

TRIMESTRALE / GEN. 2021 / N° 1

LABOUR

ISSUES

OSSERVATORIO CIDA

AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE

Ancora un binomio attuale?



IN COLLABORAZIONE CON



OSSERVIAMO LE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

di **Mario Mantovani**, *Presidente Cida*

Gli ultimi anni dello scorso decennio sono stati caratterizzati da trasformazioni accelerate del lavoro, in tutto il mondo, mettendone in discussione fondamenta consolidate.

Con la maturazione di alcune tecnologie già sperimentate a cavallo del Millennio (intelligenza artificiale, machine learning, digitalizzazione delle interfacce azienda – consumatore, piattaforme di comunicazione sociale e di commercio elettrico, internet of things sono le principali) e più recenti (es. blockchain) è parsa nascere una Nuova Rivoluzione, non più (o non solo) industriale, ma economica e sociale. L'inizio dell'Era Robotica.

La polarizzazione è stata netta: tra chi ha ipotizzato un rapido aumento della produttività, accompagnato dalla scomparsa di un numero molto elevato di posizioni finora riservate al lavoro umano, e chi ha scommesso in un processo graduale di sostituzione di “vecchi” lavori con i “nuovi”, come accaduto nelle precedenti fasi di trasformazione.

I primi si sono quindi preoccupati di garantire meccanismi di distribuzione del reddito sempre meno dipendenti dal lavoro (la tassazione dei robot e il reddito di cittadinanza nascono da questo filone), i secondi hanno raccomandato di lasciare mano libera ai meccanismi adattativi del mercato, accompagnando la transizione con sussidi temporanei e interventi formativi.

Le riflessioni maturate in CIDA hanno sempre portato argomenti contrari a prese di posizione così nette. La conoscenza profonda dei meccanismi organizzativi, economici e gestionali di tutti i settori pubblici e privati del nostro paese, la consapevolezza della natura variegata della natura umana – e del lavoro quindi – ci hanno trattenuti dal fare affermazioni nette e dichiarazioni di certezze.

All'inizio del 2020 eravamo pronti per lanciare questo Osservatorio sulle trasformazioni del lavoro.

La pandemia globale ha investito come una valanga la nostra società e introdotto anche nel lavoro cambiamenti inattesi e profondi. La gra-



vità della situazione ha richiesto interventi straordinari e certamente almeno due anni – il 2020 e il 2021 – rimarranno evidenti nelle serie statistiche per lungo tempo.

Ha senso analizzare, osservare, cercare di comprendere una trasformazione così profonda e di lungo periodo proprio quando un evento esterno, inatteso e di natura non tecnologica ha stravolto le nostre vite? Questo primo numero dell'Osservatorio "Labour Issues", sviluppato con Adapt, è la risposta positiva: vogliamo comprendere quali effetti, quali interazioni avvengono tra fenomeni di natura diversa, quali risposte diamo a sfide straordinarie, con quali strumenti.

I fenomeni di trasformazione destinati ad incidere nelle nostre vite non si sono fermati, per molti versi hanno accelerato il passo. La dipendenza da alcune tecnologie (nel caso ad esempio del lavoro a distanza) si è fatta più marcata e le prospettive di un suo utilizzo di massa più concrete.

Scelte politiche hanno penalizzato in modo differenziato i settori e i principi normativi nati un secolo fa hanno determinato effetti difformi sulle persone, spesso scollegati rispetto a una comune volontà. L'obsolescenza del diritto del lavoro e di alcune forme organizzative che direttamente ne derivano, è divenuta evidente anche a chi tendeva a negarla.

Abbiamo pensato perciò che fosse utile aprire l'attività dell'Osservatorio con un focus sul lavoro dipendente e su quello autonomo: nell'anno in cui la distinzione concettuale si è notevolmente affievolita, è interessante vedere gli effetti di norme che sono ancora pienamente calate in quello schema. I dati necessari non sono ancora tutti disponibili, comprenderemo meglio alcuni aspetti nel corso di quest'anno e del prossimo.

Gli obiettivi dell'Osservatorio "Labour Issues" sono ambiziosi, ma anche strettamente correlati agli scopi istituzionali di CIDA e agli interessi diretti dei manager. Il lavoro dirigenziale non può avere una sua evoluzione autonoma, avulsa dal resto; è allo stesso tempo guida ed effetto delle trasformazioni, richiede gradi di consapevolezza, conoscenza e responsabilità non riscontrabili in quasi tutte le altre categorie di lavoratori.

Se comprendiamo come può cambiare il lavoro possiamo avere un ruolo attivo nella trasformazione, coniugando produttività e realizzazione umana, coesione sociale e redditività.

L'Osservatorio si svilupperà progressivamente, approfondendo le indagini, integrando le fonti, promuovendo analisi autonome e nuove, scendendo più in profondità nei settori e nei territori. Avrà la struttura di un report statistico trimestrale centrato sul contesto italiano, con analisi comparate ove possibile a livello europeo e declinate nei livelli territoriali. Il numero 1 propone un primo nucleo di analisi, in cui ci sembra di trovare già molti temi e spunti per discutere e agire nei prossimi mesi.

Buon Lavoro.



Sommario

6 SUBORDINAZIONE E AUTONOMIA
un confine sempre più sottile

11 ANALISI
Dati e grafici: lavoro subordinato,
parasubordinato e autonomo

12 LAVORO SUBORDINATO

24 LAVORO PARASUBORDINATO

26 LAVORO AUTONOMO



SUBORDINAZIONE E AUTONOMIA

un confine sempre
più sottile

di **Francesco Seghezzi**, *Presidente Fondazione Adapt*

L'evoluzione e l'attualità della netta distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo è in discussione ormai da decenni. In molti hanno sottolineato come le nuove tecnologie e i loro impatti sui modelli di business hanno profondamente assottigliato le distanze tra queste due macro-categorie che nel mercato del lavoro novecentesco erano facilmente distinguibili. Altri invece sostengono che le tecnologie altro non fanno che cambiare alcune caratteristiche del lavoro subordinato e del lavoro autonomo senza però che venga meno la loro natura ben definita e distinta. Entrambe le posizioni hanno elementi di verità che possono essere mostrati da una analisi dell'evoluzione quantitativa e qualitativa del mercato del lavoro in Italia negli ultimi anni. In particolare i dati, come vedremo, mostrano con chiarezza il profondo mutamento della variegata composizione del lavoro subordinato che è molto meno uniforme rispetto al passato soprattutto in virtù dell'aumento delle tipologie di lavoro subordinato non standard, intendendo come standard il contratto a tempo indeterminato full time.



Lavoro subordinato non è più garanzia di un posto di lavoro per tutta la vita

Si osserva quindi già da tempo una crisi del binomio lavoro subordinato-lavoro autonomo intorno al quale si è costruito il diritto del lavoro moderno. Un dualismo che poteva essere ampiamente giustificato in un contesto economico, produttivo, sociale e culturale diverso, fondato sul modello fordista caratterizzato da crescita lineare, da modelli organizzativi fortemente gerarchizzati, da una bassa impermeabilità dei mercati nazionali e dai bassi livelli di interconnessione globale.

In tale contesto il lavoro subordinato si declinava quasi unicamente nel contratto a tempo indeterminato e il lavoro autonomo si caratterizzava per una effettiva autonomia professionale che ben si sposava con il rischio di impresa. Questo dualismo giustificava quindi diversità di tutele e difficilmente si sarebbero avanzate richieste di ammortizzatori sociali per il lavoro autonomo.

Oggi il contesto è completamente mutato a causa di trasformazioni tecnologiche, demografiche e globali che hanno impattato, almeno dagli anni Ottanta sui modelli organizzativi, sulla struttura dei mercati del lavoro nei quali ormai la transizione non è una eccezione ma, per chi si affaccia negli ultimi decenni in essi, la normalità e soprattutto, con una forte accelerazione dopo la Recessione del 2008, la rimodulazione dei processi produttivi mediante la verticalizzazione integrata attraverso catene globali del valore. Trasformazioni che hanno mutato profondamente la natura del lavoro che si è frammentato, alimentando aree grigie tra autonomia e subordinazione da un lato, e cambiando la struttura stessa del lavoro subordinato e del lavoro autonomo dall'altro. Lavoro subordinato che, proprio per il contesto di ampia complessità e imprevedibilità dei processi produttivi, non è più garanzia di un posto di lavoro per tutta la vita e lavoro autonomo che è sempre più connesso non solo al rischio di impresa ma a tutto l'insieme di rischi che sfuggono al nostro controllo e per i quali è difficile cogliere nessi di causalità chiari e univoci. Il mutato contesto rende insostenibile, e gli effetti della pandemia lo hanno mostrato chiaramente, un sistema di tutele dei lavoratori fondato sul posto di lavoro e soprattutto su un modello standard di contratto di lavoro. Oggi in un mercato del lavoro frammentato inserito in una società instabile non è più possibile scaricare il rischio su tutti i lavoratori che non scelgono un modello standard, come invece si è sempre fatto. Questo sia per una questione di giustizia sociale ma soprattutto per l'ampia quota di lavoro non standard che, con picchi tra i giovani e le donne, caratterizza il mercato del lavoro italiano e non solo.

Le ragioni di questi cambiamenti sono riconducibili, come detto, da un lato alla trasformazione tecnologica che ha introdotto una grande accelerazione nei processi produttivi e, dall'altro alla correlata riduzione dei cicli di vita media dei prodotti, sottoposti allo stress dell'innovazione che li rende obsoleti in poco tempo. Questo porta con sé, nei settori innovativi, dal lato della domanda di lavoro la necessità di figure professionali altamente qualificate e anch'esse ad elevato rischio di obsolescenza delle competenze e, dal lato dell'offerta di lavoro, l'aumento della volontà dei lavoratori stessi di una più costante transizione tra diverse occupazioni



all'interno delle quali possono arricchire il loro capitale umano e con esso la loro posizione nel mercato. Il risultato è la riduzione della durata dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che, come mostrano i dati del Veneto, ha una mediana che oscilla tra i due anni e mezzo e i tre anni. Dall'altra parte vi è un aumento dei contratti a tempo determinato e quello di una zona grigia tra autonomia e subordinazione che fino al 2015 prendeva la forma del lavoro parasubordinato e che, dopo l'intervento del Jobs Act che ha eliminato i co.co.pro., si concentra più su alcune tipologie lavorative che le statistiche inseriscono nella variegata compagine del lavoro autonomo. Il riferimento è a quei professionisti autonomi, i c.d. professionals, che collaborano sempre di più con le imprese attraverso logiche di esternalizzazione dei servizi i quali, in un sistema produttivo che premia sempre di più le singole competenze individuali che spesso non è in grado, e non ha interesse, di formare, avranno sempre più un ruolo principale. Tali lavoratori sono portati a lavorare per progetto, in logiche di collaborazione che spesso possono anche essere prolungate nel tempo e svolte contemporaneamente per più datori di lavoro. Queste logiche di lavoro sembrano superare il modello subordinato classico in quanto non presuppongono luoghi e tempi di lavoro definiti, così come scompare la logica del possesso dei mezzi di produzione da parte del datore di lavoro.

Scompare la logica del possesso dei mezzi di produzione da parte del datore di lavoro.

Le dinamiche del mercato del lavoro analizzate in questo contributo sono quindi più ampie rispetto agli impatti che i costanti interventi normativi

in materia generano, ma questi non possono essere comunque lasciati sullo sfondo. È evidente a tutti infatti che molti interventi degli ultimi anni si sono concentrati proprio sulle diverse tipologie contrattuali.

Tali interventi non richiedono un esborso finanziario ma portano con loro un forte impatto comunicativo e, in alcuni casi, sono in grado di condizionare fortemente non tanto l'andamento quantitativo dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro quanto piuttosto la struttura del mercato del lavoro stesso. Così è stato con la scelta del Jobs Act (dl 81/2015) di procedere all'eliminazione dei contratti a progetto, nella convinzione che fosse necessario un intervento normativo che ripulisse la zona grigia che si era creata tra tipologie di lavoro subordinato e lavoro autonomo. Zona grigia che era ed è però tutt'oggi presente nella realtà dei fatti, al di là delle classificazioni normative. O pensiamo ai molteplici interventi in materia di contratti a termine soprattutto a partire dalla sostanziale liberalizzazione del c.d. Decreto Poletti del 2014 che ha contribuito alla crescita della quota di occupati a termine sul totale degli occupati dipendenti. Tali tipologie di contratti a termine hanno poi subito una stretta consistente con il c.d. Decreto Dignità che ha interrotto, sebbene solo per un determinato arco temporale, il trend di crescita. Tuttavia, non è questo il luogo in cui analizzare gli eventuali rapporti causali tra la variabile normativa e l'andamento del mercato del lavoro, anche perché trattasi di analisi dall'elevata complessità considerato l'enorme numero di variabili che sono incorse, soprattutto economicamente (sia a livello di mercati che di incentivi), negli ultimi anni.

E invero, il tentativo di mostrare una certa crisi della distinzione tra subordinazione e autonomia non è esauribile attraverso una mera analisi dei dati statistici o amministrativi legati al mercato del lavoro. Occorrono approfondimenti che esulano dagli obiettivi e dalla dimensione di questo contributo e che riguardino l'evoluzione dei sistemi economici nazionali e internazionali, il mutamento dei consumi, delle preferenze individuali sia dei consumatori che dei lavoratori, le crisi che si sono susseguite, non da ultima quella tutt'oggi in corso. Tuttavia, fornire un inquadramento quantitativo e qualitativo della struttura del mercato del lavoro italiano e della sua evoluzione negli anni recenti è utile a giungere ad una conclusione dalla quale può scaturire un dibattito che ancora resta nell'ombra: sia il lavoro autonomo che quello subordinato stanno cambiando volto.



Occorrono approfondimenti
che riguardino l'evoluzione
dei sistemi economici nazionali
e internazionali.



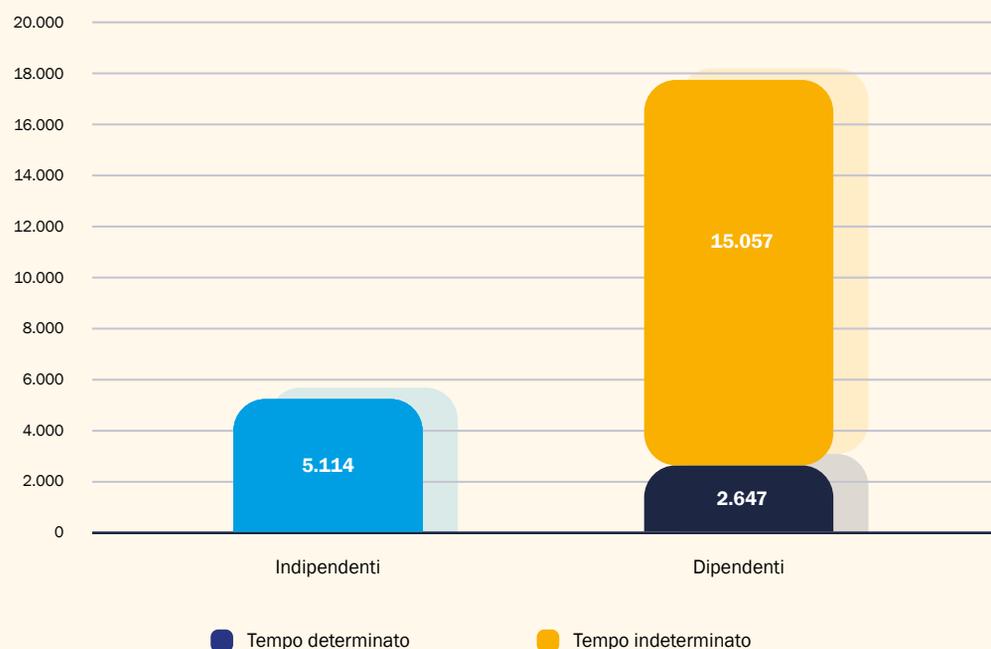
ANALISI

Dati e grafici: lavoro subordinato,
parasubordinato e autonomo

LAVORO SUBORDINATO

L'analisi dei dati dell'occupazione ai fini di cogliere le modifiche e l'evoluzione, nel tempo, del lavoro subordinato e del lavoro autonomo non può non partire dalla distribuzione del totale degli occupati tra queste categorie. Considerando nel dettaglio i dati relativi alla composizione degli occupati italiani nel terzo trimestre del 2020, i più aggiornati a disposizione, si evince che la maggior parte dei lavoratori sono dipendenti a tempo indeterminato. Tra i dipendenti la maggior parte è a tempo indeterminato (15.057) e i restanti a tempo determinato (2.647).

Occupati 15 anni e oltre, terzo trimestre 2020, migliaia



Fonte: Istat, Dati trimestrali destagionalizzati, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26887#>.

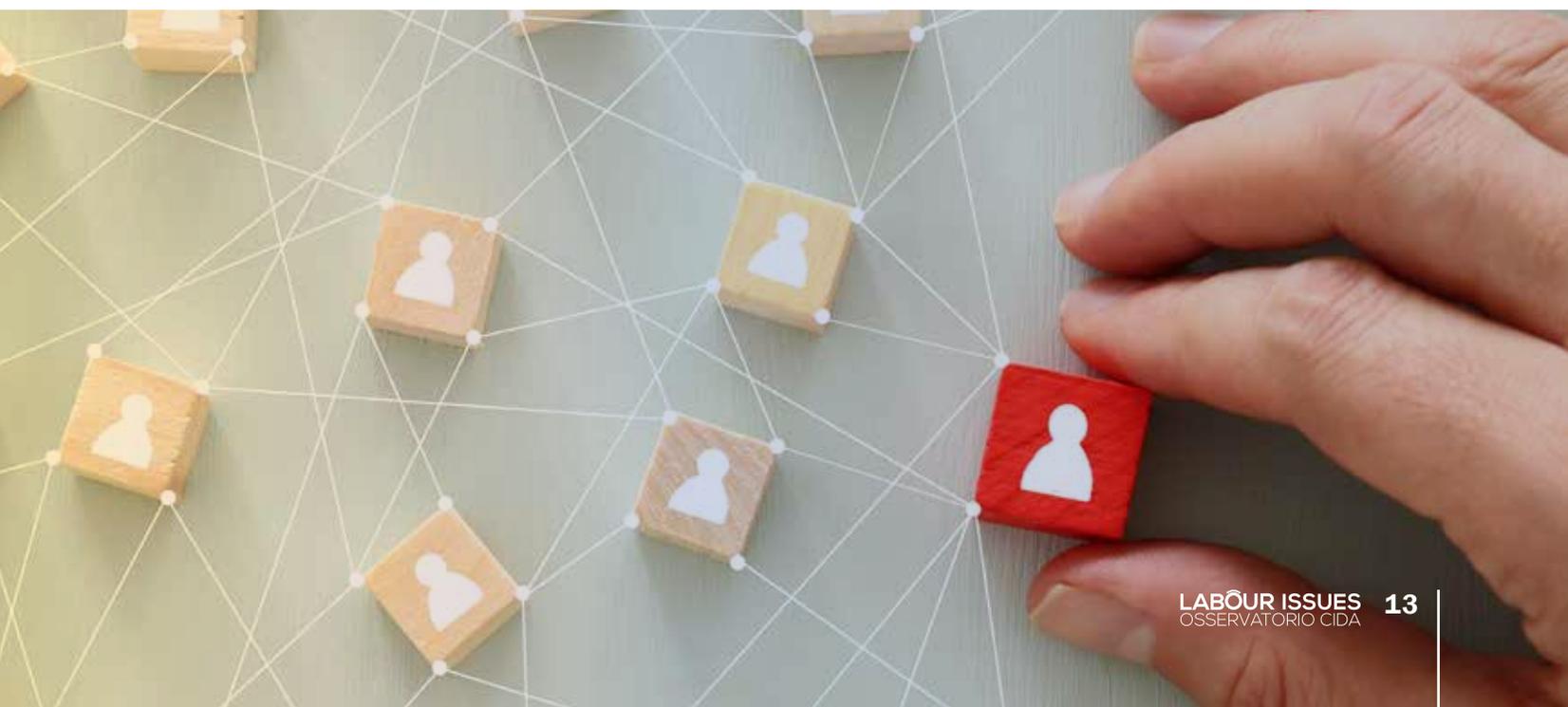
Analizzando il trend degli occupati dal terzo trimestre del 2007 al terzo trimestre del 2020 si possono individuare degli interessanti andamenti. Per ciascun trimestre si può notare che il gruppo più numeroso resta quello degli operai seppur si assista a una lieve diminuzione dal terzo trimestre del 2010 al 2013, parallelamente ai primi effetti della crisi economica che ha duramente colpito il mercato del lavoro italiano. A seguire, il gruppo più numeroso è quello

degli impiegati. Le oscillazioni più consistenti dal 2007 al 2020 si osservano in crescita per gli impiegati, seguito dal gruppo degli operai. È molto evidente la scarsa consistenza numerica delle alte professionalità: i dirigenti – la cui diminuzione è concentrata in alcuni settori – sono meno del 3% sul totale, sommati ai quadri i ruoli direttivi raggiungono l'8,5% dei dirigenti, dato inferiore a quello della maggior parte dei Paesi europei.

Trend occupati in migliaia per profilo contrattuale, dal terzo trimestre 2007 al terzo trimestre 2020

	T3 - 2007	T3 - 2008	T3 - 2009	T3 - 2010	T3 - 2011	T3 - 2012	T3 - 2013	T3 - 2014	T3 - 2015	T3 - 2016	T3 - 2017	T3 - 2018	T3 - 2019	T3 - 2020
Dirigente	496	493	455	440	394	398	430	421	394	385	392	414	399	373
Quadro	1.199	1.202	1.169	1.144	1.125	1.150	1.186	1.189	1.132	1.118	1.188	1.191	1.214	1.132
Impiegato	6.997	7.186	7.206	7.199	7.539	7.338	7.071	7.132	7.270	7.648	7.658	7.619	7.859	7.667
Operaio	8.089	8.262	8.029	7.844	7.766	7.963	7.898	8.056	8.236	8.394	8.507	8.607	8.214	8.471
Apprendista	255	259	203	171	174	162	131	143	148	125	148	157	143	133
Lavoratore a domicilio	14	7	5	5	8	6	4	2	5	7	7	6	4	4

Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26887#>.



L'andamento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato non è costante negli anni ed è legato sia all'andamento economico che agli effetti di norme incentivanti. Emerge quindi un incremento sostanziale dal terzo trimestre del 2007 al 2008 per poi avere un andamento di crescita e decrescita irregolare. La crisi economica ha inciso particolarmente e l'anno in cui il numero di dipendenti a tempo indeterminato è più basso è

il 2013. Il numero più alto si registra invece nel 2008 e si può osservare che al momento il numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato non ha ancora raggiunto i livelli pre-crisi, sebbene ci si avvicini molto. È possibile notare un forte impatto positivo dell'introduzione, a partire dal 2015 della decontribuzione triennale per l'assunzione o la trasformazione in contratti a tempo indeterminato.

Trend lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dal terzo trimestre 2007 al terzo trimestre 2020



Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/#>.

Osservando la composizione per sesso dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato si rileva la prevalenza di lavoratori di sesso maschile per tutti gli anni considerati. Infatti, tra donne e uomini sussiste uno scarto considerevole. Tale dato, seppur riferito ai soli lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, fa osservare come tale tipologia contrattuale sia ancora presieduta dal modello del *male breadwinner*. Ciononostante si è osservato nel corso degli ultimi anni, a partire da quelli più difficili che hanno seguito la crisi del 2008, un leggero aumento dell'occupazione femminile anche nel tempo indeterminato, soprattutto con forme di lavoro a tempo parziale.





Trend dipendenti a tempo indeterminato per sesso, dal terzo trimestre 2007 al terzo trimestre 2020



Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/#>.

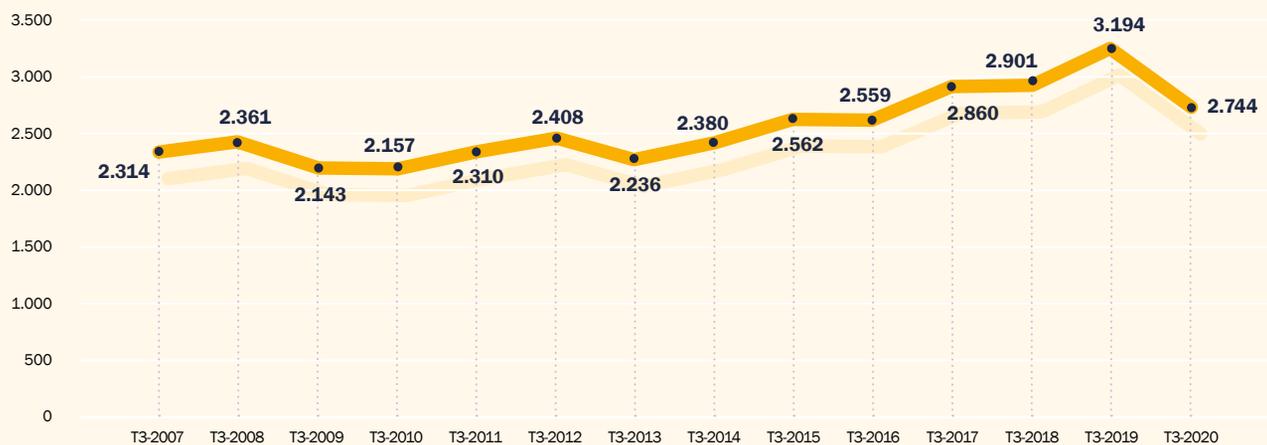


Dal trend dei lavoratori dipendenti a tempo determinato si può osservare una crescita sino al terzo trimestre del 2013 e poi si osservano delle oscillazioni che portano a un decremento sostanziale tra il terzo trimestre del 2019 e quello del 2020, riconducibile al blocco legislativo dei licenziamenti che ha orientato le decisioni di riduzione del personale verso il mancato rinnovo dei contratti a termine. Osservando in generale il dato, si può però rilevare che il numero di lavoratori dipendenti a tempo determinato è cresciuto di 430 unità dal terzo trimestre del 2007 a quello del 2020 raggiungendo il picco di quasi 3,2 milioni. Dal grafico è facile osservare come l'intervento

normativo (ricordato nell'introduzione) abbia inciso molto nel determinare l'andamento dell'occupazione a termine. Ma soprattutto interessa notare come l'importante aumento di questa stia andando a ridefinire la composizione del lavoro subordinato, diminuendo complessivamente la quota di occupati che risponde ai canoni standard di tale tipologia di occupazione aumentando coloro che hanno rapporti di lavoro brevi e quindi con tutele differenti. La formula del tempo determinato tende infatti a rispondere ad esigenze eterogenee: prova del lavoratore, politica motivazionale (la stabilizzazione diviene un obiettivo, flessibilità numerica, riduzione dei costi in uscita).



Trend lavoratori dipendenti a tempo determinato dal terzo trimestre 2007 al terzo trimestre 2020

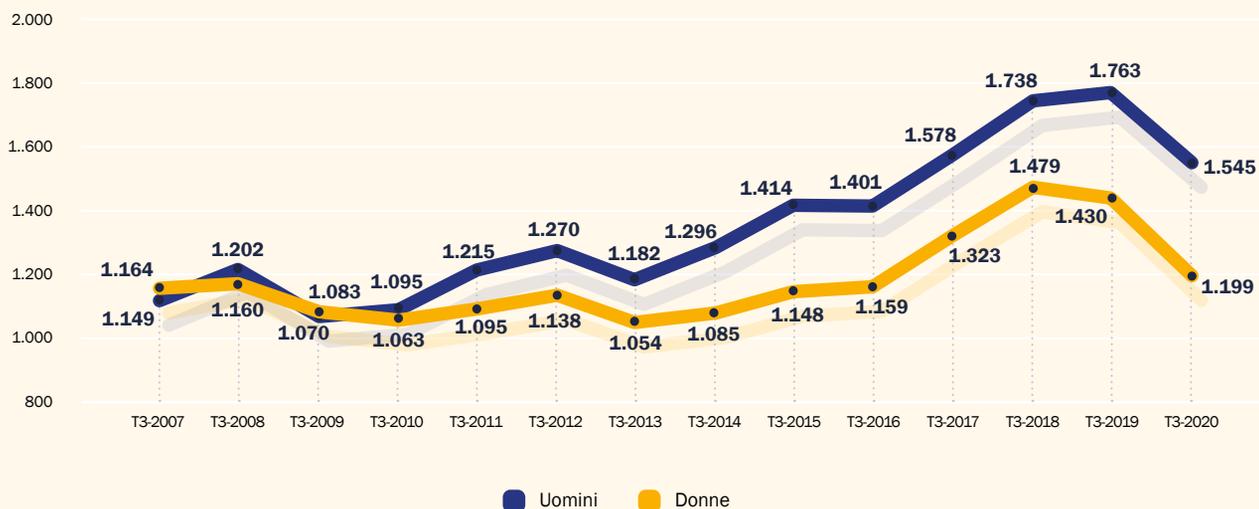


Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/#>.

Anche il grafico che riporta il trend dei lavoratori dipendenti a tempo determinato suddiviso per sesso fa immediatamente emergere la preponderanza della componente maschile. Osservando poi più nel dettaglio i

dati emerge che anche nel corso degli anni la componente maschile, precisamente dal terzo trimestre del 2007 al terzo trimestre 2020, è aumentata maggiormente rispetto a quella femminile.

Trend dipendenti a tempo determinato per sesso, dal terzo trimestre 2007 al terzo trimestre 2020



Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/#>.

Come emerge anche dal grafico precedente, considerando anche l'incidenza percentuale dei lavoratori dipendenti a tempo determinato sul to-

tale dei lavoratori dipendenti si può notare che tale gruppo è cresciuto negli anni registrando un picco nel terzo trimestre del 2019 (17,57%).

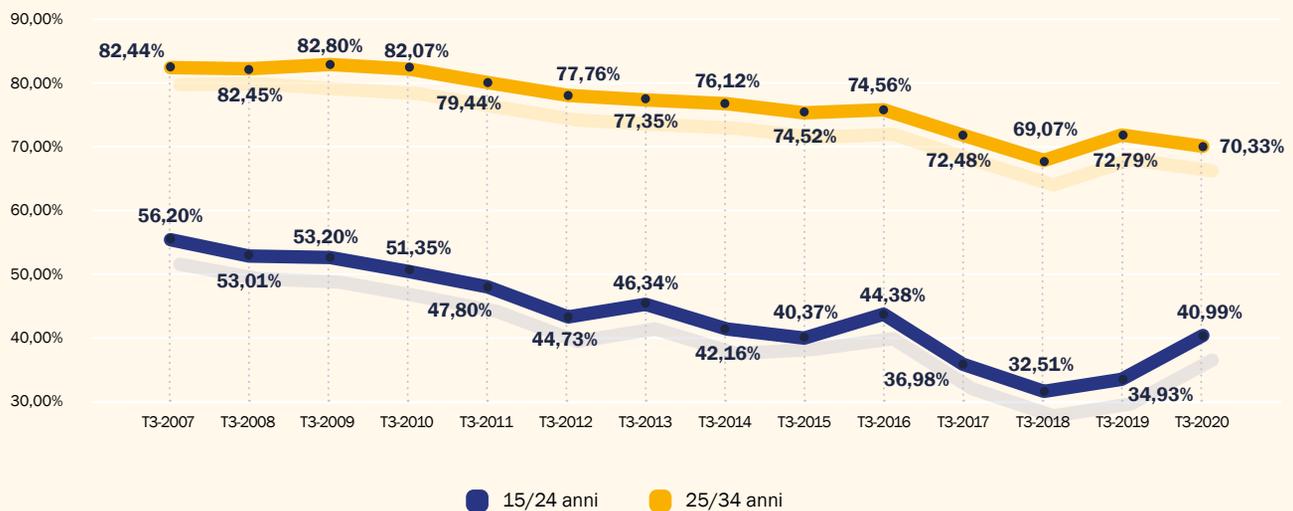
Incidenza percentuale dei lavoratori dipendenti a tempo determinato sul totale dei lavoratori dipendenti. Trend dal terzo trimestre 2007 al terzo trimestre 2020



Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/#>.

È interessante, anche per cercare di comprendere verso che direzione sta evolvendo la composizione del mercato del lavoro in Italia, porre l'attenzione sull'incidenza percentuale dei dipendenti a tempo indeterminato sul totale dei lavoratori dipendenti suddivisa per fascia d'età. Seguendo il trend si nota come la quota di occupati tra i 15 e i 34 anni a tempo indeterminato è in notevole diminuzione negli ultimi anni. E sebbene si rileva che la fascia 25-34 anni sia la maggioritaria essa è diminuita di circa dieci punti tra il 2007 e il 2020. Un andamento in decrescita anche per la fascia d'età 15-24 anni, con un decremento di circa 15 punti percentuali. Una tendenza probabilmente riconducibile al limitato potere contrattuale dei lavoratori giovani e alla tendenza ad utilizzare il contratto a tempo determinato come una sorta di prova, ma che potrebbe anche far immaginare, proprio in virtù della forte crescita recente, nei prossimi anni una forte ricomposizione della struttura del lavoro subordinato con una crescita della quota degli occupati a termine.

Trend dipendenti a tempo indeterminato per fascia d'età giovanili, dal terzo trimestre 2007 al terzo trimestre 2020



Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/#>.

Il confronto dell'andamento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dai 15 ai 64 anni nei diversi settori ATECO fa emergere che la maggior parte degli occupati si colloca nei servizi e tale andamento è costante nel tempo. Si osserva una leggera diminuzione dei lavoratori indipendenti nel terzo trimestre 2020 nei servizi. Il dato, a fronte del blocco dei licenziamenti, non è comunque imputabile alla pandemia in corso che ha però duramente colpito il comparto dei servizi a contatto con i clienti.

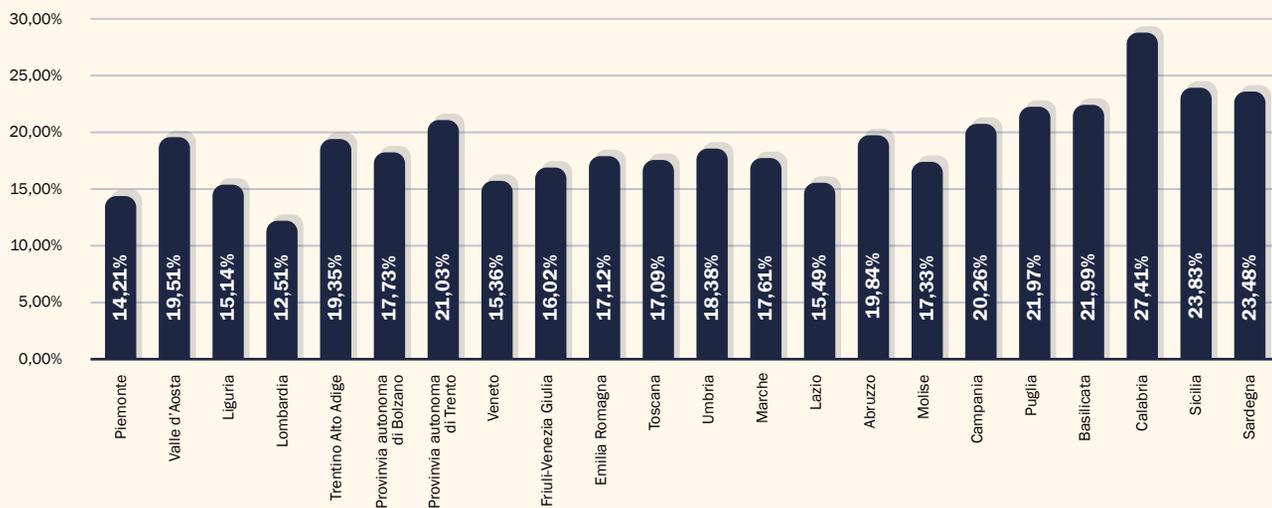
Confronto dipendenti a tempo indeterminato 15-64 anni per settori ATECO 2007, terzo trimestre 2020



Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26887#>.

La distribuzione regionale dei dipendenti a tempo determinato fa emergere che la regione con la maggiore incidenza è la Calabria (27,41%), seguita dalle Isole: Sicilia (23,83%) e dalla Sardegna (23,48%). La minore incidenza si registra invece in Lombardia (12,51%) e in Piemonte (14,21%).

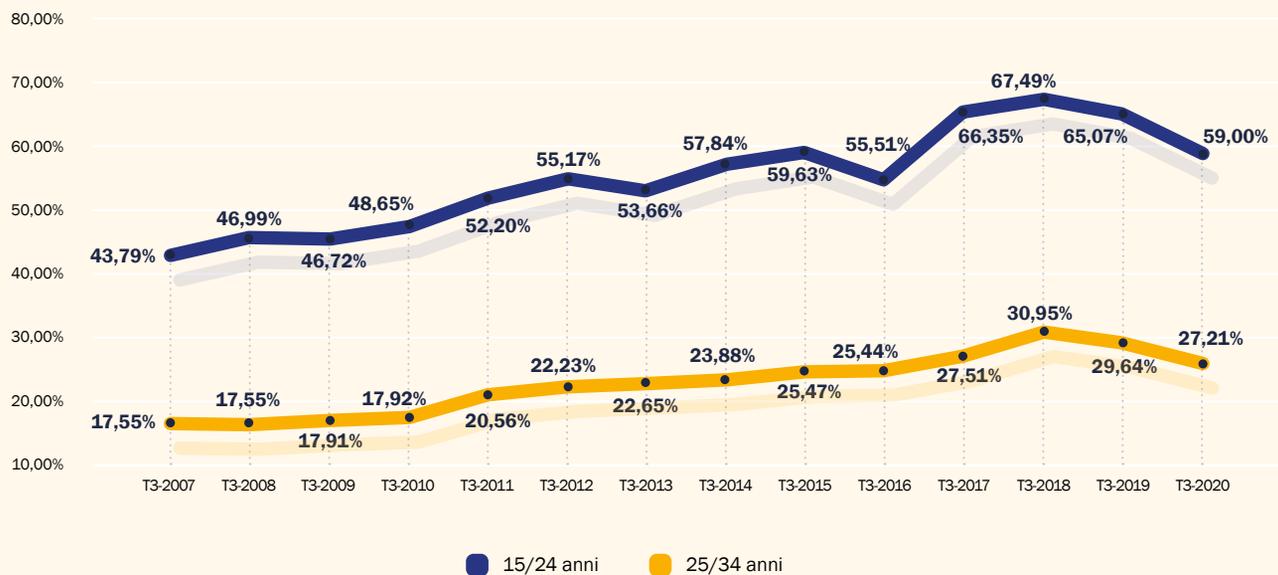
Dipendenti a tempo determinato per distribuzione regionale, 2019



Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26887#>.

Direttamente speculare a quanto osservato relativamente all'incidenza delle fasce d'età nella determinazione degli occupati a tempo indeterminato è l'andamento degli occupati a tempo determinato. Nel dettaglio la diffusione dei lavoratori con tale contratto tra i giovani tra 15 e 24 anni è in crescita rispetto al 2007 in cui rappresentava il 43,79% rispetto al terzo trimestre del 2020 in cui si attesta al 59%. Il picco si registra nel terzo trimestre del 2018 in cui è rappresentato dal 67,49%. In crescita anche l'incidenza dei dipendenti a tempo determinato sul totale dei dipendenti per la fascia d'età 25-34 in quanto si è passati dal 17,55% del terzo trimestre del 2007 al 27,21% del 2020. Uno scarto di quasi 10 punti percentuali.

Incidenza percentuale dei dipendenti a tempo determinato sul totale dei dipendenti per fascia d'età giovanile, dal terzo trimestre 2007 al terzo trimestre 2020

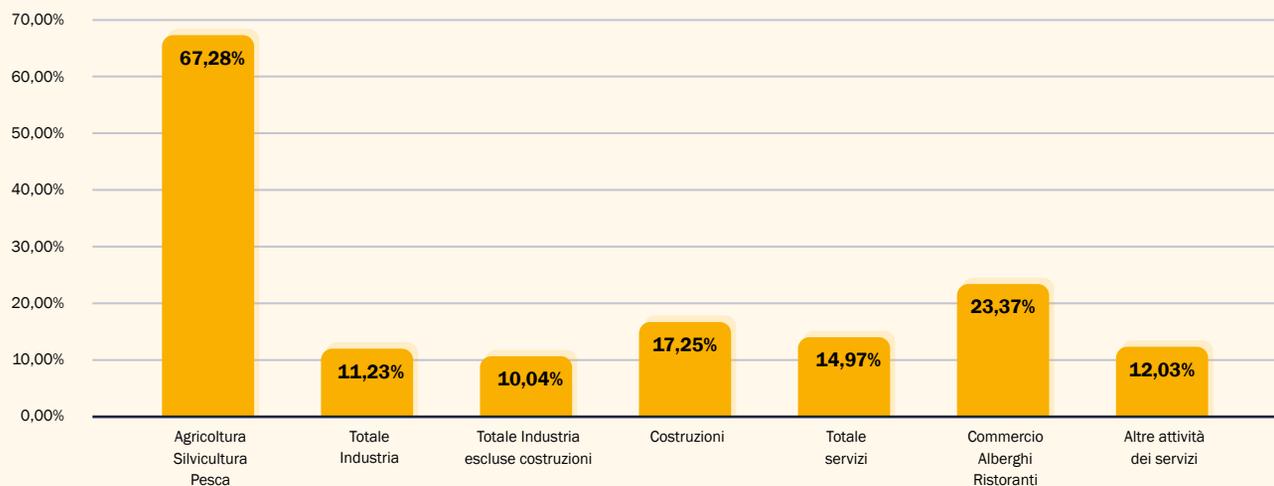


Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26887#>.

La distribuzione settoriale non è indifferente in questo tipo di analisi. Risulta infatti evidente la maggiore incidenza dei lavoratori a tempo determinato nel settore agricoltura, silvicoltura e pesca, turismo, settori in cui incide maggiormente la stagionalità. Ma in generale la quota è superiore alla media nei settori con maggiore incidenza di lavoro poco specializzato e di piccole e micro-imprese (costruzioni, commercio al dettaglio, servizi legati alla persona). Ciò spiega anche in parte la differente distribuzione regionale.

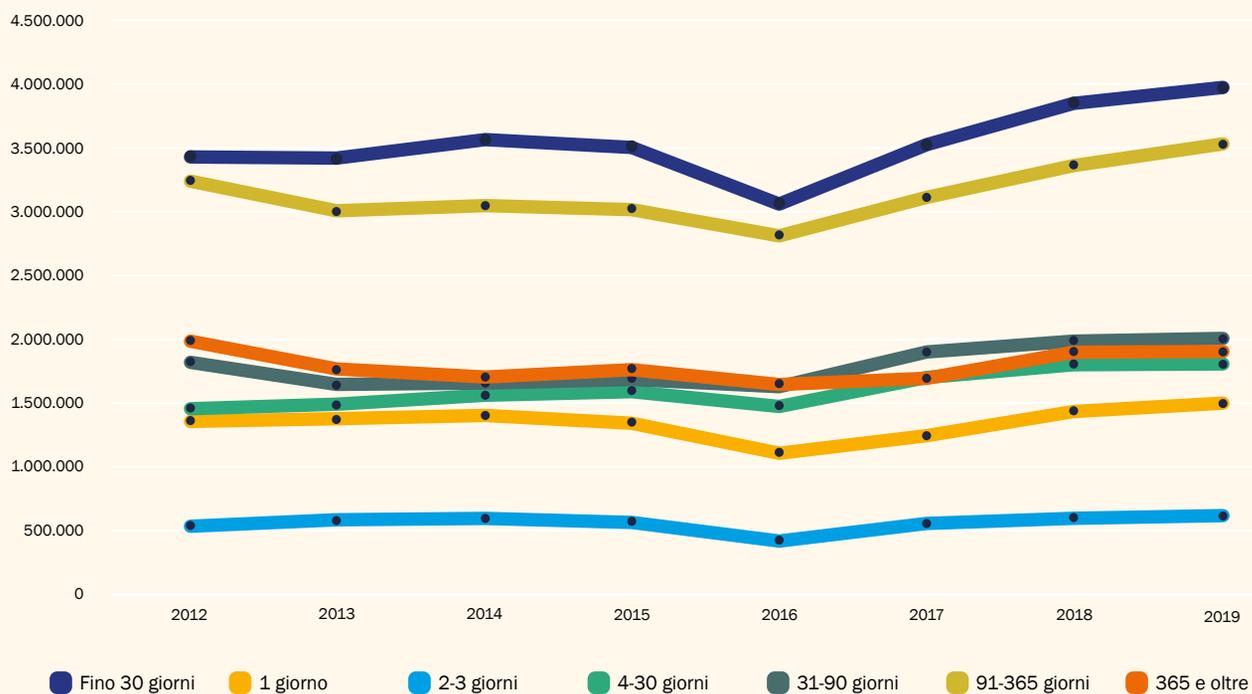


Incidenza percentuale dei lavoratori dipendenti a tempo determinato 15-64 anni per settori ATECO 2007, terzo trimestre 2020



Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26887#>.

Durata effettiva del rapporto di lavoro in giorni. Dal 2012 al 2019



Fonte: Sistema delle comunicazioni obbligatorie, 2015, 2017, 2020. *Tra il rapporto 2015 e 2017 intercorre una variazione di qualche unità per l'anno 2014. Qui sono stati riportati i dati contenuti nel rapporto 2015.

Un interessante indicatore per comprendere la mutazione della struttura del lavoro subordinato è vedere la durata media dei contratti. Questo è possibile attraverso i dati delle comunicazioni obbligatorie relativi alla durata media dei contratti cessati. Si nota negli ultimi anni, soprattutto a partire dal 2016, un importante aumento dei contratti con durata fino a 30 giorni da un lato e con durata tra 91 e 365 giorni dall'altro. Nel primo caso il riferimento è legato ad una crescita, già osservata, dei contratti a tempo determinato

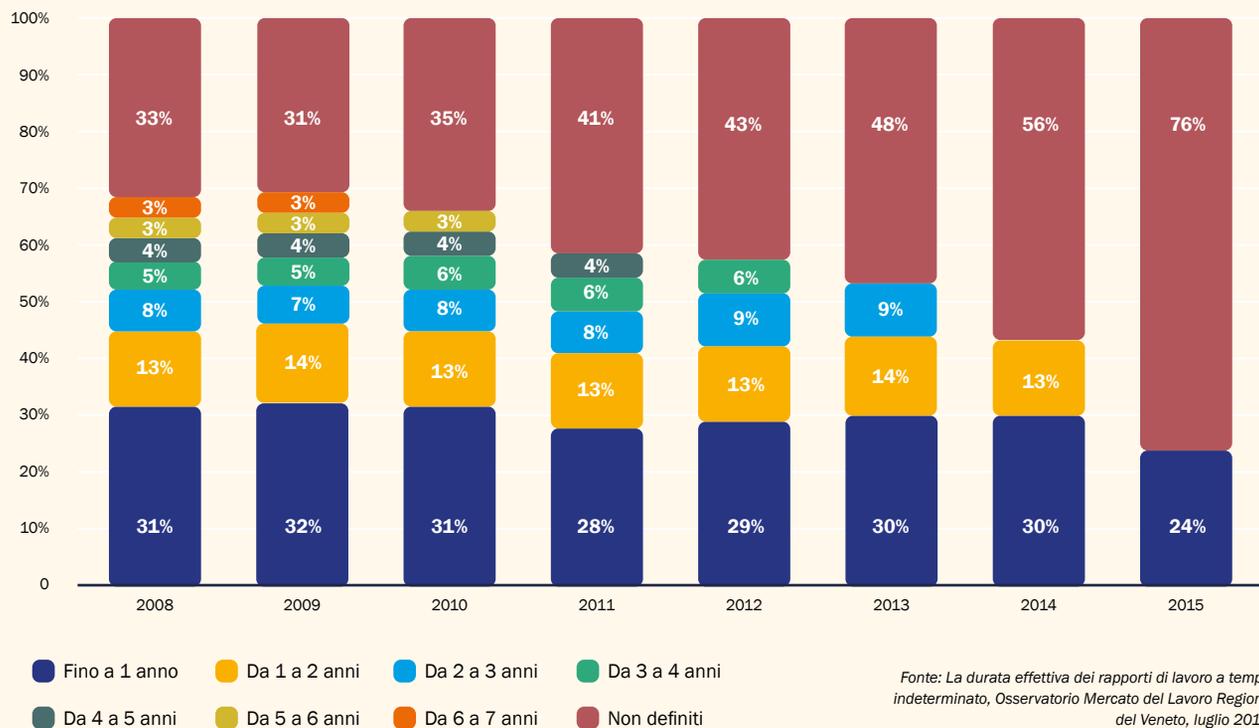
ma che contribuisce a comprendere come un importante numero di questi, circa 4 milioni, sia caratterizzato da periodi molto brevi, che poco si sposano con una tradizionale visione del lavoro subordinato come lavoro tutelato, a lungo termine e con elevati livelli di certezza occupazionale. D'altro canto il dato smentisce la diffusa presunzione di scarsa flessibilità del lavoro subordinato. Nel secondo caso la crescita costante negli ultimi anni mostra il peso crescente di una forza lavoro fidelizzata ed esperta.

Durata effettiva del rapporto di lavoro in giorni. Dal 2012 al 2019

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fino a 30	3.408.052	3.428.740	3.564.047	3.510.613	3.046.404	3.535.391	3.859.678	3.962.833
1 giorno	1.371.928	1.404.077	1.422.834	1.366.962	1.126.483	1.294.333	1.434.345	1.510.940
2-3 giorni	547.197	566.261	579.083	556.811	428.270	539.587	601.140	617.276
4-30 giorni	1.488.927	1.458.402	1.562.130	1.586.840	1.491.651	1.701.471	1.824.193	1.834.617
31-90 giorni	1.790.189	1.644.363	1.663.379	1.694.752	1.638.010	1.882.525	1.965.445	1.960.360
91-365 giorni	3.200.848	2.996.168	3.040.740	3.011.758	2.785.500	3.092.829	3.378.146	3.526.265
365 e oltre	1.983.402	1.745.646	1.715.514	1.774.720	1.635.735	1.720.142	1.886.376	1.890.527

Fonte: Sistema delle comunicazioni obbligatorie, 2015, 2017, 2020. *Tra il rapporto 2015 e 2017 intercorre una variazione di qualche unità per l'anno 2014. Qui sono stati riportati i dati contenuti nel rapporto 2015.

Rapporti di lavoro a tempo indeterminato attivati (con assunzione o trasformazione) per anno di attivazione. Durata del rapporto di lavoro



Fonte: La durata effettiva dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, Osservatorio Mercato del Lavoro Regione del Veneto, luglio 2017.

Ulteriore elemento che contribuisce a mostrare l'evoluzione della struttura della subordinazione e un suo parziale cambio di natura è legato alla durata dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

I dati a disposizione al riguardo sono pochi ma esiste una interessante analisi svolta sul Veneto che aiuta a comprendere come il quadro sia probabilmente molto diverso da quanto si immagini. Emerge infatti dai dati che tra le nuove assunzioni circa il 60% supera l'anno di

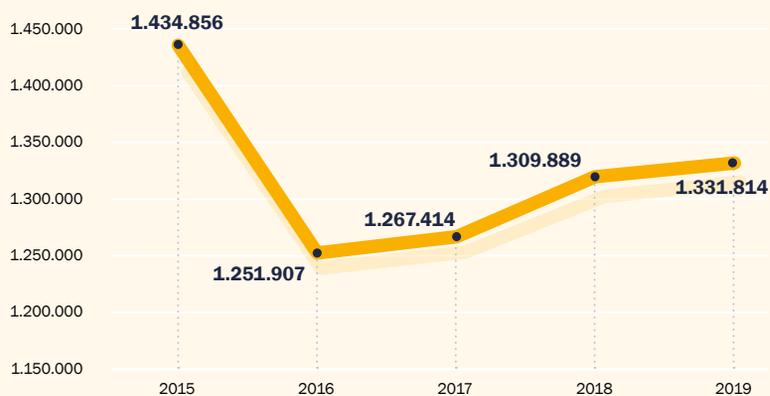
durata, circa il 40% i tre anni e circa il 30% i cinque anni.

L'idea quindi di un lavoro a tempo indeterminato come posto fisso per tutta la vita è sempre più distante dalla realtà e l'incidenza di occupati il cui contratto cessa dopo pochi anni sembrerebbe mostrare come vi sia - almeno nelle regioni in cui le aziende sono maggiormente esposte alla concorrenza nazionale e internazionale - un dinamismo più elevato di quanto si tenderebbe ad immaginare.



LAVORO PARASUBORDINATO

Trend numero di lavoratori parasubordinati contribuenti dal 2015 al 2019



Fonte: Statistiche INPS, Ottobre 2020

Trend di lavoratori parasubordinati contribuenti per tipologia dal 2015 al 2019

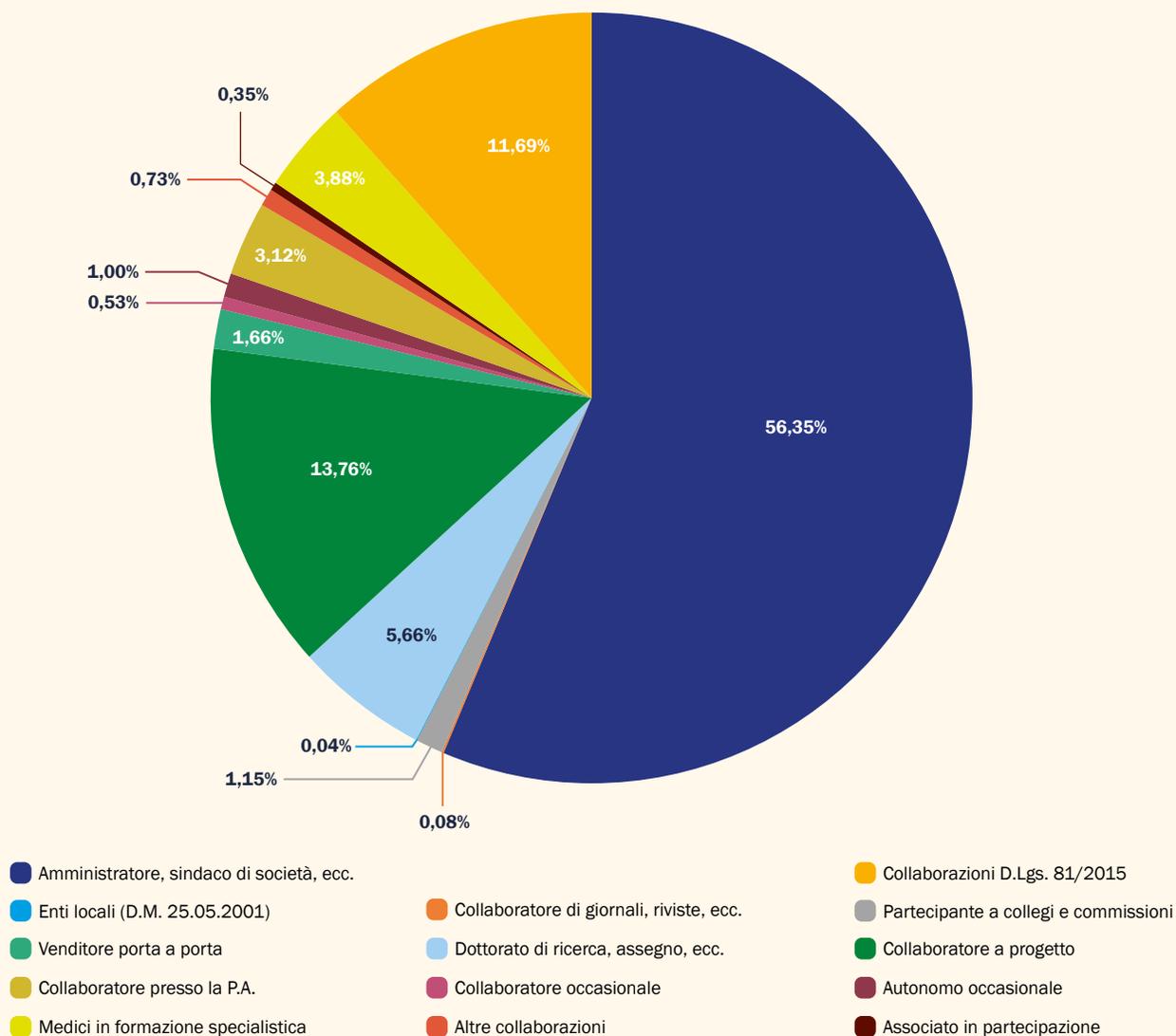


Fonte: Statistiche INPS, Ottobre 2020

I dati più aggiornati sui lavoratori parasubordinati in Italia sono stati diffusi dall'INPS a Ottobre 2020 e dall'andamento di questa tipologia di lavoratori a partire dal 2015 emerge che si è registrata una decrescita importante dal 2015 al 2016, registrando poi una leggera crescita. Anche considerando la composizione per sesso dei lavoratori parasubordinati si individua una maggiore presenza di lavoratori di sesso maschile. Tenendo conto delle tipologie di lavoratori parasubordinati, suddivisi in professionisti «se esercitano per professione abituale, anche se in modo non esclusivo, un'attività di lavoro autonomo, e il versamento dei contributi è effettuato dal lavoratore stesso» e in collaboratori «se l'attività è di collaborazione coordinata e continuativa e comunque il versamento dei contributi è effettuato dal committente (persona fisica o soggetto giuridico), entro il mese successivo a quello di corresponsione del compenso». Dai dati emerge che la maggior parte dei lavoratori parasubordinati rientra nel gruppo dei collaboratori. Si nota comunque una riduzione dei collaboratori dal 2015 al 2016, una stabilizzazione nel 2017 e una leggera crescita negli anni successivi. Di contro, i professionisti registrano un trend sempre in crescita. Risulta chiaro (anche dal grafico successivo) in questo caso l'impatto della normativa che ha eliminato il contratto a progetto portando a un importante svuotamento del lavoro parasubordinato che, in qualche modo, voleva rappresentare la fascia grigia tra autonomia e subordinazione. Anche questo ha inciso, probabilmente, sulla ridistribuzione del lavoro verso una maggior presenza di occupati a tempo determinato come forma contrattuale sostituente il lavoro a progetto, così come una crescita (come vedremo) di determinate forme di lavoro autonomo.



Trend di lavoratori parasubordinati contribuenti per fascia d'età, dal 2015 al 2019



Fonte: Statistiche INPS, Ottobre 2020.

Ponendo l'attenzione sulla composizione percentuale dei collaboratori contribuenti per tipo di lavoro dell'anno 2019 si evidenzia una netta maggioranza del gruppo degli amministratori e sindaco di società che è addirittura superiore al 50%. Segue il gruppo dei collaboratori di giornali e riviste che si attesta però a 11,69%. Un dato sul quale, come detto, impatta la ricomposizione del lavoro parasubordinato a partire dal 2015. In merito, l'osservazione principale che si può avanzare riguarda la collocazione corretta di coloro che svolgevano forme genuine di lavoro a progetto,

soprattutto in settori innovativi in cui il legame di dipendenza tra lavoratore e datore di lavoro non è così forte (sul fronte del tempo, del luogo, delle modalità di organizzazione) come in un rapporto di lavoro subordinato ma allo stesso tempo non ha pienamente le caratteristiche del lavoro autonomo. Questo potrebbe aver portato lavoratori che non rispondono a nessuna delle categorie all'interno delle stesse attraverso una forzatura derivante dalla convinzione, non certo scevra da componenti ideologiche, di un mercato del lavoro perfettamente divisibile in due macro mondi.

LAVORO AUTONOMO

Passando ora all'analisi del lavoro autonomo si rileva un trend in diminuzione per questo gruppo di lavoratori (che ha sempre rappresentato, per la sua quantità, uno degli unicum in Europa) che passa da 6.020 unità del terzo trimestre 2007 a 5.084 del terzo trimestre 2020, dato che può essere però meglio compreso, nelle sue implicazioni e nelle sue cause economiche e sociali, se si prova a distinguere tra le diverse tipologie di lavoro di cui si compone questo gruppo.



Trend lavoratori indipendenti in Italia dal terzo trimestre 2007
al terzo trimestre 2020



Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/#>.

L'andamento degli occupati per profili contrattuali fa emergere che le oscillazioni più consistenti dal 2007 al 2020 si osservano in decrescita per il gruppo dei lavoratori in proprio, nello specifico il gruppo di lavoratori in proprio senza dipendenti ma anche coloro con dipendenti. Al contrario risultano in crescita i liberi professionisti in entrambe le componenti con o senza di-

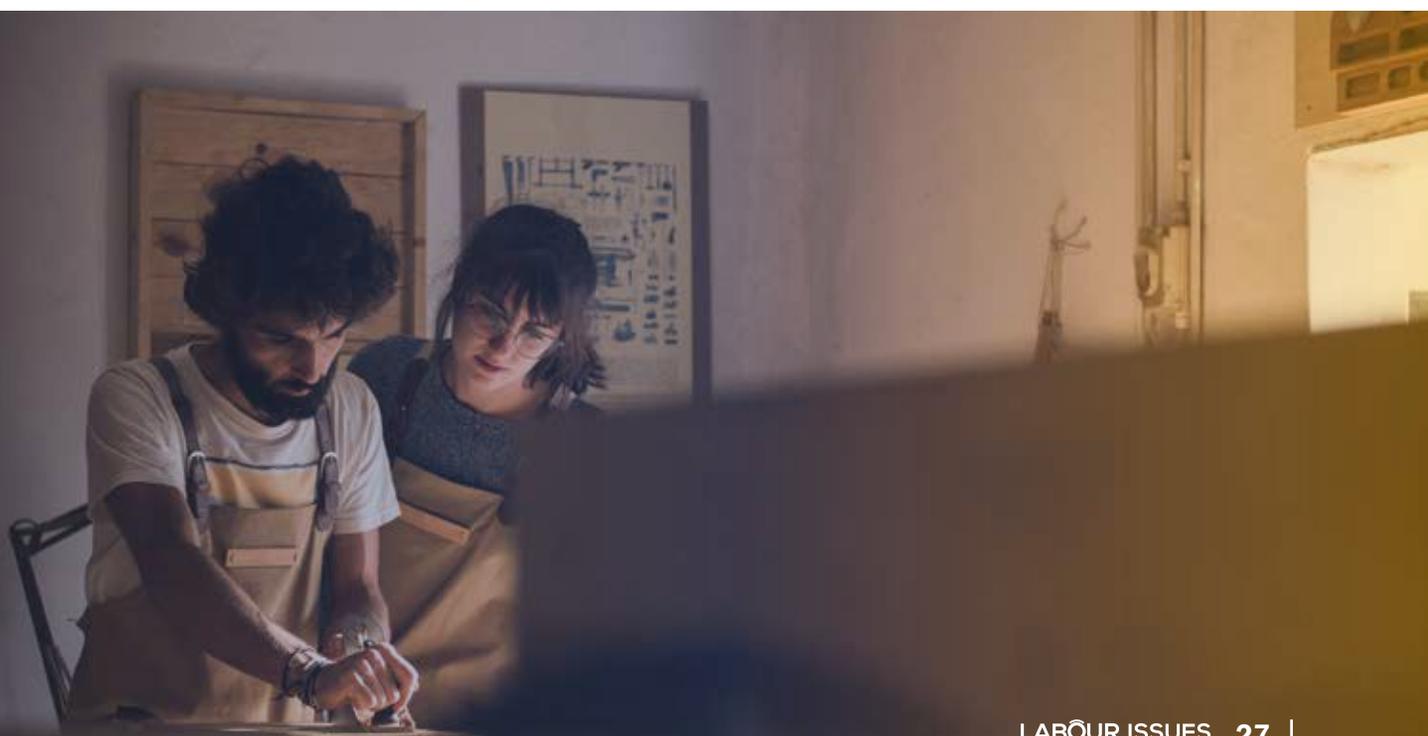
pendenti. Si tenga poi conto che l'Istat classifica i collaboratori all'interno dei lavoratori autonomi non essendo prevista una specifica categoria statistica dedicata ai parasubordinati, per questo una parte consistente del calo dei lavoratori autonomi osservato è determinato anche dal calo dei collaboratori di cui già si è detto nel paragrafo precedente.



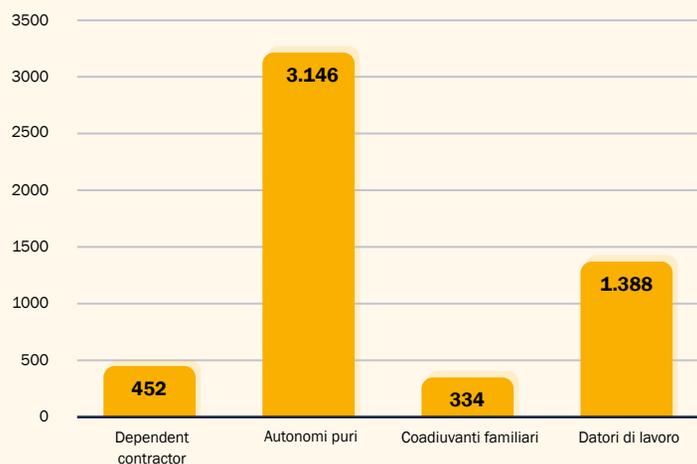
Trend occupati in migliaia per profilo contrattuale, dal terzo trimestre 2007 al terzo trimestre 2020

	T3 - 2007	T3 - 2008	T3 - 2009	T3 - 2010	T3 - 2011	T3 - 2012	T3 - 2013	T3 - 2014	T3 - 2015	T3 - 2016	T3 - 2017	T3 - 2018	T3 - 2019	T3 - 2020
Imprenditore	317	276	235	233	231	249	254	212	209	220	271	275	254	273
Libero professionista	1.106	1.122	1.102	1.137	1.197	1.231	1.261	1.251	1.371	1.380	1.408	1.432	1.417	1.356
Libero professionista senza dipendenti	915	904	917	955	1.003	1.027	1.042	1.050	1.102	1.151	1.195	1.212	1.230	1.152
Libero professionista con dipendenti	191	218	185	182	193	204	219	202	214	229	213	220	187	204
Lavoratore in proprio	3.620	3.530	3.510	3.488	3.370	3.335	3.251	3.283	3.227	3.143	3.051	3.111	3.045	2.954
Lavoratore in proprio senza dipendenti	2.488	2.418	2.439	2.289	2.279	2.247	2.194	2.238	2.184	2.161	2.098	2.172	2.105	2.070
Lavoratore in proprio con dipendenti	1.132	1.112	1.070	1.099	1.090	1.088	1.057	1.045	1.043	982	953	938	940	884
Coadiuvante familiare	439	412	349	358	348	314	322	295	315	306	280	278	274	289
Socio di cooperativa	50	30	29	46	46	51	36	42	47	30	26	24	34	24
Collaboratore	488	426	387	385	375	420	356	372	346	307	251	221	211	189

Fonte: Istat, <http://dati.istat.it/#>.



Indipendenti di 15 anni e più per tipologia. Anno 2019

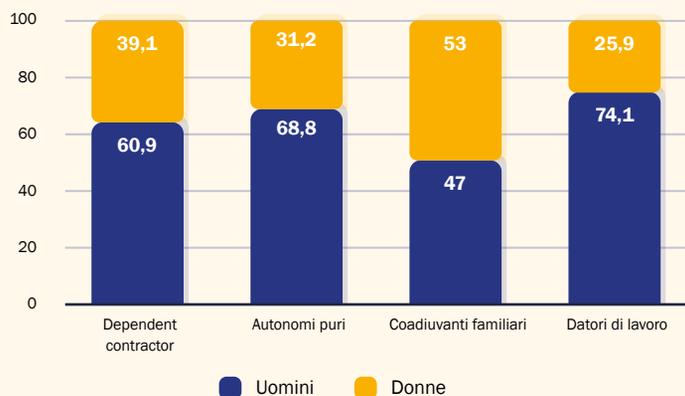


Fonte: Istat, Il mercato del lavoro 2019.

Emerge quindi un rafforzamento di una determinata tipologia di lavoratore autonomo, quello dei liberi professionisti (non necessariamente iscritti ad un ordine professionale) intesi principalmente come professionisti che svolgono un lavoro intellettuale, e una diminuzione dei lavoratori in proprio che pagano sicuramente i profondi cambiamenti che il settore del commercio ha subito nel corso degli ultimi anni.

Volendo approfondire maggiormente le diverse tipologie di lavoro autonomo è possibile introdurre la categoria di *dependent contractor* che secondo l'Istat descrive "coloro che negli ultimi 12 mesi hanno avuto un cliente da cui hanno ricavato almeno il 75% dei proventi e che stabilisce gli orari di inizio e fine giornata lavorativa." Questi sono stimati in circa 450 mila occupati e sono coloro più al confine tra autonomia e subordinazione. Si tratta di una definizione che appare peraltro molto restrittiva: eliminando il riferimento agli orari e portando a due-tre i "clienti" preponderanti la categoria potrebbe presentare numeri decisamente più elevati.

Composizione percentuale dei lavoratori indipendenti di 15 anni e più per tipologia e sesso, anno 2019

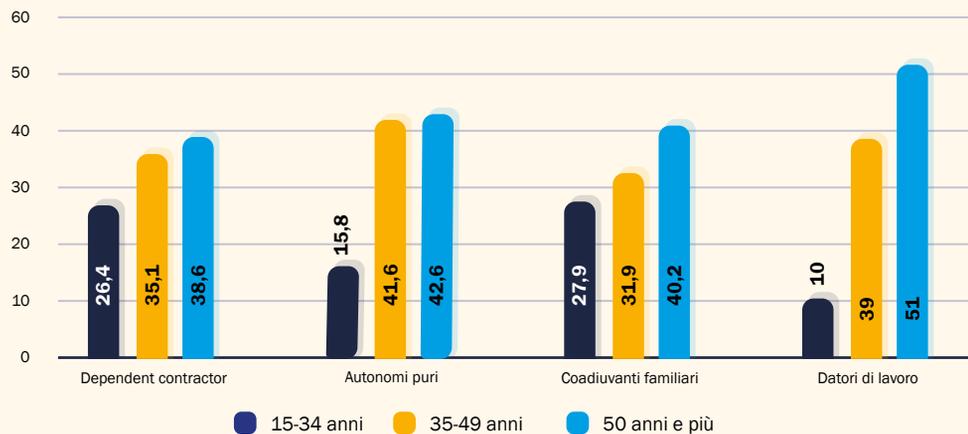


Fonte: Istat, Il mercato del lavoro 2019.

I dati sulle classi di età fanno emergere una predominanza per ciascuna tipologia dei lavoratori appartenenti alla fascia d'età di 50 anni e più. Tra i *dependent contractor* (e anche tra i coadiuvanti familiari e soci di cooperativa) vi sono poi quote più elevate di giovani tra i 15 e i 34 anni. Alcuni aspetti del successo di questa tipologia di lavoro tra le generazioni più giovani possono essere riconducibili alle medesime motivazioni del lavoro a tempo determinato (prova del lavoratore, politica motivazionale, flessibilità numerica, riduzione dei costi in uscita), ma esprimono anche una maggiore aspirazione all'autonomia e all'imprenditorialità, scontando una percezione del lavoro subordinato rigida, poco motivante e con lenti percorsi di crescita.

Nelle fasce d'età ed esperienza più elevata una componente probabilmente rilevante è riconducibile all'autonomia "difensiva", ovvero a quei lavoratori dipendenti che, usciti dall'azienda, faticano a ritrovare occupazioni in grado di valorizzarne l'esperienza garantendo redditi paragonabili.

Composizione percentuale dei lavoratori indipendenti per tipologia e fascia d'età, anno 2019



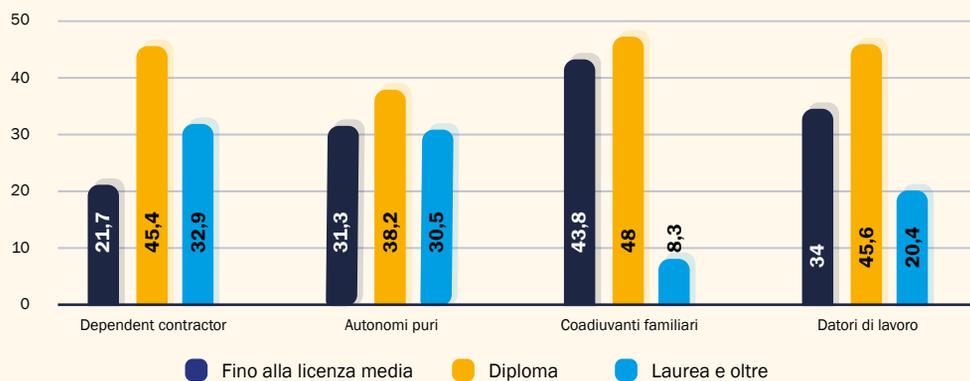
Fonte: Istat, Il mercato del lavoro 2019.

Il dato relativo al livello di istruzione fa emergere che tra i *dependent contractor* ci sono incidenze più basse di persone che hanno la licenza media (21,7% in confronto al 34,0% dei datori di lavoro e 31,3% degli autonomi puri). Un livello di istruzione pari o superiore alla laurea è più diffuso tra i *dependent contractor*, seguito dal gruppo degli autonomi puri. Osservando la composizione percentuale dei lavoratori indipendenti per tipologia e cittadinanza si rileva una preponderanza di lavoratori con cittadinanza italiana per tutte le tipologie che si attesta attorno al 93%. Si qualificano quindi soprattutto come lavoratori dalle elevate competenze al servizio di imprese o altre realtà da cui dipende il loro sostentamento all'interno di un rapporto che non si riconosce in vecchie logiche della subordinazione proprio in virtù, si potrebbe dire, di un tipo di lavoro non manuale.



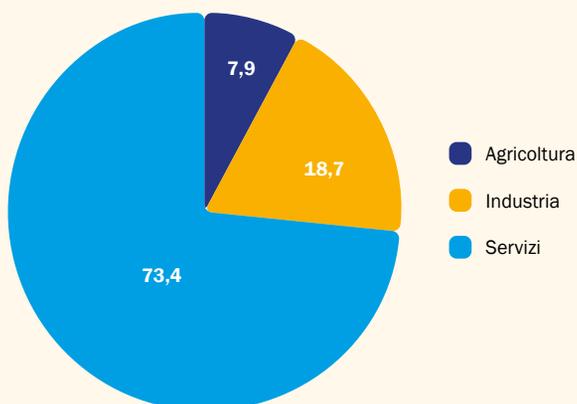


Composizione percentuale dei lavoratori indipendenti per tipologia e titolo di studio, anno 2019



Fonte: Istat, Il mercato del lavoro 2019.

Composizione percentuale per settore di attività dei lavoratori indipendenti, anno 2019

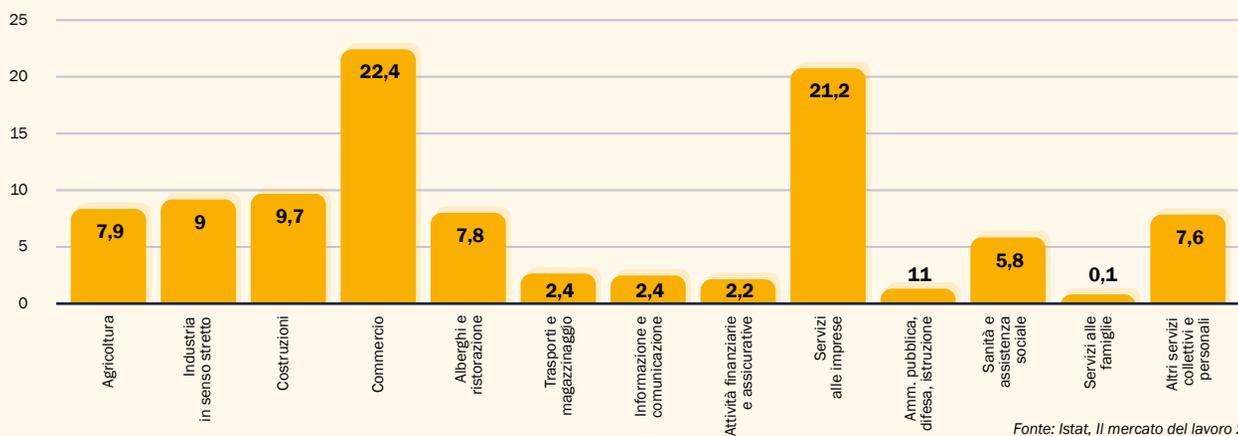


Fonte: Istat, Il mercato del lavoro 2019.

Il maggior numero di lavoratori indipendenti opera nei servizi (73,4%).

Osservando nello specifico il settore di attività dei lavoratori indipendenti si rileva una presenza superiore nel commercio (22,4%) e nei servizi alle imprese (21,2%), ed è probabile che in questo settore si concentrino principalmente i dependent contractor.

Composizione percentuale per specifico settore di attività dei lavoratori indipendenti, anno 2019

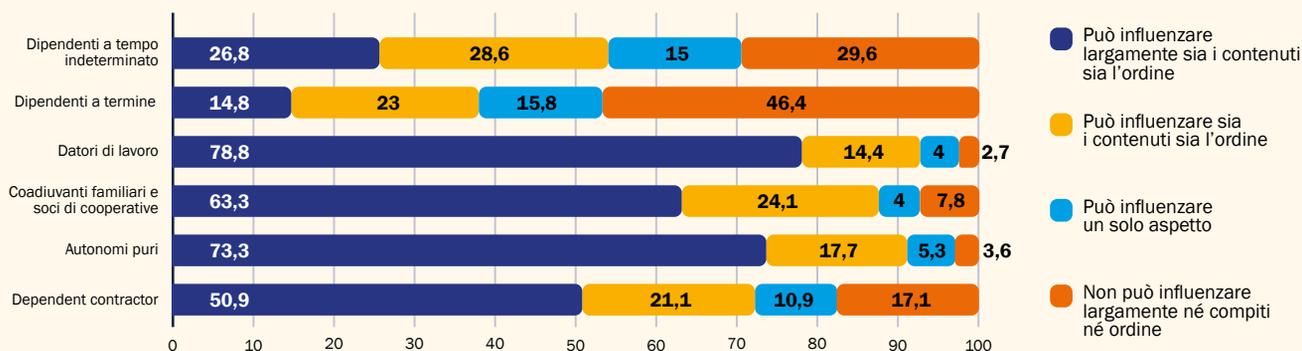


Fonte: Istat, Il mercato del lavoro 2019

Nel grafico sottostante viene invece analizzata l'autonomia nello svolgimento del proprio lavoro che caratterizza il lavoro autonomo e lo contraddistingue dal lavoro subordinato. L'Istat, con il questionario della *Rilevazione delle forze di lavoro del 2019*, ha voluto approfondire tale aspetto e ha registrato un massimo grado di autonomia

degli imprenditori e una minima autonomia tra i dipendenti a termine. Sono dati particolarmente interessanti per mostrare come una netta distinzione tra subordinazione e autonomia basata su criteri di vera autonomia organizzativa, almeno nella percezione dei lavoratori (e quindi non giuridicamente), non sia affatto chiara.

Occupati di 15 anni e più per tipologia e capacità di influenzare contenuti e ordine del lavoro



Fonte: Istat, Il mercato del lavoro 2019, p. 87.

Un elemento per misurare la qualità del lavoro e le differenze tra autonomia e subordinazione è legato anche alla percezione dell'insicurezza dell'occupazione che, come emerge dal grafico sottostante, è maggiore tra i dipendenti a termine. Infatti, il 22,6% dei dipendenti a termine ha dichiarato di temere la perdita del

posto lavoro e pensa sia difficile trovare un'altra attività lavorativa qualora si dovesse perdere quella attualmente svolta. L'insicurezza dell'occupazione è invece più bassa tra i dependent contractor, forse a fronte dei maggiori livelli di istruzione e di certezza riguardo le proprie competenze.

Occupati per tipologia e percezione dell'insicurezza dell'occupazione. Anno 2019



Fonte: Istat, Il mercato del lavoro 2019, p. 89.



CIDA

CIDA è la Confederazione che associa le Federazioni rappresentative dei dirigenti e delle alte professionalità di tutti i settori, pubblici e privati. L'impegno di CIDA è quello di valorizzare il ruolo della dirigenza al di là dei prerequisiti di professionalità

e competenza: responsabilità sociale, senso etico e trasparenza sono i valori che costituiscono i suoi tratti distintivi. La Confederazione trova indispensabile, per aumentare la competitività del sistema Paese, puntare su una dirigenza pubblica e privata impegnate in modo sinergico e lungimirante. Contaminazione, reciprocità e accettazione del peso di cambiamenti complessi, sono le sfide che CIDA si è posta.

Per CIDA il sindacalismo non si esaurisce nella contrattazione, ma è l'insieme di iniziative ed interventi che concorrono alla valorizzazione e tutela della categoria rappresentata e al suo impatto con il mondo esterno. I dirigenti presenti in ogni ambito socio-economico, pubblico e privato, uniscono competenze, responsabilità e visione, e rappresentano il livello fondamentale di governo delle organizzazioni e dei sistemi socio-economici.

Negli anni CIDA è stata un luogo di confronto e di sintesi a servizio dell'evoluzione di ruolo della dirigenza; è un soggetto di rappresentanza che esprime un'identità plurale e condivisa. L'azione di CIDA mira a rendere visibile e riconoscibile la figura del dirigente, a favorire lo sviluppo di professionalità evolute, a promuovere visioni eque e concrete, non solo all'interno delle organizzazioni, ma anche nella società.

Attraverso le sue Federazioni, aderiscono a CIDA 150mila dirigenti sia pubblici che privati. La Confederazione è presente con propri rappresentanti nel CNEL, in tutti i Comitati Regionali e Provinciali di INPS ed INAIL e nelle maggiori Commissioni e Gruppi di lavoro istituiti presso i vari Ministeri. E' inoltre socia fondatrice della CEC (Confederazione Europea dei Manager) ed esprime un proprio rappresentante nel CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo). CIDA è presente sul territorio con 20 sedi Regionali.



ADAPT
www.adapt.it

ADAPT è una associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000 con l'obiettivo di svolgere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro.

Attraverso iniziative culturali, di informazione e di formazione, ADAPT è, infatti, impegnata a sostenere lo sviluppo di un sistema di relazioni industriali e un mercato del lavoro di qualità.

ADAPT promuove, inoltre, un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni e imprese, anche nell'ottica di sostenere la formazione e l'accesso al mercato del lavoro di giovani. La disseminazione dei risultati della ricerca e delle altre molteplici attività di ADAPT (progettazione, alta formazione, eventi, pubblicazioni scientifiche e divulgative) è garantita dai siti internet (www.adapt.it e www.bollettinoadapt.it), liberamente accessibili al pubblico.



LABOUR ISSUES
OSSERVATORIO CIDA



www.cida.it