente autonomi	Coadiuvanti familiari	Autonomi puri	Datori di lavoro
NORD						
Può influenzare sia i contenuti sia l'ordine	40,6	24,4	39,4	70,0	83,5	85,0
Può influenzare un solo aspetto	17,3	13,2	21,1	15,2	8,1	7,5
Non può influenzare né compiti né ordine	41,1	60,5	39,2	13,9	7,5	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CENTRO						
Può influenzare sia i contenuti sia l'ordine	38,8	24,9	47,3	66,9	81,4	85,8
Può influenzare un solo aspetto	16,9	15,2	18,9	8,0	7,6	6,8
Non può influenzare né compiti né ordine	43,5	59,4	33,8	24,5	10,9	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
MEZZOGIORNO						
Può influenzare sia i contenuti sia l'ordine	32,3	20,0	36,0	67,2	78,9	82,7
Può influenzare un solo aspetto	15,6	12,4	20,8	11,4	8,9	6,3
Non può influenzare né compiti né ordine	50,3	65,3	43,2	21,4	10,9	9,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il livello di autonomia è strettamente legato al tipo di professione: tra i dipendenti la quota di quanti non possono influenzare né l'ordine con cui svolgere i compiti né i contenuti del lavoro varia da un minimo del 24% circa tra chi svolge una professione qualificata al 65% di chi svolge una professione operaia o non qualificata, con livelli di autonomia più bassi tra i dipendenti a termine.

Gli autonomi puri e i datori di lavoro hanno poca autonomia soltanto quando svolgono una professione non qualificata, mentre i parzialmente autonomi con scarsa autonomia sono il 20,6% anche tra quanti svolgono una professione qualificata (quasi come i dipendenti), per arrivare a circa

il 60% tra chi svolge una professione esecutiva, al 65% nel lavoro operaio e al 79% tra quanti svolgono una professione non qualificata.

Oltre a tracciare il profilo occupazionale e socio-demografico dei tre gruppi, l'indagine consente di cogliere alcuni aspetti su cui fino ad oggi non esistevano dati ufficiali, come ad esempio le ragioni prevalenti all'origine della scelta di questa carriera lavorativa, le principali difficoltà incontrate e il desiderio di cambiare status. Questi elementi, oltre a fornire informazioni aggiuntive sul lavoro indipendente, consentono di connotare ulteriormente i tre gruppi di autonomi.

4. Perché si sceglie il lavoro indipendente

In generale, il motivo principale che spinge i lavoratori indipendenti a intraprendere un lavoro autonomo è il presentarsi di un'opportunità, motivo segnalato dal 38,7% degli indipendenti (in misura maggiore al Nord e minore al Mezzogiorno, figura 4). La prosecuzione dell'attività di famiglia è invece più frequente nel Mezzogiorno (26,5%; 24% totale Italia).

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

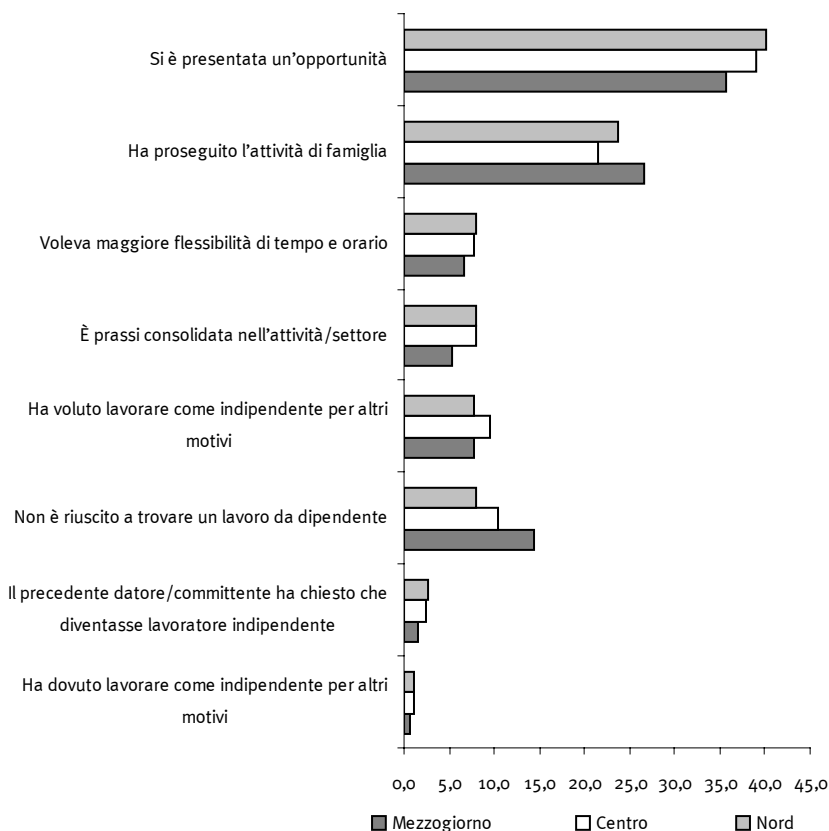
Scendendo nel dettaglio dei tre profili di autonomi si osserva come nel Mezzogiorno tra i parzialmente autonomi la percentuale di quanti non sono riusciti a trovare un posto da dipendente sia decisamente più alta che nelle altre ripartizioni: 35,3% rispetto al 27,8% di Centro e Nord (tavola 2). E questo vale in realtà anche per gli autonomi puri (16,3% contro il 10,9% e l'8,1% di Centro e Nord). Le altre due ragioni che possono essere ricondotte a una scelta forzata verso la carriera autonoma – la richiesta del datore di lavoro e altri motivi – sono invece più frequenti nel Nord e Centro: 13,2% e 11,5% contro il 5,2% del Mezzogiorno.

Sul fronte della scelta, l'attività di famiglia è molto frequente tra i datori di lavoro, soprattutto nel Mezzogiorno e nel Centro. La stessa motivazione è diffusa anche tra gli autonomi puri.

Le differenze che distinguono i motivi della scelta tra Centro-Nord e

Mezzogiorno per i parzialmente autonomi rafforzano l'ipotesi che nelle regioni con un mercato del lavoro più dinamico l'avvio di un'attività solo formalmente autonoma possa derivare da prerogative della domanda di lavoro verso questo tipo di attività.

Figura 4 - Indipendenti di 15 anni e più per motivo principale per cui si è scelto di lavorare come indipendenti e ripartizione geografica - II trimestre 2017 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tavola 2 - *Indipendenti di 15 anni e più per tipologia, motivo principale per cui hanno scelto di lavorare come indipendenti e ripartizione geografica - II trim 2017 (valori percentuali)*

MOTIVI	Nord			Centro			Mezzogiorno		
	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro
Ha dovuto lavorare come indipendente	41,0	11,6	4,5	39,3	14,2	6,6	40,5	18,4	7,4
Non è riuscito a trovare un lavoro da dipendente	27,8	8,1	2,2	27,8	10,9	4,1	35,3	16,3	5,8
Il precedente datore/committente ha chiesto che diventasse lavoratore indipendente	10,6	2,2	1,9	8,7	1,8	2,5	4,3	1,2	1,6
Ha dovuto lavorare come indipendente per altri motivi	2,6	1,3	0,3	2,8	1,5	0,0	0,9	0,9	0,1
Ha scelto di essere un indipendente	59,0	87,6	95,1	60,7	85,7	93,0	59,5	80,3	90,9
Si è presentata un'opportunità	39,6	39,5	42,0	38,5	39,8	37,4	44,5	34,7	36,9
Ha proseguito l'attività di famiglia	3,3	21,2	34,8	1,6	16,6	38,4	0,8	23,7	38,1
Voleva maggiore flessibilità di tempo e orario	5,3	9,3	5,5	7,6	9,1	4,3	4,5	7,4	5,5
Ha voluto lavorare come indipendente per altri motivi	1,9	8,6	7,4	4,7	10,7	8,2	3,2	8,7	6,4
È prassi consolidata nell'attività/settore	8,9	9,0	5,3	8,4	9,3	4,6	6,5	5,8	3,9
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	190	1.600	716	85	714	302	63	1.001	383

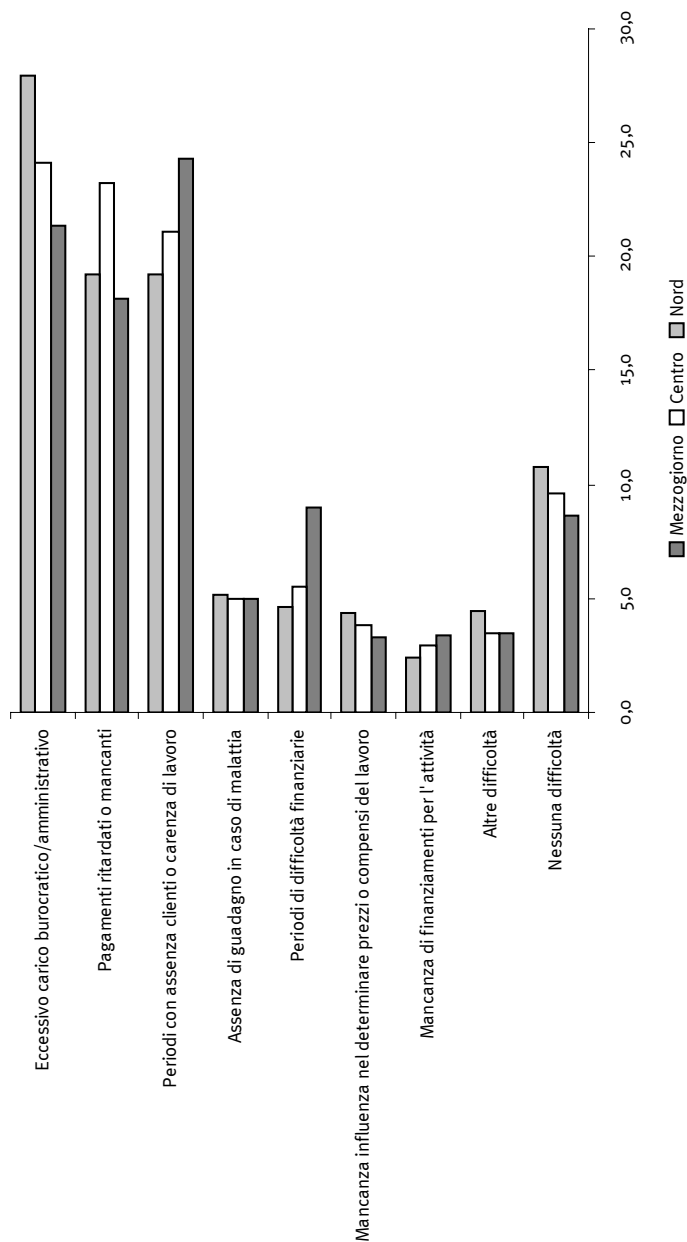
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

5. Le difficoltà del lavoro indipendente

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

L'eccessivo carico burocratico è la difficoltà più avvertita tra gli autonomi del Nord (figura 5). I pagamenti ritardati – insieme al carico burocratico – pesano soprattutto sugli indipendenti del Centro (probabilmente anche a causa della Pa tra i clienti); mentre la carenza di lavoro è la difficoltà più sentita dagli autonomi del Mezzogiorno. I periodi di difficoltà finanziarie sono segnalati soprattutto nel Mezzogiorno (9,0% contro il 5,5 e 4,6% del Centro e del Nord).

Figura 5 - Indipendenti di 15 anni e più per principale difficoltà come indipendenti e ripartizione geografica (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Anche in questo caso emergono differenze tra i diversi tipi di indipendenti. L'insieme delle difficoltà economiche è quello che pesa di più per tutti i profili e in tutte le ripartizioni, con un picco tra gli autonomi puri del Mezzogiorno e del Centro Italia (tavola 3).

Tavola 3 - Indipendenti di 15 anni e più per tipologia, principale difficoltà come indipendenti e ripartizione geografica (valori percentuali)

DIFFICOLTÀ	Nord			Centro			Mezzogiorno		
	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro	Parz. autonomi	Autonomi puri	Datori di lavoro
Mancanza influenza nel determinare prezzi o compensi del lavoro	11,4	3,6	4,1	6,0	3,3	4,5	6,3	3,1	3,4
Difficoltà economiche	35,2	48,4	41,6	34,9	57,6	46,5	31,8	58,8	48,2
Mancanza di finanziamenti per l'attività	2,5	2,4	2,5	0,5	3,4	2,8	1,0	3,3	4,1
Pagamenti ritardati o mancanti	9,7	18,7	22,8	7,7	24,0	25,8	4,3	18,7	19,0
Periodi con assenza clienti o carenza di lavoro	18,2	22,0	13,3	19,2	23,9	15,1	10,6	27,6	17,9
Periodi di difficoltà finanziarie	4,8	5,3	2,9	7,5	6,4	2,8	15,8	9,2	7,2
Eccessivo carico burocratico/amministrativo	10,6	25,3	38,3	13,0	19,9	37,1	9,9	19,3	28,8
Assenza di guadagno in caso di malattia	13,1	5,8	1,7	15,6	5,1	1,8	12,3	5,4	2,8
Altre difficoltà	3,4	4,0	5,5	5,4	3,3	3,2	3,2	2,7	5,4
Nessuna difficoltà	23,8	10,9	7,2	24,4	9,4	6,0	34,1	7,4	7,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	190	1.600	716	85	714	302	63	1.001	383

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

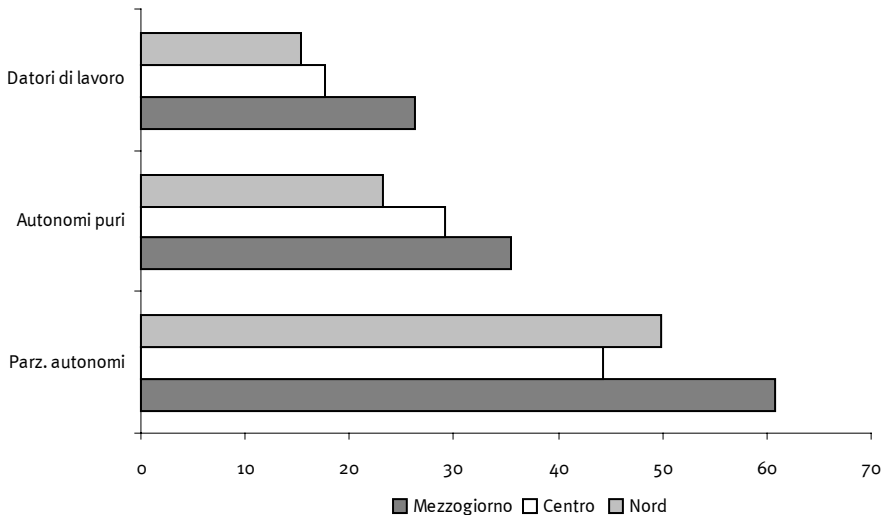
Considerando le diverse voci riconducibili alle difficoltà economiche si può notare che:

- la mancanza di finanziamenti per l'attività è più sentita nel Mezzogiorno tra i datori di lavoro;
- i pagamenti ritardati sono lamentati più tra autonomi puri e datori di lavoro nel Centro;
- i periodi di assenza di clienti sono un problema per gli autonomi puri del Mezzogiorno e i parzialmente autonomi del Nord e Centro;
- l'eccessivo carico burocratico è più sentito per i datori di Centro e Nord, e per gli autonomi puri al Nord.

Due tratti interessanti contraddistinguono i parzialmente autonomi: le percentuali relativamente alte delle difficoltà per l'assenza di guadagno in caso di malattia (specie tra le donne) o per la mancanza di influenza nella determinazione di prezzi o tariffe. E, ancor più singolare, la maggiore concentrazione di quanti non indicano alcuna difficoltà – specie nel Mezzogiorno – che fa pensare che si tratti di lavoratori che non si riconoscono nelle difficoltà più tipiche degli indipendenti.

A fronte di queste difficoltà, il 27,1% degli indipendenti preferirebbe avere un rapporto alle dipendenze: il 18,8% dei datori di lavoro, il 28,2% degli autonomi puri e ben il 50,5% dei parzialmente autonomi. Nel Mezzogiorno gli autonomi che vorrebbero essere dipendenti sono ancora più numerosi (in tutti i gruppi) e superano il 60% tra i parzialmente autonomi (figura 6). Per i datori di lavoro lo scarto tra Nord e Mezzogiorno è di 11 punti percentuali.

Figura 6 - *Indipendenti di 15 anni che vorrebbero essere dipendenti per tipologia e ripartizione geografica (valori percentuali)*



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

6. La soddisfazione per il lavoro

Tutti gli occupati in Italia dichiarano, in generale, un buon livello di soddisfazione per il lavoro: il 53% è molto soddisfatto e il 40% lo è abbastanza. Nella media Ue i molto soddisfatti sono il 42,2% e il 46,3% gli abbastanza soddisfatti. I Paesi che vantano percentuali più alte di occupati molto soddisfatti sono Danimarca, Svezia e Malta (rispettivamente 75% 69,5% e 64,8 %); le percentuali più basse si trovano tra gli occupati di Bulgaria e Romania (27,4 e 28,3%).

In Italia le differenze tra le percentuali dei molto soddisfatti tra gli indipendenti e i dipendenti è contenuta (2,2 punti percentuali in meno per questi ultimi³).

Nel nostro paese percentuali di soddisfazione più elevate caratterizzano i datori di lavoro e i dipendenti a tempo indeterminato (rispettivamente il 55,7% e il 54,4% sono molto soddisfatti).

Gli indipendenti senza dipendenti (in particolare i parzialmente autonomi) presentano di contro i livelli di soddisfazione più bassi, con circa il 7% di occupati poco o per nulla soddisfatti (a fronte del 3,6% dei datori di lavoro e del 4,1% dei dipendenti). E questo accade con frequenza maggiore nel Mezzogiorno.

Oltre alla soddisfazione complessiva, rilevata in tutti i paesi Ue, il questionario italiano consente di approfondire anche le differenze sulla soddisfazione riferita a diversi aspetti del lavoro. Se si considerano soltanto quanti hanno assegnato ai diversi aspetti il punteggio massimo (tra 8 e 10) emergono alcuni elementi di interesse (figura 7). Tra i tre gruppi di autonomi, la maggiore soddisfazione è espressa dai datori di lavoro. Nel caso dell'interesse per il tipo di lavoro la soddisfazione è molto alta anche per gli autonomi puri e i parzialmente autonomi. I datori di lavoro esprimono, inoltre, maggiore soddisfazione anche per la distanza casa-lavoro, per le relazioni di lavoro e in parte per il giro d'affari.

I parzialmente autonomi mostrano livelli di soddisfazione sistemati-

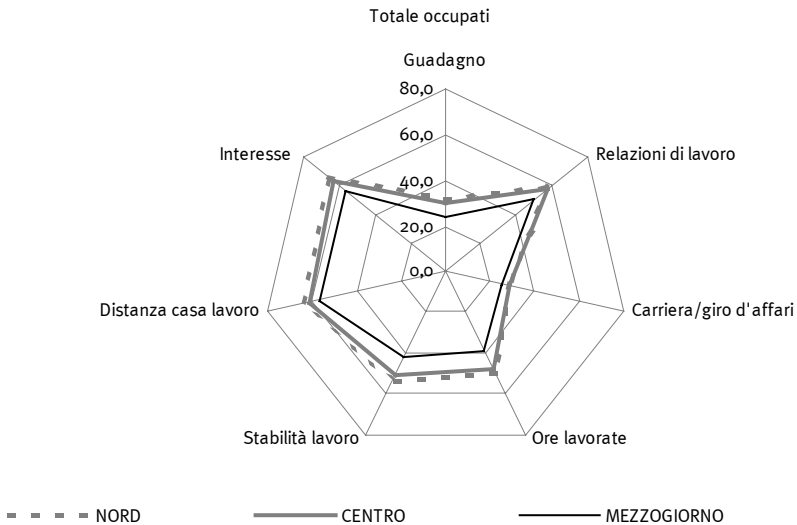
³ In Italia la soddisfazione, a differenza della media Ue è rilevata con una scala numerica da 0 a 10. Seguendo le indicazioni di Eurostat sono stati considerati molto soddisfatti coloro che hanno assegnato un punteggio tra 8 e 10 e abbastanza tra 5 e 7. Inoltre, mentre in Italia il livello di soddisfazione viene rilevato dal 2013, per la media Ue nella Rilevazione forze di lavoro è stato rilevato per la prima volta proprio nel modulo ad hoc 2017.

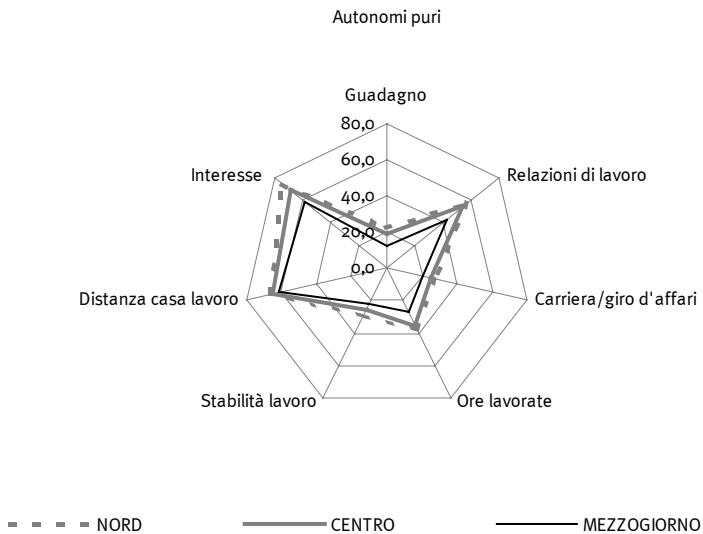
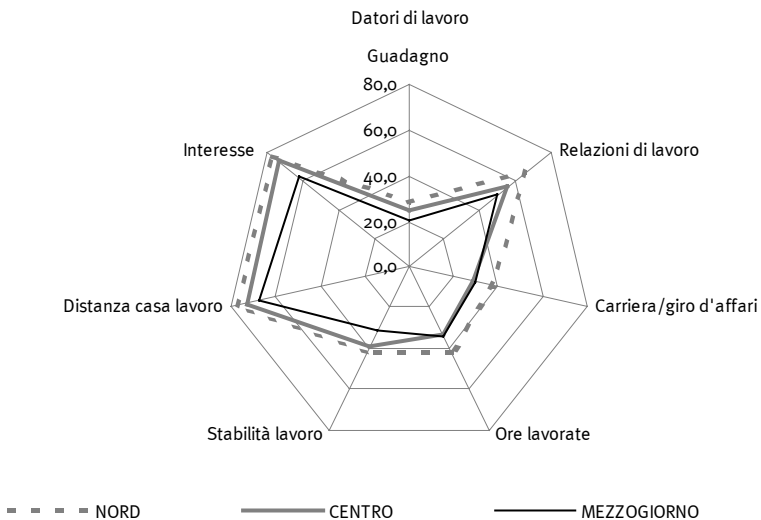
camente più bassi rispetto agli altri indipendenti e spesso anche rispetto ai dipendenti a termine, con l'eccezione del guadagno, aspetto di cui i meno soddisfatti sono invece gli autonomi puri. Gli occupati del Mezzogiorno (linea nera continua) presentano l'area più piccola per tutti i profili.

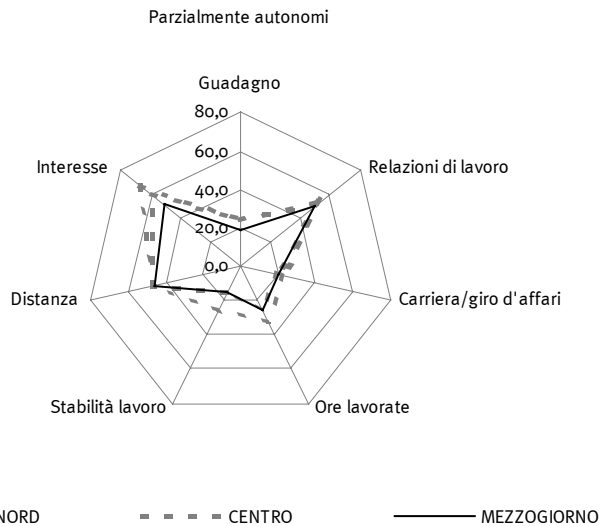
Uno degli aspetti su cui gli indipendenti mostrano sistematicamente punteggi superiori ai dipendenti è quello relativo alle relazioni di lavoro.

Si tratta di un dato che può essere ricondotto anche al diverso valore e alla diversa propensione a condividere l'attività entro una rete di colleghi, aspetto particolarmente rilevante per i lavoratori autonomi (Istat 2018a) perché una buona struttura di relazioni – network sociali con gradi differenziati di strutturazione e formalizzazione – costituisce una dotazione di risorse sia materiali sia simboliche per realizzare i propri interessi ed espandere la propria attività.

Figura 7 - Occupati (a) di 15 anni e più per tipologia e soddisfazione elevata per alcuni aspetti del lavoro (II trimestre 2017, incidenze percentuali)







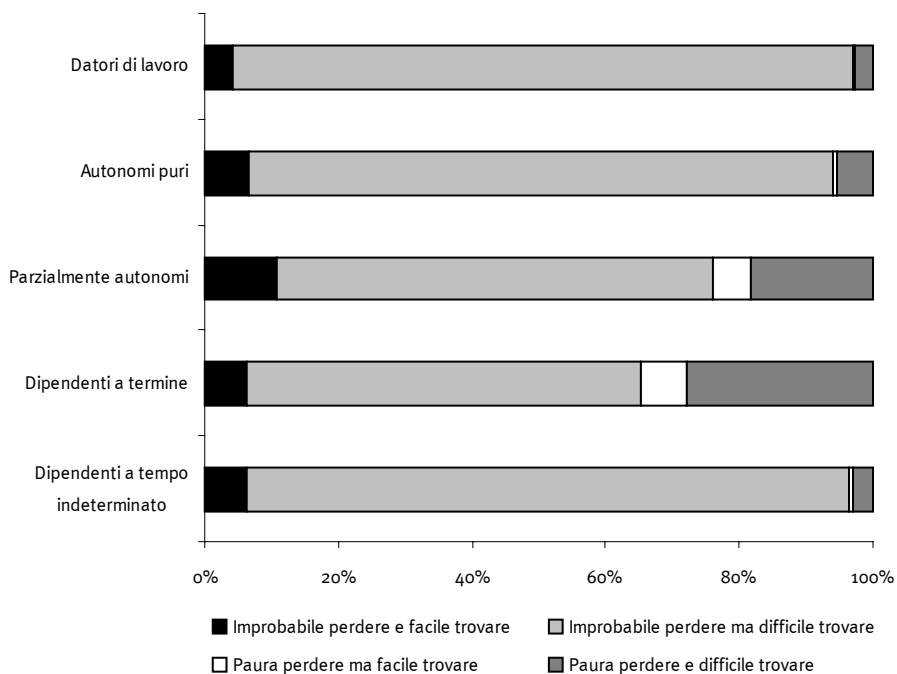
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Sulla soddisfazione per la stabilità del lavoro i lavoratori indipendenti forniscono punteggi sistematicamente più bassi rispetto ai dipendenti. Il dato non sorprende perché l'incertezza economica e la sperimentazione dei rischi di impresa sono connaturati alla condizione del lavoro indipendente. Tuttavia questo tratto è più spiccato nel Mezzogiorno e maggiore per i parzialmente autonomi, che spesso si trovano ad affrontare contestualmente i rischi del lavoro indipendente e i vincoli di quello dipendente. La vulnerabilità di queste figure, specie nel Mezzogiorno, è ulteriormente confermata utilizzando l'indicatore della percezione di insicurezza dell'occupazione, inserito nel quadro degli indicatori del Benessere equo e sostenibile (Istat-Cnel 2014).

Tra gli autonomi i più «sicuri» sono i datori di lavoro, seguiti dagli autonomi puri. La convinzione più diffusa tra queste figure è che sia piuttosto improbabile perdere il lavoro, ma che allo stesso tempo oggi sarebbe difficile avviare un'attività analoga (figura 8). Di contro, tra i parzial-

mente autonomi è invece più numeroso il gruppo composto da quanti temono di perdere il lavoro e credono difficile trovarne un altro simile, insieme a coloro che (specie al Nord) vantano una condizione di maggiore reattività del contesto produttivo, ritenendo che anche se è improbabile perderlo sarebbe facile trovarne uno analogo.

Figura 8 - Occupati di 15 anni e più (a) per tipologia e indicatore di percezione dell'insicurezza dell'occupazione (II trimestre 2017, valori percentuali)



(a) al netto dei coadiuvanti familiari.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Considerando anche i lavoratori dipendenti, quelli a tempo indeterminato hanno una situazione molto simile ai datori di lavoro, mentre quelli a termine sperimentano una situazione affine ma per certi versi, in termi-

ni di timori e insicurezza sul lavoro, forse ancor peggiore dei parzialmente autonomi.

Nel dettaglio territoriale emerge ancora una volta un segnale di fragilità del Mezzogiorno, in cui la percentuale di insicuri tra i parzialmente autonomi e tra i dipendenti a termine è più elevata rispetto alle altre ripartizioni (rispettivamente 26,7% e 33,6% in confronto al 18,4% e 27,9% del totale).

7. Riflessioni conclusive

La tripartizione utilizzata in questo lavoro ha consentito di analizzare in profondità l'insieme dei lavoratori indipendenti, che spesso ed erroneamente viene considerato come un corpo omogeneo, definito per semplice sottrazione rispetto al lavoro dipendente. L'analisi dei tre aggregati ha mostrato la presenza di un gruppo di indipendenti più vulnerabile e dall'identità professionale incerta, che si colloca per molti aspetti più vicina al lavoro subordinato.

L'analisi dei tre gruppi ha inoltre fatto emergere alcune specificità territoriali che rimandano all'esistenza di diversi contesti professionali e mercati del lavoro autonomo, mettendo in luce le criticità storiche del Mezzogiorno per quanto attiene il mondo imprenditoriale e in generale il lavoro indipendente, incluse le figure più ibride (seppure in presenza di una minore consistenza numerica di queste ultime).

Tra gli aspetti più rilevanti va ricordato inoltre il peso, tra i parzialmente autonomi, della componente femminile e dei lavoratori più giovani, ovvero di due categorie tradizionalmente più fragili nel mercato del lavoro. Allo stesso modo, tra i parzialmente autonomi si riscontrano livelli di istruzione più elevati e l'incidenza maggiore sia di professioni non qualificate sia di professioni qualificate e tecniche. Ciò porta a pensare che questi lavoratori siano, almeno in parte, nella fase iniziale della loro carriera lavorativa, e che quindi una parte di essi sia in una traiettoria di miglioramento della propria condizione professionale, verso forme più solide del lavoro indipendente o in transizione verso il lavoro dipendente.

Tuttavia, per una quota rilevante di parzialmente autonomi la condizione di subordinazione non rappresenta una fase di passaggio ma un ripiego. Si pensi a quanti hanno dichiarato di avere un lavoro autonomo

perché non sono riusciti a trovarne uno alle dipendenze o per rispondere alle richieste di un precedente datore di lavoro.

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

Negli ultimi anni per sostenere le figure più fragili tra i lavoratori indipendenti sono state intraprese a livello normativo due strade. Da un lato si è cercato di contrastare l'uso non corretto dei contratti flessibili e pale-sare situazioni falsamente autonome che aggiravano gli strumenti di tutela predisposti per i lavoratori dipendenti e inserivano di fatto forme di lavoro assimilabili per tipologia e ruolo nel processo produttivo (riforma Fornero, L. n. 92/2012 e Jobs Act, D.Lgs. n. 81 del 2015). Nella stessa direzione del contrasto verso abusi delle forme contrattuali «flessibili» si muove il cosiddetto Jobs Act del lavoro autonomo (Legge 22 maggio 2017, n. 81) che introduce una serie di misure di garanzia.

Per altra via, ma comunque finalizzato al sostegno del lavoro autonomo «debole», di piccole imprese e piccoli professionisti, si era intervenuti con la legge di stabilità del 2016 che elevava le soglie di accesso al regime fiscale forfettario incrementando gli importi dei ricavi o compensi al di sotto dei quali era possibile accedere al regime agevolato (l'accesso ai regimi agevolati era rivolto alle persone fisiche esercenti un'attività d'impresa, di arte o professione che avevano conseguito ricavi o percepito compensi non superiori ai 25-50 mila euro, a seconda del codice Ateco che contraddistingue l'attività esercitata).

Più di recente, con la Legge del 30 dicembre 2018 n. 145 (art. 1, co. 9-11), il regime fiscale forfettario (*flat tax*) per le persone fisiche esercenti un'attività d'impresa, di arte o professione (incluse le imprese familiari) viene esteso a coloro che non hanno superato la soglia di 65 mila euro di fatturato, con ulteriori incrementi dal 2020. Nel provvedimento è stato inoltre stralciato l'altro criterio adottato per l'accesso ai vantaggi fiscali, ovvero non aver superato 5 mila euro lordi per spese per lavoro accessorio, dipendente e per

compensi erogati ai collaboratori anche a progetto e possedere un capitale fisico limitato (meno di 20 mila euro al 31 dicembre dell'anno precedente).

Al di là delle numerose critiche che sono state mosse al provvedimento (riduzione del gettito fiscale, mancanza di equità nell'imposizione fiscale tra dipendenti e autonomi, si veda ad esempio Baldini 2018), è probabile che questo intervento, oltre a snaturare le finalità dei precedenti, possa comportare un nuovo incremento delle forme ibride e meno tutelate di lavoro autonomo (Leonardi e Dili 2018), e che venga rinnovato il tacito accordo di scambio tra agevolazioni in materia di fisco e rinuncia alle tutele (Ranci 2012).

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1997), *Era il secolo del Lavoro. Più interessanti ma meno tutelati i lavori del futuro?*, Bologna, il Mulino.
- Altieri G., Carrieri M. (a cura di) (2000), *Il popolo del 10 per cento. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli.
- Baldini M. (2018), *Arriva un regalo per autonomi e mini-imprenditori*, in *lavoce.info*, 20 novembre 2018.
- Eurostat (2018), *Self-employment statistics. Statistics Explained*, 11 dicembre.
- Hunter D. (2013), *Status of Work on the International Classification of Status in Employment. Expert Group Meeting on International Statistical Classifications*, New York, 13-15 maggio.
- Ilo (2016), *Non-standard Employment Around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Ginevra.
- Ilo (2018a), *Resolution Concerning Statistics on Work Relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 ottobre.
- Ilo (2018b), Aa.Vv. «Testing of proposals for a revised International Classification of Status in Employment», «Icls/20/2018/Room document 10».
- de Gregorio C., Della Ratta-Rinaldi F., Ercolani D., Rizzi R., Sabbatini A. (2017), *L'occupazione indipendente alla luce delle fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni*, in Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, Roma.
- Istat-Cnel (2014), *Il benessere equo e sostenibile in Italia*, capitolo III «Lavoro e conciliazione dei tempi di vita», Roma.

- Istat (2018a), *Rapporto annuale 2018. La situazione del Paese*, paragrafo 2.4 «Il ruolo delle reti nel lavoro autonomo», pp. 115-121, Roma.
- Istat (2018b), *I lavoratori indipendenti. Statistica Focus*, 5 novembre.
- Leonardi M., Dili A. (2018), *Con la flat tax crescerà il popolo dei (finti) autonomi*, *lavoce.info*, 7 settembre 2018.
- Muehlberger U. (2007), *Dependent Self-Employment. Workers on the Border Between Employment and Self-Employment*, Palgrave Macmillan, New York.
- Ranci C. (a cura di) (2012), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino.
- Reyneri E. (2017), *Lavoro indipendente sul viale del tramonto?*, in *lavoce.info*, 31 ottobre 2017.

ABSTRACT

L'alta incidenza del lavoro indipendente in Italia rispetto agli altri paesi dell'Ue deriva soprattutto dal peso della componente senza dipendenti, un aggregato statistico poco omogeneo. Tra questi lavoratori ve ne sono alcuni che sperimentano una limitata autonomia organizzativa, con livelli di subordinazione prossimi a quelli dei lavoratori dipendenti: difatti il confine tra dipendenza e autonomia è tutt'altro che netto, tanto che nel corso della 20th International Conference of Labour Statisticians dell'ottobre 2018 è stata approvata una nuova classificazione dello status nell'occupazione, che ha individuato la nuova figura del dependent contractor, a cavallo tra autonomia e subordinazione. Allo stesso tempo, nel 2017, il modulo ad hoc della Rilevazione sulle forze di lavoro europea è stato dedicato proprio al lavoro autonomo, con l'obiettivo di descrivere le principali caratteristiche del lavoro indipendente e nel tentativo di definire le figure ibride.

In questo studio i lavoratori indipendenti sono distinti in tre aggregati più omogenei e coerenti al loro interno, la cui lettura su base geografica fornisce ulteriori elementi di riflessione sulle differenze nei diversi mercati del lavoro ponendo alcuni interrogativi sulle componenti più fragili del lavoro indipendente.

A FOCUS ON SELF-EMPLOYMENT IN A TERRITORIAL KEY

The high incidence of independent work in Italy, compared to other Eu countries, results mainly from the weight of the component «without employees», a non-homogeneous statisti-

cal aggregate. Among those workers there is a group that experiences a low organizational autonomy and subordination relationships close to those of employees, because of the boundary between dependence and autonomy is not clearly defined; so, during the 20th International Conference of Labor Statisticians of October 2018 a new classification of status in employment was approved, identifying the new figure of the dependent contractor, straddling autonomy and subordination. Furthermore, in 2017, the ad hoc module of the European Labor Force Survey was dedicated to self-employment, with the aim of describing the main characteristics of independent work and in an attempt to define hybrid figures.

In this work, self-employed workers are divided into three more homogeneous and coherent aggregates, whose geographically based reading provides additional elements for reflection on differences in labor markets, raising questions about the most fragile part of independent work.