



I Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2007 sull'archivio INPS Gestione Separata

A cura di Patrizio Di Nicola¹ e Isabella Mingo²
Con la collaborazione di Flavia Bagni e Zaira Bassetti³

Giugno 2007

¹ Docente di Sociologia dell'Organizzazione e di Sistemi Organizzativi Complessi, Facoltà di Scienze della Comunicazione, Università di Roma La Sapienza. Ha coordinato la stesura del presente rapporto.

² Docente di Fonti Statistiche e indicatori socio-culturali e di Metodologia e tecnica della ricerca sociale, Facoltà di Scienze della Comunicazione, Università di Roma La Sapienza. Ha curato le elaborazioni statistiche e gli aspetti metodologici della ricerca.

³ Collaboratori del Dipartimento di Sociologia e Comunicazione, Università di Roma La Sapienza. Hanno curato la prima stesura del testo.



INDICE

1. Dai contributi ai contribuenti	3
2. Quanti sono e chi sono: le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori attivi	5
3. La “geografia” del lavoro parasubordinato: le regioni.....	7
4. La mappa del lavoro parasubordinato: posizione professionale e attività svolta.....	8
5. Gli “esclusivi” e i “concorrenti”	10
5.1 Le “altre attività” dei concorrenti	13
6. Imponibili e gruppi professionali	14
7. Atipici o precari? Un modello di riferimento	17
8. La retribuzioni e i periodi contrattualizzati	20
9. Lo svantaggio delle donne	22
10. I settori di attività.....	26
11. I titolari di Partita IVA nel 2005.....	30
11.1 Caratteristiche socio-anagrafiche dei titolari di Partita IVA.....	30
11.2 La distribuzione territoriale dei lavoratori con Partita IVA	31
11.3 I contributi versati	32



1. Dai contribuiti ai contribuenti

Il presente rapporto si basa sui dati sociografici dei lavoratori parasubordinati attivi iscritti alla Gestione Separata INPS nel 2006. Va ricordato che i dati cui si fa riferimento sono rilevati dai versamenti previdenziali effettuati all'INPS dalle aziende committenti per i propri collaboratori⁴. 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*⁵ dell'archivio a partire dai versamenti.

Nel presente rapporto verranno utilizzati alcuni termini che è bene spiegare in via preliminare:

- **Parasubordinati**: costituiscono l'insieme dei lavoratori senza Partita IVA iscritti alla Gestione Separata, che hanno avuto, nel corso del 2006, 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

⁴ 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.

⁵ Per soggetti attivi si intendono coloro che hanno avuto a loro favore almeno un versamento nell'anno di riferimento.



galassia dei parasubordinati, svolgono un'attività tipicamente professionale o gestionale. Sono atipici tutti gli altri.

- **Lavoratori a rischio di precarietà:** si tratta di lavoratori che sommano la condizioni di atipicità e di esclusività del reddito.

Va subito anticipato che i lavoratori parasubordinati sono passati, tra il 2005 e il 2006, da 1.475.111 a 1.528.865 con un aumento di poco meno di 54 mila unità. Gli andamenti per quanto concerne età, genere, professione svolta, posizione contributiva e redditi dichiarati del 2005 si confermano in gran parte anche per il 2006. Quindi, se da una parte non vi è stato un peggioramento della situazione generale, dall'altra non sembrano essere intervenuti concreti segnali di miglioramento, e ciò specialmente per quei lavoratori che già nell'anno passato avevamo identificato come a rischio di precarietà.

In particolare va notato che l'universo lavorativo dei parasubordinati mostra una tendenza a femminilizzarsi, in quanto il numero delle donne aumenta più di quello degli uomini, anche se questi ultimi rimangono la maggioranza (57,25%, nel 2005 erano il 57,52%). Le percentuali non sono per ora particolarmente significative, ma segnalano comunque una tendenza⁶, soprattutto se si tiene conto dell'andamento del mercato del lavoro che vede crescere ormai da 30 anni l'occupazione femminile, a fronte di una sostanziale stagnazione di quella maschile⁷.

Nell'analisi svolta sugli iscritti del 2005 ci eravamo sostanzialmente concentrati sulle caratteristiche generali dei lavoratori della Gestione Separata. La novità della disponibilità del dato, infatti, obbligava a procedere a una preliminare schedatura dei parasubordinati. Nel 2006, invece, abbiamo tentato di identificare meglio le caratteristiche specifiche di quel nucleo di lavoratori definito "a rischio precarietà", declinando meglio gli aspetti che li rendono maggiormente vulnerabili rispetto al resto dei lavoratori.

A tale scopo, accanto alle variabili utilizzate nel rapporto precedente, si sono calcolati due ulteriori indicatori ritenuti rilevanti per individuare le fasce deboli di lavoratori: la

⁶ Si veda a questo proposito il commento riportato da A. Accornero sui trend di crescita dell'occupazione femminile riportati in Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro*, Roma, dicembre 2005.

⁷ E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2005.

durata del contratto nell'anno (in mesi contrattualizzati) e la retribuzione media mensile, risultante dal rapporto tra il totale dell'imponibile dichiarato come lavoratore parasubordinato e il numero dei mesi in cui questo risulta essere sotto contratto, con uno o più committenti, anche contemporaneamente, nell'anno di riferimento. La durata di ogni singolo contratto è stata calcolata considerando gli estremi temporali dichiarati dai committenti, dalla data più remota a quella più recente, incluse negli estremi dell'anno considerato. Va detto che tale indicatore nulla ci dice rispetto all'effettivo numero dei giorni lavorati nel mese, né circa l'esistenza o meno di rapporti part-time, che potrebbero giustificare almeno in parte i forti differenziali retributivi che vedremo esistere tra le diverse categorie di lavoratori. Ciononostante, l'indicatore così ottenuto rappresenta un proxy al fine di individuare situazioni di debolezza se non di vera e propria precarietà.

2. Quanti sono e chi sono: le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori attivi

Gli iscritti attivi alla Gestione Separata nel 2006, come detto, sono 1.528.865, ossia 53.754 soggetti in più del 2005. L'aumento ha interessato in maniera pressoché uguale i due sessi (+ 26.747 uomini, + 27.007 donne) ma se guardiamo al dato in percentuale, emerge, come accennato, un tendenza all'incremento della quota di occupazione femminile.

L'età media si è abbassata leggermente (40 anni nel 2006 vs 41 nel 2005, con le donne mediamente di 7 anni più giovani: si veda la tabella 1). Ciò conferma che, a differenza di quanto si possa pensare, il lavoro parasubordinato non rappresenta il canale di transito temporaneo dei giovani alla ricerca di un lavoro, e ciò è valido anche per i collaboratori a progetto, che hanno un'età media superiore a 36 anni.

Tabella 1 – Variazione 2005–2006 dei lavoratori attivi nella Gestione Separata

	2005	2006	Variazione
Femmine	626.643	653.650	+ 27.007
%	42,48%	42,75%	+ 0,27
Età media F.	37,39	36,51	



Maschi	848.468	875.215	+ 26.747
%	57,52%	57,25%	- 0,27
Età media M.	43,98	43,11	
Totale	1.475.111	1.528.865	+ 53.754
Età media M+F	41,18	40,29	

Anche la distribuzione dei lavoratori attivi per genere e fascia di età non evidenzia notevoli differenze rispetto a quanto registrato l'anno scorso. Infatti la presenza femminile è maggioritaria nelle coorti di età fino a 30 anni; la fascia di età 31-35 anni si presenta divisa esattamente a metà tra uomini e donne, mentre a partire dai 36 anni si ha una inversione di tendenza poiché al crescere dell'età, la presenza di lavoratrici diminuisce velocemente (tabella 2). Si tratta di un fenomeno noto, in quanto la letteratura scientifica⁸ ci conferma che l'aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro è in larga parte dovuta all'ingresso delle lavoratrici più giovani.

Tabella 2 – Lavoratori attivi nel 2006 per genere e fascia di età (valori %)

	Femmine	Maschi	Totale
fino a 20	54,7	45,3	100,0
da 21 a 25	57,0	43,0	100,0
da 26 a 30	55,7	44,3	100,0
da 31 a 35	50,0	50,0	100,0
da 36 a 40	44,3	55,7	100,0
da 41 a 45	40,4	59,6	100,0
da 46 a 50	36,3	63,7	100,0
da 51 a 55	32,2	67,8	100,0
da 56 a 60	25,9	74,1	100,0
da 61 a 65	21,4	78,6	100,0
da 66 a 70	16,2	83,8	100,0
da 71 a 75	14,4	85,6	100,0
oltre 75	16,4	83,6	100,0
Totale	42,8	57,2	100,0

⁸ R. Semenza, *Le trasformazioni del lavoro*, Carocci, Roma, 2004.



In particolare, per le donne, la classe di età più popolata è quella compresa tra 26 e 30 anni (sono quasi 137 mila, pari al 9% del totale), mentre gli uomini si trovano in misura maggiore nel gruppo 31-35 anni (119 mila persone, pari al 7,8% del totale).

3. La “geografia” del lavoro parasubordinato: le regioni

Per avere un’idea più chiara delle caratteristiche dei lavoratori attivi va analizzata la loro distribuzione territoriale. 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.

I risultati 2006 sono in molto simili a quelli del 2005. Il dato più significativo si conferma l’elevata percentuale di lavoratori parasubordinati della Lombardia (24% del totale nazionale) e del Lazio (16%). Queste due regioni, da sole, concentrano quindi il 40% della popolazione di riferimento. Determinante è infatti la presenza di grandi centri urbani industrializzati e terziari in cui è più diffuso il ricorso a forme di lavoro atipico. Ed infatti andando ad analizzare come i lavoratori aggiuntivi si sono distribuiti sul territorio, si nota che l’aumento più consistente si è verificato nel Lazio dove troviamo oltre un terzo dei 53.754 nuovi iscritti totali del 2006 (+ 18.939). Invece in Lombardia, dove anche nel 2006 si concentra la quota più significativa di parasubordinati, l’incremento di iscritti è stata molto limitata, pari solo a 983 unità (tabella 3).

Più in generale, comunque, si deve annotare che la maggior parte dei lavoratori parasubordinati si trova nelle regioni del Nord, in cui è presente il 55,7% dell’universo di riferimento; il restante 44,3% si distribuisce tra Centro e Sud Italia. Ma va anche detto che nell’ultimo anno gli aumenti più consistenti si sono registrati nel Centro, al Sud e nelle Isole dove troviamo più dei tre quarti dei nuovi iscritti, distribuiti nel modo seguente: + 22.869 unità nel Centro (quasi tutti nel Lazio) e + 21.388 nel Meridione e nelle Isole.

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



	2005		2006		Diff. 2005-2006
	N.	%	N.	%	
Lombardia	366.829	24,9	367.812	24	+983
Lazio	225.963	15,3	244.902	16	+18.939
Emilia Romagna	143.166	9,7	143.429	9,3	+263
Veneto	131.108	8,9	133.437	8,7	+2.329
Toscana	118.978	8,1	121.744	7,9	+2.766
Piemonte	99.138	6,7	102.910	6,7	+3.772
Campania	54.494	3,7	58.293	3,8	+3.799
Sicilia	43.838	2,9	49.468	3,2	+5.630
Puglia	40.908	2,8	45.749	3	+4.841
Marche	38.806	2,6	39.472	2,6	+666
Liguria	36.678	2,5	37.969	2,5	+1.291
Friuli V.G.	36.471	2,5	37.696	2,4	+1.225
Trentino A.A.	29.440	2	29.674	1,9	+234
Sardegna	28.502	1,9	29.371	1,9	+869
Umbria	25.352	1,7	25.850	1,7	+498
Abruzzo	23.942	1,6	25.398	1,6	+1.456
Calabria	15.340	1,1	18.528	1,2	+3.188
Basilicata	6.219	0,5	7.403	0,5	+1.184
Molise	5.316	0,4	5.737	0,4	+421
Valle d'Aosta	3.008	0,2	3.089	0,2	+81
Manca Dato	1.615		934		
Totale	1.473.496		1.527.931		+54.435
Nord Est	340.185	23,1	344.236	22,3	+4.051
Nord Ovest	505.653	34,3	511.780	33,4	+6.127
Centro	409.099	27,8	431.968	28,2	+22.869
Sud e Isole	218.559	14,8	239.947	16,1	+21.388

4. La mappa del lavoro parasubordinato: posizione professionale e attività svolta

Qual è la posizione professionale e l'attività dei lavoratori parasubordinati nel 2006? Anche per tali aspetti non si notano grossi cambiamenti rispetto al 2005. Continuiamo a trovarci di fronte a un universo eterogeneo, costituito principalmente da due grandi gruppi professionali che si differenziano sostanzialmente per la condizione reddituale e per la tipologia di lavori svolti. Da una parte abbiamo gli amministratori, i sindaci di società e i partecipanti a commissioni che costituiscono un terzo circa della Gestione Separata (496.324 persone, pari al 32,5%), mentre dall'altra parte abbiamo la galassia dei collaboratori a vario titolo, più gli associati in partecipazione. Questi



costituiscono i restanti due terzi della Gestione Separata, in tutto poco più di un milione di persone (1.032.541 per la precisione). Entrambi questi gruppi (il primo più spesso del secondo), integrano a volte i redditi da pensione o da lavoro dipendente tramite lo svolgimento di attività parasubordinate e simili.

Ragionando in termini di valori assoluti si può vedere che l'aumento dei parasubordinati non ha riguardato in egual misura tutte le tipologie professionali. In alcune di esse, come i collaboratori di giornali, i partecipanti a commissioni, e i venditori porta a porta, i co.co.co. della PA o prorogati, si possono notare delle flessioni nel numero di iscritti. L'aumento riscontrato nell'anno si è verificato essenzialmente tra i collaboratori a progetto; questa categoria ha fatto registrare un incremento di circa 48 mila unità (+ 6,4%). In pratica la quasi totalità delle nuove iscrizioni alla Gestione Separata nel 2006 si sono avute tra le collaborazioni. A seguire troviamo le categorie degli amministratori e sindaci di società in cui l'aumento si aggira intorno alle 10 mila unità (+ 2,2%).

Altre differenze vanno evidenziate per genere ed età: mentre la differenza tra maschi e femmine nei due anni considerati è pressoché simile nel gruppo degli amministratori e tra i collaboratori, l'incremento verificatosi nell'area delle collaborazioni coordinate e continuative e a progetto ha interessato in misura maggiore le lavoratrici, che sono aumentate di ben 27.007 unità, rispetto a un aumento delle presenze maschili in questo gruppo pari a 20.929 unità (tabella 4).

Tabella 4 – Caratteristiche professionali dei parasubordinati (variazione 2005-2006)

Tipo di rapporto	Femmine 2005		Maschi 2005		Femmine 2006		Maschi 2006		Variazione 2005 - 2006			
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	F.	M.	Totale	%
Amministratore, sindaco società	106.608	17,01	365.385	43,06	108.572	16,6	373.823	42,7	1.964	8.438	10.402	2,20
Collab. Giornali	4.766	0,76	5731	0,68	4.288	0,7	4.891	0,6	-478	-840	-1.318	-12,56
Partecipante a Commissioni	2.924	0,47	12.896	1,52	2.496	0,4	10.381	1,2	-428	-2.515	-2.943	-18,60
Amministratore Enti Locali	242	0,04	786	0,09	263	0	789	0,1	21	3	24	2,33
Dottorando, borsista MIUR	19.976	3,19	18.266	2,15	21.793	3,3	19.740	2,3	1.817	1.474	3.291	8,61



Co.co.co -pro	397.413	63,42	348.898	41,12	424.420	64,9	369.827	42,3	27.007	20.929	47.936	6,42
Venditore porta a porta	6514	1,04	5.954	0,7	6.640	1	5.468	0,6	126	-486	-360	-2,89
Collaboratori occasionali	10.434	1,67	10.150	1,2	10.607	1,6	11.096	1,3	173	946	1.119	5,44
Lavoro occasionale autonomo	2.904	0,46	4443	0,52	3.035	0,5	4.787	0,5	131	344	475	6,47
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	4.860	0,78	16.974	2	5.093	0,8	17.988	2,1	233	1.014	1.247	5,71
Co.Co.Co nella PA	41.923	6,69	33.833	3,99	41.594	6,4	33.763	3,9	-329	-70	-399	-0,53
Co.Co.Co prorogati	7.771	1,24	6.562	0,77	2.399	0,4	2.905	0,3	-5.372	-3.657	-9.029	-62,99
Associati in partecipazione	20.308	3,24	18.590	2,19	22.450	3,4	19.757	2,3	2.142	-1.167	975	2,51
Totale	626.643	100	848.468	100	653.650	100	875.215	100	27.007	26.747	53.754	3,64

Per quanto riguarda le differenze di età all'interno delle diverse tipologie professionali, gli amministratori sono mediamente più anziani dei collaboratori di circa 10 anni (47 vs 36 anni).

Per concludere ci soffermiamo sugli aspetti legati alla committenza, nell'ipotesi che avere uno solo committente o più d'uno possa essere considerato un indicatore attendibile per valutare il carattere di dipendenza o meno dal proprio datore di lavoro.

I dati mostrano che anche nel 2006 la quasi totalità dei lavoratori parasubordinati ha un rapporto di lavoro con un solo committente (89,3%), mentre un mero 10,7% ha ricevuto versamenti da più di un'azienda. Non hanno influenze significative su questi risultati né lo *status* professionale, né il genere e l'età dei lavoratori.

5. Gli "esclusivi" e i "concorrenti" ⁹

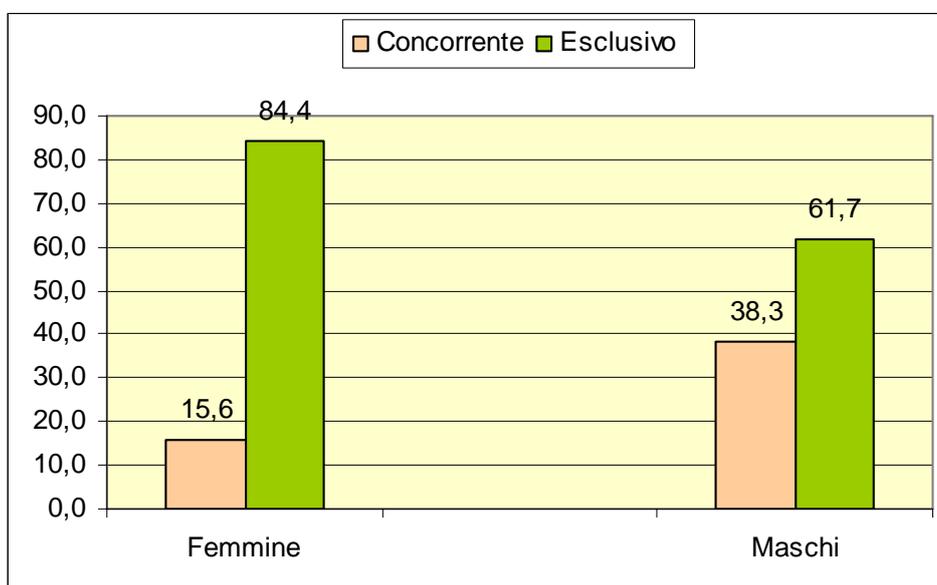
Come detto all'inizio del presente saggio, la distinzione tra concorrenti ed esclusivi si riferisce all'esistenza o meno di un altro reddito oltre quello ottenuto come parasubordinato. È evidente che avere due fonti retributive rappresenta una maggiore sicurezza per i lavoratori; viceversa, ricadere tra gli "esclusivi", specialmente se i livelli di reddito sono bassi, espone al rischio di precarietà se non di vera e propria povertà.

⁹ INPS, *Il lavoro parasubordinato dal 1996 al 2004*, Roma, 2005.



Come si vede dalla figura 1, esistono significative differenze fra i sessi: le donne infatti hanno per l'84,4% dei casi un'unica fonte di reddito, mentre fra gli uomini questa percentuale si ferma a 20 punti in meno (61,7%). Le donne, quindi, appaiono come il gruppo in cui è più consistente il rischio di disporre di un'unica entrata da lavoro parasubordinato. Questo rischio è tanto più concreto se si pensa che, mentre il reddito imponibile medio dichiarato dei lavoratori maschi esclusivi è pari a 18.344 euro/anno, quello delle donne non arriva a 8.700 euro.

Figura 1 – Lavoratori parasubordinati “esclusivi” e “concorrenti” per genere



Per la condizione di esclusività e di concorrenza esiste un'altra differenza consistente in base alla tipologia professionale. Infatti se tra gli amministratori e sindaci di società (che come vedremo in seguito hanno i redditi più alti) i concorrenti e gli esclusivi sono quasi equamente distribuiti (52,1% vs 47,9%), tra i collaboratori a progetto invece la quota di chi ha altre entrate aggiuntive crolla al 13%. Di conseguenza, per la quasi totalità dei collaboratori continuativi e a progetto il lavoro parasubordinato rappresenta l'unica fonte di reddito e ciò li priva di altre coperture previdenziali che

non siano quelle garantite dalla legge 335 del 1995. Va detto che quella dell'esclusività è una condizione in aumento: nel 2005 interessava il 69,5% dei parasubordinati, un anno dopo la percentuale cresce al 71,4%.

La variazione più significativa si verifica tra i collaboratori: se nel 2005 la condizione di esclusività riguardava 630.751 di questi, nel 2006 essi raggiungono quota 688.882 (ben + 9,2%, come si vede nella tabella 5).

Tabella 5 – Condizione esclusiva e concorrente per tipologia professionale

		Condizione 2005		Condizione 2006		Variazione 2005–2006	
		Concorrente	Esclusiva	Concorrente	Esclusiva	Concorrente	Esclusiva
Amministratore, sindaco società	N.	253.227	218.766	251.393	231.002	-1834	12.236
	%	53,65	46,35	52,10%	47,90%	-0,72	5,59
Collaboratori Giornali	N.	2.844	7.653	2.117	7.062	-727	-591
	%	27,09	72,91	23,10%	76,90%	-25,56	-7,72
Partecipante a Commissioni	N.	13.670	2.150	10.619	2.258	-3051	108
	%	86,41	13,59	82,50%	17,50%	-22,32	5,02
Amministratore Enti Locali	N.	623	405	582	470	-41	65
	%	60,6	39,4	55,30%	44,70%	-6,58	16,05
Dottorando, borsista MIUR	N.	3.884	34.358	3.469	38.064	-415	3.706
	%	10,16	89,84	8,40%	91,60%	-10,68	10,79
Co.co.co / pro	N.	115.560	630.751	105.365	688.882	-10195	58.131
	%	15,48	84,52	13,30%	86,70%	-8,82	9,22
Venditore porta a porta	N.	1.200	11.268	1.065	11.043	-135	-225
	%	9,62	90,38	8,80%	91,20%	-11,25	-2,00
Collaboratori occasional	N.	6.288	14.296	7.034	14.669	746	373
	%	30,55	69,45	32,40%	67,60%	11,86	2,61
Lavoro occasionale autonomo	N.	3.664	3.683	4.024	3.798	360	115
	%	49,87	50,13	51,40%	48,60%	9,83	3,12
Co.co.co pensionati e ultra 65 anni	N.	21.250	584	22.359	722	1.109	138

	%	97,33	2,67	96,90%	3,10%	5,22	23,63
Co.Co.Co nella PA	N.	24.793	50.963	23.346	52.011	-1447	1.048
	%	32,73	67,27	31,00%	69,00%	-5,84	2,06
Co.Co.Co prorogati	N.	2.615	11.718	1.457	3.847	-1158	-7871
	%	18,24	81,76	27,50%	72,50%	-44,28	-67,17
Associati in partecipazione	N.	0	38.898	3.917	38.290	3.917	-608
	%	0	100	9,30%	90,70%		-1,56
Totale	N.	449.618	1.025.493	436.747	1.092.118	-12.871	66.625
	%	30,48	69,52	28,60	71,40	-2,86	6,50

La condizione di esclusività, che riguarda la grande maggioranza dei lavoratori parasubordinati, risulta ancor più marcata tra i più giovani sino a 35 anni e, come detto, per le donne. Questo andamento prosegue fino ai 55 anni, quando la quota dei concorrenti diventa maggioritaria rispetto agli esclusivi (56,1% vs 43,9%) per poi crescere rapidamente con l'età grazie al cumulo tra pensione e redditi da lavoro parasubordinato.

5.1 Le "altre attività" dei concorrenti

Quali sono le "altre attività" svolte dai 436.747 lavoratori concorrenti presenti nella Gestione Separata? Essi, così come si può vedere dalla tabella 6, sono essenzialmente suddivisi in tre gruppi. Il più consistente è costituito dai pensionati (31,3%); seguono coloro che svolgono come attività aggiuntiva quella di commerciante (21,2%) e un significativo 20% di dipendenti privati. Seguono, con percentuali più ridotte, gli artigiani, i dipendenti pubblici e i professionisti.

Tabella 6 – Attività svolte dai lavoratori parasubordinati plurireddito

	N.	%
Pensionati	136.592	31,3
Commercianti	92.598	21,2
Dipendenti privati	90.360	20,7
Artigiani	55.371	12,7

Dipendenti pubblici	28.454	6,5
Professionisti	19.415	4,4
Coltivatori diretti	7.739	1,8
Dirigenti azienda	2.455	0,6
Lavoratori spettacolo	1.777	0,4
Versamenti volontari*	873	0,2
Altri lavoratori	819	0,2
Lavoratori Poste	155	0,0
Versamenti figurativi**	139	0,0
Totale	436.747	100,0

* Per versamenti volontari si intendono quelli effettuati da chi ha lasciato un'attività, ma ha scelto di continuare a versare per incrementare la propria pensione.

** Per versamenti figurativi si intendono quelli effettuati da chi è in CIG (Cassa Integrazione Guadagni).

Guardando più in dettaglio il gruppo dei lavoratori plurireddito, si può notare che essi sono in misura superiore maschi (76,7% vs 23,3%), ma le donne sono relativamente più presenti tra chi fa il dipendente pubblico (35,4%).

6. Imponibili e gruppi professionali

Nonostante il numero di iscritti alla Gestione Separata sia complessivamente cresciuto, non sono aumentati invece i redditi imponibili medi dichiarati che, in linea con quanto fatto registrare nel 2005, ammontano mediamente a meno di 15 mila euro annui, con oltre la metà dei lavoratori parasubordinati (58%) che non supera i 10 mila euro.

L'inadeguatezza dei redditi da lavoro parasubordinato è particolarmente significativa se teniamo conto dei differenziali di genere. Approfondiremo in seguito la problematica delle diversa condizione di uomini e donne della Gestione Separata, ma qui vale sottolineare il dato che vede le lavoratrici con un reddito annuale inferiore di circa il 50% rispetto a quello dei loro colleghi uomini (9.515 euro vs 18.978 euro).

Anche per i dati del 2006 si notano delle differenze sostanziali nei livelli di reddito delle diverse tipologie professionali. I collaboratori coordinati e continuativi o a progetto, con un imponibile medio pari a 8.400 euro circa (in linea con quanto fatto registrare l'anno scorso: l'aumento per questi lavoratori è stato di meno di 6 euro



annuali!), e ancor di più le donne (365 mila di esse hanno un reddito esclusivo medio di appena 6.173 euro annuali) mostrano una condizione di reale disagio economico e di esposizione al rischio precarietà. All'opposto si situano gli amministratori, che dichiarano invece un imponibile superiore a quello dei collaboratori di ben 20 mila euro (28.826 euro, cresciuto di 800 euro rispetto al 2005). L'aumento più consistente si è verificato per gli amministratori di enti locali per i quali l'imponibile medio in un anno è cresciuto di 1.500 euro circa. In generale si può annotare, invece, come il livello medio dei compensi erogati sia rimasto pressoché invariato (i dati mostrano un irrisorio + 255 euro in media tra il 2005 e il 2006).

Prendendo in esame i dati sull'inflazione¹⁰, che per il 2006 secondo l'Istat si assesta al 2,2%, è possibile valutare anche se e quanto è cambiato il potere d'acquisto degli iscritti alla Gestione Separata. Come si vede dai valori riportati in tabella 7, questo è rimasto sostanzialmente invariato, in quanto mediamente le retribuzioni percepite dai parasubordinati sono aumentate quasi quanto l'inflazione. Ma se analizziamo in dettaglio le diverse categorie professionali, la media mostra la sua perenne ingiustizia: mentre ci sono molte categorie il cui reddito cresce più dell'inflazione, ciò non accade per i collaboratori del settore privato, che vedono diminuire il loro potere d'acquisto di oltre 2 punti percentuali.

Tabella 7 – Imponibile medio per tipologia professionale (in euro annuali)

Tipo Rapporto	Imponibile medio 2005	Imponibile medio 2006	Differenza 2005-2006	Differenza 2005-2006 (%)
Amministratore, sindaco società	27.970,5	28.826,58	+ 856	3,06
Collab. Giornali	6.776,01	6.965,40	+ 189,39	2,67
Partecipante a Commissioni	5.273,89	6.206,62	+ 932,73	17,68
Amministratore Enti Locali	10.713,86	12.215,39	+ 1501,53	14,01
Dottorando, borsista MIUR	11.060,83	11.297,24	+ 236,41	2,13
Co.co.co –pro	8.404,21	8.409,82	+ 5,61	0,06

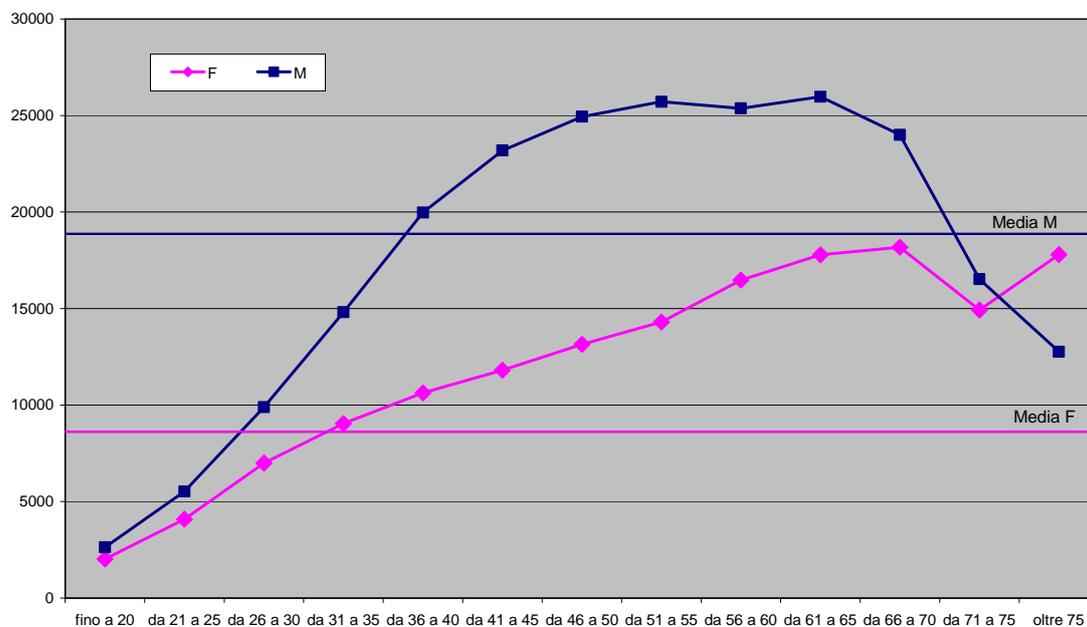
¹⁰ Istat, *Rapporto annuale 2006*, Roma 2007.



Venditore porta a porta	8.736,51	8.992,49	+ 255,98	2,93
Collaboratori occasionali	3.615,26	3.798,04	+ 182,78	5,05
Lavoro occasionale autonomo	6.575,8	6.335,70	- 240	-3,64
co.co.co pensionati e ultra 65 anni	14.582,34	14.636,64	+ 54,3	0,37
Co.Co.Co nella PA	7.996,56	8.267,24	+ 270,68	3,38
Co.Co.Co. prorogati	7.542,49	9.565,71	+ 2023,22	26,82
Associati in partecipazione	8.383,7	8.692,52	+ 308,82	3,68
Totale	14.678	14.933	+ 255	1,7

Il fattore età si conferma anche nel 2006 variabile fondamentale nella determinazione dei livelli di reddito: da un parte è vero che si registra una crescita lineare dei redditi all'aumentare dell'età; tuttavia sino ad un'età adulta l'imponibile è al di sotto della media. Ciò dimostra che l'obiezione che retribuzioni molto basse possono riferirsi alle situazioni degli studenti che integrano con lavori saltuari le proprie entrate, è in parte attenuata dal fatto che fino ai 35 anni i redditi siano comunque al di sotto della media. Ciò rappresenta un dato allarmante, anche in considerazione del fatto che in questa fascia d'età di solito emergono in modo più pressante le esigenze familiari.

Figura 2 – Imponibile medio per fascia di età e genere (in euro annuali)



7. Atipici o precari? Un modello di riferimento

All'interno della Gestione Separata, come detto, si possono individuare due gruppi professionali che l'INPS¹¹ suggerisce di differenziare in *tipici* e *atipici*: dei primi fanno parte gli amministratori, i sindaci e i revisori di società, che pur appartenendo alla galassia dei parasubordinati, svolgono un'attività caratterizzata da relativa stabilità del rapporto di lavoro e da livelli di reddito abbastanza elevati; nel secondo troviamo tutti gli altri che, come vedremo in seguito, sono più esposti al rischio precarietà sia per il livello di reddito basso, sia per le condizioni lavorative instabili.

Come si vede dalla tabella riportata di seguito si può registrare tra i parasubordinati una netta prevalenza di lavoratori atipici, pari al 67,5% del totale e aumentati rispetto al 2005 di 68.105 unità (da 964.436 soggetti nel 2005 a 1.032.541 soggetti nel 2006). L'aumento consistente degli atipici, come detto, si concentra tra i collaboratori a progetto, che crescono di oltre 58 mila unità, pari al + 9,2%.

Tabella 8 - Lavoratori tipici e atipici nella Gestione Separata INPS 2006

		Lavoratori tipici	Lavoratori atipici	Totale
Femmine	N.	111331	542319	653650
	%	17,03	82,97	100,00%
Maschi	N.	384993	490222	875215
	%	43,99	56,01	100,00%
Totale	N.	496324	1032541	1.528.865
	%	32,46	67,54	100,00%

La presenza femminile è maggioritaria tra gli atipici, con una quota che è di circa 26 punti percentuali in più rispetto a quella maschile (83% vs 56%). Considerando che si tratta del gruppo di lavoratori esposti maggiormente al rischio precarietà, se ne può

¹¹ INPS, *op. cit.*



trarre un'ulteriore conferma della reale condizione di svantaggio delle donne nel mercato dei lavori flessibili.

Osservando la tabella 9 si può vedere come ci sia una differenza sostanziale (quasi 20 mila Euro annui) tra i livelli medi di imponibile dei due segmenti individuati, ed in particolare il livello di reddito degli atipici è meno della metà di quello medio e meno di un terzo del reddito dei lavoratori in posizioni tipiche.

Tabella 9 - Livello medio di imponibile dei lavoratori tipici e atipici

		Imponibile
Lavoratori tipici	euro	28.204,49
	N.	496.324
Lavoratori atipici	euro	8.553,59
	N.	1.032.541
Media	euro	14.932,97
	N.	1.528.865

Determinante è il fattore età: se è vero che le fasce di età più giovani sono soggette all'atipicità in misura maggiore rispetto agli adulti, il fatto che solo dopo i 46 anni cominci ad essere prevalente il gruppo dei tipici, dovrebbe far riflettere circa le difficoltà di passaggio da un gruppo all'altro: i lavori atipici forse accompagnano i lavoratori per una buona parte della propria vita professionale.

Partendo dalla differenza tipologica tra *professioni tipiche* e *atipiche* e aggiungendo ad essa la variabile della concorrenza o dell'esclusività dell'attività svolta, abbiamo costruito un modello di riferimento attraverso cui leggere le condizioni di maggiore o minore esposizione al rischio di precariato.

Dalla tabella 10 sotto riportata si può vedere che più della metà dei lavoratori parasubordinati (cioè oltre 858 mila soggetti, pari al 56% del totale) si trovano nella condizione di atipicità/esclusività. Essi sono caratterizzati dalla compresenza di due condizioni: svolgono un lavoro soprattutto di collaborazione, ed hanno come unica fonte di reddito quella derivante dal lavoro parasubordinato. Ne deriva un imponibile



annuo molto al di sotto della media (meno di 10 mila euro), che li mette pertanto a serio rischio di precarietà. **Purtroppo il numero degli atipici a rischio e a basso reddito nel fondo INPS ha subito un incremento nel 2006 di 54.217 unità (+ 6,74%) passando dalle 804.171 persone del 2005 ai 858.388 lavoratori di quest'anno.**

Le donne continuano ad occupare una situazione ancor più svantaggiata poiché anche nel 2006 sono la maggioranza dell'insieme degli atipici/esclusivi (57,27% del gruppo a fronte di un 42,73% di maschi) e ciò pur se esse sono minoritarie numericamente tra i lavoratori parasubordinati nel complesso. L'aumento delle donne all'interno della Gestione Separata nel 2006 ha interessato soprattutto il lavoro atipico con reddito esclusivo (+ 31.519 unità, pari ad un incremento del 6,8%) mentre per gli uomini la crescita percentualmente maggiore si ha tra gli atipici con reddito concorrente (tabella 10).

Tabella 10 – Consistenza del modello per genere del lavoratore (2006 e differenze con il 2005)

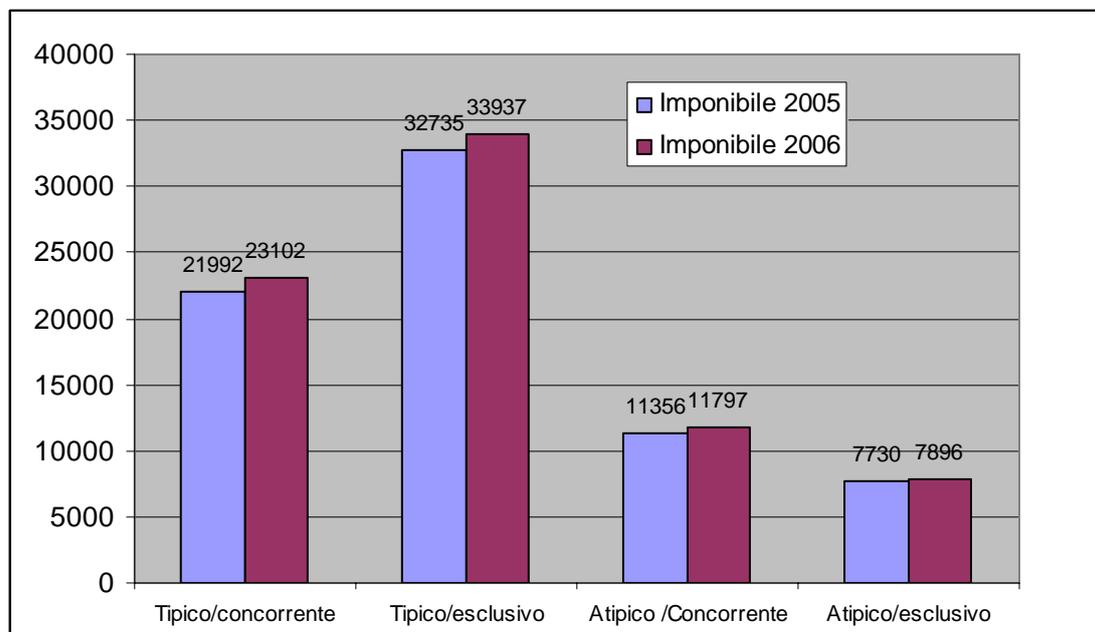
	Femmine 2006		Maschi 2006		Totale 2006	Femmine Differenza 2005-06		Maschi Differenza 2005-2006	
	N.	%	N.	%	N.	N.	%	N.	%
Tipico/concorrente	50.925	19,39	211.669	80,61	262.594	-4.927	-8,82	-21.249	-9,12
Tipico/esclusivo	60.406	25,84	173.324	74,16	233.730	1.624	2,76	10.201	6,25
Atipico /concorrente	50.757	29,15	123.396	70,85	174.153	-1.209	-2,33	14.514	13,33
Atipico/esclusivo	491.562	57,27	366.826	42,73	858.388	31.282	6,80	22.935	6,68
Totale	653.650	42,75	875.212	57,25	1.528.862	26.770	4,27	26.401	3,11

Per quanto riguarda la situazione reddituale dei lavoratori parasubordinati si confermano delle differenze sostanziali a seconda delle diverse condizioni di lavoro. In generale si può notare come nel passaggio dal 2005 al 2006 vi sia stato un incremento nei livelli di imponibile, seppur molto lieve per i lavoratori atipici (cresce di 166 euro per gli esclusivi e di 441 per i concorrenti), che quindi si confermano con il reddito più basso sia nel 2005 che nel 2006. Invece i lavoratori tipici, che hanno un



livello di reddito mediamente più alto sia nel 2005 che nel 2006, espongono anche gli aumenti più consistenti, superiori ai 1.100 euro (figura 3).

Figura 3 – Variazione dei livelli di imponibile secondo il modello



8. La retribuzioni e i periodi contrattualizzati

Per concludere questa parte dedicata agli imponibili e alla condizione economica dei lavoratori parasubordinati, è possibile declinare il nostro modello in base alla retribuzione media e al numero dei mesi contrattualizzati nel corso dell'anno, informazioni queste che costituiscono un elemento di novità delle elaborazioni di quest'anno rispetto al 2005. Va però detto preliminarmente che, se l'archivio INPS riporta per ciascun lavoratore l'indicazione delle date di inizio e fine contratto con uno specifico committente, nulla è invece dato sapere circa il numero delle giornate effettivamente lavorate e sull'orario giornaliero o mensile svolto. Ciò impedisce, di fatto, di creare una relazione diretta tra retribuzioni e tempo di lavoro, in quanto va

tenuto conto che, realisticamente, una buona percentuale di parasubordinati (specialmente quelli concorrenti) svolge la propria attività part-time.

Dalla tabella 11 si vede che la durata contrattuale media è di poco superiore ai 10 mesi se si tratta di lavoratori tipici, di circa 8 per gli atipici con altri redditi e di appena 7 mesi per i lavoratori atipici esclusivi. Una condizione ovviamente difficile per tale categoria, in quanto proprio loro, non avendo altre fonti dichiarate di guadagno, sono quelli che più degli altri necessiterebbero di coperture contrattuali estese.

Anche sotto il profilo del reddito generato i lavoratori tipici, sia concorrenti che esclusivi, si trovano nella condizione più favorevole poiché a fronte di un numero di mesi contrattualizzati più elevato, dispongono di un reddito per mese discretamente elevato: oltre 2.200 euro per i tipici/concorrenti e oltre 3.200 euro per i tipici/esclusivi (ma le donne percepiscono redditi sensibilmente minori). I lavoratori atipici, al contrario, sono caratterizzati da un indice retributivo modesto (inferiore sia a quella dei lavoratori tipici che rispetto alla media), che sembra di nuovo indicare una condizione di effettiva precarietà.

Tabella 11 – Redditi e durata contrattuale per condizione lavorativa e genere

	SESSO	Imponibile 2006	Durata contratto in mesi nel 2006	Indice retributivo
Tipico/concorrente	F.	19.871,92	10,33	1.924,55
	M.	23.879,58	10,28	2.323,19
	Totale	23.102,37	10,29	2.245,59
Tipico/esclusivo	F.	25.912,30	10,42	2.486,32
	M.	36.733,31	10,46	3.510,33
	Totale	33.936,69	10,45	3.246,47
Atipico/Concorrente	F.	8.017,41	7,76	1.033,30
	M.	13.351,53	8,37	1.595,64
	Totale	11.796,90	8,19	1.440,23
Atipico/esclusivo	F.	6.582,61	7,14	922,05

	M.	9.655,00	7,13	1.353,80
	Totale	7.895,57	7,14	1.106,44

Anche da questa prospettiva le donne appaiono come soggetto debole del mercato del lavoro: indipendentemente dalla propria condizione nell'ambito del lavoro parasubordinato esse percepiscono compensi molto inferiori ai loro colleghi uomini. La distanza maggiore si registra nel segmento degli atipici/esclusivi dove le lavoratrici percepiscono mediamente il 32% in meno rispetto a quanto ricevuto dai lavoratori di sesso maschile. È un dato preoccupante poiché il loro ammontare retributivo calcolato su base mensile è pari a 922 euro, e viene erogato per soli 7 mesi nell'anno.

9. Lo svantaggio delle donne

Da quanto abbiamo sinora detto, risulta chiaro che i soggetti attivi iscritti alla Gestione Separata possono essere di fatto suddivisi in due gruppi: da una parte, coloro che hanno redditi elevati e una buona stabilità professionale (i tipici), dall'altra, il popolo degli atipici, che vive e lavora a rischio precarietà, sia per il carattere esclusivo della condizione lavorativa di una quota considerevole di essi sia per i redditi percepiti che sono molto bassi. In termini tradizionali dovremmo correttamente parlare di "ricchi", e dall'altra "i poveri", ovviamente in termini relativi.

Così come già sottolineato nel 2005, anche all'interno di questa prima e più generale suddivisione è possibile individuare un nucleo duro di lavoratori "poveri" maggiormente a rischio di precarietà, che vede le donne più svantaggiate rispetto ai loro colleghi uomini. I differenziali di genere caratterizzano in generale gli andamenti del mercato del lavoro, italiano e non solo, e all'interno dei parasubordinati si ripropongono squilibri di lunga data già registrati da moltissime indagini sociologiche¹². L'imponibile medio per sesso, riportato nella tabella 12, mostra chiaramente che le donne percepiscono compensi del 50% circa più bassi degli uomini.

¹² A. Scisci, M. Vinci, *Differenze di genere, famiglia, lavoro*, Carocci, Roma, 2002.



Tabella 12 – Imponibile medio per sesso

SESSO	Imponibile		
	Media	N.	Dev. std.
Femmine	9.515,70	653.650	13.409,63
Maschi	18.978,84	875.215	23.173,68
Totale	14.932,97	1.528.865	20.154,88

Lo scorso anno si era ipotizzato¹³ che almeno in parte, redditi tanto bassi dell'universo femminile potevano trovare giustificazione nel fatto che le donne lavorano mediamente meno ore degli uomini e in modo più discontinuo, gravate come sono dalla "doppia presenza" e dalla necessità di conciliare tempi di lavoro e tempi di cura¹⁴; dall'altra, però, si poneva l'accento sugli studi sui differenziali retributivi¹⁵ che ci restituiscono una realtà fatta di disuguaglianze di reddito legate al genere.

Mettendo in relazione l'imponibile e i periodi contrattualizzati nel corso del 2006 è possibile mappare in modo più preciso le caratteristiche che riguardano donne e uomini all'interno della Gestione Separata: i differenziali sono molto elevati quando prendiamo in considerazione la retribuzione, mentre risultano decisamente meno marcate le differenze di durata contrattuale fra donne e uomini. Guardando nello specifico i dati nella tabella 13, possiamo notare come tra i lavoratori esclusivi, la retribuzione delle donne sia la metà di quella degli uomini, a fronte di un differenziale di periodi contrattuali molto più contenuto (di soli 20 giorni) e che non giustifica quindi la disparità di reddito dichiarato nella Gestione Separata. Tale differenza si giustificerebbe solo se la quasi totalità delle donne lavorasse part-time¹⁶ al 50% rispetto ai maschi e se questi lavorassero tutti full-time. Ipotesi che pare davvero

¹³ Cfr. P. Di Nicola (a cura di), *La regione Lazio, il lavoro delle donne e le facce della precarietà*, Roma, marzo 2007.

¹⁴ C. Saraceno, M. Naldini, *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2001. L. Battistoni (a cura di), *I numeri delle donne*, in "Quaderni spinn", Roma, 2005.

¹⁵ Istat, *Rapporto annuale*, Roma, 2006; si veda anche sull'argomento G. Altieri, *Le differenze retributive fra uomini e donne*, in S. Patriarca (a cura di), *Redditi, retribuzioni, ineguaglianze*, Ediesse, Roma, 1991.

¹⁶ I dati sulla diffusione del lavoro part-time in Italia ci dicono come questo sia poco praticato e poco diffuso nel nostro Paese, soprattutto a confronto con alcuni Paesi europei, come per esempio l'Olanda, in cui il ricorso al part-time per le donne viene incentivato come politica attiva di inclusione dell'universo femminile nel mercato del lavoro (26% di part-time femminile in Italia vs 75% in Olanda). Cfr. anche Eurostat, *Lfs*, 2006.



poco realistica; più verosimilmente esiste una disparità salariale, a parità di tempo lavorato, stimabile in circa il 25-30% fra uomini e donne¹⁷.

Tabella 13 – Giorni lavorati e indice di retribuzione giornaliera per condizione lavorativa e sesso

	SESSO	Durata contrattuale 2006 in mesi	Reddito annuale in euro	N. lavoratori
Concorrente	Femmine	9,06	13.954	98.040
	Maschi	9,58	20.002	324.439
	Totale	9,47	18.594	422.479
Esclusivo	Femmine	7,5	8.698	542.387
	Maschi	8,21	18.343	532.925
	Totale	7,85	13.469	1.075.312

Osserviamo infine come si distribuiscono i differenziali di genere fra le varie categorie professionali dei parasubordinati.

Anche a parità di tipologia professionale, le donne guadagnano mediamente meno degli uomini (tabella 14). Differenze retributive sono presenti, in modo più o meno marcato, in tutte le tipologie professionali, ma particolarmente tra i collaboratori. Questa categoria di lavoratori è stata sin dal 2005 identificata come atipica e ad alto rischio di precarietà; al suo interno esiste un'ulteriore sacca di marginalizzazione, che coincide con parte dell'universo femminile. A fronte di una differenza di periodi contrattualizzati fra collaboratori e collaboratrici di soli 7 giorni, si registra un distacco medio retributivo vicino ai 4.500 euro annuali, pari al 41% in meno rispetto ai maschi.

¹⁷ Questa stima è ottenuta applicando un differenziale di part time per genere del 22%, ossia il valore effettivamente stimato dall'Istat per il 2006 (si veda: ISTAT, *Rilevazione continua delle forze di lavoro. Media 2007*, www.istat.it).



Tabella 14 – Reddito e copertura contrattuale per sesso e tipologia professionale

Tipologia Professionale	Genere	Reddito 2006 in euro	Durata contratto in mesi
Amministratore, sindaco società	F.	23.565,87	10,43
	M.	30.354,48	10,42
	Totale	28.826,57	10,43
Collab. Giornali	F.	6.822,34	8,11
	M.	7.090,84	8,52
	Totale	6.965,41	8,33
Partecipante a Commissioni	F.	6.355,33	8,15
	M.	6.170,87	7,91
	Totale	6.206,62	7,96
Amministratore Enti Locali	F.	10.569,45	8,73
	M.	12.764,05	8,95
	Totale	12.215,40	8,89
Dottorando, borsista MIUR	F.	10.900,37	9,68
	M.	11.735,38	9,75
	Totale	11.297,24	9,71
Co.co.co –pro.	F.	6.337,67	7,08
	M.	10.787,87	7,33
	Totale	8.409,82	7,20
Venditore porta a porta	F.	7.203,18	5,74
	M.	11.165,32	6,65
	Totale	8.992,49	6,15
Collaboratori occasionali	F.	2.634,80	4,08
	M.	4.910,02	4,94
	Totale	3.798,04	4,51
Lavoro occasionale autonomo	F.	5.174,69	4,64
	M.	7.071,79	4,71
	Totale	6.335,70	4,68
Co.co.co pensionati e ultra 65 anni	F.	11.925,93	9,47
	M.	15.404,13	9,46

	Totale	14.636,64	9,46
Co.Co.Co nella PA	F.	8.059,26	7,51
	M.	8.523,46	7,33
	Totale	8.267,24	7,43
Co.Co.Co. prorogati	F.	7.360,18	8,37
	M.	11.387,09	8,56
	Totale	9.565,72	8,47
Associati in partecipazione	F.	8.060,97	7,73
	M.	9.410,16	7,16
	Totale	8.692,52	7,46

Ci si trova di fronte, ad avviso di chi scrive, a una vera e propria discriminazione di genere, che già registrata più in generale nel mercato del lavoro, si ripropone all'interno dell'universo dei lavoratori attivi iscritti alla Gestione Separata INPS.

10. I settori di attività

Se guardiamo alla distribuzione dei parasubordinati per settore di attività dei committenti, notiamo che, anche nel 2006, i settori dell'industria e dell'edilizia raccolgono più del 23% dei collaboratori; segue il commercio con il 15%, ma la maggior parte degli iscritti al fondo (il 40% circa) continua a concentrarsi nel settore dei servizi, specialmente quelli alle imprese (16,3%), personali (9,5%) e nell'istruzione (7,4%). Il terziario si conferma dunque polo attrattivo di forme di lavoro flessibili.

Più complesso è stabilire le differenze rispetto al 2005, in quanto incrementi o diminuzioni vanno letti tenendo in considerazione che per il 2005 non erano disponibili informazioni sui settori di attività per oltre 88 mila lavoratori, e ciò rende difficile la comparazione. Comunque, in termini percentuali, cresce il peso del settore dei servizi alle imprese, degli esercizi pubblici e dei servizi postali, mentre diminuisce la percentuale di parasubordinati nel settore primario e secondario.

Tabella 15 - Iscritti al fondo per attività del committente

	2006		2005	
	N.	%	N.	%
Estrazione	8.440	0,6	8.139	0,59
Industria	270.403	17,7	257.443	18,57
Edilizia	82.508	5,4	76.918	5,55
Commercio	228.679	15,0	216.647	15,63
Alberghi ed esercizi pubblici	39.510	2,6	19.839	1,43
Trasporti	54.437	3,6	56.947	4,11
Poste e Telecomunicazioni	29.340	1,9	6.556	0,47
Banche, Assicurazioni, Finanza	58.406	3,8	64.938	4,68
Informatica	68.620	4,5	63.799	4,60
Ricerca	14.980	1,0	3.098	0,22
Servizi alle imprese, consulenza	249.342	16,3	194.866	14,06
Pubblica Amministrazione	45.767	3,0	47.537	3,43
Istruzione	112.491	7,4	111.971	8,08
Sanità	60.907	4,0	52.794	3,81
Altri servizi alle persone	144.528	9,5	138.945	10,02
Agricoltura, Pesca, Allevamento	60.507	4,0	65.728	4,74
Totale	1.528.865	100,0	1.386.165	100,00
		Dati mancanti	88.946	
		Totale complessivo	1.475.111	

Osservando la tabella 16, invece, è possibile individuare i settori di attività in cui maggiore è la presenza di lavoratori atipici e a rischio di precarietà. Come si vede, i settori della ricerca, dei servizi alle imprese, dell'istruzione e della sanità e il terziario in generale sono quelli in cui prevale il ricorso a lavoratori atipici con redditi esclusivamente derivanti dal lavoro parasubordinato. Rispetto al 2005 va notato l'aumento di lavoratori a rischio precarietà nella pubblica amministrazione: questi passano dal 62,4% del 2005 al 70%, mentre i lavoratori tipici con altri redditi in si dimezzano (dal 13,3% al 6,4%).

Tabella 16 - Tipologia di lavoratori per settore di attività. Anno 2006 (valori %)

	Tipico/ concorrente	Tipico/ esclusivo	Atipico/ concorrente	Atipico/ esclusivo
Estrazione	19,0	19,9	12,6	48,5
Industria	23,2	30,2	13,1	33,5
Edilizia	26,4	32,7	10,8	30,1
Commercio	28,5	19,5	7,7	44,4
Alberghi ed esercizi pubblici	26,5	15,1	9,4	48,9
Trasporti	16,5	16,2	8,1	59,1
Poste e Telecomunicazioni	24,9	12,0	11,6	51,5
Banche, Assicurazioni, Finanza	24,7	19,5	7,8	48,0
Informatica	10,8	15,8	4,2	69,2
Ricerca	5,9	3,7	10,7	79,7
Servizi alle imprese, consulenza	7,9	7,6	6,1	78,4
Pubblica Amministrazione	6,4	2,1	21,5	70,0
Istruzione	1,8	1,5	22,9	73,8
Sanità	6,4	4,6	14,1	74,9
Altri servizi	15,8	6,1	15,2	62,9
Agricoltura, Pesca, Allevamento	17,1	7,6	15,3	59,9
Totale	17,2	15,3	11,4	56,1

Le donne sono la minoranza in quasi tutti i settori di attività ad eccezione di quelli che tradizionalmente vengono considerati a forte vocazione femminile, mettendo in evidenza il permanere di forme di segregazione orizzontale¹⁸: esse sono la maggioranza nei servizi alle imprese (55,1% vs 44,9%), pubblica amministrazione (53,8% vs 46,2%), istruzione (58,4% vs 41,6%) e sanità (69,9% vs 30,1%).

¹⁸ C. Saraceno, M. Naldini, *op. cit.*

Per concludere, vediamo nella tabella che segue alcune caratteristiche riassuntive della condizione dei parasubordinati secondo le attività del committente. Nei servizi, sia alle imprese che alle persone, l'istruzione, la sanità e la pubblica amministrazione, i lavoratori sono relativamente più giovani (38 anni vs 40), gli imponibili mensili più bassi e quelli annuali non arrivano a 10 mila euro. Il terziario si conferma quindi, anche nel 2006, il settore con la più alta presenza di lavoratori precari, spesso donne.

Tabella 17 - Alcune caratteristiche dei parasubordinati per settore di attività del committente

	Imponibile	Età	Durata contratto in mesi	Imponibile per mese
Estrazione	21.042,53	43,18	8,77	2.646,86
Industria	25.757,63	45,16	9,47	3.010,00
Edilizia	19.969,18	43,89	9,11	2.475,29
Commercio	19.501,33	42,16	9,02	2.300,48
Alberghi ed esercizi pubblici	12.225,06	40,07	8,07	1.795,11
Trasporti	13.525,16	40,88	7,81	1.741,20
Poste e Telecomunicazioni	16.309,85	42,05	8,13	2.338,20
Banche, Assicurazioni, Finanza	15.514,12	40,90	8,79	2.104,92
Informatica	14.854,09	35,39	8,18	1.862,26
Ricerca	12.882,68	35,81	8,51	1.625,70
Servizi alle imprese, consulenza	9.302,47	35,64	7,14	1.295,96
Pubblica Amministrazione	9.637,48	38,86	7,92	1.375,89
Istruzione	6.984,14	36,99	7,50	1.062,47
Sanità	8.059,09	38,59	7,62	1.111,87
Altri servizi	7.422,45	40,08	7,63	1.117,67
Agricoltura, Pesca, Allevamento	10.821,29	39,55	8,39	1.507,52
Totale	14.932,97	40,29	8,31	1.903,72



11. I titolari di Partita IVA nel 2005

All'interno della Gestione Separata INPS, oltre i collaboratori e gli amministratori, sono presenti anche i lavoratori autonomi titolari di Partita IVA, non coperti da altre prestazioni pensionistiche di albi e associazioni professionali. Mentre per i parasubordinati i versamenti alla Gestione Separata vengono effettuati dai committenti, i titolari di Partita IVA versano direttamente il loro contributo. Ciò comporta che per tali soggetti siano disponibili pochissime informazioni, in pratica solo quelle previste nel modello F24 del Ministero dell'Economia (età, sesso, residenza, contributo versato all'INPS), e con un anno di ritardo rispetto ai lavoratori parasubordinati. Le analisi che seguono, pertanto, prenderanno in considerazione i dati del 2005, sia per i parasubordinati che per i lavoratori con Partita IVA.

11.1 Caratteristiche socio-anagrafiche dei titolari di Partita IVA

I professionisti che hanno effettuato almeno un versamento all'INPS erano, nel 2005, 222.610 contro 1.475.111 parasubordinati (suddivisi a loro volta in 510.675 tipici e 964.436 atipici). Tra i titolari di Partita IVA le donne sono una minoranza rispetto agli uomini (36% vs 64%, si veda la tabella 18). La presenza maschile è ancora più accentuata, che nell'intero universo dei parasubordinati (in cui le donne erano il 42,48% contro il 57,52% di uomini).

Tabella 18 – I titolari di Partita IVA nell'anno 2005 nella Gestione Separata INPS

	Partite Iva 2005	
	N.	%
Femmine	80.966	35,9
Maschi	143.998	64,01
Totale	222.964	100

Analizzando la distribuzione per classi d'età e sesso (tabella 19), si può notare che oltre il 62% dei titolari di Partita IVA ha tra i 30 e i 50 anni. Essi sono quindi



leggermente più “anziani” dei parasubordinati atipici (che si trovano in due terzi dei casi nelle fasce di età fino a 40 anni) e leggermente più “giovani” dei collaboratori tipici, più numerosi nelle classi di età comprese tra 36 e 60 anni.

Si può ipotizzare pertanto che la scelta di intraprendere una attività autonoma, così come la possibilità di stabilizzare la propria condizione lavorativa, sia in un certo senso fisiologicamente spostata in età più matura, una volta accumulate esperienze di dipendenza o di semidipendenza, o messo da parte il capitale iniziale necessario ad intraprendere l'attività in proprio.

Va però detto che il segmento delle Partite IVA e quello degli atipici si somigliano per il fatto che le donne si concentrano più dei maschi nelle coorti più giovani.

Tabella 19 – Distribuzione delle Partite IVA e dei parasubordinati del 2005 per sesso e classi d'età (valori %)

	Professionisti con IVA			Parasubordinati Tipici			Parasubordinati Atipici		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
fino a 20	0,02	0,02	0,02	0,28	0,14	0,17	3,44	3,10	3,28
da 21 a 25	1,64	1,31	1,43	2,50	1,42	1,66	15,45	12,24	13,93
da 26 a 30	11,75	7,82	9,23	6,86	4,66	5,15	23,85	18,58	21,35
da 31 a 35	20,52	15,40	17,25	13,11	10,20	10,85	19,21	16,26	17,81
da 36 a 40	20,19	15,95	17,47	16,26	14,16	14,63	12,45	10,87	11,70
da 41 a 45	17,04	14,91	15,68	16,52	15,91	16,05	9,35	8,32	8,86
da 46 a 50	11,60	12,20	11,98	13,44	14,02	13,89	6,08	6,14	6,11
da 51 a 55	7,35	10,25	9,20	10,78	12,01	11,73	3,95	4,92	4,41
da 56 a 60	5,19	9,28	7,80	9,95	11,63	11,25	3,19	7,44	5,21
da 61 a 65	3,01	7,05	5,60	5,81	8,16	7,63	1,88	6,05	3,86
da 66 a 70	1,41	4,64	3,48	3,38	5,71	5,19	0,87	4,47	2,58
da 71 a 75	0,25	1,01	0,74	0,72	1,36	1,22	0,19	1,17	0,66
oltre 75	0,04	0,16	0,12	0,40	0,63	0,58	0,08	0,43	0,25
Totale	80.966	143.998	224.964	114.603	395.966	510.969	511.836	452.267	964.103

11.2 La distribuzione territoriale dei lavoratori con Partita IVA

Dove vivono e lavorano i professionisti autonomi iscritti al fondo INPS? I dati sono sostanzialmente in linea con quelli registrati per i parasubordinati: la maggior parte si

concentra al Nord, in particolare nel Nord-Ovest, che da solo raccoglie il 37% del totale (tabella 20).

Tabella 20 - Distribuzione dei professionisti e dei parasubordinati per area geografica

	Titolari partita IVA 2005		Parasubordinati 2005	
	N.	%	N.	%
Nord-Ovest	74591	37,16	505.653	34,32
Nord-Est	45912	22,80	340.185	23,09
Centro	51876	25,84	409.099	27,76
Sud	28377	14,14	218.559	14,83

Valori mancanti 24.208

11.3 I contributi versati

Per concludere questo breve *focus* sui lavoratori autonomi della Gestione Separata INPS, ci siamo chiesti che tipo di professionisti fossero. In particolare, è possibile incasellarli nella tipologia di professioni tipiche o atipiche? Fermo restando che per i titolari di Partita IVA abbiamo davvero poche informazioni, si può tentare un confronto utilizzando come elemento discriminante l'entità dei contributi previdenziali versati, che sono proporzionali al reddito annuale.

Considerando ciò, e osservando la tabella riportata di seguito, si vede che i titolari di IVA debbono essere considerati più vicini al gruppo dei lavoratori parasubordinati tipici che non agli atipici. La metà circa effettua dei versamenti che non superano i 2.500 euro annui (57,97% per le Partite IVA, 50,03% per i tipici), poco più del 20% versa contributi compresi tra 2.500 e 5.000 euro (23,75% Partite IVA, 22,2% tipici). A partire dalle fasce di contributi oltre i 5.000 euro si verifica una inversione di tendenza poiché gli atipici risultano essere presenti in queste fasce con delle percentuali superiori rispetto a quelle delle Partite IVA.



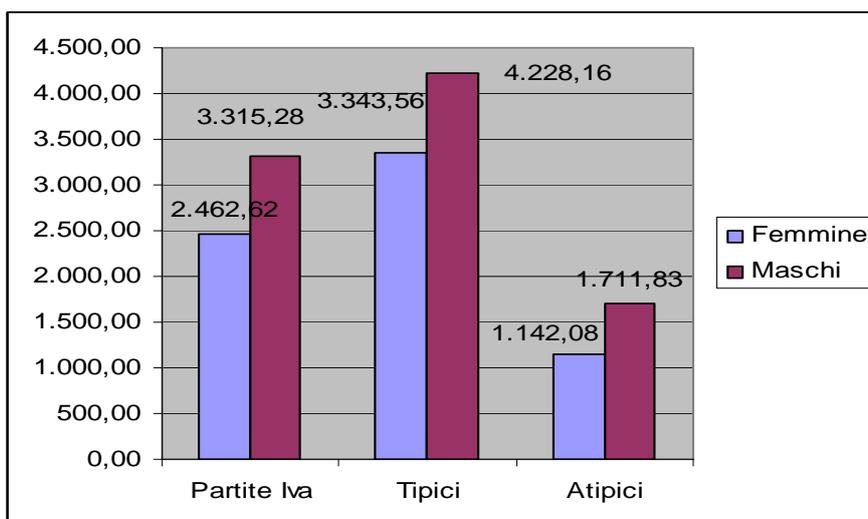
I lavoratori atipici, nella quasi totalità dei casi (83,46%) effettua versamenti che non superano i 2.500 euro annui, pertanto i loro redditi sono molto distanti sia dai professionisti che dai parasubordinati tipici.

Tabella 21 - Parasubordinati e Partite IVA della Gestione Separata INPS per contributi versati in classi, anno 2005

	Partite IVA	Tipici	Atipici
fino a 2500	57,97	50,03	83,46
da 2501 a 5000	23,75	22,2	12,21
da 5001 a 10000	13,73	17,05	3,37
da 10001 a 15000	3,06	6,05	0,7
da 15001 a 20000	1,47	4,28	0,24
da 20001 a 30000	0,01	0,33	0,02
oltre 30000	0	0	0

Una conferma ce la fornisce la figura seguente, che riporta l'ammontare dei contributi medi versati all'INPS nel 2005, secondo il genere. Come si può vedere tra i lavoratori con Partita IVA e i tipici esiste una differenza di 1.000 euro circa. Invece rispetto agli atipici la differenza media quasi raddoppia, sino a 1.900 euro.

Figura 4 - Contributi medi versati per condizione professionale e genere, anno 2005



Un altro dato importante da sottolineare è che in tutti e tre i gruppi professionali individuati le donne compaiono in situazione di svantaggio: i contributi (e quindi i redditi) delle lavoratrici, indipendentemente dalla propria condizione professionale, sono sempre inferiori rispetto a quelli dei loro colleghi uomini.

Questa tendenza è comune a tutte le tipologie professionali, tuttavia la differenza di genere risulta meno marcata per i collaboratori atipici: per le donne i contributi versati sono in media di 570 euro in meno rispetto a quelli degli uomini. Invece per le Partite IVA la differenza ammonta a 853 euro e sale ulteriormente a 885 euro per i lavoratori tipici.

In conclusione si può affermare che i titolari di Partita IVA si trovano in una situazione intermedia tra tipici e atipici, seppur con una maggiore prossimità alla condizione dei lavoratori tipici, ma anche al loro interno permangono forti disparità di genere per quanto concerne il reddito medio.

