

Sono veri o falsi i professionisti in Italia?

L'eterna disputa che nasconde condizioni sociali e di lavoro.

In questi ultimi decenni la gran parte del dibattito sul lavoro autonomo individuale o sul lavoro atipico si è eccessivamente semplificato e concentrato nella ricerca della definizione di veri o falsi autonomi o di precari e non precari.

Di conseguenza anche la gran parte delle analisi e degli interventi legislativi hanno seguito questa linea senza considerare i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro dove le prestazioni interne o esterne sono diventate oramai intercambiabili e senza considerare la sempre più difficile possibilità dei lavoratori, ancorchè genuini, di poter contrattare realmente il proprio compenso essendo diventati la parte debole tra i contraenti, anche quando dotati di elevate competenze e professionalità.

Questo atteggiamento schizofrenico ha prodotto due danni ai lavoratori e alle lavoratrici con partita iva individuale. Non ci si occupa di loro perché accomunati agli altri precari e, quindi, in attesa di essere trasformati in dipendenti, inoltre, non ci si occupa di loro nelle tutele sociali o nella regolazione del lavoro perché troppo diversi dai dipendenti e quindi difficili da assimilare. Quest'ultima difficoltà ha, di recente, fatto emergere un'altra linea di condotta che vorrebbe, chi è effettivamente autonomo, privo di problemi sociali o di regolazione del proprio lavoro e, comunque, in grado di arrangiarsi da solo. Non riesco a trasformarti o ad assimilarti al lavoro dipendente allora puoi fare da solo, dimenticandosi che le trasformazioni del mercato e dell'organizzazione del lavoro degli ultimi 30 anni hanno riguardato anche il lavoro autonomo che, oggi, ha nuovi bisogni ed esigenze molto differenti e ben più collettive di quelle di 30 anni fa.

Per fortuna, da qualche anno, si è iniziato a indagare le diverse forme di lavoro senza schiacciarle tutte nel concetto di precarietà o vera autonomia, prendendo in considerazione le reali condizioni sociali e di lavoro e non solo i paradigmi giuridici di subordinazione o autonomia.

Di seguito esaminiamo prima gli indicatori di abuso emersi nelle varie forme lavorative utilizzate e, poi, le condizioni lavorative, di reddito e di protezione sociale presenti nelle diverse forme di lavoro autonomo o parasubordinato.

1) Partite iva individuali (esclusi i collaboratori e le imprese)

L'Osservatorio dei lavori dell'Ass. 20 maggio elaborando dati ISTAT, ci aiuta a chiarire l'incidenza degli abusi nel lavoro autonomo individuale.

1.3 autonomi ESCLUSI COLLABORATORI

	2008	2009	2010	2011	2012
TOTALE	828	857	779	753	797
1.0 monocommittenti					
1.1 cliente, ufficio cliente, non decide orario	96	79	88	77	83
1.2 cliente, decide luogo, non decide orario	46	35	37	28	31
1.3 cliente, ufficio cliente, decide orario	165	149	170	154	167
1.4 cliente, decide luogo, decide orario	520	594	489	497	515
2.0 pluricommittenti	2.614	2.550	2.650	2.633	2.572
2.1 più clienti, ufficio cliente, non decide orario	168	169	176	127	146
2.2 più clienti, decide luogo, non decide orario	227	191	175	155	123
2.3 più clienti, ufficio cliente, decide orario	617	614	642	652	619
3.0 più clienti, decide luogo, decide orario	1.601	1.576	1.657	1.698	1.685
TOTALE	3.442	3.407	3.429	3.386	3.369

Elaborazione Osservatorio Lavoro Atipico Ass. 20 maggio su dati Istat

Questo studio, oltre a confermare che siamo in presenza di un fenomeno complesso che non può essere tradotto con il vecchio stereotipo monocommittenza = lavoro subordinato mascherato, dimostrano che **il fenomeno dell'abuso nel lavoro autonomo individuale non è affatto prevalente e rimane sotto o attorno al 10% a secondo degli indicatori che si prendono a riferimento.**

Se consideriamo, infatti, i soli monocommittenti con indicatori di subordinazione (tabella A) e prendiamo a riferimento i dati di chi non decide né orario né luogo di lavoro o di chi non decide l'orario ma solo il luogo (1.1+1.2) **parliamo del 3,38% sul totale degli autonomi individuali.** Se poi aggiungiamo anche chi lavora presso il cliente ma decide da solo l'orario di lavoro, forzando un poco il concetto di subordinazione, arriviamo all'8,34% del totale.

Continuando ad allargare il campo, se prendiamo chi non decide né luogo e né orario, sia tra i monocommittenti che tra i pluricommittenti, **ci attestiamo al massimo sull'11,38% dei lavoratrici e lavoratori**

autonomi, senza dipendenti né collaboratori, che possono trovarsi a rischio di precarietà.

Questa situazione si è scontrata con gli stereotipi collettivi dove tutto si accomuna con la situazione dei parasubordinati dove la vicinanza al lavoro subordinato riguarda oltre il 75% dei soggetti.

Così con il termine “precari o sfigati” si è generata la convinzione che anche tutti i professionisti con partita iva fossero accumulati dalla costrizione di un lavoro dipendente mascherato e che qual’ora non fosse così si deve arrangiare.

In conclusione questa fotografia è confermata, come vedremo in seguito, anche dai dati dell’ISFOL e dall’indagine IRES *Professionisti a quali condizioni?* da cui si rileva che il **13,7%** del campione si sente un **lavoratore dipendente non regolarizzato**, il **17,8%** un lavoratore autonomo o un **“libero professionista Affermato”**, mentre la gran parte, il **68,5%** si autodefinisce come **“libero professionista con scarse tutele”**.

La ricerca “Professionisti: a quali condizioni?” dell’Ires (oggi Associazione Trentin) ha rappresentato la prima possibilità di una lettura più approfondita di questa parte sempre più importante del lavoro e di rivedere canoni e stereotipi oramai superati, ma ci ha anche consentito di ascoltare quell’appello accorato che viene da milioni di lavoratori che chiedono per sé, ma anche per la competitività di questo paese, un’attenzione e, soprattutto, azioni di riconoscimento professionale, tutela e rappresentanza nuove, efficaci, rispettose delle specificità e adatte al delicato momento che stiamo vivendo.

La tendenza ad avere un fenomeno di abuso conclamato e largamente prevalente nel lavoro parasubordinato (co.co.co, progetto, occasionale, associazione in partecipazione) con una rilevanza di gran lunga minore tra le partite IVA è confermata anche dall’indagine Plus dell’ISFOL che, inoltre, conferma l’ampia area di lavoro autonomo “con scarse tutele” che si era delineata con la prima indagine IRES.

In particolare, prendendo a riferimento i dati dell’ultimo rapporto disponibile dell’Osservatorio PLUS dell’ISFOL, su dati 2010 (l’indagine più ampia disponibile, con 50 mila intervistati, che tratta in modo specifico questi temi) possiamo vedere come ci siano tre fasce di lavoratori che, valutando i principali fattori di subordinazione o autonomia usati dalla giurisprudenza in materia di lavoro, vengono suddivisi in «sicuramente veri», in «finti» e in «falsi positivi» ovvero soggetti che, pur esposti a fattori di subordinazione, non appaiono riconducibili alla categoria dei falsi autonomi.

I cosiddetti “Finti” prevalgono largamente tra i contratti a progetto 81,65% e tra i co.co.co. 67,86%, sono il 53,40% tra gli occasionali, mentre si confermano meno rilevanti tra le partite iva con il 14,72%.

Tabella 2 – Fattori di subordinazione generici (multifattoriale) e volontà di conversione a tempo indeterminato, valori assoluti

	Co.co.co.	Coll. occas.	L. progetto	Ass. partec.	(P.IVA)	Sub-totali
o	7.367	10.341	686	3.118	368.352	389.864
I	50.472	7.218	5.214	6.042	568.880	637.826
II	45.959	10.274	30.307	3.339	420.553	510.432
III	46.025	5.471	71.671	20.543	374.362	518.072
IV	109.436	22.069	111.435	11.524	210.920	465.384
V	137.540	11.581	223.189	2.582	61.462	436.354
VI	69.481	4.526	145.443	0	26.706	246.156
Totale	466.280	71.480	587.945	47.149	2.031.236	3.204.090

L'OIL ha osservato a livello internazionale - così come in Italia - lo svilupparsi di rapporti di lavoro ellittici rispetto al lavoro subordinato, che contribuiscono a ridurre la platea soggettiva cui si applicano i tradizionali strumenti di tutela dei lavoratori.

Le aree di sofferenza sono individuabili in Italia soprattutto tra i contratti a progetto, i co.co.co. -utilizzabili ancora nella PA e nelle associazioni e società sportive dilettantistiche, nonché, per le prestazioni rese, da iscritti agli ordini professionali- ma anche tra i collaboratori occasionali (cui non si applica la disciplina di tutela prevista dalla Legge 30) e gli associati in partecipazione (con solo apporto di lavoro).

Risultano esposte anche le partite IVA, sebbene in misura largamente inferiore.

2) I redditi

La seconda riflessione riguarda il fatto, forse poco evidente, che nel nostro paese la fuoriuscita dall'applicazione dei CCNL e dall'applicazione dei minimi salariali o della "retribuzione sufficiente" è passata (se si esclude il lavoro nero) soprattutto dall'utilizzo di altre forme di lavoro proprie del lavoro autonomo e, successivamente, parasubordinato.

Una dimostrazione è che nel 1996 (anno di costituzione della Gestione Separata Inps a seguito della riforma Dini) erano già un milione (996 mila) gli iscritti a quella gestione che prima non versavano contributi ma lavoravano da anni in assenza di qualunque regolazione. Oggi sono 1.423.054 parasubordinati (di cui 920.479 esclusivi – cioè con redditi da lavoro solo nella Gestione Separata) a cui vanno aggiunte 3.369.000 partite iva individuali senza dipendenti ed escluse le imprese di queste 259.813 sono iscritti alla Gestione Separata di cui **182.256 esclusive**.

Questa fuga dai costi del CCNL ha portato ad avere questo quadro sul 2012:

	lordo annuo	netto mese residente a Roma
media dipendenti (1*)	24.363 €	1.439 €
media collaboratori a progetto (2*)	9.953 €	719 €
media P. IVA Gestione Separata (2*)	15.511 €	705 €
media Avvocati under 40 (3*)	25.897 €	1.300 €
media Architetti under 40 (3*)	18.220 €	922 €

(1*: dati ilmiosalarario.it; 2* dati Osservatorio dei lavori su dati Gestione separata INPS; 3* dati Adepp)

Ovviamente le differenze territoriali e di genere sono enormi vista la discrezionalità del compenso.

Conclusioni.

Oltre a questi dati molto eloquenti la conclusione a cui possiamo arrivare è che questi dati, assieme a quelli sui redditi e sulle condizioni di tutela sociale di questi 3.369.000 lavoratrici e lavoratori con partita iva individuale, confermano una grande sofferenza di questa parte del lavoro ma che non si evince dalla enorme diffusione degli abusi. Al contrario le difficoltà di questa parte del lavoro si dimostrano essenzialmente per la mancanza di regole nel lavoro che riequilibrino la progressiva perdita di potere contrattuale su un mercato del lavoro sempre più affollato e competitivo e, contemporaneamente, nella mancanza delle più essenziali tutele sociali.

Quindi comincia a risultare stucchevole la continua disputa sullo stanare le partite iva mascherate senza però riuscire a trasformarle in lavoro subordinato, ne affrontare le loro reali esigenze fin tanto che rimangono al lavoro con la partita iva.

Davide Imola
Responsabile Lavoro Professionale CGIL