

FACOLTÀ DI SCIENZE
DELLA COMUNICAZIONE



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

**Stabilmente precari?
Rapporto 2008 sui lavoratori parasubordinati
iscritti alle Gestione Separata INPS**

Patrizio Di Nicola, Isabella Mingo
Zaira Bassetti, Mariangela Sabato

Giugno 2008

IL FUTURO È PASSATO QUI



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Indice

1. Uno sguardo d'insieme: l'evoluzione della Gestione Separata INPS dal 2005 al 2007	3
2. Le caratteristiche socio-anagrafiche della Gestione Separata: le tendenze più significative	5
3. La dislocazione territoriale dei lavoratori parasubordinati	7
4. Che cosa fanno: tipologie professionali e settori di attività.....	11
5. Committenza, condizione contrattuale e redditi.....	13
6. Una flessibilità di lunga durata?.....	17
6.1 Flessibili e persistenti	17
6.2. I Persistenti nel triennio	21
6.2.1 <i>Chi sono?</i>	21
6.2.2 <i>Cosa fanno?</i>	22
6.2.3 <i>Quanto guadagnano?</i>	24
6.2.4 <i>In quali regioni si concentrano?</i>	25
7. La Gestione Separata in una prospettiva di genere: lo svantaggio delle donne è reale?	27
8. Il focus sui titolari di Partita IVA nella Gestione Separata INPS	31
8.1. Caratteristiche socio-anagrafiche dei titolari di Partita IVA	31
8.2. La distribuzione territoriale dei lavoratori con Partita IVA.....	33
8.3. I contributi versati	34
APPENDICE	38

1. Uno sguardo d'insieme: l'evoluzione della Gestione Separata INPS dal 2005 al 2007

Il presente rapporto illustra i risultati derivanti dalle elaborazioni effettuate sui lavoratori parasubordinati attivi iscritti alla Gestione Separata INPS nell'anno 2007. Esso in particolare si concentra sui lavoratori di fascia più debole, principalmente collaboratori coordinati e continuativi o a progetto con reddito proveniente esclusivamente dal lavoro parasubordinato.

Il rapporto è ormai giunto alla sua terza edizione, e ciò ha permesso di effettuare anche un confronto temporale, prendendo in considerazione gli anni che vanno dal 2005 al 2007.

Ripercorriamo brevemente le tappe del percorso effettuato nei passati anni dall'Osservatorio Sapienza – Nidil Cgil sul lavoro atipico: il rapporto 2005 si caratterizzava per la "novità del dato"¹ e ciò ha comportato la necessità di concentrarsi sulla natura dell'archivio a disposizione, sulla consistenza e sulle caratteristiche generali dei lavoratori parasubordinati, che sono costituiti, come detto in passato, di due grandi gruppi: da una parte abbiamo i lavoratori "tipici" (gli amministratori, i sindaci di società e i partecipanti a commissioni) che costituiscono un terzo circa della Gestione Separata. Dall'altra vi è la galassia degli "atipici", principalmente titolari di contratti di collaborazione o associati in partecipazione, che costituiscono i restanti due terzi dell'universo sotto esame. A rendere il quadro ancor più variegato, va ricordato che una quota non piccola di parasubordinati (32,2% nel 2007, in maggioranza amministratori ed assimilati) può contare anche su di un reddito da lavoro dipendente o da pensione che si aggiunge a quello prodotto dalle collaborazioni. Ovviamente, i soggetti che non possono contare su tale "doppio reddito", come le donne e i giovani, si trovano in condizioni di maggiore debolezza.

L'analisi svolta nell'anno 2006, pertanto, si è focalizzata sull'identificazione di un segmento specifico di lavoratori parasubordinati, che abbiamo definito "a rischio di precarietà", in quanto titolari di contratti atipici e con reddito esclusivamente da lavoro parasubordinato. Abbiamo in tal modo verificato l'esistenza di una demarcazione fra i lavoratori parasubordinati "forti" che vivono discretamente bene la loro condizione di flessibilità, e i lavoratori "deboli" che invece debbono fare i conti con condizioni contrattuali ed economiche che comportano notevoli difficoltà di reddito, identificando situazioni di potenziale vulnerabilità sociale e di vera e propria precarietà.

Il presente rapporto, centrato sui dati del 2007, riproporrà le più significative elaborazioni effettuate in passato, espandendole al fine di comparare il triennio con particolare attenzione ai soggetti più deboli a rischio di precarietà. L'esistenza di dati diacronici ci ha inoltre consentito di individuare e cogliere la portata del fenomeno che abbiamo definito "flessibilità persistente", ossia la reiterazione negli anni, per uno stesso soggetto, dei contratti di lavoro

¹ Per una descrizione dell'archivio INPS e delle elaborazioni da noi condotte su di esso, si rimanda all'Appendice al presente rapporto.

parasubordinato. Si tratta di un fenomeno consistente, in quanto riguarda nel triennio 2005-07 i due terzi dei lavoratori tipici e oltre il 37% dei lavoratori a rischio di precarietà.

Entrando sinteticamente nel merito dei risultati, possiamo sin d'ora anticipare che i lavoratori parasubordinati nel 2007 sono 1.566.978, con un aumento di poco più di 38 mila unità rispetto al 2006 (equivalenti a +2,4%; l'aumento 2005-06 era stato superiore: +54 mila persone, 3,5%). Il fenomeno del lavoro parasubordinato, quindi, pare segnare negli ultimi anni – probabilmente grazie all'attenzione politica posta alla tematica della flessibilità e della precarietà - una sostanziale stabilità, almeno rispetto al periodo 1996 – 2004 in cui i parasubordinati erano aumentati del 108% con un incremento medio annuo del 9,6%². Un ulteriore segnale positivo viene dalla riduzione, nell'ultimo anno, di oltre 20 mila unità dei lavoratori a rischio di precarietà (cioè i titolari di un contratto atipico, in maggioranza di collaborazione, e reddito esclusivo da lavoro parasubordinato), che sono passati dai 858.388 del 2006 ai 836.493 del 2007. Su tali risultati, molto probabilmente, hanno pesato tre fattori principali:

- 1) l'attenzione che il ministero del Lavoro ha attribuito nel 2006-07 alla lotta alla precarietà e alle "false collaborazioni", anche a seguito dei risultati di varie visite ispettive condotte dagli organi preposti;
- 2) l'aumento del contributo pensionistico di ben 5 punti percentuali rispetto al reddito, che ha reso meno conveniente per le aziende il ricorso alle collaborazioni;
- 3) gli incentivi alla stabilizzazione, che hanno introdotto una legislazione premiante per le aziende che trasformano le collaborazioni in lavoro dipendente.

Sotto il profilo del genere anche nel 2007 si conferma la polarizzazione che vede le donne crescere numericamente nei lavori atipici e meno retribuiti (+18 mila nel triennio), mentre i maschi aumentano di più tra gli amministratori (+27.486 vs +8.078 delle femmine) che come noto dagli anni precedenti, hanno un reddito decisamente superiore rispetto ai collaboratori. Nel 2007 le donne in larghissima maggioranza sono titolari di rapporti di lavoro atipico (548 mila contro 118 mila con un rapporto tipico). Gli uomini, al contrario, si ripartiscono con un maggiore equilibrio tra le due modalità (496 mila atipici, 406 mila tipici).

Per concludere una annotazione sui redditi: l'imponibile medio annuo dichiarato nel 2007 dai parasubordinati si attesta a poco meno di 15.900 Euro, con un aumento, quindi, di circa l'8% rispetto al 2005. E', in linea di principio, una notizia positiva, in quanto i redditi nel biennio 2005-06 erano rimasti pressoché stabili, impedendo quindi il recupero dell'aumento del costo della vita. Ma i diversi gruppi aumentano i propri guadagni in misura molto differenziata: mentre per gli Amministratori gli aumenti sono in linea con la media (+7,3%), i redditi annuali dei collaboratori passano nel triennio considerato da soli 8.400 a 8.800 Euro, con un aumento

² INPS, *Il lavoro parasubordinato. Dal 1996 al 2004*, Roma, 2005, pag. 10.

quindi così limitato (4,8%) da impedire il recupero dell'inflazione reale. Per di più va ricordato che, nel periodo preso in considerazione, la quota pensionistica versata all'INPS è passata dal 18 al 23,5%, con un incremento, quindi, superiore a quello retributivo. Nel contempo i mesi contrattualizzati passano per i lavoratori atipici esclusivi da 7,1 del 2006 a 7,0 del 2007. Ciò indica, per questa fascia di collaboratori, un probabile peggioramento delle condizioni economiche.

2. Le caratteristiche socio-anagrafiche della Gestione Separata: le tendenze più significative

Come detto in precedenza, nel triennio 2005-07 si assiste ad un aumento dei parasubordinati molto meno marcato che non in passato. Infatti, i lavoratori attivi della Gestione Separata erano 1.474.111 nel 2005, diventarono 1.528.865 nel 2006, per raggiungere quota 1.566.978 nel 2007. Un incremento di meno di 6 punti percentuali in tre anni, a fronte dei quasi 10 l'anno, cui si assisteva dal 1996³.

All'analisi per genere dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata risulta che nel 2007 sembra arrestarsi quel fenomeno di femminilizzazione che avevamo evidenziato nel corso dell'anno precedente, quando, nonostante le donne continuassero ad essere la minoranza del fondo INPS, il loro numero fosse aumentato in misura maggiore rispetto a quello degli uomini (+27.007 vs +26.747). Nel corso del 2007, infatti, l'aumento della componente maschile è stata più di due volte superiore rispetto a quella femminile: +26.460 vs +11.653. Complessivamente, nel corso dei tre anni analizzati, la presenza maschile (che è sempre stata la maggioranza dell'intera Gestione Separata), è cresciuta di 53.207 unità, mentre il numero delle donne è aumentato di 38.660 unità. Tuttavia, come vedremo nel corso del presente rapporto, l'accento va posto sulla "qualità" piuttosto che la "quantità" della presenza femminile all'interno della Gestione Separata, in quanto le donne costituiscono la maggioranza dei collaboratori con contratti atipici a rischio di precarietà.

Per quanto concerne l'età, il lavoro parasubordinato riguarda "i giovani ma non troppo": nel corso del 2007 l'età media di tali lavoratori è pari a 40,7 anni, dunque cresce leggermente, rispetto all'anno precedente quando era pari a 40,3, ma si abbassa rispetto al 2005, quando i lavoratori parasubordinati avevano, mediamente poco più di 41 anni (con le donne che, nel corso dei tre anni presi in considerazione, continuano ad essere mediamente più giovani di 4 anni). Va però detto che se guardiamo ai soli collaboratori con lavoro atipico ed esclusivo, notiamo che questo sub universo è popolato soprattutto di giovani adulti, con età media di 34 anni, e differenza tra maschi e femmine di circa sei mesi (tabella 1).

³ Ma va ricordato che anche nel 2007 il lavoro parasubordinato aumenta percentualmente molto più dell'occupazione complessiva. Questa, tra il 4° trimestre 2004 e il 4° trimestre 2007 ha avuto un incremento del 1,3% (ISTAT, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro. IV trimestre 2007, Serie storiche*, Marzo 2008).

Tabella 1 – Variazione 2005-2007 dei lavoratori attivi nella Gestione Separata, per genere e tipologia contrattuale

	Totale Parasubordinati 2005	Di cui Precari nel 2005	Totale Parasubordinati 2007	Di cui Precari nel 2007	Variazione totale 2005-07	Variazione atipici/ esclusivi 2005-07
Femmine	626.643	460.043	665.303	479.629	38.660	19.586
%	42,48	57,25	42,46	57,34	6,17	4,25
Età media F.	37,4	34,4	36,9	33,7		
Maschi	848.468	343.545	901.675	356.864	53.207	13.319
%	57,52	42,75	57,54	42,66	6,27	3,88
Età media M.	44,0	35,4	43,6	34,5		
Totale	1.475.111	803.588	1.566.978	836.493	91.867	32.905
Età media M+F	41,18	34,8	40,7	34,1		

Dal punto di vista della distribuzione di genere all'interno delle diverse classi di età, le donne sono concentrate maggiormente nella classe di età compresa tra i 26 e 30 anni (dove ne troviamo ben 136.698, pari al 20% del totale), mentre per gli uomini la fascia di età dove la presenza è massima, è quella dai 31 ai 35 anni (il 13% di lavoratori, pari a 119.364 soggetti). Tale coorte di età si configura come la linea di demarcazione fondamentale che segna un riequilibrio tra la presenza femminile e quella maschile. A partire dai 36 anni, poi, si assiste a un'inversione di tendenza rispetto all'andamento appena descritto poiché il numero delle donne comincia a decrescere rapidamente all'aumentare dell'età. Da notare, infine, il fatto che i rapporti di lavoro a rischio di precarietà siano ampiamente maggioritari sino ai 35 anni (tabella 2) e costituiscono la regola per i più giovani.

Tabella 2 – Parasubordinati, per genere e classi di età. Anno 2007

Classi di età	Genere in %		Di cui %	N.
	Femmine	Maschi	Precari	
Fino a 20 anni	54,0	46,0	96,46	34.232
Da 21 a 25 anni	56,5	43,5	92,21	147.456
Da 26 a 30 anni	55,8	44,2	82,56	245.033
Da 31 a 35 anni	50,1	49,9	68,49	239.425
Da 36 a 40 anni	44,1	55,9	52,47	197.595
Da 41 a 45 anni	40,4	59,6	42,62	178.851
Da 46 a 50 anni	36,5	63,5	35,97	140.156
Da 51 a 55 anni	32,5	67,5	29,73	108.830
Da 56 a 60 anni	26,5	73,5	20,55	108.346
Da 61 a 65 anni	21,9	78,1	12,89	85.171
Da 66 a 70 anni	16,7	83,3	6,54	57.952
Da 71 a 75 anni	14,9	85,1	5,25	16.965
Oltre 75 anni	17,5	82,5	8,66	6.929
Totale	42,5	57,5	53,38	1.566.941

3. La dislocazione territoriale dei lavoratori parasubordinati

Così come fatto nel corso degli anni precedenti, al fine di avere un quadro completo circa le caratteristiche dei lavoratori parasubordinati afferenti alla Gestione Separata INPS, anche nell'analisi effettuata per il 2007, abbiamo ritenuto importante declinare i dati dal punto di vista della distribuzione territoriale, a livello regionale e a livello provinciale⁴.

Il dato più significativo si conferma l'elevata presenza di parasubordinati in Lombardia (372.383, pari 23,8% del totale nazionale) e nel Lazio (253.652, ossia il 16,2% del dato nazionale totale). Queste due regioni, caratterizzate dalla presenza di grandi centri urbani industrializzati e nel settore dei servizi, accentrano il 40% della popolazione di riferimento. Nel Lazio, in particolare, si registra il maggior incremento dei lavoratori parasubordinati nel triennio di riferimento (oltre 27 mila unità). Tra i trend triennali, va fatto notare l'aumento di parasubordinati al Sud (+44 mila unità circa, per metà in Campania e Sicilia) e al Centro Italia (+33 mila circa, di cui ben 27 mila nel Lazio) (tabella 3).

Tabella 3 – Iscritti al fondo per regione del committente (confronto 2005-2006-2007)

	2005		2006		2007		Diff. 2005- 2007
	N.	%	N.	%	N.	%	
Lombardia	366.829	24,9	367.812	24	372.383	23,8	5.554
Lazio	225.963	15,3	244.902	16	253.652	16,2	27.689
Emilia Romagna	143.166	9,7	143.429	9,3	144.794	9,2	1.628
Veneto	131.108	8,9	133.437	8,7	133.657	8,5	2.549
Toscana	118.978	8,1	121.744	7,9	122.395	7,8	3.417
Piemonte	99.138	6,7	102.910	6,7	101.822	6,5	2.684
Campania	54.494	3,7	58.293	3,8	65.261	4,2	10.767
Sicilia	43.838	2,9	49.468	3,2	57.346	3,7	13.508
Puglia	40.908	2,8	45.749	3	49.684	3,2	8.776
Marche	38.806	2,6	39.472	2,6	39.415	2,5	609
Liguria	36.678	2,5	37.969	2,5	38.777	2,5	2.099
Friuli V.G.	36.471	2,5	37.696	2,4	38.390	2,4	1.919
Trentino A.A.	29.440	2	29.674	1,9	29.569	1,9	129
Sardegna	28.502	1,9	29.371	1,9	32.031	2,0	3.529
Umbria	25.352	1,7	25.850	1,7	26.410	1,7	1.058
Abruzzo	23.942	1,6	25.398	1,6	25.787	1,6	1.845
Calabria	15.340	1,1	18.528	1,2	19.194	1,2	3.854
Basilicata	6.219	0,5	7.403	0,5	7.592	0,5	1.373
Molise	5.316	0,4	5.737	0,4	5.602	0,4	286
Valle d'Aosta	3.008	0,2	3.089	0,2	3.217	0,2	209
Dato mancante	1.615		934				
Totale	1.473.496		1.527.931		1.566.978		+ 93482

⁴ Per arrivare alla definizione della regione di appartenenza del lavoratore, come lo scorso anno, è stato preso in considerazione il codice postale di residenza dell'azienda committente, nell'ipotesi che tale indicatore sia verosimile per stimare anche quella del lavoratore.

Nord Est	340.185	23,1	344.236	22,3	346.410	22,11	+6.225
Nord Ovest	505.653	34,3	511.780	33,4	516.199	32,94	+10.546
Centro	409.099	27,8	431.968	28,2	441.872	28,20	+32.773
Sud e Isole	218.559	14,8	239.947	16,1	262.497	16,75	+43.938

Per approfondire la distribuzione territoriale dei lavoratori parasubordinati, si è proceduto a effettuare una ulteriore elaborazione a livello provinciale, concentrata sui lavoratori a rischio di precarietà (cioè coloro che hanno un contratto atipico come unica fonte di reddito). In tal caso, (tabella 4) si nota che sono le regioni del Centro-Sud quelle ove si concentrano i precari: in Calabria e nel Lazio, sono precari tre parasubordinati su quattro (rispettivamente 75, 7% e 72, 9%). Per quanto riguarda le province della Calabria, la "maglia nera" spetta a Reggio Calabria dove i precari sono l'82,2% dei parasubordinati presenti nel territorio provinciale; e la situazione si è aggravata ulteriormente rispetto agli anni passati (la quota di precari nel 2005 ammontava al 77,80%). Nel Lazio, invece, la presenza più massiccia di precari si registra nelle province di Rieti (74,7% dei parasubordinati, anche se in termini assoluti si tratta di "soli" 2.253 precari sui 3.016 parasubordinati totali) e a Roma, dove si concentrano ben 230.366 dei 253.652 lavoratori parasubordinati presenti nell'intera regione⁵ e dove vive il rischio del precariato il 74,1% degli iscritti attivi alla Gestione Separata dell'intero territorio provinciale.

Al Nord la situazione cambia radicalmente; infatti si ha una prevalenza di lavoratori tipici e la quota di lavoro precario si colloca al di sotto del valore medio nazionale. L'area con il minimo di lavoro precario, solo del 29,5%, si trova proprio nell'Italia Settentrionale in Trentino.

Per concludere la "mappa della precarietà", segnaliamo alcune province (tutte del Nord-Est), dove il lavoro precario costituisce una parte davvero ridotta del lavoro flessibile. In questo senso vanno menzionate, ad esempio, le province di Vicenza dove i lavoratori parasubordinati a rischio sono solo il 24,09% dei 21.554 presenti; la provincia di Sondrio, dove la condizione di precarietà interessa il 25,91% del totale, e la provincia di Bolzano dove i precari sono il 26,94%.

I risultati appena descritti sono allarmanti in quanto confermano l'esistenza di due Italie caratterizzate da condizioni di lavoro e di vita estremamente diverse: il Nord, specialmente le aree maggiormente industrializzate e con imprese di maggiore dimensioni, dove la presenza di lavoratori parasubordinati è minoritaria e la precarietà è l'eccezione; il Centro-Sud, dominato da imprese terziarie e da un maggior tasso di disoccupazione, dove il ricorso al lavoro parasubordinato e a quello precario è una prassi consolidata. Tale tendenza sembra non subire alcuna variazione significativa a distanza di tre anni: già nel 2005 avevamo notato che il lavoro parasubordinato comportava il rischio di aggravare le forme di disuguaglianza sociale che tormentano le regioni del Mezzogiorno, rendendo vani gli interventi di sostegno sociale che

⁵ Così come sottolineato più volte nel corso dei rapporti degli anni precedenti, nel caso di Roma occorre considerare il peso notevole che ha su di essa la presenza della Pubblica Amministrazione, sia di carattere locale che nazionale, così come la vasta gamma di servizi ad essa connessa.

caratterizzano tale territorio. Il lavoro flessibile, che potrebbe rappresentare per il Sud una possibile via d'emersione dal lavoro nero, configurandosi invece come precariato diviene un ulteriore elemento di esposizione al rischio sociale. E aggrava la condizione soprattutto di quei soggetti che sono già deboli sul mercato del lavoro, quali i giovani e le donne, che si trovano a subire solo gli aspetti negativi del lavoro flessibile.

Tabella 4 – Soggetti a rischio precarietà per regioni e province (tabella ordinata per % di precari)

Regione			A rischio precariato	Parasubordinati in totale	% precari su totale
CALABRIA	Provincia	CS	4.972	6.688	74,34
		CZ	1.479	2.182	67,78
		KR	1.307	1.867	70,01
		RC	5.805	7.061	82,21
		VV	961	1.396	68,84
	Totale		14.524	19.194	75,67
LAZIO	Provincia	FR	4.535	7.092	63,95
		LT	4.502	8.014	56,18
		RI	2.253	3.016	74,7
		RM	170.769	230.366	74,13
		VT	2.818	5.164	54,57
	Totale		184.877	253.652	72,89
MOLISE	Provincia	CB	3.497	4.908	71,25
		IS	551	694	79,39
	Totale		4.048	5.602	72,26
BASILICATA	Provincia	MT	2.759	3.624	76,13
		PZ	2.475	3.968	62,37
	Totale		5.234	7.592	68,94
CAMPANIA	Provincia	AV	2.852	4.238	67,3
		BN	2.869	3.755	76,4
		CE	6.015	8.497	70,79
		NA	24.674	37.176	66,37
		SA	7.625	11.595	65,76
	Totale		44.035	65.261	67,48
SARDEGNA	Provincia	CA	13.816	19.541	70,7
		NU	1.475	2.357	62,58
		OR	848	1.221	69,45
		SS	5.322	8.912	59,72
	Totale		21.461	32.031	67
PUGLIA	Provincia	BA	14.811	23.754	62,35
		BR	2.576	3.934	65,48
		FG	4.371	6.107	71,57
		LE	7.481	10.149	73,71
		TA	3.704	5.740	64,53
	Totale		32.943	49.684	66,31
SICILIA	Provincia	AG	1.538	2.567	59,91

		CL	968	1.814	53,36
		CT	10.734	16.265	65,99
		EN	866	1.517	57,09
		ME	4.160	6.411	64,89
		PA	13.585	18.768	72,38
		RG	1.352	2.636	51,29
		SR	2.201	3.758	58,57
		TP	1.652	3.610	45,76
	Totale		37.056	57.346	64,62
ABRUZZO	Provincia	AQ	3.392	5.655	59,98
		CH	4.475	7.691	58,18
		PE	3.861	6.234	61,93
		TE	3.651	6.207	58,82
	Totale		15.379	25.787	59,64
UMBRIA	Provincia	PG	10.382	20.246	51,28
		TR	3.578	6.164	58,05
	Totale		13.960	26.410	52,86
LOMBARDIA	Provincia	BG	8.911	28.333	31,45
		BS	10.137	31.833	31,84
		CO	3.397	9.527	35,66
		CR	2.648	6.918	38,28
		LC	1.005	3.125	32,16
		LO	27.058	59.025	45,84
		MI	112.398	177.673	63,26
		MN	4.551	10.209	44,58
		PV	7.450	13.647	54,59
		SO	2.697	10.410	25,91
		VA	8.394	21.683	38,71
	Totale		188.646	372.383	50,66
LIGURIA	Provincia	GE	11.754	24.325	48,32
		IM	2.571	4.304	59,74
		SP	3.340	6.044	55,26
		SV	1.808	4.104	44,05
	Totale		19.473	38.777	50,22
TOSCANA	Provincia	AR	3.483	9.566	36,41
		FI	20.755	42.603	48,72
		GR	2.885	5.280	54,64
		LI	4.288	8.269	51,86
		LU	5.452	12.087	45,11
		MS	1.189	4.090	29,07
		PI	7.407	14.297	51,81
		PO	3.411	8.917	38,25
		PT	3.508	8.115	43,23
		SI	4.015	9.171	43,78
	Totale		56.393	122.395	46,07
PIEMONTE	Provincia	AL	2.636	7.996	32,97
		AT	1.232	3.116	39,54
		BI	1.006	3.139	32,05

		CN	4.243	11.907	35,63
		NO	4.101	7.089	57,85
		TO	30.215	60.089	50,28
		VB	1.660	5.032	32,99
		VC	1.056	3.454	30,57
	Totale		46.149	101.822	45,32
FRIULI VG	Provincia	GO	2.970	5.935	50,04
		PN	1.122	2.796	40,13
		TS	4.078	7.472	54,58
		UD	8.045	22.187	36,26
	Totale		16.215	38.390	42,24
VALLE D'A.	Provincia	AO	1.336	3.217	41,53
	Totale		1.336	3.217	41,53
EMILIA R.	Provincia	BO	20.142	43.980	45,8
		FE	3.671	8.147	45,06
		FO	6.473	13.527	47,85
		MO	9.100	24.518	37,12
		PC	2.314	6.735	34,36
		PR	5.149	14.583	35,31
		RA	4.015	10.006	40,13
		RE	6.628	17.204	38,53
		RN	2.257	6.094	37,04
	Totale		59.749	144.794	41,26
MARCHE	Provincia	AN	6.456	14.789	43,65
		AP	3.272	8.032	40,74
		MC	2.796	7.109	39,33
		PS	3.356	9.485	35,38
	Totale		15.880	39.415	40,29
VENETO	Provincia	BL	927	3.441	26,94
		PD	13.017	29.024	44,85
		RO	2.277	5.682	40,07
		TV	7.454	23.172	32,17
		VE	9.248	22.335	41,41
		VI	5.193	21.554	24,09
		VR	12.316	28.449	43,29
	Totale		50.432	133.657	37,73
TRENTINO AA	Provincia	BZ	4.011	14.353	27,95
		TN	4.717	15.216	31
	Totale		8.728	29.569	29,52
Media Italia			836.518	1.566.978	53,38

4. Che cosa fanno: tipologie professionali e settori di attività

Nel 2007, dal punto di vista dell'attività, la Gestione Separata INPS continua ad essere un universo composto da due gruppi in condizioni reddituali e contrattuali profondamente diverse: gli amministratori, i sindaci di società e i partecipanti a commissioni da una parte (pari a oltre il

32% della popolazione di riferimento), il variegato universo dei collaboratori dall'altra (che costituiscono la metà circa dell'intera Gestione Separata).

Come si vede dalla tabella 5, i gruppi che mostrano una maggiore crescita assoluta sono gli amministratori (che superano ormai le 500 mila unità, con un aumento del 7% rispetto al 2005) e i collaboratori a progetto (oltre 781 mila, con un aumento assoluto rispetto al 2005 di 35 mila unità). In forte crescita percentuale anche Dottorandi e i borsisti di ricerca (un incremento di 10.367 unità in tre anni, pari ad oltre il 21,3%) e i lavoratori occasionali ed autonomi (una crescita di quasi 1.500 unità rispetto al 2005, pari al 16,8%).

Alcune tipologie professionali hanno subito una flessione. È il caso, ad esempio, dei collaboratori di giornali diminuiti nel corso dei tre anni presi in considerazione di 2.239 unità e, per ovvie ragioni legate ai cambiamenti intervenuti nella legislazione di riferimento, le Co.co.co. prorogate che si stanno avviando verso l'estinzione. Rimangono stabili nel triennio i collaboratori del settore pubblico: probabilmente le politiche intese a stabilizzare e a frenare il ricorso a tale tipologia contrattuale, se non hanno portato alla riduzione, almeno hanno contribuito a rallentarne l'espansione.

Tabella 5 - Variazione 2005-2007 dei lavoratori attivi nella Gestione Separata per tipologia professionale

	2007						Variazione 2005-2007			
	Femmine		Maschi		Totale		F.	M.	Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	N.	N.	%
Amministratore, sindaco società	114.686	17,24	392.871	43,57	507.557	32,39	8.078	27.486	35.564	7,53
Collab. Giornali	3.833	0,58	4.425	0,49	8.258	0,53	-933	-1.306	-2.239	-21,33
Partecipante a Commissioni	2.915	0,44	12.022	1,33	14.937	0,95	-9	-874	-883	-5,58
Amministratore Enti Locali	232	0,03	774	0,09	1.006	0,06	-10	-12	-22	-2,14
Dottorando, borsista MIUR	25.736	3,87	22.873	2,54	48.609	3,10	5.760	4.607	10.367	27,11
co.co.co -pro	415.490	62,45	365.764	40,56	781.254	49,86	18.077	16.866	34.943	4,68
Venditore porta a porta	6.266	0,94	5.252	0,58	11.518	0,74	-248	-702	-950	-7,62
Collaboratori occasionali	10.982	1,65	10.781	1,20	21.763	1,39	548	631	1.179	5,73
Lavoro occasionale autonomo	3.487	0,52	5.341	0,59	8.828	0,56	583	898	1.481	20,16
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	5.334	0,80	18.602	2,06	23.936	1,53	474	1.628	2.102	9,63
Co.Co.Co nella PA	41.986	6,31	33.921	3,76	75.907	4,84	63	88	151	0,20
Co.Co.Co. prorogati	1.863	0,28	2.361	0,26	4.224	0,27	-5.908	-4.201	-10.109	-70,53
Associati in partecipazione	24.984	3,76	22.174	2,46	47.158	3,01	4.676	3.584	8.260	21,24
Formazione specialistica	7.509	1,13	4.514	0,50	12.023	0,77	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Totale	665.303	100,00	901.675	100,00	1.566.978	100,00	31.151	48.693	79.844	5,41

Prendendo in considerazione i settori di attività, quello maggiormente popolato da lavoratori parasubordinati è l'industria, seguito dal commercio e dai servizi professionali di consulenza alle imprese. In generale, nel corso dei tre anni analizzati, in quasi tutti i settori si è avuto un aumento del lavoro parasubordinato, ad eccezione delle flessioni che hanno interessato l'agricoltura, dove i parasubordinati si sono ridotti di due terzi; altri settori in calo sono quello dell'industria estrattiva e della Pubblica Amministrazione. Di contro, nel settore dei servizi alle imprese si sono avuti gli aumenti più significativi: 53.186 unità nel corso del triennio (tabella

6). Se ci concentriamo sui lavoratori a rischio di precarietà, la tabella mostra che le percentuali maggiori si trovano nelle comunicazioni, nei servizi di consulenza, nella ricerca e nella sanità (3 parasubordinati su 4 sono precari), seguiti dal settore dell'informatica e dell'istruzione (2 lavoratori su tre a rischio). Molto migliore la condizione lavorativa nei settori tradizionali dell'industria, agricoltura, edilizia e commercio, ove i contratti precari sono molto sotto la media.

Tabella 6 – Settori di attività del committente. Variazione 2005-2007

	2005	2006	2007	% precari nel 2007	Variazione 2005-2007
Industria	257.443	270.403	262.524	30,4	5.081
Commercio	216.647	228.679	227.317	41,1	10.670
Servizi alle imprese, consulenza	194.866	249.342	248.052	76,5	53.186
Altri servizi	138.945	144.528	139.274	61,3	329
Istruzione	111.971	112.491	124.318	67,4	12.347
Edilizia	76.918	82.508	93.600	27,2	16.682
Agricoltura, Pesca, Allevamento	65.728	60.507	15.669	28,8	-50.059
Banche, Assicurazioni, Finanza	64.938	58.406	70.798	41,8	5.860
Informatica	63.799	68.620	76.208	67,9	12.409
Trasporti	56.947	54.437	62.345	56,0	5.398
Sanità	52.794	60.907	62.510	73,2	9.716
Pubblica Amministrazione	47.537	45.767	44.693	60,5	-2844
Alberghi ed esercizi pubblici	19.839	39.510	39.323	45,3	19.484
Estrazione	8.139	8.440	5.476	57,4	-2.663
Poste e Telecomunicazioni	6.556	29.340	10.591	87,2	4.035
Ricerca	3.098	14.980	15.535	76,6	12.437
Totale	1.386.165	1.528.865	1.498.233	53,0	112.068
<i>Dato mancante</i>	<i>88.946</i>		<i>68.745</i>		
Totale	1.475.111	1.528.865	1.566.978		91.867

5. Committenza, condizione contrattuale e redditi

Come detto sin dagli anni precedenti, vi sono alcuni indicatori affidabili della condizione di precarietà di parte dei lavoratori parasubordinati. Si tratta essenzialmente, oltre che della tipologia contrattuale (tipica od atipica), della committenza (che può essere unica o multipla) e della condizione di "esclusività" o di "concorrenza" del reddito dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata. La tesi sostenuta dal 2005, infatti, è che avere un solo committente (come avviene al 90% dei parasubordinati) e poter contare su un'unica fonte di reddito derivante dallo svolgimento di un'attività lavorativa di tipo parasubordinato (67,8% del totale nel 2007, ma tra i collaboratori sono l'84,4%), soprattutto se associato con contratti atipici, di durata limitata e con basse retribuzioni, contribuisca a creare delle situazioni di disagio sociale e di esposizione al rischio di precarietà. A tal scopo si veda la tabella 7: gli atipici esclusivi sono i

lavoratori che in misura maggiore hanno un unico committente, e sono di gran lunga quelli con un reddito annuale minore.

Le donne, nel 2007 come negli anni precedenti, in larghissima maggioranza sono titolari di rapporti di lavoro atipico (548 mila contro 118 mila con un rapporto tipico) e l'aumento maggiore delle presenze femminili si è avuto proprio nel segmento degli atipici/esclusivi (+19.599 dal 2005 al 2007), e ciò nonostante che il gruppo che ha fatto registrare la crescita più considerevole sia stato quello degli atipici/concorrenti (dove si è avuto un aumento più consistente di uomini).

Tabella 7 – Iscritti alla Gestione Separata per genere e tipologia

	2007			di cui % mono- committenti	Reddito medio in Euro /anno	Variazione 2005-2007		
	F.	M.	Totale			F.	M.	T.
TIPICO/CONCORRENTE	58.310	239.368	297.678	85,50	25.280	2.458	6.450	8.908
TIPICO/ESCLUSIVO	59.523	166.299	225.822	89,80	34.807	741	3.176	3.917
ATIPICO/CONCORRENTE	67.828	139.132	206.960	90,20	12.549	15.862	30.250	46.112
ATIPICO/ESCLUSIVO	479.642	356.876	836.518	90,40	8.122	19.599	13.331	32.930
TOTALE	665.303	901.675	1.566.978	89,30	15.873	38.660	53.207	91.867

Ma quanto hanno guadagnato, nel 2007, i lavoratori iscritti alla Gestione Separata? E soprattutto, si sono verificate delle variazioni significative, rispetto agli anni precedenti, oppure si può parlare di una situazione di stasi dei redditi percepiti?

Come si vede dalla tabella precedente, il reddito imponibile medio nel 2007 si attesta a poco meno di 15.900 euro, con un aumento, quindi, di circa 8% rispetto al 2006. E', in linea di principio, una notizia positiva, in quanto i redditi nel biennio 2005-06 erano rimasti pressoché stabili, impedendo quindi il recupero dell'aumento dei costi della vita.

Ma i diversi gruppi aumentano i redditi in misura molto differente, come si vede dalla tabella 8. I migliori risultati, così come verificatosi già nell'anno precedente, li ottengono i lavoratori tipici (ossia amministratori e sindaci di società, amministratori di Enti Locali e partecipanti a commissioni, per i quali gli aumenti si attestano tra i 2 mila e i 3 mila euro annui). Invece i redditi dei collaboratori a progetto passano nel triennio da 8.400 a 8.800 euro, con un aumento quindi tanto limitato (4,8%, pari a 405 euro) da impedire il recupero dell'inflazione reale. Ciò indica inequivocabilmente, per i collaboratori a progetto e assimilati, un costante peggioramento delle condizioni economiche in cui prestano la loro opera. E ciò vale, duole notarlo dopo il molto parlare che si è fatto sull'importanza strategica della ricerca scientifica nel nostro Paese, anche per i ricercatori borsisti e i dottorandi, che hanno visto aumentare i propri redditi di soli 500 euro nel triennio esaminato.

Tabella 8 – Imponibile medio per tipologia professionale (in euro annuali). Confronto 2005-2006-2007

Tipo Rapporto	% Mono committenti	% Redditi esclusivi	Imponibile medio 2005	Imponibile medio 2006	Imponibile medio 2007	Differenza 2005-2007	%
Amministratore sindaco società	87,36	44,05	27.970,50	28.826,58	29.999,91	2.029,41	7,3
Collab. Giornali	82,50	73,70	6.776,01	6.965,40	7.427,30	651,29	9,6
Partecipante a Commissioni	86,55	12,43	5.273,89	6.206,62	7.362,80	2.088,91	39,6
Amministratore Enti Locali	86,48	40,26	10.713,86	12.215,39	13.726,60	3.012,74	28,1
Dottorando, borsista MIUR	87,59	88,41	11.060,83	11.297,24	11.583,37	522,54	4,7
Co.co.co –pro	89,13	84,42	8.404,21	8.409,82	8.809,58	405,37	4,8
Venditore porta a porta	96,51	89,24	8.736,51	8.992,49	9.720,48	983,97	11,3
Collaboratori occasionali	92,20	68,05	3.615,26	3.798,04	3.897,39	282,13	7,8
Lavoro occasionale autonomo	86,93	47,36	6.575,80	6.335,70	6.539,56	-36,24	-0,6
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	96,38	3,01	14.582,34	14.636,64	14.951,08	368,74	2,5
Co.Co.Co nella PA	96,17	66,74	7.996,56	8.267,24	8.744,60	748,04	9,4
Co.Co.Co. prorogati	98,30	72,56	7.542,49	9.565,71	10.524,61	2.982,12	39,5
Associati in partecipazione	97,12	89,88	8.383,70	8.692,52	8.655,98	272,28	3,2
Media generale			14.678	14.933	15.872,91	1194,91	8,1

All'interno della Gestione Separata, dunque, si configura una situazione di vera e propria polarità: al *top level* delle retribuzioni troviamo i tipici/esclusivi, che con un imponibile medio di quasi 35 mila euro annui, pur non potendo contare su altri redditi che vadano ad integrare quelli percepiti nella Gestione Separata, verosimilmente riescono a condurre una vita se non agiata quanto meno tranquilla sotto il profilo economico. All'opposto rinveniamo gli atipici/esclusivi, che percepiscono poco più di 8 mila euro nel corso dell'anno (tabella 9).

L'analisi delle diverse classi di imponibile, riportata nella tabella 10, aggiunge alcuni tasselli al quadro reddituale dei lavoratori parasubordinati. Il 56,7% di essi non supera i 10 mila euro di reddito annuale, mentre oltre un quarto (ma circa un terzo delle donne) non raggiunge neanche i 2.500 euro nell'anno di riferimento. Si tratta, dunque di 411.446 persone (oltre la metà delle quali donne) che vivono in una situazione di lavoro e reddito residuale.

I redditi percepiti nel 2007 nell'ambito della gestione separata INPS confermano, dunque, l'estrema debolezza delle lavoratrici. Si approfondirà la questione dei differenziali di genere in

un paragrafo specifico del presente rapporto, tuttavia è utile anticipare che le donne presenti nel fondo INPS hanno un imponibile annuo del 36% più basso rispetto alla media, e quindi di quasi il 50% inferiore rispetto agli uomini. Tale disparità è presente in tutti i gruppi, ma è particolarmente grave tra gli atipici/esclusivi, dove le donne hanno un reddito annuo inferiore ai 7000 euro lordi.

Tabella 9 – Differenziali retributivi per genere e tipologia (in euro annuali). Anno 2007

MODELLO	SESSO	Imponibile medio 2007	Differenza rispetto alla media del gruppo	
			Euro	%
TIPICO/CONCORRENTE	F	21.357,18	-3.922,45	-15,5
	M	26.235,28	955,65	3,8
	Totale	25.279,63		
TIPICO/ESCLUSIVO	F	26.576,69	-8.230,01	-23,6
	M	37.751,08	2.944,39	8,5
	Totale	34.806,70		
ATIPICO/CONCORRENTE	F	9.312,52	-3.236,60	-25,8
	M	14.124,76	1.575,64	12,6
	Totale	12.549,12		
ATIPICO/ESCLUSIVO	F	6.822,74	-1.299,25	-16,0
	M	9.857,11	1.735,12	21,4
	Totale	8.121,99		
Totale	F	10.158,79	-5.714,12	-36,0
	M	20.058,03	4.185,12	26,4
	Totale	15.872,91		

Tabella 10 – Parasubordinati per genere e classi di imponibile

		SESSO		Totale
		F.	M.	
Fino a 2500 Euro /anno	N.	218.667	192.779	411.446
	%	32,90	21,40	26,30
Da 2501 a 5000	N.	108.547	103.427	211.974
	%	16,30	11,50	13,50
Da 5001 a 10000	N.	128.236	136.763	264.999
	%	19,30	15,20	16,90
Da 10001 a 15000	N.	77.379	103.582	180.961
	%	11,60	11,50	11,50
Da 15001 a 20000	N.	45.137	73.742	118.879
	%	6,80	8,20	7,60
Da 20001 a 30001	N.	28.127	57.180	85.307
	%	4,20	6,30	5,40
Da 30001 a 50000	N.	16.511	41.672	58.183
	%	2,50	4,60	3,70
Oltre 50001	N.	42.684	192.316	235.000
	%	6,5	21,3	15,1

6. Una flessibilità di lunga durata?

6.1 Flessibili e persistenti

Una obiezione che si potrebbe muovere riguardo all'uso degli archivi INPS per stimare il numero di lavoratori "contrattualmente" flessibili, è che la banca dati dell'Ente previdenziale registra tutti i lavoratori per i quali sia stato versato almeno un contributo, anche se hanno lavorato solo pochi giorni nel corso dell'anno considerato⁶. Ma quanti sono i lavoratori parasubordinati attivi solo per un breve periodo dell'anno? Per rispondere a tale quesito è opportuno articolare il concetto di temporaneità contrattuale tenendo conto delle differenti soglie di durata del contratto.

Anzitutto va detto che l'insieme dei lavoratori parasubordinati ha un impiego di durata media pari ad oltre 8 mesi nell'arco del 2007, e ben il 65% ha lavorato da 6 a 12 mesi, a fronte di quote estremamente ridotte di individui che viceversa hanno lavorato per periodi brevi (0,5% fino a 7 giorni, 8,7% fino a un mese). Se è vero dunque che, nel corso del 2007, *le quantità* dei lavoratori flessibili variano a seconda delle soglie di durata contrattuale prefissate, è altrettanto vero che per circa 7 lavoratori parasubordinati su 10 (pari a oltre 1.000.000 di persone) il contratto flessibile ha avuto una durata rilevante (per oltre il 40% di loro è pari a 12 mesi), e le differenze principali sono date dalla tipologia di contratto: tra i lavoratori tipici questa quota è di quasi 9 lavoratori su 10, mentre tra gli atipici di oltre 5 su 10 (tabella 11).

Tabella 11 - Parasubordinati 2007 per durata del contratto e tipologia (per 100 persone della stessa categoria)

	Insieme dei parasubordinati al 2007		TIPICO/ CONCORRENTE	TIPICO/ ESCLUSIVO	ATIPICO/ CONCORRENTE	ATIPICO/ ESCLUSIVO
	N.	%	%	%	%	%
fino a 1 mese	136.619	8,72	4,78	3,38	9,05	11,48
di cui fino a 7 gg	8.399					
di cui fino a 15gg	23.483					
da 1 a 3 mesi	163.259	10,42	2,56	3,31	8,67	15,57
da 3 a 6 mesi	213.897	13,65	6,67	7,01	15,49	17,47
da 6 a 12 mesi	1.021.560	65,19	84,22	85,82	62,67	53,48
di cui 12 mesi	632.256					
Dati mancanti	31.643	2,02	1,76	0,48	4,11	2,01
Totale	1.566.978	100,00	100	100	100	100

⁶ Le fonti amministrative, pertanto, tenderebbero a sovrastimare il fenomeno rispetto alle indagini campionarie. Cfr. Mandrone E. Massarelli N., Quanti sono i lavoratori precari, La voce.info 22/03/2007, www.lavoce.info.

I risultati sopra visti, quindi, sono tali da escludere che il lavoro parasubordinato come emerge dagli iscritti alla Gestione Separata INPS sia un evento "passeggero" nella vita dei lavoratori: esso coinvolge stabilmente oltre 1 milione di lavoratori per un periodo consistente dell'anno, e oltre 632 mila per tutto l'anno senza soluzioni di continuità.

Ma la disponibilità di un database che si estende per il triennio 2005-07 permette di andare oltre e di cogliere la portata di un altro fenomeno, quello della *persistenza della flessibilità contrattuale*. Con tale termine intendiamo la presenza di uno stesso soggetto nell'archivio INPS in più anni consecutivi, il che equivale a dire che quel lavoratore ha stipulato con l'azienda un contratto di durata pluriennale o, più realisticamente che è stato oggetto di un accordo che giunto a termine è stato poi rinnovato (o, ancora, ha avuto più contratti con aziende differenti).

In linea di principio, infatti, i contratti parasubordinati si dovrebbero diversificare da quelli di lavoro dipendente anche per la brevità. Ed in effetti così avviene, anche se non in tutti i casi: guardando la tabella 13 si nota che i periodi contrattualizzati in un anno oscillano in media tra i 7 e i 10 mesi, a seconda della tipologia. Si tratta di un andamento stabile, che si ripropone sia nel 2006 che nel 2007 e non è influenzata dalle variabili di genere.

Tabella 13 – Durata contrattuale per tipologia e genere (confronto 2006-2007)

	SESSO	Durata contratto in giorni nel 2007	Durata contratto in giorni nel 2006	Differenza Giorni lavorati
Tipico/concorrente	F.	311	310	1
	M.	310	308	2
	Totale	310	309	1
Tipico/esclusivo	F.	310	313	-3
	M.	312	314	-2
	Totale	311	314	-3
Atipico/Concorrente	F.	232	233	-1
	M.	251	251	0
	Totale	245	246	-1
Atipico/esclusivo	F.	210	214	-4
	M.	211	214	-3
	Totale	210	214	-4

Nonostante che, come detto, i contratti che coprono 12 mesi siano solo il 41% del totale, i lavoratori che da un anno all'altro continuano a lavorare come parasubordinati sono molti di più: tra il 70 e il 50% a secondo dei gruppi considerati.

Se infatti prendiamo il periodo temporale che va dal 2005 al 2007 è possibile calcolare due percentuali: la quota di lavoratori che hanno avuto contratti parasubordinati per due anni consecutivi (2006-2007), e quella che riguarda invece i tre anni consecutivi (2005-06-07)⁷. Il primo indice è quasi al 70%: come si vede dalla tabella 14, nel 2007 i lavoratori presenti anche al 2006 erano il 68,8% (1.078.381). Considerando invece la persistenza per tre anni consecutivi, essa interessa oltre la metà dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata al 2007, pari a 789.690 individui.

Tabella 14 - Persistenza per due e per tre anni

Totale Parasubordinati nel 2007	1.566.978		
	Di cui avevano un contratto anche nel 2006	1.078.381 (68,8%)*	
		Di cui avevano un contratto anche nel 2005	789.690 (50,4%)*

* % sul totale degli iscritti nell'anno di riferimento

Le collaborazioni, quindi, per essere impieghi temporanei, sono decisamente stabili nel tempo, tanto che si potrebbe pensare di essere di fronte ad una *flessibilità contrattuale di lunga durata*, con un impegno lavorativo che, almeno formalmente, risulta essere intermittente nel senso che non sempre i contratti coprono l'intero anno, ma prevedono periodi, più o meno lunghi di *stop and go*.

Ovviamente i diversi gruppi occupazionali hanno indici di persistenza diversi: nelle occupazioni tipiche, come quella di amministratore di società o di ente, è la norma avere contratti

⁷ Tecnicamente il primo indicatore viene calcolato rapportando i lavoratori del 2007 che erano presenti anche nell'anno precedente (2006) sul totale dei lavoratori nel 2007; mentre il secondo indicatore si ottiene rapportando i lavoratori del 2007 attivi anche negli anni 2005 e 2006 sul totale dei lavoratori nel 2007.

pluriennali. Infatti, come si nota nella tabella seguente, i lavoratori tipici in oltre l'80% dei casi hanno contratti per due anni e in oltre il 70% per tre anni. Anche gli atipici concorrenti (coloro che hanno altre fonti di reddito) mostrano una alta propensione alla persistenza (67% per 2 anni e 51% per 3 anni). Va ricordato che per essi il lavoro parasubordinato è aggiuntivo rispetto ad altre attività o integra redditi da pensione: ciò giustifica la reiterazione contrattuale anche a fronte di un imponente annuo modesto.

Diverso è il caso dei lavoratori atipici monoreddito, i cui contratti dovrebbero essere contraddistinti da una maggiore dinamicità verso forme occupazionali stabili: per essi rimanere molto tempo alle dipendenze di un'azienda con un contratto di collaborazione indica una condizione di precarietà prolungata, specialmente considerando le basse retribuzioni e che i periodi contrattualizzati nell'anno non superano in media i sette mesi. Purtroppo questi casi sono molto frequenti: 6 precari su 10 rimangono nell'impiego atipico per due anni di seguito e oltre il 37% per l'intero triennio preso in considerazione.

**Tabella 15 – Indice di persistenza per tipologia
(persistenti/totale per 100 persone delle stesse caratteristiche. Valori percentuali)**

	Su 100 occupati nel 2007 avevano un contratto anche nel 2006	Su 100 occupati nel 2007 avevano un contratto anche nel 2005
TIPICO/CONCORRENTE	82,57	70,02
TIPICO/ESCLUSIVO	84,50	73,61
ATIPICO/CONCORRENTE	67,07	50,56
ATIPICO/ESCLUSIVO	60,13	37,10
Totale	68,82	50,40

A quanto detto si potrebbe obiettare che la persistenza degli individui da un anno all'altro non sia necessariamente connessa al permanere nella medesima condizione lavorativa: nel tempo essi, pur rimanendo nella Gestione Separata potrebbero essere passati da un impiego atipico a uno tipico, più professionalizzante. Purtroppo l'analisi dei flussi tra i diversi tipi di condizione lavorativa, nei tre anni considerati, fugge ogni dubbio e dimostra un elevato grado di stabilità (>81%) nella medesima condizione. In particolare dalla tabella 16 si evince che i soggetti a maggior rischio di precarietà (i lavoratori atipici con un reddito esclusivo), sono quelli che più difficilmente riescono ad uscire dalla condizione contrattuale svantaggiata che avevano negli anni precedenti: la loro stabilità è superiore al 95% rispetto al 2005 e al 98,5% rispetto al 2006. Si tratta, evidentemente, di una condizione di "intrappolamento" nel lavoro flessibile.

Tabella 16 – La condizione lavorativa dei persistenti negli anni considerati

Condizione lavorativa al 2007	Condizione lavorativa al 2006				Totale
	Tipico/ concorrente	Tipico/ esclusivo	Atipico/ Concorrente	Atipico/ esclusivo	% N
Tipico/concorrente	90,5%	7,4%	1,5%	0,6%	100% 245.793
Tipico/esclusivo	0,9%	96,3%	0,1%	2,7%	100% 19.0815
Atipico/concorrente	2,1%	0,5%	84,0%	13,4%	100% 138.799
Atipico/esclusivo	0,1%	0,9%	0,5%	98,5%	100% 502.974
	Condizione lavorativa al 2005				
Tipico/concorrente	90,3%	6,2%	2,4%	1,1%	100% 218.650
Tipico/esclusivo	3,3%	92,1%	0,2%	4,3%	100% 171.847
Atipico/concorrente	4,6%	0,6%	81,1%	13,7%	100% 112.430
Atipico/esclusivo	0,4%	1,9%	2,2%	95,4%	100% 335.709

6.2. I Persistenti nel triennio

6.2.1 Chi sono?

Analizzando più specificamente le caratteristiche sociografiche dei persistenti su tre anni (si tratta in totale di 789.690 lavoratori), emerge che, in misura maggiore rispetto all'universo dei parasubordinati del 2007, essi sono in prevalenza maschi (62,6% vs 57,5%). Sembrerebbe quindi esserci una maggiore "dinamicità" delle posizioni contributive delle lavoratrici parasubordinate, la cui valenza può essere meglio valutata se si introduce il tipo di lavoro che esse svolgono. La tabella 17 evidenzia che la minore persistenza delle lavoratrici si registra un po' in tutte le categorie dei tipici e degli atipici concorrenti, ma ciò non avviene in quella più vulnerabile degli atipici-esclusivi (in cui la persistenza nello stesso impiego acquista una valenza di precarietà), ove si notano quote di lavoratrici più elevate, rispetto a quelle della stessa categoria nell'insieme dei parasubordinati (58,7 vs 57,3).

Tabella 17 - La propensione alla persistenza per gruppi tipologici e sesso

	Persistenti per 3 anni		Insieme dei parasubordinati al 2007	
	F%	M%	F%	M%
TIPICO/CONCORRENTE	19,09	80,91	19,59	80,41
TIPICO/ESCLUSIVO	25,24	74,76	26,36	73,64
ATIPICO/CONCORRENTE	29,77	70,23	32,77	67,23
ATIPICO/ESCLUSIVO	58,71	41,29	57,34	42,66
Totale	37,37	62,63	42,46	57,54

Significativamente più elevata nel segmento dei persistenti rispetto al totale è anche l'età media: 41 anni per le donne e 47 anni per gli uomini a fronte rispettivamente dei 37 e 44 anni di tutti gli iscritti alla Gestione Separata INPS (tabella 18).

Tabella 18 - Età per sesso e persistenza

	SESSO	Età Media	N. Casi
Persistenti di lunga durata (2005-2007)	F	40,8	295.134
	M	47,2	494.556
	Totale	44,8	789.690
Non persistenti	F	33,8	370.152
	M	39,1	407.099
	Totale	36,6	777.251
Totale	F	36,9	665.286
	M	43,6	901.655
	Totale	40,8	1.566.941

Anche la disaggregazione per tipologia della condizione lavorativa evidenzia differenze significative: i lavoratori persistenti più anziani sono gli atipici concorrenti (Co.co.co. pensionati o altri soggetti che svolgono altre attività), mentre quelli più giovani si collocano tra gli atipici/esclusivi (tabella 19).

Tabella 19 - Età dei persistenti per gruppi tipologici

	Età media
TIPICO/CONCORRENTE	50,3
TIPICO/ESCLUSIVO	46,2
ATIPICO/CONCORRENTE	54,3
ATIPICO/ESCLUSIVO	37,2
Totale	44,8

Per concludere va fatto notare che la maggioranza dei persistenti sono lavoratori atipici (52,6% pari a 415.018 persone) ed in particolare atipici esclusivi monocommittenti (circa 33% pari a 268.452 lavoratori).

6.2.2 Cosa fanno?

Riguardo all'attività svolta (tabella 20), la quota più rilevante dei confermati nel triennio è un amministratore di società oppure è un lavoratore con un contratto di collaborazione coordinata (a progetto o continuativa): si tratta, rispettivamente, del 46,4% e del 45,1% del totale. Se

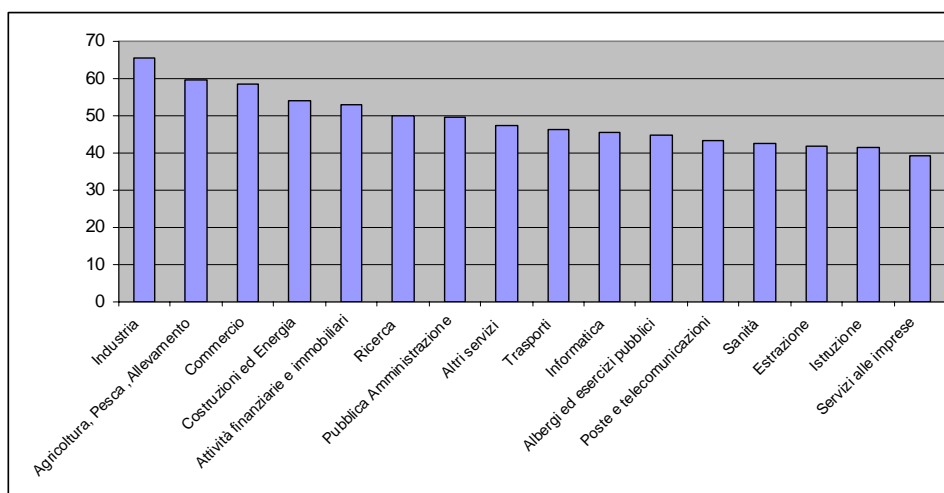
invece guardiamo alle singole categorie, vediamo che sono percentualmente più stabili i lavoratori tipici, ma anche i Co.co.co nella pubblica amministrazione, i collaboratori di giornali e i venditori porta a porta: circa un lavoratore su due continua a svolgere la stessa attività per l'intero triennio.

In merito ai settori merceologici, come si vede dal grafico seguente, la quantità maggiore di lavoratori confermati nei contratti parasubordinati si trova nei settori tradizionali (industria, agricoltura, commercio, costruzioni, attività finanziarie e immobiliari e nella pubblica amministrazione e ricerca). Al contrario, nei servizi alle imprese e nell'istruzione la quota di contratti su tre anni è minima, ad indicare un forte ricambio di personale che può essere letto sia come una strategia di flessibilità più marcata che contraddistingue tali settori, ma anche come un adattamento, tramite il lavoro parasubordinato, alla variabilità del mercato che nel settore dei servizi alle imprese e dell'istruzione (specialmente privata) è maggiore che altrove.

Tabella 20 - Persistenti a tre anni per contratto tipologia contrattuale

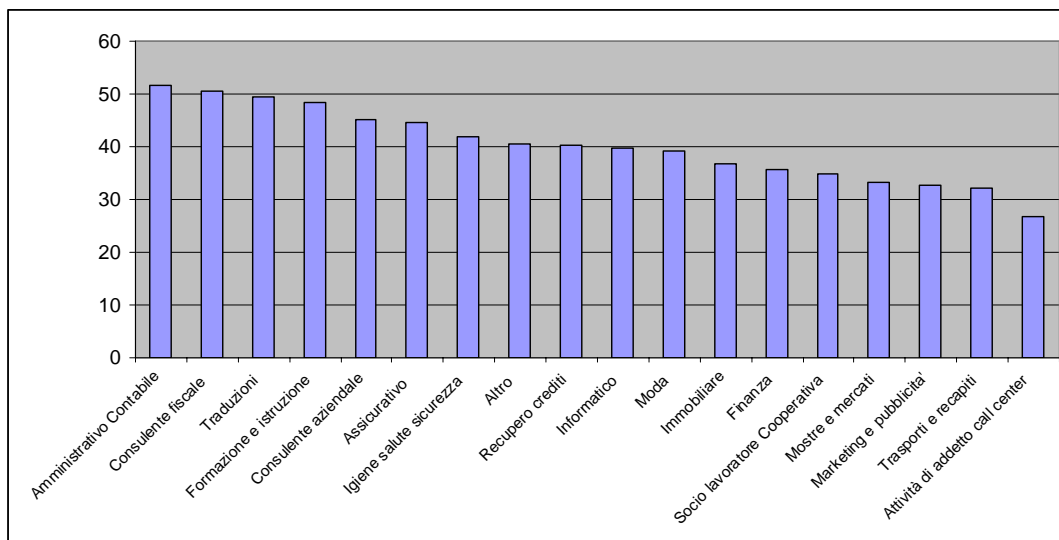
	N.	% su persistenti	% di persistenti sul totale della categoria
Tipici			
Amministratore, sindaco società	366.311	46,4	72,2
Partecipante a Commissioni	7.701	1,0	51,6
Amministratore Enti Locali	660	0,1	65,6
Atipici			
Dottorando, borsista MIUR	22.765	2,9	46,8
Associati in partecipazione	17.719	2,2	37,6
co.co.co –pro	301.138	38,1	38,5
Co.Co.Co nella PA	36.978	4,7	48,7
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	15.547	2,0	65,0
Co.Co.Co. prorogati	2.704	0,3	64,0
Venditore porta a porta	5.893	0,7	51,2
Collaboratori occasionali	5.202	0,7	23,9
Collab. Giornali	4.644	0,6	56,2
Lavoro occasionale autonomo	2.354	0,3	26,7
Formazione specialistica	74	0,0	.6
Totale	789.690	100.0	

Grafico - 1 Percentuale di persistenti per settore di attività



Se osserviamo invece le attività effettivamente svolte, notiamo che la maggior quota di lavoratori confermati tra un anno e l'altro li si trova tra gli addetti alla contabilità e fiscalità aziendale, i traduttori e i formatori; all'estremo opposto troviamo gli addetti ai Call center, ai recapiti e alla pubblicità. Va comunque notato che le differenze tra le diverse professioni sono tutto sommato poco consistenti, a significare che le differenze maggiori sono giustificate da altre variabili, come il genere, l'età e il settore di attività.

Grafico 2 - Percentuale di persistenti per attività svolta



6.2.3 Quanto guadagnano?

Anche sulla base della condizione economica, i persistenti non sono affatto omogenei e riflettono le sperequazioni tipiche dei parasubordinati, fortemente condizionate dal gruppo

tipologico di appartenenza. Se infatti nel 2007 l'imponibile medio dei persistenti, di circa 23 mila euro, è più elevato rispetto a quello registrato nel complesso dei parasubordinati (meno di 15.900 euro), esistono forti disparità: l'imponibile di un lavoratore atipico esclusivo persistente è di circa 12 mila euro, mentre quello di un lavoratore tipico esclusivo è di oltre il triplo, 40 mila euro.

Se si confrontano gli imponibili medi del 2007 con quelli dell'anno precedente si nota che rispetto al 2006 la sperequazione tra i persistenti si accentua: mentre per i lavoratori tipici si registra un aumento di imponibile di almeno il 3%, per gli atipici si rilevano delle diminuzioni di almeno il 3,7% con una punta di circa il 7% per gli atipici esclusivi. Tra questi si registra anche una contrazione rispetto all'anno precedente del numero di mesi contrattualizzati e ciò comporta non solo maggiore deprivazione monetaria, ma anche un aumento del senso di precarietà, legato alla minore durata dei contratti.

Tra i persistenti dunque si rafforza la polarizzazione tra *flessibili forti* e *flessibili deboli*, già emersa in analisi precedenti⁸ e viene confermato il ruolo chiave della condizione atipico-esclusiva nella individuazione delle situazioni di maggiore rischio di precarietà.

Tabella 21 – Persistenti: imponibile medio e mesi contrattualizzati per gruppi tipologici

	Imponibile 2007	Imponibile 2006	Differenza 2007-2006 (%)	mesi contrattualizzati 2007	mesi contrattualizzati 2006	differenza mesi 2007-2006
Tipico/concorrente	28.706,71	27.599,93	4,01	10,87	11,1	-0,23
Tipico/esclusivo	39.812,06	38.531,06	3,32	10,94	11,2	-0,26
Atipico/concorrente	15.119,56	15.693,64	-3,66	9,6	10,26	-0,68
Atipico/esclusivo	11.859,57	12.742,72	-6,93	8,94	10,36	-1,44
Totale	22.648,19	22.483,77	0,73	9,96	10,72	-0,77

6.2.4 In quali regioni si concentrano?

L'analisi della distribuzione territoriale dei persistenti (tabella 22) evidenzia come i soggetti maggiormente esposti al rischio di precarietà siano presenti in quote molto consistenti (oltre il 50%) specialmente nel Centro e nel Sud dell'Italia, con punte di oltre il 63% nel Lazio, in Calabria e nel Molise. Ciò conferma la particolare caratterizzazione di tali zone, ove come abbiamo già visto, sembra essere molto diffuso un modello negativo di flessibilità del lavoro che assume le caratteristiche della precarizzazione e aumenta i livelli di vulnerabilità e di allarme sociale attorno al lavoro parasubordinato.

⁸ Di Nicola P., Mingo I, *Flessibilità e dintorni : definizione concettuali, empiriche e risultati a confronto*. Paper presentato a Trento, nel corso del Congresso nazionale dell' AIS - Associazione Italiana di Sociologia - Sezione di Metodologia, giugno 2007. (http://www.dinicola.it/osserv/Paper_Trento_2007.pdf)

Tabella 22 – Concentrazione dei soggetti a rischio di precarietà persistente per regione

	Altri parasubordinati persistenti			A rischio precarietà persistente	TOTALE	
	TIPICO/ CONCORRENTE	TIPICO/ ESCLUSIVO	ATIPICO/ CONCORRENTE	ATIPICO/ ESCLUSIVO		
	%	%	%	%	%	N
Lazio	12,84	12,31	10,50	64,35	100	110.583
Calabria	13,19	11,96	10,93	63,92	100	6.716
Molise	13,84	10,68	11,93	63,55	100	2.406
Basilicata	16,61	12,50	11,92	58,97	100	3.088
Campania	13,90	21,53	9,81	54,76	100	24.087
Puglia	16,67	18,81	10,38	54,14	100	18.693
Sardegna	20,80	13,37	12,30	53,54	100	12.320
Sicilia	18,50	17,53	12,52	51,45	100	19.237
Abruzzo	21,14	15,81	12,73	50,33	100	11.496
Umbria	30,45	15,42	13,44	40,69	100	13.813
Liguria	27,58	19,04	16,32	37,06	100	19.363
Lombardia	24,76	25,18	14,17	35,90	100	200.619
Toscana	30,98	23,97	11,63	33,42	100	68.109
Piemonte	31,55	23,56	13,86	31,04	100	54.564
Friuli VG	33,00	19,75	17,48	29,77	100	21.097
Emilia R.	35,61	20,45	14,45	29,49	100	82.836
Marche	36,93	21,65	12,60	28,82	100	22.292
Val d Aosta	37,79	16,43	18,13	27,64	100	1.704
Veneto	33,71	27,53	12,89	25,87	100	78.573
Trentino A.A.	45,01	12,60	22,79	19,60	100	18.094
Totale	26,40	21,05	13,25	39,30	100	789.690

7. La Gestione Separata in una prospettiva di genere: lo svantaggio delle donne è reale?

Le analisi svolte nei rapporti precedenti dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia hanno messo in luce come la variabile di genere gioca un ruolo fondamentale nel determinare condizioni più o meno a rischio di precarietà per i lavoratori parasubordinati.

Con una percentuale (circa il 57%) pressoché invariata rispetto al 2005 e al 2006, le donne iscritte alla Gestione Separata costituiscono la maggioranza dei parasubordinati attivi che svolgono professioni atipiche e hanno come unica fonte di reddito quella proveniente dal lavoro parasubordinato.

Di contro la presenza femminile tra i contribuenti dello stesso fondo INPS, che svolgono attività professionali "tipiche" (sindaci, amministratori, revisori di società) e che possono contare su guadagni derivanti da altre fonti (redditi da altre attività o pensioni) non raggiunge neppure il 20% (contro l'80,4% di quella maschile) del totale degli iscritti alla Gestione Separata.

Esiste, pertanto, in Italia, una quota di donne che vive e lavora a rischio di precarietà, pari, nel 2007, a circa 480 mila unità, di cui la quasi totalità (430 mila) intrattiene rapporti di collaborazione con un solo committente. E' come dire che su 100 donne che svolgono un lavoro parasubordinato, più di 70 vivono una situazione di insicurezza dovuta alla mancanza di continuità del rapporto di lavoro e di un reddito adeguato su cui poter continuare per pianificare vita presente e futura. Gli uomini che si trovano nella stessa condizione sono molto meno: 357 mila, pari al 40% degli iscritti uomini alla Gestione Separata.

In tre anni, le lavoratrici parasubordinate a rischio di precarietà sono cresciute di circa 20 mila unità (contro le 13 mila unità della componente maschile). Di contro, l'incremento in termini assoluti degli uomini che si trovano nelle altre condizioni professionali del modello costruito (tipico/concorrente, tipico/esclusivo, atipico/concorrente) è praticamente il doppio di quello registrato per la componente femminile.

Tabella 23 - Lavoratori a rischio di precarietà per genere - Anno 2007 e variazione 2005-2007

	2007				Variazione 2005-2007			
	Femmine		Maschi		Femmine		Maschi	
	N	%	N	%	N	%	N	%
a rischio di precarietà	479.642	72,09	356.876	39,58	19.599	4,26	13.331	3,88
<i>di cui monocommittenti</i>	430508		325464					
Altri	185.661	27,91	544.799	60,42	19.061	11,44	39.876	7,90
<i>di cui monocommittenti</i>	167.990		475.906					
Totale	665.303	100,00	901.675	100,00	38.660	6,17	53.207	6,27

Le disparità di genere evidenziate all'interno dell'universo dei parasubordinati riproducono squilibri già esistenti sul mercato del lavoro italiano in generale: rispetto ai loro colleghi uomini, le donne sono meno occupate, meno attive, più disoccupate e soprattutto guadagnano di meno.

L'esistenza di un differenziale retributivo di genere⁹ è una caratteristica sistematica dei mercati del lavoro di tutti i Paesi ed è il risultato, oltre che di una maggiore concentrazione delle donne in posti di lavoro a bassa retribuzione, anche di un trattamento che le sfavorisce a parità di posizione. Considerando i redditi individuali netti del lavoro dipendente ed autonomo relativi al 2005, l'Istat stima che in Italia una donna guadagni in media poco più di tre quarti dello stipendio di un uomo¹⁰.

Andiamo a guardare cosa succede all'interno del nostro universo di lavoratori parasubordinati: la tabella 24, riportante l'imponibile medio per genere, mostra chiaramente che le donne percepiscono compensi mediamente più bassi degli uomini del 50%.

Tabella 24 - Imponibile medio per genere - Anni 2005-2006-2007 e variazione 2005-2007

	2005	2006	2007	Variazione 2005-2007
Femmine	9.364,87	9.515,70	10.158,79	+793,92
Maschi	18.603,20	18.978,84	20.058,03	+1.454,83
Femmine+Maschi	14.678,66	14.932,97	15.872,91	+1.194,25

Tale differenziale è rimasto praticamente invariato dal 2005 al 2007 e si riproduce anche nella consistenza dell'incremento di imponibile medio che ha interessato tutti i lavoratori della Gestione Separata: nel periodo considerato i compensi delle donne sono aumentati di circa 794 euro contro i 1455 euro degli uomini.

Le disparità di genere sia pure in misura più contenuta si ripropongono anche se consideriamo esclusivamente il segmento dei lavoratori a rischio di precarietà: le donne guadagnano mediamente il 30% in meno degli uomini che vivono la medesima condizione di insicurezza. La tabella 25 permette di cogliere le differenze tra uomini e donne iscritti alla Gestione Separata in termini di imponibile medio annuo dichiarato e periodo medio di contrattualizzazione in mesi. Anche quest'anno, si noti come a fronte di differenziali retributivi elevati, le differenze tra uomini e donne in termini di tempo lavorato sono più contenute, se non nulle.

Già nel paragrafo del presente rapporto dedicato alla *flessibilità persistente*, si è messo in evidenza come la durata media del contratto, oscillante tra i 7 e i 10 mesi a seconda della tipologia del lavoratore, segue un andamento stabile dal 2006 al 2007, con un'influenza praticamente nulla della variabile di genere.

⁹ Nella definizione adottata da Eurostat il differenziale retributivo di genere indica la differenza tra il guadagno medio orario lordo di un uomo e di una donna pagato dai datori di lavoro come percentuale del guadagno medio orario lordo di un occupato dipendente tra i 16 ed i 64 anni che lavora almeno 15 ore settimanali nel complesso dell'economia (Eurostat, *A statistical view of the life of women and men in the EU25*, European Communities 2006).

¹⁰ Istat, *Distribuzione del reddito e condizioni di vita in Italia (2005-2006)*, 17 gennaio 2008, www.istat.it.

Tabella 25 - Durata media del contratto in mesi e imponibile medio per condizione professionale e genere – Anno 2007 e variazione 2006-2007

		Imponibile medio	Durata media contratto in mesi	Variazioni 2006-2007	
				Imponibile medio	Durata media contratto in mesi
TIPICO/CONCORRENTE	Femmine	21.357,18	10,36	1.485,25	0,03
	Maschi	26.235,28	10,34	2.355,70	0,06
	Totale	25.279,63	10,34	2.177,26	0,05
TIPICO/ESCLUSIVO	Femmine	26.576,69	10,35	664,38	-0,07
	Maschi	37.751,08	10,38	1.017,77	-0,08
	Totale	34.806,70	10,37	870,00	-0,08
ATIPICO/CONCORRENTE	Femmine	9.312,52	7,74	1.295,11	-0,02
	Maschi	14.124,76	8,37	773,23	0,00
	Totale	12.549,12	8,16	752,22	-0,03
ATIPICO/ESCLUSIVO	Femmine	6.822,74	6,99	240,13	-0,15
	Maschi	9.857,11	7,02	202,11	-0,11
	Totale	8.121,99	7,00	226,41	-0,13

Tale considerazione può essere ulteriormente articolata se si guarda alla distribuzione dei differenziali di genere, in materia di retribuzione e durata contrattuale, all'interno delle varie categorie professionali dei parasubordinati (tabella 26).

Nel 2007, come nell'anno precedente, a parità di tipologia professionale, le donne guadagnano mediamente meno degli uomini. Solamente nella categoria *Partecipante a Commissioni*, la componente femminile ha un leggero vantaggio su quella maschile: una media di circa 230 euro in più, a fronte, tuttavia di un periodo contrattuale un po' più elevato per le donne (circa 6 giorni di lavoro in più).

Differenziali retributivi marcati sono quelli che si osservano per i collaboratori (Co.co.co. e Co.co.pro.): a fronte di una durata contrattuale inferiore di soli 9 giorni rispetto a quello dello degli uomini, le donne guadagnano mediamente 4.655 euro in meno all'anno. Meno accentuata, ma allo stesso modo degna di essere rilevata è la situazione delle collaboratrici occasionali: 23 giorni di lavoro in meno costano un differenziale retributivo di 2400 euro.

Una situazione paradossale riguarda i lavoratori occasionali autonomi: tra il 2006 e il 2007 la componente femminile ha registrato un incremento del periodo di contrattualizzazione di circa 2 mesi e un conseguente aumento del reddito medio annuo di soli 432 euro. A guardar bene, ci si rende conto che nel 2007, le donne di questo segmento professionale lavorano mediamente 3 giorni in più, ma continuano a guadagnare circa 1500 euro in meno dei loro colleghi uomini.

Dunque, se le donne della Gestione Separata guadagnano di meno dei loro colleghi uomini, le ragioni non vanno cercate certamente nelle differenze dei periodi di contrattualizzazione, quanto nei fattori che sono alla base della segregazione occupazionale e verticale e delle discriminazioni di genere che persistono sui luoghi di lavoro e che interessano tanto l'universo dei parasubordinati quanto quello dei lavoratori in generale.

Tabella 26 - Reddito medio e durata contrattuale media per genere e tipologia professionale - Anno 2007 e 2006

Tipologia professionale		Reddito medio 2006	Durata contratto in mesi 2006	Reddito medio 2007	Durata contratto in mesi 2007	Variazione 2006-2007	
						Reddito medio	Durata contratto in mesi
Amministratore, sindaco società	Femmine	23.565,87	10,43	24.375,00	10,78	809,13	0,35
	Maschi	30.354,48	10,42	31.643,69	10,74	1.289,22	0,32
	Totale	28.826,57	10,43	29.999,91	10,75	11.73,34	0,32
Collab. Giornali	Femmine	6.822,34	8,11	7.308,33	9,09	485,99	0,98
	Maschi	7.090,84	8,52	7.530,25	9,52	439,41	1,00
	Totale	6.965,41	8,33	7.427,30	9,32	461,89	0,99
Partecipante a Commissioni	Femmine	6.355,33	8,15	7.576,92	8,79	1.221,59	0,64
	Maschi	6.170,87	7,91	7.312,92	8,59	1.142,05	0,68
	Totale	6.206,62	7,96	7.362,80	8,63	1.156,18	0,67
Amministratore Enti Locali	Femmine	10.569,45	8,73	12.741,44	9,50	2.171,99	0,77
	Maschi	12.764,05	8,95	14.022,94	9,78	1.258,89	0,83
	Totale	12.215,40	8,89	13.726,60	9,71	1.511,20	0,82
Dottorando, borsista MIUR	Femmine	10.900,37	9,68	11.217,33	9,97	316,96	0,29
	Maschi	11.735,38	9,75	11.995,28	10,02	259,90	0,27
	Totale	11.297,24	9,71	11.583,37	9,99	286,14	0,28
co.co.co -pro	Femmine	6.337,67	7,08	6.620,29	8,51	282,63	1,43
	Maschi	10.787,87	7,33	11.274,59	8,79	486,72	1,46
	Totale	8.409,82	7,20	8.809,58	8,64	399,76	1,44
Venditore porta a porta	Femmine	7.203,18	5,74	7.884,02	6,54	680,83	0,80
	Maschi	11.165,32	6,65	11.868,56	7,77	703,25	1,12
	Totale	8.992,49	6,15	9.720,48	7,06	727,99	0,91
Collaboratori occasionali	Femmine	2.634,80	4,08	2.693,76	6,39	58,96	2,31
	Maschi	4.910,02	4,94	5.098,93	7,18	188,91	2,24
	Totale	3.798,04	4,51	3.897,39	6,80	99,35	2,29
Lavoro occasionale autonomo	Femmine	5.174,69	4,64	5.607,20	6,66	432,51	2,02
	Maschi	7.071,79	4,71	7.145,57	6,53	73,78	1,82
	Totale	6.335,70	4,68	6.539,56	6,58	203,86	1,90
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	Femmine	11.925,93	9,47	12.292,80	10,27	366,88	0,80
	Maschi	15.404,13	9,46	15.710,13	10,31	306,00	0,85
	Totale	14.636,64	9,46	14.951,08	10,30	314,44	0,84
Co.Co.Co nella PA	Femmine	8.059,26	7,51	8.463,21	8,70	403,95	1,19
	Maschi	8.523,46	7,33	9.094,08	8,49	570,62	1,16
	Totale	8.267,24	7,43	8.744,60	8,61	477,35	1,18
Co.Co.Co. prorogati	Femmine	7.360,18	8,37	8.227,90	10,26	867,72	1,89
	Maschi	11.387,09	8,56	12.366,61	10,30	979,52	1,74
	Totale	9.565,72	8,47	10.524,61	10,28	958,89	1,81
Associati in partecipazione	Femmine	8.060,97	7,73	8.064,75	8,77	3,78	1,04
	Maschi	9.410,16	7,16	9.322,49	8,38	-87,67	1,22
	Totale	8.692,52	7,46	8.655,98	8,59	-36,54	1,13
Formazione specialistica	Femmine	nd		12.755,89	4,47		
	Maschi	nd		13.300,54	5,85		
	Totale	nd		12.960,39	4,93		

8. Il focus sui titolari di Partita IVA nella Gestione Separata INPS

Come ricordato nel Rapporto 2007, l'archivio INPS della Gestione Separata contiene, oltre a quelli dei lavoratori parasubordinati, anche i dati relativi ai versamenti previdenziali effettuati all'Istituto dai soggetti che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo e, che, pertanto, sono titolari di Partita IVA, ma non iscritti ad altra Cassa di previdenza obbligatoria.

Si rammenta, inoltre, che per i titolari di Partita IVA il contributo previdenziale è completamente a carico del lavoratore, il quale provvede a effettuare direttamente i propri versamenti alla Gestione Separata tramite il modello fiscale F24, secondo uno scadenziario differente rispetto a quello dei parasubordinati, per i quali i tributi all'INPS vengono versati dai committenti.

Ne consegue che per tali soggetti siano disponibili solamente le informazioni ricavabili dal modello F24 (età, sesso, residenza, contributo versato all'INPS) e con un anno di ritardo rispetto ai lavoratori parasubordinati.

Le pagine che seguono illustrano, pertanto, le analisi effettuate sui dati del **2006**, sia per i titolari di Partita IVA che per i parasubordinati, quando sarà necessari compararli.

8.1. Caratteristiche socio-anagrafiche dei titolari di Partita IVA

I professionisti che hanno effettuato almeno un versamento alla Gestione Separata per l'anno fiscale 2006 sono 187.334 contro 1.528.865 parasubordinati. A fronte di un aumento di quasi 54 mila unità dell'universo dei parasubordinati, i titolari di Partita IVA registrano, dal 2005 al 2006, una contrazione di oltre 37 mila unità.

Negli anni passati, alcune indagini¹¹ avevano parlato del possibile e progressivo allargamento del nucleo dei titolari di Partita IVA non iscritti ad albi o associazioni previdenziali indotta dalle disposizioni della Legge 30/2003 e del relativo decreto legislativo attuativo 276/2003. Si può ipotizzare, senza poterlo sostenere empiricamente, che i vincoli posti all'utilizzo delle collaborazioni e in particolare di quelle occasionali, largamente abusate soprattutto nel settore pubblico negli anni precedenti alla riforma del mercato del lavoro, abbiano portato una quota crescente di collaboratori ad aprire una Partita IVA, per continuare a svolgere presso gli stessi committenti le medesime attività svolte in precedenza come collaboratore.

Allo stesso modo, le Finanziarie che si sono succedute in questi anni hanno introdotto criteri sempre più restrittivi limitando il ricorso a consulenti esterni per la Pubblica Amministrazione, ma lasciando di fatto, fuori da queste direttive, gli incarichi rivolti a professionisti con Partita IVA. E' plausibile dunque ammettere che uno dei rischi di una simile situazione è la dilatazione

¹¹ Ires – Nidil/CGIL, *Professionisti, ma a quali condizioni? Prime evidenze empiriche sui collaboratori con partita Iva iscritti al fondo Inps per i para-subordinati*, Roma, Settembre 2005.

del numero dei collaboratori costretti ad aprire una partita IVA per poter continuare a lavorare nel settore pubblico.

I dati diffusi dall'INPS al 31 dicembre 2004 parlavano di poco meno di 300 mila professionisti (209.147 professionisti non iscritti ad albi e 80.596 collaboratori professionisti, ovvero lavoratori che nel corso dello stesso anno hanno avuto contratti di collaborazione e rapporti professionali con Partita IVA), sottolineando che nell'ultimo anno si era registrato un incremento del 10%.

Sarebbe interessante comprendere se la diminuzione registrata tra il 2005 e il 2006 sia dovuta a elementi di natura contingente o se sia il segnale di qualcos'altro: non si può escludere che una parte di coloro che avevano la Partita IVA nel 2005, una volta chiusa, abbiano continuato a svolgere la propria attività l'anno successivo come collaboratori, andando a ingrossare le fila dei parasubordinati.

Allo stesso modo sarà altrettanto interessante capire quale impatto avranno le disposizioni della Finanziaria 2007, che ha introdotto importanti agevolazioni e un nuovo regime fiscale per i titolari di Partita IVA definiti "contribuenti minimi" che svolgono attività autonome con ricavi o compensi non superiore a 30mila euro.

Tabella 27 - Titolari di Partita IVA nella Gestione Separata INPS per genere – Anni 2005, 2006 e variazione 2005-2006 (v.a. e %)

	2005		2006		Variazione 2005-2006	
	N.	%	N.	%	N	%
Femmine	80.966	35,99	67.494	36,03	-13.472	-16,64
Maschi	143.998	64,01	119.840	63,97	-24.158	-16,78
Totale	224.964	100,00	187.334	100,00	-37.630	-16,73

Ritornando ai nostri dati, dal punto di vista della composizione di genere, l'universo dei titolari di partita IVA del 2006 presenta le medesime caratteristiche già evidenziate per il 2005: netta è la prevalenza della presenza maschile rispetto a quella femminile (64% contro il 36%), sebbene la diminuzione in termini assoluti del numero dei professionisti registrata nel 2006 rispetto al 2005 abbia interessato in misura maggiore gli uomini rispetto alle donne.

Tuttavia non ci sono dubbi che le differenze tra uomini e donne in termini di presenza risultino più marcate all'interno del gruppo dei professionisti; tra i parasubordinati, infatti, la presenza femminile si attesta al 42,75% e registra, rispetto all'anno precedente, una tendenza all'incremento.

I titolari di Partita IVA risultano mediamente più "anziani" dei parasubordinati: l'età media dei primi si aggira intorno ai 43 anni contro i 40 anni dei secondi. Con un'età di quasi 41 anni, le donne professioniste sono mediamente più giovani di 4 anni rispetto ai loro colleghi uomini e più anziane di 5 anni rispetto alle lavoratrici con rapporto di lavoro parasubordinato.

Per gli uomini appartenenti ai due universi in esame le differenze sono più contenute: quasi 45 anni per i titolari di partita IVA contro i 43 dei parasubordinati.

Tabella 28 - Titolari di Partita IVA e Parasubordinati tipici e atipici per sesso e classi di età nel 2006 (valori %)

Classi di età	Professionisti con P.IVA			Parasubordinati Tipici			Parasubordinati Atipici		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
fino a 20	0,05	0,05	0,05	0,28	0,14	0,17	3,44	3,10	3,28
da 21 a 25	2,81	1,92	2,24	2,50	1,42	1,66	15,45	12,24	13,93
da 26 a 30	12,38	8,40	9,84	6,86	4,66	5,15	23,85	18,58	21,35
da 31 a 35	19,23	14,70	16,33	13,11	10,20	10,85	19,21	16,26	17,81
da 36 a 40	19,60	15,60	17,04	16,26	14,16	14,63	12,45	10,87	11,70
da 41 a 45	17,37	15,01	15,86	16,52	15,91	16,05	9,35	8,32	8,86
da 46 a 50	11,75	12,47	12,21	13,44	14,02	13,89	6,08	6,14	6,11
da 51 a 55	7,41	10,48	9,37	10,78	12,01	11,73	3,95	4,92	4,41
da 56 a 60	5,10	9,29	7,78	9,95	11,63	11,25	3,19	7,44	5,21
da 61 a 65	2,82	6,95	5,47	5,81	8,16	7,63	1,88	6,05	3,86
da 66 a 70	1,26	4,14	3,11	3,38	5,71	5,19	0,87	4,47	2,58
da 71 a 75	0,20	0,84	0,61	0,72	1,36	1,22	0,19	1,17	0,66
oltre 75	0,02	0,13	0,09	0,40	0,63	0,58	0,08	0,43	0,25
Totale (N)	67.494	119.840	187.334	111.331	384.993	496.324	542.319	490.222	1.032.541

La tabella precedente specifica ulteriormente la diversa distribuzione dei professionisti, dei parasubordinati (tipici e atipici) per classe di età e genere.

Le tendenze sono quelle già osservate per l'anno precedente: nelle coorti di età più giovani (fino ai 40 anni) si concentrano oltre i 2/3 dei parasubordinati atipici. Nella stessa fascia di età, troviamo poco più della metà dei professionisti e 1/3 dei collaboratori tipici.

I titolari di Partita IVA tendono a addensarsi soprattutto nella classe 31-50 anni (62% dei professionisti), risultando lievemente più "giovani" dei collaboratori tipici presenti per oltre i 2/3 nelle classi di età tra i 36 e i 60 anni.

Si avvalora sempre di più l'ipotesi, avanzata nel precedente rapporto, secondo la quale l'avvio di un'attività autonoma o una maggiore stabilità della propria condizione lavorativa siano legate a un'età più matura, nella quale le esperienze lavorative e i guadagni accumulati precedentemente rendano possibile lo *start up* di un'attività in proprio.

Infine, ancora una volta, si può notare la somiglianza tra il segmento femminile delle Partite IVA e quello degli atipici: per entrambi, le donne, più degli uomini, si concentrano nelle coorti più giovani.

8.2. La distribuzione territoriale dei lavoratori con Partita IVA

I dati relativi alla distribuzione territoriale dei professionisti nel 2006 sono sostanzialmente in linea con quelli registrati per i lavoratori parasubordinati nello stesso anno. Lombardia e Lazio concentrano da sole il 36% dei titolari di Partita IVA e il 40% dei collaboratori, nella

graduatoria mostrata dalla tabella successiva, troviamo agli ultimi posti alcune Regioni del Sud, come Calabria, Basilicata e Molise e una Regione del Nord come la Valle d'Aosta.

Nel complesso i professionisti risiedono soprattutto al Nord (57,4% del totale) e, in particolare, nel Nord-Ovest, che distanzia il Nord-Est di 10 punti percentuali e il Sud di oltre il doppio.

Tabella 29 - Titolari di Partita IVA e Parasubordinati per Regione – Anno 2006 (v.a. e %)

Regione	Titolari di P.IVA		Parasubordinati 2006	
	N.	%	N	%
Lombardia	40.797	24,59	367.812	24,07
Lazio	19.060	11,49	244.902	16,03
Emilia Romagna	16.391	9,88	143.429	9,39
Veneto	15.239	9,18	133.437	8,73
Piemonte	13.734	8,28	102.910	6,74
Toscana	12.708	7,66	121.744	7,97
Campania	7.006	4,22	58.293	3,82
Liguria	6.118	3,69	37.969	2,48
Puglia	5.489	3,31	45.749	2,99
Marche	4.681	2,82	39.472	2,58
Friuli Venezia Giulia	4.249	2,56	37.696	2,47
Sicilia	3.902	2,35	49.468	3,24
Trentino Alto Adige	3.481	2,10	29.674	1,94
Sardegna	3.370	2,03	29.371	1,92
Umbria	2.933	1,77	25.850	1,69
Abruzzo	2.820	1,70	25.398	1,66
Calabria	1.828	1,10	18.528	1,21
Basilicata	883	0,53	7.403	0,48
Valle d'Aosta	680	0,41	3.089	0,20
Molise	554	0,33	5.737	0,38
Totale	165.923		1.527.931	100,00
<i>Valori mancanti</i>	<i>21.411</i>		<i>934</i>	<i>100,00</i>
Totale	187.334		1.528.865	
Nord-Ovest	61329	36,96	511.780	34,32
Nord-Est	39360	23,72	344.236	23,09
Centro	39382	23,74	431.968	27,76
Sud	25852	15,58	239.947	14,87

In termini percentuali l'area territoriale segnata da una più accentuata riduzione del numero dei titolari di Partita IVA nel 2006 è quella Centro (- 24%), seguita dal Nord-Ovest (-17,8%). Il Nord-Est perde tra il 2005 e il 2006 perde circa 6500 unità (-14,3%); il Sud e le Isole registrano un decremento di 2500 unità (8,9%).

8.3. I contributi versati

L'ammontare dei contributi previdenziali versati in un anno, che ricordiamo è proporzionale al reddito annuale di ciascun soggetto, rappresenta l'elemento rispetto al quale confrontare la

posizione dei titolari di Partita IVA e quella dei parasubordinati, al fine di comprendere che tipo di professionisti siano i lavoratori autonomi della Gestione Separata INPS e a quale gruppo di collaboratori tra quello dei tipici e degli atipici, la loro situazione economica sia assimilabile.

La tabella successiva rende immediatamente evidente, come del resto già sottolineato nel rapporto 2006, quanto i professionisti siano più vicini al segmento dei parasubordinati tipici che a quello degli atipici. Nella quasi totalità dei casi (82,8%), per questi ultimi la somma dei versamenti previdenziali in un anno non supera i 2500 euro: essi godono, pertanto, di redditi annuali assai più bassi rispetto sia ai professionisti che ai parasubordinati tipici.

C'è da sottolineare, in ogni caso, che nella stessa classe di contributo si colloca una quota significativa (il 57,2%) di lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata, segnale questo che oltre la metà dei nostri professionisti non può contare su guadagni elevati. Situazione analoga si registra nel 2006 per quasi la metà dei parasubordinati tipici.

Similitudini tra parasubordinati con lavoro tipico e titolari di Partita IVA sono ancor più evidenti se si guarda il dato relativo alla classe di contributo compresa tra i 2500 e i 5000 euro, che vede concentrato il 23,7% dei professionisti e il 22,6% dei parasubordinati tipici; distanziati di 10 punti percentuali troviamo gli atipici.

A partire dalle fasce di contributi oltre i 5000 euro, si assiste a un'inversione di tendenza, dal momento che in tali classi i parasubordinati tipici risultano essere presenti in misura maggiore rispetto ai professionisti.

Tabella 30 - Titolari di Partita IVA e Parasubordinati Tipici e Atipici per contributi versati in classi – Anno 2006 (valori %)

	P.IVA	Tipici	Atipici
fino a 2500	57,25	47,79	82,67
da 2501 a 5000	23,75	22,57	12,72
da 5001 a 10000	14,05	18,05	3,58
da 10001 a 15000	3,46	6,34	0,76
da 15001 a 20000	1,45	4,87	0,25
da 20001 a 30000	0,03	0,32	0,02
oltre 30000	0,00	0,07	0,00
Totale	187.293	496.069	1.032.404
<i>Valori mancanti</i>	<i>41</i>	<i>255</i>	<i>137</i>
Totale	187.334	496.324	1.032.541

Se leggiamo il dato relativo ai contributi previdenziali versati dai professionisti nel 2006 in una prospettiva di genere, dobbiamo ancora una volta confermare lo svantaggio delle donne rispetto agli uomini.

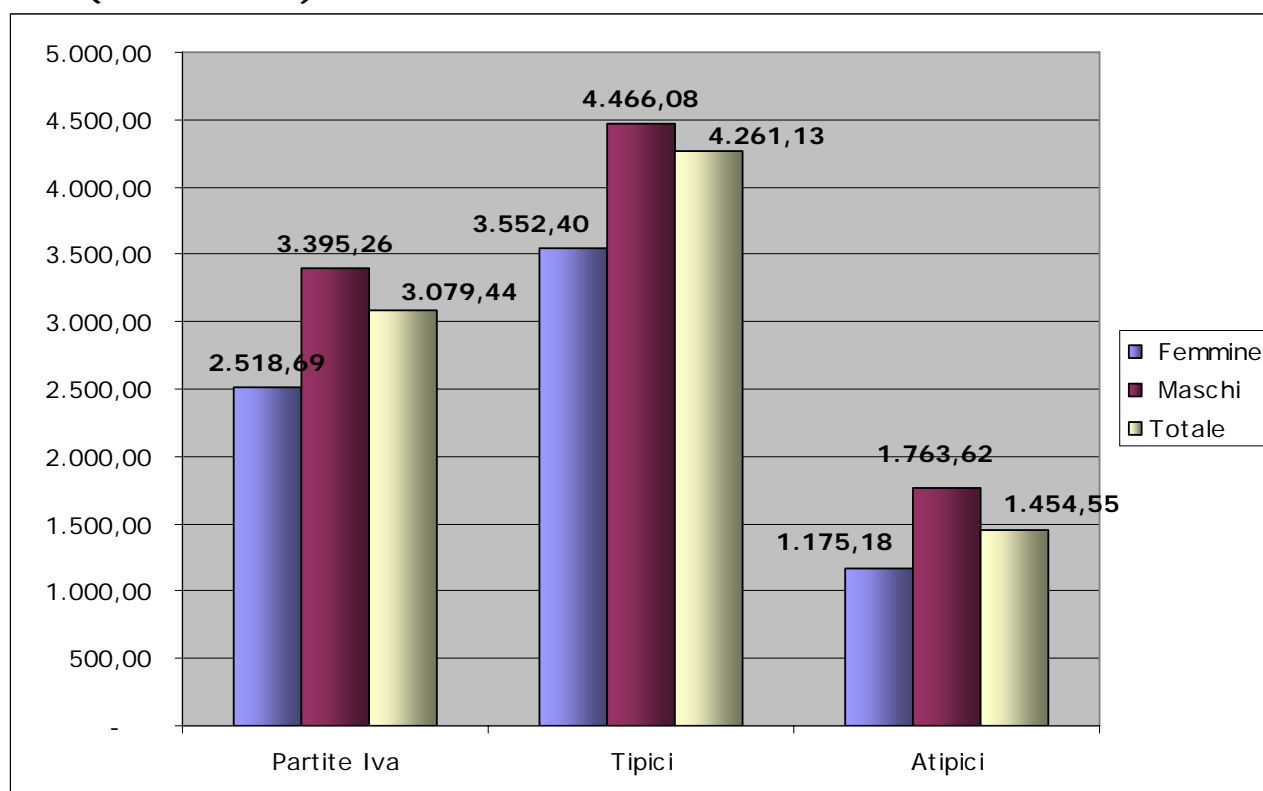
Quasi il 64% delle donne titolari di Partita IVA (contro il 54% degli uomini) effettua versamenti previdenziali che non superano i 2500 euro annui; uomini e donne sono, invece, presenti in misura pressoché uguale nella fascia compresa tra i 2500 e i 5000 euro. Tuttavia man mano che si sale nella fascia contributiva, la presenza maschile è nettamente superiore a quella femminile.

Tabella 31 - Titolari di Partita IVA per contributi versati in classi e genere – Anno 2006 (valori %)

	Femmine	Maschi	Totale
fino a 2500	63,47	53,75	57,25
da 2501 a 5000	23,73	23,76	23,75
da 5001 a 10000	10,40	16,10	14,05
da 10001 a 15000	1,72	4,45	3,46
da 15001 a 20000	0,67	1,89	1,45
da 20001 a 30000	0,01	0,04	0,03
oltre 30000	0,00	0,00	0,00
Totale	67.479	119.814	187.293
<i>Valori mancanti</i>			41
Totale			187.334

Ragionando in termini di contributo medio versato sia in un'ottica di genere che di confronto con la situazione dei parasubordinati tipici e atipici, la figura sottostante illustra le differenze esistenti tra i gruppi di lavoratori della Gestione Separata presi in esame.

Grafico 5 - Contributi medi versati per condizione professionale e genere – Anno 2006 (valori in euro)



Come si può osservare, il contributo medio dei parasubordinati tipici supera di quasi 1200 euro quello dei lavoratori con Partita IVA. Rispetto al 2005, la distanza tra professionisti e tipici è aumentata nella misura di 160 euro.

Rispetto alla variabile osservata, lo svantaggio delle donne è ancora una volta evidente e prescinde dalla propria condizione professionale: professionista, parasubordinata tipica o

atipica, la donna versa in media contributi sensibilmente inferiori rispetto ai propri colleghi uomini, e quindi dispone di redditi più bassi, come ampiamente documentato nel presente rapporto.

Sebbene tale tendenza sia comune a tutti e tre i gruppi professionali, la differenza di genere risulta meno accentuata per i collaboratori atipici: per le donne i contributi medi versati sono in media di quasi 590 euro in meno rispetto a quelli degli uomini. Per i titolari di Partita IVA tale differenza sale a 877 euro, che diventano 914 euro per i parasubordinati tipici a vantaggio della componente maschile. Rispetto all'anno precedente i differenziali sono lievemente aumentati dell'ordine di 20-30 euro.

Tra il 2005 e il 2006 si segnala un aumento del contributo medio versato per tutti e tre i gruppi di lavoratori considerati; tuttavia l'incremento più significativo ha riguardato i parasubordinati tipici (+232 euro) e, all'interno di ciascuna tipologia professionale gli uomini rispetto alle donne (tabella 32).

Tabella 32 - Variazione 2005-2006 contributi medi versati per condizione professionale e genere (valori in euro)

Sesso	2005			2006			Variazione 2005-2006		
	Partite Iva	Tipici	Atipici	Partite Iva	Tipici	Atipici	Partite Iva	Tipici	Atipici
Femmine	2.462,62	3.343,56	1.142,08	2.518,69	3.552,40	1.175,18	+56,07	+ 208,84	+33,10
Maschi	3.315,28	4.228,16	1.711,83	3.395,26	4.466,08	1.763,62	+ 79,98	+ 237,92	+51,79
Totale	3.008,35	4.029,59	1.409,59	3.079,44	4.261,13	1.454,55	+71,09	+ 231,54	+44,96

A conclusione di questo breve focus sui titolari di Partita IVA, si può confermare quanto sostenuto nel precedente rapporto: i professionisti della Gestione Separata INPS si collocano in una posizione intermedia tra parasubordinati tipici e atipici, più spostati sul primo versante e caratterizzati al loro interno da forti disparità di genere in termini di reddito.

APPENDICE

Va ricordato che i dati cui si fa riferimento sono stati elaborati a partire dall'archivio dei versamenti previdenziali effettuati all'INPS dalle aziende committenti per i propri collaboratori¹², che nel 2007 conteneva circa 10 milioni di records. Dato che a una persona fisica possono corrispondere più versamenti (e da più committenti), è stata necessaria una prima elaborazione per calcolare i *soggetti attivi*¹³ dell'archivio, risultati 1.566.978.

I termini chiave utilizzati nella presente nota sono:

- **Parasubordinati:** lavoratori senza Partita IVA iscritti alla Gestione Separata, che hanno avuto, nel corso del 2007, almeno un versamento da parte di un committente.
- **Professionisti con Partita IVA:** lavoratori titolari di Partita IVA individuale, i quali sono iscritti alla Gestione Separata in quanto non hanno un albo professionale e un sistema pensionistico di categoria. Nell'anno di riferimento hanno effettuato almeno un versamento tramite il modello fiscale F24.
- **Mono e Pluri committenti:** i primi hanno un rapporto di lavoro con un unico committente nell'arco dell'anno, mentre i secondi stipulano più rapporti di collaborazione, sequenziali o contemporanei.
- **Concorrenti e Esclusivi:** i primi sono lavoratori che svolgono, oltre alla parasubordinazione, anche altre attività o sono titolari di pensioni, che concorrono alla formazione del reddito totale del soggetto. Sono invece "esclusivi" coloro che non svolgono nessuna altra attività al di fuori del lavoro parasubordinato, e non hanno quindi altro tipo di entrata dichiarata e di copertura previdenziale aggiuntiva rispetto a quella della Gestione Separata.
- **Tipici e Atipici:** del primo gruppo fanno parte gli amministratori, i sindaci e i revisori di società e i partecipanti a commissioni, che pur appartenendo alla galassia dei parasubordinati, svolgono un'attività tipicamente professionale o gestionale. Sono atipici tutti gli altri.
- **Lavoratori a rischio di precarietà:** lavoratori che sommano la condizioni di atipicità e di esclusività del reddito.
- **Persistenti:** lavoratori che da un anno all'altro continuano a lavorare come parasubordinati. Nel report si parla di persistenza a breve per indicare chi ha avuto contratti per due anni consecutivi, mentre i persistenti a lungo termine sono presenti in archivio per i tre anni 2005-06-07.

¹² L'archivio dei versamenti esiste dall'anno 2005, in quanto il committente è obbligato alla trasmissione mensile della condizione reddituale relativa ai propri collaboratori. Prima di tale data le elaborazioni pubblicate da più parti si basavano sulle schede compilate dai lavoratori al momento dell'iscrizione al fondo previdenziale, ovvero su indagini a campione.

¹³ Per soggetti attivi si intendono coloro che hanno avuto a loro favore almeno un versamento nell'anno di riferimento.