

Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato: chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati¹

Fabio BERTON *, Lia PACELLI **, Giovanna SEGRE ***

Gennaio 2004

Sommario

Nell'ultimo decennio in Italia vi è stata una vasta diffusione di forme atipiche di lavoro. In questo contesto, nel nostro paese hanno visto larga diffusione i contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Essi presentano tutti i requisiti per affiancare un più tradizionale rapporto a tempo indeterminato nelle sue fasi di transizione. Tuttavia, se, invece di affiancare i contratti tipici nelle fasi di transizione, i contratti di collaborazione si sostituissero stabilmente ad essi, allora potrebbe venirsi a creare un segmento di occupati a rischio di esclusione sociale. Le domande a cui è oggi di fondamentale importanza dare una risposta riguardano quindi l'evoluzione della carriera di questi individui.

Primo obiettivo di questo studio è quello di identificare, all'interno del mondo dei collaboratori, chi sono i soggetti a rischio, per poi coglierne l'evoluzione della carriera. A tale scopo si utilizza una banca dati unica nel suo genere: un campione dell'archivio INPS dei contribuenti alla gestione separata, individuale e longitudinale, che può essere legato ad altri archivi INPS (in particolare a quello dei dipendenti) e che copre il periodo più lungo al momento disponibile, ovvero dall'istituzione della gestione separata al 1999.

Nella gestione separata dell'INPS confluiscono due gruppi di lavoratori molto diversi fra loro: da un lato individui con elevate qualifiche, e/o con anche un altro – più tipico – impiego, che godono in sintesi di una buona posizione sul mercato del lavoro; dall'altro quelli che chiameremo i parasubordinati in senso stretto. Le caratteristiche dei parasubordinati in senso stretto sono in netto contrasto con quelle degli altri collaboratori: sono giovani, ricevono compensi annui bassi e sono in maggioranza donne, svolgono attività che non richiedono qualifiche elevate (per esempio vendite a domicilio, estetista, marketing e pubblicità); la loro presenza nelle regioni del Sud è ancora scarsa e si accompagna ad una elevata mobilità territoriale dei soggetti nati in queste aree.

La nostra analisi longitudinale fa emergere che l'attuale stock di parasubordinati in senso stretto è entrato nella gestione separata molto gradualmente nel tempo. La probabilità che nel breve periodo questi lavoratori passino ad un contratto di lavoro dipendente è più elevata per i soggetti giovani e che ricevono compensi modesti, e per i lavoratori che si muovono sul territorio; la probabilità di effettuare il passaggio inverso rimane più elevata per i soggetti che ricevono redditi minori, e mostra un andamento a campana in relazione all'età. In generale, infine, la parasubordinazione appare, soprattutto per le donne, una alternativa al lavoro part – time.

JEL: J22, J31.

¹ Gli autori ringraziano Bruno Contini, Elsa Fornero ed i partecipanti ai seminari presso il Real Collegio di Moncalieri e l'Unione degli Industriali di Verona per i preziosi consigli e commenti. Un ringraziamento particolare va a Margherita Borella per aver fornito i profili di reddito dei lavoratori occupati di fonte Banca d'Italia. La ricerca è stata in parte finanziata nell'ambito del Progetto M.I.U.R. 2001 di rilevante interesse nazionale sulle "Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano" (Coordinatore nazionale: Ugo Trivellato) e in parte finanziata dal CeRP.

* Università di Torino, CeRP, LABORatorio R. Revelli.

** Università di Torino, LABORatorio R. Revelli. Per la corrispondenza: FACOLTA' DI ECONOMIA, C.SO UNIONE SOVIETICA 218/BIS, 10134 TORINO

*** Università di Torino, CeRP.

Between dependent and quasi-dependent (“*parasubordinati*”) jobs.

Who are “*parasubordinati*”?

Where are “*parasubordinati*” coming from?

Where are “*parasubordinati*” going?

January 2004

Abstract

In Italy in the last ten years new labour contracts have been launched. They have been labelled “atypical”, as opposite to the typical open-end dependent employment contract. Among them the so called “*contratti di collaborazione coordinata e continuativa*” had a predominant role. They are appropriate to ease the transition between spells of typical employment. However, if they were to be used as an alternative to a typical contract, a group of working poor could emerge. Hence, it is crucial to study the career of these “*collaboratori*”.

The first goal of the present study is to single out of the pool of “*collaboratori*” the individuals at risk of social exclusion to analyse their career. To do so, we use a unique dataset: a sample of individuals drawn from the social security (INPS) archive of “*collaboratori*”; it has the longest available longitudinal dimension (from 1996 when the contract was introduced to 1999) and it can be linked to other INPS archives, namely the employees and the self-employees ones.

In the pool of “*collaboratori*” there are two groups of workers: (i) professionals, with or without another more typical job, enjoying a good position on the labour market; (ii) the so called “*parasubordinati*”, i.e. young, mainly female, low earning, low skilled workers.

The longitudinal analysis shows that the pool of “*parasubordinati*” enjoys a low probability to move to a typical job in the short run; the probability decreases with age and the level of earnings; it is higher for geographical movers. The probability to move in the opposite direction decreases with wage and has a concave relation to age. Finally, for women, this kind of job seems to be substitute of a part-time dependent job.

JEL: J22, J31.

1. Introduzione

Nell'ultimo decennio, in Italia come in altri paesi europei vi è stata una vasta diffusione di forme atipiche di lavoro, finalizzate ad offrire una risposta alla crescente richiesta di flessibilità proveniente dalle imprese. In questo contesto, nel nostro paese hanno incontrato larga diffusione i contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Il loro successo appare legato a tre ordini di fattori: da un lato, i contratti di collaborazione si adattano ad ogni tipo di mansione, intellettuale e, più recentemente, anche manuale. In seconda battuta, i collaboratori non sono sottoposti al vincolo di subordinazione, e dunque ad orari e luoghi di lavoro rigidamente prefissati. Infine, dal punto di vista degli oneri previdenziali obbligatori, un contratto di collaborazione è molto meno gravoso rispetto ad un contratto di lavoro dipendente.

I contratti di collaborazione presentano dunque tutti i requisiti per affiancare il più tradizionale rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle sue fasi di transizione. Essi permettono l'inserimento dei giovani sul mercato del lavoro e la loro formazione professionale, il superamento di brevi periodi di disoccupazione o l'uscita graduale dal mondo del lavoro verso il pensionamento. Questi contratti rappresentano, inoltre, una soluzione alle esigenze di flessibilità di orario e localizzazione che provengono da svariate parti della forza lavoro: si pensi a molti professionisti o consulenti, ma anche a molte donne che, spesso, sono costrette ad abbandonare un impiego "tipico" per accudire i figli.

Tuttavia, se invece di affiancare i contratti tipici nelle fasi di transizione, i contratti di collaborazione si sostituissero stabilmente ad essi, allora potrebbe nascere una porzione di occupati a rischio di esclusione sociale². Infatti i collaboratori che rimangano stabilmente tali potrebbero essere destinati a percepire un basso e saltuario reddito durante la vita lavorativa e una bassa pensione alla fine di essa³. Con la riforma del sistema pensionistico del 1995 infatti, il calcolo delle pensioni con il metodo contributivo implica che l'entità della pensione dipenda unicamente dall'ammontare dei contributi versati, e dunque dalla continuità della carriera lavorativa, dal livello dei salari percepiti, e dall'aliquota di contribuzione. Certamente questo pericolo può essere mitigato da forme di previdenza integrativa, accessibili tuttavia solo a chi percepisce un reddito sufficientemente elevato. Per quei collaboratori che, come si documenta in questo lavoro, ricevono compensi modesti e hanno carriere lavorative frammentate⁴, diventa stringente l'esigenza di passare il più rapidamente possibile ad un'altra forma di impiego, in Italia rappresentata tipicamente dal lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le domande a cui è fondamentale dare una risposta concernono quindi l'evoluzione della carriera di questi individui: in quali condizioni sono entrati sul mercato del lavoro? Da quanto tempo lavorano? Perché sono diventati parasubordinati? Da dove provenivano? E soprattutto: quali possibilità hanno di migliorare la propria condizione, diventando lavoratori dipendenti? Quali fattori incidono su questa possibilità? Ovviamente, non a tutte le domande si potrà dare una risposta pienamente soddisfacente, ed altre ancora rimarranno inesplorate, rappresentando gli indispensabili sviluppi futuri della ricerca.

Un ulteriore aspetto rilevante dell'introduzione dei contratti di collaborazione interessa il lato della domanda di lavoro. I collaboratori sono sostituiti di occupati con altre forme contrattuali? Vi è stata creazione netta di posti di lavoro? Vi è un impatto misurabile sulla performance delle imprese che li utilizzano? Purtroppo, allo stato attuale i dati a disposizione non consentono di associare i collaboratori ai committenti, pertanto ogni proposito di analisi in questo senso esula dagli scopi della presente ricerca.

Questo studio si pone dunque prima l'obiettivo di identificare, all'interno del mondo dei collaboratori, quali siano i soggetti a rischio, e poi si concentra nel tentativo di cogliere l'evoluzione della loro carriera. Per fare questo viene utilizzata una banca dati unica nel suo genere: un campione dell'archivio INPS della gestione separata, individuale e longitudinale, che può essere legato ad altri archivi INPS (in particolare a quello dei

² I "working poor" così noti nella letteratura anglosassone

³ Vedi per questo argomento il lavoro di P.M. Ferraresi e G. Segre, 2002.

⁴ Ed in assenza di un rapido innalzamento dell'aliquota di contribuzione.

dipendenti) e che copre il periodo più lungo al momento disponibile, ovvero dall'istituzione della gestione separata al 1999.

L'analisi dell'universo dei contribuenti alla gestione separata dell'INPS mette in luce alcune caratteristiche medie di questi lavoratori: i contribuenti sono soprattutto uomini adulti che lavorano prevalentemente nel Centro – Nord, i cui compensi annui sono distribuiti in modo più uniforme rispetto a quelli dei dipendenti, ma che nella generalità dei casi sono molto modesti. L'analisi evidenzia però anche una elevatissima variabilità di tali caratteristiche medie e indica come l'insieme dei contribuenti sia troppo eterogeneo perché si senta un'osservazione unitaria. Solo quando vengono tenuti distinti i soggetti che hanno le qualifiche professionali più elevate (professionisti e amministratori di società) e che percepiscono almeno un altro reddito (da lavoro o come trattamento pensionistico), si possono identificare i “parasubordinati in senso stretto”. Le caratteristiche dei parasubordinati sono infatti in netto contrasto con quelle degli altri contribuenti: sono giovani che da poco hanno fatto il loro ingresso sul mercato del lavoro, ricevono compensi annui bassi, che potrebbero derivare anche da discontinuità nel rapporto di lavoro, e sono in maggioranza donne. La loro presenza nelle regioni del Sud è ancora scarsa rispetto a quella dei dipendenti, e si accompagna ad una elevata mobilità territoriale dei soggetti nati in queste aree. I parasubordinati svolgono attività che non richiedono qualifiche elevate (vendite a domicilio, estetiste, marketing e pubblicità, ecc.).

Nella gestione separata dell'INPS confluiscono quindi due gruppi di lavoratori molto diversi fra loro: da un lato persone con elevate qualifiche, e/o con anche un altro – più tipico – impiego, che godono in sintesi di una buona posizione sul mercato del lavoro; dall'altro i parasubordinati, che rappresentano la componente più debole dei contribuenti alla relativa gestione INPS (più bassi redditi, più basse qualifiche, più bassa anzianità contributiva).

Per affermare che i parasubordinati costituiscono anche un gruppo a rischio di esclusione sociale occorre osservare l'andamento delle loro carriere. Lo stato attuale dei dati disponibili non permette di formulare affermazioni conclusive in questo ambito, ma solo di trarre indicazioni preliminari. La nostra analisi longitudinale fa emergere che l'attuale stock di parasubordinati è entrato nella gestione separata molto gradualmente nel tempo, e che la loro anzianità all'interno della cassa è inferiore rispetto a quella degli altri contribuenti. La probabilità che nel breve periodo passino ad un contratto di lavoro dipendente nel comparto privato dell'economia è più elevata per i soggetti giovani e che ricevono compensi modesti, e per i lavoratori che si muovono sul territorio; la probabilità di effettuare il passaggio inverso, ovvero dal lavoro dipendente a quello parasubordinato, rimane più elevata per i soggetti che ricevono redditi minori, e mostra un andamento a campana in relazione all'età. In generale, infine, la parasubordinazione appare, soprattutto per le donne, una alternativa al lavoro part – time.

Il lavoro è organizzato come segue. La sezione 2, dopo aver presentato una brevissima rassegna della ancora scarsa letteratura sull'argomento, descrive il contesto normativo che regola l'attività dei collaboratori coordinati e continuativi; la sezione 3 introduce i dati utilizzati; la sezione 4 presenta un quadro descrittivo d'insieme dei collaboratori; la sezione 5 identifica i parasubordinati in senso stretto e ne discute le caratteristiche; la sezione 6 introduce l'analisi longitudinale discutendo origine e destinazione dei collaboratori; la sezione 7 contiene l'analisi multivariata della probabilità di diventare dipendente essendo parasubordinato e viceversa; la sezione 8 conclude. L'appendice discute i problemi di *attrition* presenti nei dati.

2. Il fenomeno del lavoro parasubordinato

Benché il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative negli ultimi anni si sia largamente diffuso sul mercato del lavoro, la letteratura sull'argomento è ancora piuttosto scarna, e si limita principalmente ad analisi di tipo descrittivo su dati aggregati⁵. A questi canoni aderiscono sia il “Primo Rapporto sul lavoro

⁵ L'INPS, con il suo *Osservatorio* rende disponibili sul proprio sito i dati aggregati sugli iscritti e i contribuenti alla gestione separata: www.inps.it.

Parasubordinato” dell’INPS (2001), sia il Rapporto ISFOL (2002), entrambi facenti uso di dati di fonte amministrativa (INPS). Ancora basata su dati di fonte amministrativa, ma questa volta di natura fiscale o INAIL, è la parte dedicata alle forme atipiche di lavoro contenuta nel “Rapporto Annuale” dell’ISTAT (2002), mentre i risultati del rapporto del CENSIS (2003) fanno riferimento ad interviste a campione. La ricerca curata dal CeRP (2003) supera il limite dell’analisi descrittiva e, sulla base di dati aggregati di fonte INPS, si interroga sul possibile futuro previdenziale dei lavoratori parasubordinati. Ai risultati di questi studi verrà fatto riferimento più puntuale ad integrazione dei nostri, ove opportuno.

Il lavoro parasubordinato può essere studiato dal punto di vista empirico in seguito alla legge di riforma del sistema pensionistico del 1995 (c.d. “Riforma Dini”), che ha previsto l’istituzione presso l’INPS di una *gestione separata* atta a fornire tutela previdenziale agli individui che esercitano attività in forma autonoma oppure parasubordinata. Dietro la comune effigie della parasubordinazione si cela però una porzione di mercato del lavoro tutt’altro che omogenea.

2.1 Definizione di lavoro parasubordinato: chi versa il contributo

La gestione separata è attiva dal 1996, ma la completa identificazione dei soggetti tenuti a versare il contributo è avvenuta gradualmente nel tempo.

Inizialmente questo obbligo cadeva principalmente sui rapporti di lavoro definiti da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa: la circolare INPS datata 28 marzo 1997 chiariva che per “rapporti di collaborazione coordinata e continuativa” devono intendersi quelli espressamente indicati dall’articolo 49 del T.U.I.R. (c.d. “rapporti tipici”), nonché le “prestazioni d’opera prevalentemente personali, non rientranti nell’oggetto dell’arte e professione esercitate dal contribuente, anche se di natura intrinsecamente artistica o professionale, svolte senza vincolo di subordinazione in un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita” (c.d. “rapporti atipici”).

I rapporti atipici venivano così identificati da tre caratteristiche fondamentali:

- 1) *la continuità*: la prestazione lavorativa non deve avere natura occasionale;
- 2) *la coordinazione*: il collaboratore deve essere collegato funzionalmente e strutturalmente con il committente, ma in assenza di un vincolo di subordinazione;
- 3) *la non imprenditorialità*: la prestazione deve caratterizzarsi per un prevalente impiego di attività personale rispetto ai mezzi ed alle attrezzature impiegate, ma non deve eccedere in attività di tipo imprenditoriale.

A partire dal gennaio del 2001 si è stabilito che le collaborazioni coordinate e continuative non possano più rientrare tra i compiti istituzionali propri del lavoro dipendente, come definiti dall’articolo 46 del T.U.I.R. stesso; inoltre, sempre a partire dal 2001, l’attività di collaborazione nella sua accezione “atipica” è stata estesa alle mansioni manuali ed operative, inizialmente escluse.

I collaboratori (sia tipici che atipici) non esauriscono comunque l’universo dei contribuenti alla quarta gestione INPS, verso la quale sono obbligati anche i lavoratori autonomi che esercitano un’attività professionale in modo abituale (ma non esclusivo o imprenditoriale) ed altre figure espressamente indicate.

In sintesi, nel 2003 erano dunque tenuti al versamento:

- a) i lavoratori con rapporti tipici di collaborazione:
 - gli amministratori, i sindaci ed i revisori di società, associazioni ed altri enti;
 - i collaboratori a giornali, riviste, enciclopedie e simili, tranne i casi in cui si rientri nel diritto d’autore;
 - i partecipanti a collegi e commissioni, con l’esclusione dei dipendenti pubblici che vi partecipano in connessione con il loro rapporto di lavoro pubblico;
- b) i lavoratori con rapporti atipici di collaborazione: i collaboratori coordinati e continuativi senza vincoli di subordinazione (sono esclusi i soggetti che svolgono attività di collaborazione in modo occasionale);
- c) i professionisti per i quali non è previsto un obbligo previdenziale, ovvero:
 - i professionisti sprovvisti di cassa previdenziale;

- i professionisti con cassa previdenziale, limitatamente ai redditi di natura autonoma esclusi dal contributo alla cassa previdenziale;
 - i professionisti che versano alla cassa di categoria solo il contributo in misura fissa a titolo di solidarietà e non hanno quindi obbligo di pagare la quota per la pensione;
 - i pensionati e lavoratori dipendenti che svolgono attività professionale non soggetta ad obblighi previdenziali;
- d) altre figure, anche inserite negli anni successivi alla definizione iniziale:
- coloro che svolgono attività sportiva e non rientrano nell'obbligo contributivo ENPALS;
 - i venditori a domicilio;
 - a partire dal 1/1/1998, gli spedizionieri doganali;
 - a partire dal 1/1/1999, i beneficiari di borse di studio per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca;
 - a partire dal 2003, anche i beneficiari di borse di studio integrative e coloro che percepiscono assegni per attività di tutorato o didattico - integrative, propedeutiche e di recupero.

La definizione della materia è tuttavia lungi dall'essere stabilizzata, dal momento che la Legge n. 30 del 14 febbraio 2003, che delega il governo in materia di occupazione e di mercato del lavoro (ovvero la cosiddetta legge Biagi), introduce importanti novità proprio in relazione alle collaborazioni coordinate e continuative. La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, invocando una più stretta differenziazione rispetto alle mere prestazioni occasionali⁶, stabilisce la necessità che i contratti soddisfino il requisito della "ric conducibilità a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso". Viene posta in tal modo fine all'esperienza delle collaborazioni coordinate e continuative, sostituendo tale figura con quella del lavoratore a progetto. Nel tentativo di ampliare le tutele per i lavoratori parasubordinati, lo scopo principale della norma è quello di restringere le possibilità di ricorrere a tipologie contrattuali atipiche in sostituzione del lavoro dipendente. In assenza di un legame ad un progetto, lo schema prevede infatti che il contratto si trasformi automaticamente in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2.2 La misura del contributo distingue le tipologie di lavoratori parasubordinati

Inizialmente i contribuenti alla gestione separata erano uniformemente sottoposti ad un'aliquota⁷ del 10%, ma a partire dal 1998 le aliquote sono state riviste ed i contribuenti distinti in due categorie:

- per coloro che risultavano già iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, oppure erano già titolari di pensione, il contributo era dovuto, come prima, nella misura del 10% dell'imponibile;
- per coloro che invece né erano titolari di pensione, né erano tenuti ad altre forme di contribuzione obbligatoria (ovvero, in linea di massima, per i soggetti che non avevano un altro lavoro o fonte di reddito), si è previsto che l'aliquota⁸ contributiva fosse maggiore⁹ e gradualmente crescente fino a raggiungere nel 2014 il livello del 19%, aliquota prevista a regime per i lavoratori autonomi.

Il contesto normativo sopra descritto rappresenta l'ambito in cui è stata svolta l'analisi condotta in questo lavoro, che descrive le caratteristiche del lavoro parasubordinato tra il 1996 e il 1999, ultimo anno disponibile nei dati utilizzati. Al momento attuale l'aliquota contributiva prevista per il biennio 2003-04 per i contribuenti alla gestione separata non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria è fissata al 14%, mentre è pari al 12,50%, a partire dal 1° gennaio 2003, il contributo per i titolari di pensione diretta.

⁶ Il lavoro occasionale viene individuato sulla base del fatto che non può avere durata complessiva superiore a trenta giorni nel corso dell'anno, né ricevere un compenso superiore a 5.000 euro con lo stesso committente.

⁷ L'aliquota contributiva viene caricata nella misura di un terzo sul lavoratore e di due terzi sul committente

⁸ Il contributo è comprensivo dell'aliquota dello 0,50% per finanziare l'indennità di maternità, l'assegno per il nucleo familiare e l'indennità di malattia per i periodi di ricoveri ospedalieri.

⁹ I soggetti che hanno più rapporti di lavoro da cui scaturisce una contribuzione alla gestione separata, versano l'aliquota piena sul primo contratto (sempre che il soggetto non sia già titolare di pensione o soggetto ad altri obblighi previdenziali), ed il 10% sui successivi.

Il radicale mutamento della figura contrattuale delle collaborazioni coordinate e continuative non prevede, invece, altrettanto radicali variazioni nelle aliquote previdenziali associate alle nuove tipologie contrattuali. Il Decreto Legge n. 269 del 30 settembre 2003, in vigore dal 26 novembre 2003, prevede che l'aliquota contributiva previdenziale per tali contratti atipici aumenti nella misura prevista per la gestione previdenziale dei commercianti, anticipando quindi i tempi per la già programmata convergenza, a regime, al livello del 19% dei lavoratori autonomi, ma restando comunque inferiore all'aliquota del 33% prevista per i lavoratori dipendenti. Attualmente le aliquote della gestione pensionistica dei commercianti sono pari al 17,30% per i redditi inferiori a 36.959 euro, e al 18,30% per i redditi superiori a tale soglia fino al massimale di 80.391 euro. Per i parasubordinati si dovrà poi considerare un'aggiunta dello 0,5% per le previste coperture assistenziali. Per gli anni successivi si applicano i graduali incrementi previsti per i commercianti, pari a 0,20 punti percentuali l'anno, fino al raggiungimento di 19 punti percentuali. Per i soggetti titolari di pensione previdenziale diretta, a decorrere dal 1° gennaio 2004, l'aliquota contributiva viene incrementata di ulteriori 2,5 punti, raggiungendo il valore del 15%.

3. I dati

Il campione che è stato utilizzato è unico nel panorama delle analisi su questo argomento, essendo un archivio di dati individuali e longitudinali, con una elevata copertura campionaria e con la possibilità di essere legato ad altri archivi individuali, in particolare a quello dei lavoratori dipendenti di imprese private.

Si tratta di un'estrazione casuale dell'archivio INPS dei contribuenti alla gestione separata¹⁰. I nostri dati coprono il periodo dal 1996 al 1999¹¹ attraverso un campionamento sistematico dell'archivio detto: per ogni anno della serie si osservano gli individui nati in corrispondenza di quattro date fissate a priori. La frequenza di campionamento che ne consegue è di circa 1 a 90. Sulla base della frequenza di campionamento vengono calcolati i riporti alla popolazione complessiva, cui si farà costantemente riferimento nel corso della trattazione e descritti in dettaglio nella appendice metodologica.

Come già anticipato, i dati utilizzati sono di tipi individuale e longitudinale, e possono essere perfettamente collegati ad analoghe estrazioni dagli archivi INPS dei lavoratori dipendenti ed autonomi (artigiani e commercianti), le cui serie storiche coprono il periodo 1985-1999. In questo modo, non solo è possibile ottenere informazioni di tipo descrittivo molto dettagliate facendo interagire un elevato numero di variabili, ma è anche possibile capire per quanto tempo ed in quali condizioni un individuo rimane un contribuente della gestione separata, se esiste la possibilità di passare ad altre forme di impiego o di arrivare a contratti di collaborazione da altre forme di impiego. In altre parole, questo tipo di dato consente di ricostruire la carriera del lavoratore¹².

Le caratteristiche dei contribuenti alla gestione separata che possono essere osservate sono: il genere, l'anno e la provincia di nascita, la provincia di lavoro, l'ammontare complessivo dei contributi versati durante l'anno¹³, il tipo di versamento (professionista, collaboratore o collaboratore/professionista) e, per il solo 1999, l'aliquota di contribuzione e la mansione svolta.

Su questa base vengono costruite altre variabili che saranno utilizzate nel corso della discussione, ed in particolare il compenso annuo ricevuto: la sua ricostruzione si basa essenzialmente sull'entità del contributo

¹⁰ A questo proposito si rivela subito necessario distinguere i contribuenti dai meri iscritti: poiché un elevato numero di iscrizioni alla gestione non viene cancellato dopo il termine effettivo del rapporto di lavoro, le elaborazioni sui due tipi di dati differiscono in modo significativo.

¹¹ Si noti che i dati relativi al 1998 ed al 1999 sono affetti da problemi di *attrition* che vengono compiutamente descritti in appendice.

¹² Sono esclusi dalla nostra osservazione i contratti con il settore pubblico.

¹³ Anche eventualmente come somma dei contributi relativi a più rapporti di lavoro intrattenuti. Il dataset, infatti, osserva gli individui, e non i singoli rapporti di lavoro: per questo motivo, delle variabili per le quali non ha senso una somma, viene riportata la modalità prevalente.

versato e sull'aliquota di contribuzione; quest'ultima è però nota solamente per il biennio 1996-97 (quando per tutti era al 10%) e per il 1999, mentre per il 1998 è stata attribuita un'aliquota dell'11% in modo generalizzato.

E' importante a questo punto mettere in evidenza come i dati a disposizione incontrino due limiti principali. Da un lato, la serie storica è molto breve, soprattutto in vista del fatto che variabili importanti come l'attività svolta e l'aliquota sono disponibili solo per l'ultimo anno¹⁴.

Dall'altro, poiché non esiste una misura della durata dei rapporti di lavoro, non sarà possibile avere indicazioni precise circa il compenso "unitario" degli individui a prescindere dalla loro remunerazione totale annua. Il Rapporto ISTAT (2002), utilizzando dati INAIL sulla durata dei contratti di collaborazione calcolata come distanza, in giorni, tra la data di apertura e quella di chiusura della posizione INAIL, conclude che il numero medio di giorni lavorati da un collaboratore è di 214 in un massimo di 2 anni¹⁵. Tale numero è crescente con l'età, da 175 giorni, per chi ha meno di 25 anni, a 262 giorni, per coloro che hanno più di 65 anni. Come si vedrà nei paragrafi successivi, però, i collaboratori costituiscono un universo molto eterogeneo e questa indicazione media nasconde presumibilmente molta variabilità.

4. Un'analisi del complesso dei contribuenti alla gestione separata

In modo molto simile ai lavoratori dipendenti e agli occupati nel loro complesso, i contribuenti alla gestione separata sono per circa il 60% uomini. La presenza delle donne all'interno della gestione separata, dopo un iniziale incremento che ha visto passare la quota di lavoro femminile dal 41,4% al 42,8% del totale, risulta ridursi a partire dal 1998, raggiungendo nel 1999 il 39%, in netto contrasto con le recenti tendenze del mercato del lavoro¹⁶. Probabilmente questi risultati non hanno in realtà un riscontro concreto, ma sono conseguenza dei fenomeni di *attrition*¹⁷ presenti nel campione, di cui meglio si dirà in Appendice, e che colpiscono anche i giovani ed i percettori di bassi redditi.

Le similitudini con i dipendenti e gli occupati, però, non vanno oltre. La diffusione delle collaborazioni nelle regioni del Sud appare ancora estremamente limitata, anche a quattro anni di distanza dall'istituzione della cassa (meno del 10% nel 1999), rispetto alla distribuzione territoriale dei lavoratori dipendenti e degli occupati in genere (circa il 28% è al sud, Tabella 1)¹⁸. Viceversa, questa tipologia contributiva si adatta all'impiego della forza lavoro matura e soprattutto anziana: l'assenza del divieto di cumulo tra pensione e reddito da lavoro¹⁹, insieme alla presenza di figure professionali di età media tipicamente elevata (si pensi agli amministratori di società), fanno sì che il 7% dei contribuenti alla gestione separata abbia più di 60 anni, mentre la stessa quota tra i dipendenti non arriva al 2% (Tabella 2). Dal punto di vista del compenso annuo, infine, i dipendenti sono caratterizzati dal consueto addensamento nelle classi di reddito intermedie (tra i 10,000€ ed i 20,000€), mentre i compensi annui dei contribuenti alla gestione separata si concentrano al di sotto dei 1,000€, distribuendosi poi piuttosto uniformemente fino ai 50,000€ (Tabella 3).

¹⁴ Anche l'Osservatorio INPS si ferma al 1999.

¹⁵ La stessa fonte chiarisce che il 51% dei contratti di collaborazione si conclude entro 12 mesi, il rimanente 48.4% entro i successivi 12, lasciando solo lo 0.6% dei contratti avviati nel periodo aprile 2000 - marzo 2001 ancora aperti dopo 24 mesi.

¹⁶ Si noti che la percentuale di donne dipendenti rispetto al totale dei lavoratori dipendenti nel 1999 era pari al 39,3% e, per gli occupati in generale, tale percentuale si riduce al 36,4%.

¹⁷ Tra il 1997 ed il 1998 la numerosità del campione utilizzato, così come dell'archivio sorgente INPS, si riduce del 30%; il calo della numerosità campionaria risulta concentrato sulle donne, sui giovani e sui soggetti che ricevono compensi modesti.

¹⁸ Per una discussione dei problemi di "accentramento contributivo" si veda l'appendice.

¹⁹ Che probabilmente incentiva un'uscita graduale dal mondo del lavoro.

Tabella 1: contribuenti alla gestione separata: distribuzione per area di lavoro (valori percentuali)

	Nord – Ovest	Nord – Est	Centro	Sud e Isole	Totale
1996	45,06	25,40	21,02	8,52	838.217
1997	44,15	26,57	20,56	8,73	1.048.038
1998	37,88	31,69	21,59	8,84	1.264.234
1999	36,63	31,35	22,46	9,57	1.270.504
Dipendenti 1999	30,69	21,27	19,84	28,20	14.781.670
Occupati 1999	30,04	21,72	20,02	28,22	20.617.624

Fonte: elaborazioni su dati INPS; dipendenti 1999: RTFL ISTAT, aprile; occupati 1999: RTFL ISTAT, media annua

Nota: Nord – Ovest (Valle d’Aosta, Piemonte, Liguria e Lombardia), Nord – Est (Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna), Centro (Toscana, Marche, Lazio, Umbria), Sud e Isole (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna).

Tabella 2: contribuenti alla gestione separata: distribuzione per classe di età (valori percentuali)

	0-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	> 60	Totale
1996	2,91	10,63	14,49	15,21	12,67	11,09	11,13	8,96	8,10	4,79	838.217
1997	2,92	10,64	14,64	14,86	12,79	10,93	10,98	8,94	7,97	5,34	1.048.038
1998	1,70	9,49	14,96	15,20	13,25	11,40	10,29	9,92	8,04	5,75	1.264.234
1999	1,33	8,59	15,45	14,94	13,76	11,57	9,71	9,52	8,41	6,72	1.270.504
Dipendenti 1999	2,63	9,61	14,15	17,14	15,11	13,93	12,87	8,63	4,15	1,79	14.781.670
Occupati 1999	2,32	8,36	13,10	16,73	14,97	13,56	12,51	9,29	5,48	3,67	20.617.624

Fonte: elaborazioni su dati INPS; dipendenti 1999: RTFL ISTAT, aprile; occupati 1999: RTFL ISTAT, media annua

Tabella 3: contribuenti alla gestione separata: distribuzione per classi di compenso annuo (valori percentuali)

	0-1.000	1.000-2.500	2.500-5.000	5.000-10.000	10.000-20.000	20.000-50.000	> 50.000	Totale
1996	27,08	12,32	12,66	17,73	15,81	11,70	2,70	838.217
1997	27,11	11,84	11,23	13,70	16,02	15,15	4,96	1.048.038
1998	21,67	12,79	13,09	14,93	16,87	15,81	4,84	1.264.234
1999	20,04	12,90	13,68	17,10	16,64	15,35	4,30	1.270.504
Dipendenti INPS	5,00	5,17	7,03	12,44	45,43	22,81	2,12	10.445.023

Fonte: elaborazioni su dati INPS

Nota: valori reali 1996

5. I lavoratori parasubordinati in senso stretto

5.1 Chi sono i parasubordinati

La gestione separata è troppo eterogenea perché le considerazioni fatte a livello aggregato forniscano utili indicazioni: ad essa, infatti, contribuiscono amministratori di società e professionisti, ma anche estetiste, addetti ai call centers e venditori a domicilio; vi si trovano persone che lavorano a tempo pieno, ma anche studenti, pensionati e persone che svolgono un altro lavoro.

E’ possibile ricondurre questi individui, caratterizzati da profili professionali così diversificati, ad un ragionevole numero di gruppi più omogenei al loro interno e definiti da caratteristiche oggettive ed osservabili? L’obiettivo che si pone questa ricerca è di isolare, all’interno di questo vasto contesto, i tratti peculiari di un gruppo di “parasubordinati in senso stretto”, ovvero di contribuenti alla gestione separata che

svolgono la propria attività esclusivamente in tale ambito e non sono dei “professionisti” in senso lato, e di analizzarne la posizione sul mercato del lavoro.

Come si è detto, per ogni contribuente alla gestione separata è possibile osservare il tipo di versamento distinto in quello dei professionisti, dei collaboratori o collaboratori/professionisti.

Per le caratteristiche di indipendenza e professionalità che improntano lo svolgimento delle loro attività, i professionisti si pongono come un gruppo di contribuenti alla gestione separata a sé stante.

Essi rappresentano più del 10% del totale dei contribuenti; la presenza maschile è ancora più forte che a livello aggregato (quasi il 70%), la diffusione al Sud è maggiore (16%) e, soprattutto, i compensi sono più elevati (il 23% di essi riceve più di 20,000€ all’anno, e solo il 7% ne percepisce meno di mille), mentre dalla distribuzione per età non sembrano emergere differenze rilevanti.

Tutto ciò, unitamente alla considerazione che la quantità di informazione disponibile su di loro è inferiore (i professionisti non dichiarano né il tipo di attività svolta, né l’aliquota di contribuzione), induce ad escluderli dall’analisi che segue.

Oltre a tale categoria espressamente prevista all’interno della gestione separata, si possono individuare altri quattro gruppi di collaboratori. Escludendo i professionisti dal computo, rimangono i soggetti individuabili come collaboratori²⁰. Fra di essi emerge una categoria particolare, gli Amministratori, Sindaci e Revisori (di seguito “ASR”), che evidenzia caratteristiche proprie, come si vedrà chiaramente in seguito²¹.

Inoltre l’aliquota di contribuzione indica l’esclusività o meno del lavoro di collaborazione: dal 1998 chi contribuisce con aliquota del 10% svolge almeno una seconda attività oppure è titolare di pensione; chi contribuisce con aliquota “piena”, cioè al 12%, non ha altri contratti.

Una ulteriore caratteristica rilevante per capire se il collaboratore ha una posizione che gode di una qualche autonomia e “forza” sul mercato del lavoro oppure no è il numero di committenti: chi ha un unico committente ha chiaramente un potere contrattuale minore di chi ne ha molti. Il rapporto ISFOL (2002) ci dice che il 91.1% dei collaboratori nel 1999 ha un unico committente e solo lo 0.6% ne ha più di tre. Rinunciamo quindi ad utilizzare questa informazione, contenuta anch’essa nell’aliquota: “10% e 12%” per chi ha più committenti²², “12%” per chi ne ha uno solo.

Quindi, incrociando tipo di attività e aliquota si definiscono quattro gruppi di contribuenti alla cassa:

- gli ASR che contribuiscono con aliquota del 10% e che dunque svolgono almeno una seconda attività oppure sono titolari di pensione;
- gli ASR che contribuiscono con aliquota del 12% oppure del “12% e 10%”. e che dunque sono solo collaboratori;
- i non ASR che contribuiscono con aliquota del 10%;
- i non ASR che contribuiscono con aliquota del 12% oppure del “12% e 10%”.

L’ultimo gruppo, composto dagli individui che non svolgono l’attività di Amministratori, Sindaci o Revisori, e che non hanno altre forme di reddito (siano esse pensioni oppure altri impieghi), si presentano sul mercato del lavoro in condizioni e con caratteristiche significativamente diverse da quelle degli altri gruppi di contribuenti alla gestione separata, tali da essere considerati “parasubordinati in senso proprio” (in seguito, per brevità, “parasubordinati”).

Purtroppo sia l’attività che l’aliquota contributiva sono osservabili solo nel 1999. Siamo quindi costretti a definire ed analizzare i suddetti gruppi solo in questo anno. Rimane però la possibilità di studiare la carriera precedente, fra i collaboratori come fra i dipendenti o gli autonomi, di tali soggetti divisi in gruppi. E rimane la possibilità, discussa nella sezione 8, di analizzare i loro passaggi ad altri contratti che avvengono entro il 1999.

²⁰ E i collaboratori/professionisti, in numero estremamente esiguo.

²¹ Si veda il rapporto CeRP (2003) per dettagli su questa figura professionale.

²² Per essere più precisi, i contribuenti al 12% + 10% sono quelli che intrattengono più di un rapporto di lavoro da cui scaturisce un obbligo verso la gestione separata, ma che non hanno altre tutele previdenziali al di fuori di queste.

I parasubordinati rappresentano la parte preponderante dei contribuenti alla gestione separata, pur senza arrivare alla maggioranza assoluta; molto significativamente, il 59% di essi è una donna, mentre negli altri gruppi la presenza femminile non supera il 30% (Tabella 4).

Tabella 4: dimensione dei gruppi e distribuzione per genere (1999)

Gruppo	Totale assoluto (% sulla popolazione dei collaboratori)	% Donne all'interno del gruppo
ASR con altri redditi	203.893 (18,0%)	16,09%
ASR senza altri redditi	239.186 (21,1%)	25,14%
Non ASR con altri redditi	170.193 (15,0%)	29,60%
Parasubordinati	520.176 (45,9%)	58,98%

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Molto diversa è anche la composizione dal punto di vista dell'età: tra i parasubordinati la quota dei giovani è molto elevata, ed è crescente fino alla classe 26–30 anni, mentre le classi di età superiori diventano progressivamente meno numerose; opposta è la situazione degli altri tre gruppi che, peraltro in modo molto simile tra loro, sono per lo più composti da soggetti di almeno 40 anni (Figura 1). I parasubordinati sono dunque probabilmente individui che stanno facendo il loro ingresso sul mercato del lavoro, o che sono comunque all'inizio della carriera, mentre gli altri gruppi sono composti da soggetti che già lavoravano. Si tornerà su questo punto importante più diffusamente nella sezione 7, che contiene l'analisi delle carriere dei collaboratori.

Figura 1: composizione dei gruppi per classe di età (1999)

Dal 1999 l'archivio INPS associa l'attività svolta dai contribuenti alla gestione separata ad una delle 17 categorie che esplicitamente prevede la legge, oppure ad un gruppo residuale "altro"; escludendo gli amministratori di società dall'osservazione (che costituiscono una delle categorie previste, ed anche una delle più numerose), si ottiene la distribuzione di Tabella 5.

Il primo, forte dato che emerge è l'assoluta predominanza della modalità "altro": in quasi la metà dei casi in cui il contribuente non è un amministratore di società, non si è in grado di capire quale tipo di attività svolge. I tentativi fatti nel Rapporto ISFOL (2002) per spalmare la voce "altro" sulle altre categorie evidenziano la prevalenza delle "vendite a domicilio", delle "consulenze fiscali e contabili alle aziende", e di "formazione, istruzione e addestramento", e mettono in guardia di fronte alla possibilità che dietro a questa "area grigia" si nascondano in realtà forme di lavoro meno atipiche (si tornerà su questo punto tra breve).

Al di là di questo dato comune, è comunque evidente una certa differenza nella composizione di due sottogruppi di contribuenti: tra i non ASR con altri impieghi troviamo infatti una maggiore concentrazione di "partecipanti a collegi e commissioni" e di addetti a "formazione, istruzione e addestramento", possibile indizio di una maggiore dotazione di capitale umano; ma è soprattutto osservando i parasubordinati che emergono caratterizzazioni significative, data la forte presenza di mansioni probabilmente meno qualificate come quelle connesse a "Moda, arte, sport e spettacolo", "Marketing, telemarketing e pubblicità", "Turismo e intrattenimento" e "Vendite a domicilio".

Tabella 5: tipo di attività svolta dai parasubordinati e dai non ASR che hanno altri redditi (1999)

Attività	Parasubordinati in senso stretto		Non ASR che hanno altri redditi	
	Quota sul totale	Numerosità	Quota sul totale	Numerosità
Altro	40,9	212.690	47,6	81.002
Vendite a domicilio	14,9	77.486	6,3	10.667
Consulenze fiscali alle aziende	10,7	55.403	10,7	18.268
Istruzione, formazione, addestramento	9,0	46.865	11,9	20.184
Servizi amministrativi e contabili	4,3	22.607	3,0	5.188
Moda, arte sport e spettacolo	3,8	19.526	1,4	2.443
Marketing, telemarketing e pubblicità	3,6	18.770	0,5	928
Collaborazione a riviste, ecc.	3,5	18.066	3,9	6.611
Salute e assistenza	3,4	17.738	1,5	2.632
Assistenza tecnica dei macchinari	1,7	8.613	3,3	5.582
Turismo e intrattenimento	1,3	6.740	0,1	124
Dottorato di ricerca	0,7	3.748	0,4	611
Intermediazione e recupero crediti	0,7	3.496	0,8	1.417
Estetista	0,5	2.605	0,2	349
Partecipanti a collegi e commissioni	0,4	1.842	6,3	10.689
Trasporti e spedizioni	0,3	1.389	0,5	772
Amministratore di condominio	0,3	1.380	1,2	2.100
Dato mancante	0,2	1.211	0,4	627

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

5.2 La distribuzione geografica dei parasubordinati

I parasubordinati, oltre ad essere composti per lo più da donne e da giovani, costituiscono anche la modalità prevalente di partecipazione alla gestione separata per le regioni del Sud (il 15% di essi lavora nell'Italia meridionale), con gli altri gruppi, ed in particolare gli amministratori di società, che sono relativamente più concentrati nel resto della penisola (quasi il 93% al Nord o al Centro; Figura 2).

Figura 2: composizione dei gruppi per area di lavoro (1999)

Al di là del numero dei contribuenti alla gestione separata, modesto ma pur sempre non trascurabile, l'elemento che caratterizza le regioni del Sud è l'elevata mobilità territoriale; confrontando la provincia di nascita con quella di lavoro, si vede che solo la metà dei parasubordinati nati al Sud rimane nella stessa area a lavorare, mentre la corrispondente quota delle altre aree oscilla tra l'80% ed il 90%. Sorprendentemente, inoltre, le donne parasubordinate meridionali sembrerebbero più mobili degli uomini. Gli altri gruppi di collaboratori presentano gli stessi andamenti, ma con percentuali di persone che contribuiscono nell'area di nascita generalmente maggiori (Tabella 6 e Tabella 7)

Si è scelto di valutare l'indicatore per i soli contribuenti minori di 40 anni al fine di minimizzare il rischio di considerare come mobili per ragioni proprie di lavoro i figli di chi emigrò negli anni '60, nati al sud e cresciuti al nord. Questo però non elimina completamente la possibilità di sovrastimare la mobilità per ragioni di lavoro, non potendo eliminare dal computo tutti i movimenti legati a trasferimenti familiari invece che alla ricerca del proprio lavoro²³.

²³ C'è un ulteriore fattore che potrebbe portare ad una sopravvalutazione della mobilità dei parasubordinati meridionali: l'accentramento contributivo, discusso nella appendice. Non avendo elementi ulteriori, non possiamo che ribadire le conclusioni dell'appendice: l'accentramento contributivo, riguardando in modo praticamente esclusivo le imprese grandi, non sembra poter coinvolgere un numero tale di collaboratori da distorcere le conclusioni a cui si giunge.

Come verifica delle nostre conclusioni possiamo notare quanto segue. Una misura alternativa della mobilità territoriale consiste nel confronto tra la prima e la seconda provincia di lavoro: utilizzando questo metodo per i lavoratori *dipendenti* del settore privato, R. Leombruni ed R. Quaranta (2002) rilevano livelli di persistenza simili su tutto il territorio nazionale, con valori intorno al 90-95%. Tuttavia, vi è da considerare che questo secondo metodo di misura sottovaluta la reale entità della mobilità territoriale, e rappresenta una sorta di *lower bound*, non prendendo in considerazione quei soggetti che si spostano alla ricerca del primo impiego. Misurando allora la mobilità degli stessi lavoratori dipendenti attraverso la corrispondenza tra provincia di nascita e provincia di lavoro, e considerando questo indicatore un *upper bound* del reale valore dell'indicatore di mobilità, se ne ottengono livelli analoghi per il Nord ed il Centro (90% circa di persistenza), ma molto più alti per il Sud, dove la persistenza si ferma al 60%. Queste statistiche si riferiscono all'insieme dei lavoratori dipendenti, senza limite ai 40 anni. Le cifre corrispondenti per i parasubordinati sono 57.4% per gli uomini e 39.3% per le donne. Poiché la persistenza al sud dei parasubordinati è inferiore all'intervallo così determinato per i dipendenti (57.4% per i parasubordinati e 39.3% per le parasubordinate, contro un minimo di persistenza del 60% per i dipendenti) se ne può concludere che i primi sembrano effettivamente più mobili.

Tabella 6: quota di persone che contribuiscono nell'area di nascita e in altre aree, parasubordinati con meno di 40 anni (1999).

Area di Nascita	Area di contribuzione							
	Nord – Ovest		Nord – Est		Centro		Sud	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Nord – Ovest	90,9	83,6	3,9	10,5	3,0	4,5	2,1	1,4
Nord – Est	7,8	15,4	84,3	78,0	7,9	6,2	0,0	0,5
Centro	8,8	9,9	4,2	9,2	84,4	78,8	2,6	2,0
Sud	14,9	18,7	5,8	19,6	19,6	18,7	59,8	43,0

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Tabella 7: quota di persone che contribuiscono nell'area di nascita, minori di 40 anni (1999)

	ASR con altri redditi		ASR senza altri redditi		Non ASR con altri redditi	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Nord –Ovest	90,6	99,9	95,2	93,6	86,3	76,4
Nord –Est	94,3	94,4	89,9	88,1	91,0	83,4
Centro	86,9	96,1	93,0	90,6	83,3	80,0
Sud	63,5	62,3	56,6	59,2	43,1	74,5

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

5.3 La distribuzione dei compensi annui dei parasubordinati

Come anticipato discutendo i dati utilizzati, la misura del compenso che viene ricavata non è indipendente dalla quantità di lavoro prestata: in altre parole dai dati di fonte INPS non è possibile avere indicazioni relative alla durata del contratto di lavoro dal quale scaturisce l'obbligo di contribuzione alla gestione separata. Questo implica che i differenziali che si osservano tra i redditi dei vari gruppi di contribuenti, siano dovuti almeno in parte alla diversa continuità dei rapporti di lavoro. Il dato citato di fonte ISTAT (2002) che indica il numero medio di giornate lavorate da un collaboratore entro 24 mesi in 214 giorni, crescente all'aumentare dell'età, è facilmente molto variabile fra i gruppi da noi individuati: alto fra gli adulti ASR, più basso fra i giovani parasubordinati. Inoltre la data di inizio e fine rapporto registrata dall'INAIL è una notevole sovrastima della quantità di lavoro prestata nel caso di chi ha un'altra occupazione ed è quindi

collaboratore a orario ridotto, o per chi ha una collaborazione “part time” compatibile con impegni domestici o di studio, per esempio.

Rimane il fatto che il reddito annuo totale di chi ha solo questa occupazione è un buon indicatore del tenore di vita con esso compatibile. Se si escludono i giovanissimi, che potrebbero essere ancora studenti, si possono quindi fare alcune considerazioni sul rischio di esclusione sociale che i parasubordinati corrono. Non si dimentichi poi che è proprio il reddito totale annuo che genera l’ammontare di pensione che maturerà in futuro; da questo punto di vista la quantità di lavoro prestata è irrilevante.

Conducendo l’analisi dal punto di vista delle classi di età, l’eterogeneità della composizione della cassa si riflette nella distribuzione dei redditi, di cui la classificazione in quattro gruppi adottata finora coglie alcuni aspetti essenziali. Osservando le medie annue²⁴ per classe di età, tra gli uomini (Figura 3) si notano compensi molto elevati e sempre crescenti per gli amministratori di società: tra questi, il profilo di chi percepisce anche altri redditi è prevedibilmente più basso rispetto a chi non ha altre attività. Diverso è invece il caso dei parasubordinati: il loro profilo di reddito, benché costruito sul compenso complessivamente percepito, è più basso di quello degli amministratori che hanno un secondo lavoro; se questo può non stupire, si noti allora che anche il differenziale rispetto ai non amministratori che svolgono però altre attività, sebbene positivo, è rilevante solamente per le classi di età comprese tra i 40 ed i 50 anni. Ciò significa che i redditi da cui scaturisce obbligo di contribuzione alla gestione separata per i non amministratori che hanno altri impieghi (e dunque altri redditi) sono per lo più paragonabili a quelli dei parasubordinati.

Il confronto con il profilo di compenso dei lavoratori dipendenti full – time, e con quello degli occupati in genere, offre un altro interessante spunto: l’andamento delle curve è simile²⁵, ovvero crescente fino ai 50 – 55 anni, e poi discendente, ma quella dei parasubordinati è notevolmente più bassa.

Tra le donne (Figura 4) si evidenziano livelli di compenso molto più bassi rispetto a quelli degli uomini (anche meno della metà) e si accentua la sovrapposizione dei profili delle non amministratrici con altri redditi e delle parasubordinate in senso stretto: è pertanto probabile che per queste ultime un contratto di collaborazione rappresenti un tipo di partecipazione al mercato del lavoro volutamente meno vincolante e più vicino all’idea del part – time, con la conseguenza che un confronto con il profilo di reddito delle dipendenti full – time perde parzialmente significato²⁶.

Figura 3: compensi medi annui per classe di età, uomini (1999)

Figura 4: compensi medi annui per classe di età, donne (1999)

In relazione all’area di lavoro, tanto per gli uomini quanto per le donne (rispettivamente: Figure 5 e 6), la distribuzione del compenso medio annuo non evidenzia tendenze inattese: al Sud, ed in tutte le aree per le donne, i compensi sono più bassi. L’analisi evidenzia addirittura come i compensi registrati all’interno della gestione separata di coloro che svolgono altre attività e non sono amministratori superino i compensi dei parasubordinati.

Figura 5: compensi medi annui per area di lavoro, uomini (1999)

Figura 6: compensi medi annui per area di lavoro, donne (1999)

²⁴ Le medie sono state calcolate escludendo, per ciascun gruppo, il primo e l’ultimo percentile della distribuzione. Si ricordi che i compensi di cui si parla per i contribuenti alla gestione separata sono esclusivamente quelli da cui scaturisce l’obbligo di contribuzione alla medesima cassa.

²⁵ Vale la pena notare che invece è molto diverso dai profili degli amministratori di società.

²⁶ Nel prosieguo della trattazione si forniranno ulteriori chiarimenti sul rapporto tra parasubordinazione e lavoro dipendente part – time per le donne.

Anche la composizione per attività svolta tende ad indicare una particolare “fragilità” del gruppo dei parasubordinati. Sono interessanti i risultati che si ottengono da un approfondimento di questo aspetto, riaggregando la tipologia di mansioni svolta in cinque più ampie categorie:

- Attività promozionali (“Moda, arte, sport e spettacolo”, “Vendite a domicilio”, “Marketing, telemarketing e pubblicità” e “Estetista”²⁷);
- Servizi alle persone (“Salute e assistenza”, “Turismo e intrattenimento” e “Collaborazione a riviste ed enciclopedie”²⁸);
- Formazione (“Formazione, istruzione e addestramento”, “Partecipanti a collegi e commissioni” e “Dottorati di ricerca”);
- Servizi alle imprese (“Assistenza tecnica dei macchinari”, “Consulenze fiscali e contabili alle aziende”, “Servizi amministrativi e contabili”, “Intermediazione e recupero crediti” e “Trasporti e spedizioni”);
- Altro (“Altro” e “Amministratori di condominio”).

L’unica categoria nella quale i parasubordinati maschi ricevono compensi annui almeno paragonabili con quanto ci si aspetterebbe da un impiego full – time, è quella residuale (“altro”), e ciò confermerebbe l’ipotesi fatta in precedenza, secondo cui dietro all’etichetta “altro” si celerebbero gli impieghi non subordinati “meno atipici”. Le altre categorie evidenziano impieghi con redditi complessivi assolutamente modesti (Figura 7). Tra le altre attività, sono degni di nota, in termini di compenso annuo, solo i servizi alle imprese; le attività promozionali, i servizi alle persone e le attività di formazione praticamente non contano addetti di età superiore ai 56 anni, neanche tra le donne (Figura 8).

Molto interessante è però il confronto tra il profilo di reddito delle donne dipendenti part – time, e quello delle parasubordinate (anche in questo caso i compensi più elevati sono associati alle attività della categoria residuale “altro”): queste ultime, infatti, non solo ricevono compensi molto più bassi rispetto a quelli degli uomini, ma anche rispetto a quelli delle donne dipendenti part – time. Certamente occorre non dimenticare che la misura del compenso ricevuto non è indipendente, sia per le parasubordinate che per le dipendenti, dalla durata del rapporto stesso, tuttavia l’ipotesi di sostituibilità tra part – time e contratto di collaborazione, per le donne, va valutata con molta attenzione. E’ possibile, ma siamo solo nel campo delle ipotesi, che gli impieghi part – time attraggano la forza lavoro femminile che necessita di tempo libero (probabilmente per assolvere gli impegni domestici) ma che desidera comunque un lavoro stabile e continuativo; viceversa, le collaborazioni rappresenterebbero un contesto meno vincolante dal punto di vista degli orari, ma soprattutto della durata del lavoro; in questo senso, il part – time e la collaborazione rappresenterebbero due opzioni simili, ma strettamente alternative. Oppure si può pensare che le donne che necessitano di un impiego part – time ma non lo trovano come dipendenti accettino come ripiego un contratto di collaborazione, ancora più flessibile e meno retribuito.

Figura 7: compenso mediano annuo dei parasubordinati per classe di età, uomini (1999)

Figura 8: compenso mediano annuo dei parasubordinati per classe di età, donne (1999)

L’analisi descrittiva condotta nelle righe precedenti conferma l’ipotesi fatta inizialmente, ovvero che i contribuenti alla quarta gestione INPS costituiscono un gruppo troppo eterogeneo per essere osservato congiuntamente, e che, all’interno di questo, i parasubordinati in senso stretto, e cioè i soggetti che non svolgono attività di amministrazione di società e che non hanno altri redditi da lavoro o pensioni, ne rappresentano la componente più debole, tanto in termini di composizione, essendovi relativamente più donne, giovani e soggetti con basse qualifiche e che lavorano in una regione del Sud, quanto, conseguentemente, in termini di compenso. Ci sono allora sufficienti elementi per ritenere che i parasubordinati siano un gruppo di lavoratori a rischio di emarginazione sociale? Gli elementi raccolti finora

²⁷ In effetti le estetiste sembrerebbero non avere molto a che spartire con l’etichetta di “attività promozionali”; tuttavia, una valutazione basata su genere, età media e compenso percepito fa propendere per il loro inserimento in questa categoria, composta per lo più da donne giovani con redditi modesti.

²⁸ Si veda la nota precedente, con la differenza che qui si incontrano donne un po’ meno giovani e con compensi meno bassi.

rappresentano indizi che devono tenere alta l'attenzione, ma non costituiscono ancora una sufficiente evidenza empirica. La condizione di parasubordinato, per le caratteristiche di bassi redditi e basse aliquote contributive, diventerebbe effettivamente l'origine di una frangia sociale a rischio se combinata con fenomeni di persistenza; in altre parole, ricevere compensi bassi e contribuire con aliquote modeste è un problema solo se tale condizione si protrae per una larga parte della propria carriera lavorativa, e se si costituiscono barriere che rendono difficoltoso il passaggio ad altre forme contrattuali trasformando la parasubordinazione in una sorta di "trappola". Capire allora come si sviluppa la carriera di un lavoratore parasubordinato, è lo scopo della successiva parte della ricerca.

6. Origine e destinazione dei collaboratori

6.1 L'analisi longitudinale del complesso dei contribuenti alla gestione separata

Considerando nuovamente il complesso dei contribuenti alla gestione separata, con la sola esclusione dei professionisti, si è in prima battuta cercato di capire quali sono l'entità e l'origine dei flussi in ingresso: per ciascun anno del periodo 1996-1999, la Tabella 8 descrive la composizione dei contribuenti alla quarta gestione INPS nei termini dell'attività svolta durante l'anno precedente (la prima colonna della tabella, ad esempio, dice cosa facevano nel 1995 i contribuenti alla cassa del 1996). Ciò che emerge è una forte regolarità dei flussi in ingresso: circa il 25% dei contribuenti di ciascuno degli anni del periodo 1997-1999, quando la quarta gestione esisteva da almeno un anno, nell'anno precedente era fuori dalle forze di lavoro, disoccupato, od occupato in forme differenti dal lavoro dipendente in imprese private o autonomo; il 45% era già un contribuente alla cassa, il 18-20% era un dipendente privato, ed il 12-14% un lavoratore autonomo (per lo più commercianti)²⁹.

Rispetto agli ultimi tre anni osservati (1997-1999), la quota di contribuenti che nel 1996 risultava provenire dalla categoria "fuori dalle forze di lavoro, disoccupati od occupati con altri contratti", non esistendo nel 1995 la quarta gestione INPS, è ovviamente molto più elevata (circa il 68% contro il 22-23% degli anni successivi). E' molto significativo, però, il fatto che questo differenziale (circa il 45%) equivalga esattamente alla quota di contribuenti la cui provenienza, negli anni 1997-1999, risulterà essere proprio la gestione separata, mentre nello stesso periodo i flussi dal comparto privato del lavoro dipendente e dal lavoro autonomo si sono mantenuti pressoché costanti nel tempo. L'istituzione della quarta gestione INPS potrebbe dunque semplicemente aver significato, in larga parte, l'inquadramento previdenziale di una tipologia di lavoratori che già era attiva sul mercato del lavoro.

Tabella 8: provenienza dei contribuenti alla gestione separata a distanza di un anno, valori percentuali

	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999
Fuori dalle forze di lavoro, disoccupati od occupati con altri contratti	68,73	25,04	17,72	23,75
Gestione separata INPS	-	43,33	48,22	44,16
Dipendenti privati ^a	18,64	19,94	18,96	17,01
Artigiani o commercianti ^b	12,32	11,46	14,57	14,65
Altro ^c	0,31	0,23	0,53	0,43

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Note: a) è considerato dipendente anche chi durante l'anno compare sia come dipendente che come contribuente alla gestione separata; b) è considerato autonomo anche chi durante l'anno compare sia come artigiano o commerciante che come contribuente alla gestione separata; c) situazioni con più di una transizione nell'anno osservato.

²⁹ Le quote relative all'anno 1998 risultano un po' alterate dai problemi di attrition discussi in appendice; la direzione della distorsione è comunque quella attesa.

Dai movimenti dei flussi in senso opposto, ovvero dalla gestione separata ad altre forme di contribuzione e di lavoro (Tabella 9), emergono altre indicazioni interessanti: l'entità dei flussi in uscita, sia verso il lavoro dipendente, sia verso il lavoro autonomo, è paragonabile a quella dei corrispondenti flussi in entrata; la cassa previdenziale per i dipendenti privati e quella per artigiani e commercianti sembrano pertanto mantenere una sorta di equilibrio con la gestione separata.

Si tratta di persone che transitano spesso da una forma contrattuale all'altra, oppure di flussi netti che coinvolgono individui diversi? Con le informazioni a disposizione³⁰ è difficile dare una risposta: per ciò che riguarda i flussi da e verso il mondo del lavoro dipendente, un calcolo approssimativo indica che per il 60% si tratti di passaggi "definitivi" da una forma contrattuale all'altra, e per il restante 40% di movimenti "circolari"³¹.

Tabella 9: destinazione dei contribuenti alla gestione separata a distanza di un anno, valori percentuali

	1996- 1997	1997-1998	1998-1999
Fuori dalle forze di lavoro, disoccupati od occupati con altri contratti	12,94	29,84	21,97
Gestione separata INPS	52,34	35,52	43,12
Dipendenti privati ^a	18,84	19,42	19,64
Artigiani o commercianti ^b	15,53	14,85	14,81
Altro ^c	0,35	0,37	0,46

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Note: a) è considerato dipendente anche chi durante l'anno compare sia come dipendente che come contribuente alla gestione separata; b) è considerato autonomo anche chi durante l'anno compare sia come artigiano o commerciante che come contribuente alla gestione separata; c) situazioni con più di una transizione nell'anno osservato.

6.2 L'analisi longitudinale dei parasubordinati

Vista la complessità della composizione dei contribuenti alla cassa, più volte sottolineata, è lecito attendersi che la modulazione dei flussi propri di ciascun sottogruppo sia diversa, ed in particolare che sia diverso il ritmo con cui amministratori di società e parasubordinati sono entrati a far parte della gestione separata.

L'analisi per gruppi di collaboratori differisce da quella presentata nel paragrafo precedente, poiché in questo caso l'anno base è fissato necessariamente al 1999, unico momento in cui si può definire l'appartenenza a un gruppo³². Nella prima colonna della Tabella 11, ad esempio, si legge l'attività svolta nel 1995 dai parasubordinati del 1999. Questo implica anche che si analizzino qui le origini e non le destinazioni degli ASR e dei parasubordinati³³ e che non si possa valutare se parliamo di passaggi definitivi o circolari, come si è fatto nel paragrafo precedente.

³⁰ Non è infatti possibile conoscere né la durata effettiva, né gli estremi temporali del rapporto di lavoro da cui scaturisce una contribuzione alla gestione separata, e pertanto non è possibile individuare con esattezza il momento della transizione (cosa che invece è possibile con i dati sui lavoratori dipendenti); inoltre, non si dimentichi che nel gruppo osservato ci sono soggetti che svolgono contemporaneamente due o più incarichi.

³¹ Ciò che in questo contesto è possibile osservare è se un individuo, in un determinato anno, compare oppure no in un archivio; se nel triennio 1997-1999 un individuo che nel 1996 risultava essere solo contribuente alla gestione separata, oppure solo dipendente privato, ricompare nell'archivio di origine dopo essere transitato nell'altro, allora si ritiene che la transizione sia "circolare", ovvero che contempra un ritorno alla condizione di partenza. Se invece l'individuo passa all'altro archivio senza ritornare a quello originario, la transizione viene definita "definitiva" (in un senso, oppure nell'altro). La costruzione del campione di partenza sul 1996 impedisce di considerare separatamente i parasubordinati in senso stretto.

³² Si ricordi che solo per il 1999 sono rilevate aliquota contributiva e attività

³³ Questo limite sarà superato con l'analisi multivariata.

Escludiamo i contribuenti che percepiscono altri redditi da lavoro o che sono titolari di pensione e ci concentriamo sui soli collaboratori che non hanno altre attività. Confrontando ASR e parasubordinati, il primo dato che emerge è che la quota di parasubordinati in senso stretto che nel 1995 (anno in cui la gestione non era ancora attiva) risultavano “fuori dalle forze di lavoro, disoccupati od occupati con altri contratti” è simile a quella degli amministratori di società, e si aggira intorno al 75% (Tabella 10 e Tabella 11). Nonostante le radicali differenze fra i due gruppi di collaboratori, dunque, circa tre quarti di entrambi i gruppi del 1999, quattro anni prima non contribuivano presso una cassa INPS.

Le differenze emergono però osservando i flussi di ingresso dopo che la gestione separata è stata istituita: ben il 57% degli amministratori del 1999, infatti, risultava essere già un contribuente della gestione separata nel 1996, primo anno di vita della cassa, mentre la quota analoga relativa ai parasubordinati non arriva al 23%, con molti soggetti ancora fuori dalle forze di lavoro oppure disoccupati. Osservando l'attività svolta nel 1997, però, si nota che gli amministratori che erano già contribuenti alla cassa passano al 65%, mentre i parasubordinati aumentano più nettamente, arrivando al 33%. Questo trend viene ribadito dall'osservazione dell'attività svolta nel 1998, anno in cui contribuivano alla quarta gestione il 45% dei parasubordinati del 1999, mentre la quota degli amministratori già presenti rimane stabile al 65%.

Il significato di questo dato è duplice: in primo luogo, gli amministratori rivelano una anzianità di contribuzione maggiore. Inoltre, il loro ingresso, come ci si poteva aspettare, è il risultato del trasferimento “formale” di un gruppo di lavoratori ben definito, e per lo più preesistente, ad un inquadramento previdenziale obbligatorio cui prima semplicemente non erano sottoposti. D'altro canto l'inserimento dei parasubordinati in senso stretto è stato molto più graduale nel tempo, ed ha spesso significato l'uscita da contesti ancora meno stabili o l'ingresso vero e proprio nel mondo del lavoro.

Inoltre, come indizio di quella che può essere l'auto-percezione della propria condizione lavorativa da parte dei contribuenti alla gestione separata, si può notare che fra chi proviene da un altro tipo di contratto gli amministratori provengono relativamente più spesso dal lavoro autonomo, mentre i parasubordinati dal comparto privato del lavoro dipendente.

Dal punto di vista dell'età non vi sono particolari rilevazioni da fare, se non che tra i parasubordinati, che sono nel complesso più giovani, sono particolarmente giovani i soggetti che provengono dalla disoccupazione o che non facevano parte delle forze di lavoro. Ciò confermerebbe che si tratta di soggetti in ingresso sul mercato del lavoro.

Più interessante la disaggregazione per genere dei parasubordinati³⁴. Le donne mostrano un'anzianità contributiva alla gestione separata minore rispetto agli uomini; esse sembrano entrare più lentamente nel gruppo dei parasubordinati provenendo da fuori dalle forze di lavoro, disoccupazione o altri contratti, mentre i flussi dai gruppi dei dipendenti e degli autonomi sono stabili nel tempo per entrambi i generi (salvo variazioni dovute all'*attrition* per le donne, discussi in appendice). E' presumibile che le donne entrino sul mercato del lavoro anche ad età più avanzate rispetto agli uomini. La numerosità campionaria non ci permette tavole con ulteriori disaggregazioni, ma l'analisi multivariata presentata nella prossima sezione cercherà di rispondere a questa domanda.

³⁴ Si tenga presente che nel caso degli ASR gli uomini rappresentano il 70%.

Tabella 10: provenienza dagli ASR senza altri redditi, per classi di età (valori percentuali)

		età	1995	1996	1997	1998
Fuori dalle forze di lavoro, disoccupati od occupati con altri contratti	Fino a 31		9,86	6,09	4,33	3,21
	31 – 56		53,01	12,15	7,78	11,29
	Oltre 56		11,32	2,14	1,52	2,58
	Totale		74,19	20,38	13,63	17,08
Gestione separata INPS	Fino a 31		-	3,76	5,79	7,13
	31 – 56		-	43,75	48,99	48,60
	Oltre 56		-	9,68	10,39	9,67
	Totale		-	57,19	65,17	65,4
Dipendenti privati ^a	Fino a 31		4,00	4,14	3,42	2,98
	31 – 56		11,32	9,21	6,92	4,36
	Oltre 56		0,87	0,54	0,28	0,18
	Totale		16,19	13,89	10,62	7,52
Artigiani o Commercianti ^b	Fino a 31		0,62	0,58	0,94	1,1
	31 – 56		7,31	6,8	7,98	7,61
	Oltre 56		1,25	1,06	1,06	0,94
	Totale		9,18	8,44	9,98	9,65
Totale			100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Note: a) è considerato dipendente anche chi durante l'anno compare sia come dipendente che come contribuente alla gestione separata; b) è considerato autonomo anche chi durante l'anno compare sia come artigiano o commerciante che come contribuente alla gestione separata.

Tabella 11: provenienza dei parasubordinati, per classi di età (valori percentuali)

		età	1995	1996	1997	1998
Fuori dalle forze di lavoro, disoccupati od occupati con altri contratti	Fino a 31		35,21	28,91	24,01	18,66
	31 – 56		35,37	21,75	16,56	14,20
	Oltre 56		4,11	1,80	1,36	1,39
	Totale		74,69	52,46	41,93	34,25
Gestione separata INPS	Fino a 31		-	5,41	9,34	15,69
	31 – 56		-	14,98	20,67	26,02
	Oltre 56		-	2,45	3,09	3,33
	Totale		0	22,84	33,1	45,04
Dipendenti privati ^a	Fino a 31		7,26	7,99	8,66	7,68
	31 – 56		12,87	11,77	10,85	8,31
	Oltre 56		0,77	0,68	0,58	0,29
	Totale		20,9	20,44	20,09	16,28
Artigiani o Commercianti ^b	Fino a 31		0,54	0,64	0,97	0,94
	31 – 56		3,33	3,00	3,43	3,06
	Oltre 56		0,28	0,23	0,15	0,15
	Totale		4,15	3,87	4,55	4,15
Totale			100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Note: a) è considerato dipendente anche chi durante l'anno compare sia come dipendente che come contribuente alla gestione separata; b) è considerato autonomo anche chi durante l'anno compare sia come artigiano o commerciante che come contribuente alla gestione separata.

Tabella 12: provenienza dei parasubordinati, per genere (valori percentuali)

	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
	Uomini				Donne			
Fuori dalle forze di lavoro, disoccupati od occupati con altri contratti	72,27	46,21	37,31	32,12	76,37	56,80	45,14	35,72
Gestione separata INPS	-	26,81	35,72	46,32	-	20,07	21,27	44,16
Dipendenti privati ^a	21,82	20,82	19,44	14,67	20,27	20,20	20,54	17,42
Artigiani o Commercianti ^b	5,35	5,53	7,00	6,55	3,32	2,73	2,85	2,47

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Note: a) è considerato dipendente anche chi durante l'anno compare sia come dipendente che come contribuente alla gestione separata; b) è considerato autonomo anche chi durante l'anno compare sia come artigiano o commerciante che come contribuente alla gestione separata.

7. L'analisi multivariata

L'analisi dei flussi in entrata ed in uscita dalla gestione separata ha permesso di concludere che la provenienza dei contribuenti è ben definita, regolare e stabile nel tempo, che i mondi del lavoro autonomo e del comparto privato del lavoro dipendente mantengono con la cassa un equilibrio che fa sì che non si dia luogo ad un mutamento nell'importanza relativa di una delle tre forme di impiego, e che l'ingresso dei parasubordinati in senso stretto avviene in modo molto graduale.

Quali sono però i fattori che influenzano la probabilità che queste transizioni si verifichino? Visto lo stretto rapporto che li lega, e le sostanziali diversità in termini retributivi e contributivi, da cosa dipende la probabilità di uscire dal mondo del lavoro dipendente per essere ricollocati come parasubordinati? Quali possibilità ha un giovane di accedere al lavoro subordinato facendo esperienza come "co.co.co."? Per rispondere a questi interrogativi è necessario passare all'analisi multivariata, che permette di controllare contemporaneamente per numerosi fattori fra loro correlati, e dunque di mettersi al riparo dagli effetti di composizione che invece sono presenti nelle tavole descrittive.

7.1 La probabilità di diventare un lavoratore parasubordinato

Il passaggio al lavoro parasubordinato non necessariamente rappresenta un evento negativo nella carriera di un dipendente: non è difficile immaginare, infatti, la situazione di un dirigente o di un quadro che, in età matura, ormai libero da preoccupazioni in termini di contribuzione, sceglie di continuare a lavorare a tempo pieno con un contratto di collaborazione, ricevendo dal datore di lavoro un salario più elevato in cambio della cospicua riduzione della spesa per contributi. Tuttavia è parimenti possibile il caso di imprese in crisi i cui dipendenti accettino un meno oneroso (dal punto di vista dell'azienda) contratto di collaborazione coordinata e continuativa, in vista dello spettro della disoccupazione. Quale caso è più rilevante dal punto di vista della realtà empirica?

Per rispondere a questa ed altre domande, è stata stimata la probabilità che i lavoratori dipendenti del 1998 diventino lavoratori parasubordinati in senso stretto nel corso del 1999, sulla base delle loro caratteristiche osservabili nel 1998. A questo fine è necessario definire in modo meno ambiguo possibile la transizione dipendente/parasubordinato e la permanenza fra i dipendenti a distanza di un anno. La possibile ambiguità dipende dal fatto che se per i dipendenti si osservano i mesi in cui essi vengono retribuiti come tali, per i parasubordinati si osserva solo la presenza/assenza dalla gestione separata in un anno. Quindi, è stato selezionato un campione di lavoratori dipendenti del settore privato che nel 1998 risultavano retribuiti per almeno sette mensilità, e che comparivano nell'archivio dei lavoratori dipendenti anche nel 1997. Dal campione così composto sono stati esclusi gli apprendisti ed i soggetti che nel 1999 diventano lavoratori autonomi, disoccupati, occupati con altri contratti, escono dalle forze di lavoro, oppure rimangono dipendenti

privati, ma per meno di sette mesi³⁵. Il vincolo – arbitrario - posto sui sette mesi retribuiti serve appunto a selezionare un insieme di soggetti che lavorano in modo stabile e continuativo, per escludere passaggi in disoccupazione dalla analisi del passaggio “diretto” dipendente/parasubordinato.

Il metodo di stima utilizzato è quello della *probit analysis*, e la variabile dicotomica dipendente vale uno nel caso in cui l'individuo risulti essere un parasubordinato nel 1999, zero se rimane dipendente. Fra i regressori includiamo variabili relative al rapporto di lavoro dipendente intrattenuto nel 1998: il salario giornaliero, l'età, il settore e la dimensione dell'impresa, la qualifica e la collocazione geografica del luogo di lavoro³⁶. Poiché il salario giornaliero risulta essere una variabile endogena, è stato strumentato con la dimensione di impresa ed il numero di giornate retribuite del 1997, e con una coppia di *dummy* relative alla presenza o assenza tra i dipendenti privati nel 1996 e nel 1995. La stima del modello *probit* con variabili endogene è stata condotta secondo il metodo di Blundell e Smith (1986).

In termini assoluti, rispetto al numero di lavoratori dipendenti che compaiono nel campione di partenza, il numero di soggetti che diventano parasubordinati è molto modesto (Tabella 13). E' un caso, questo, del fenomeno noto in letteratura come *disproportionate sampling*: Maddala (1983 e 1988) dimostra come ciò non sia causa di distorsione nelle stime se il campione è grande.

Tabella 13: passaggi da lavoro dipendente a parasubordinato, numerosità campionaria

	Uomini	Donne	Totale campionario
Rimangono dipendenti privati	45.930	24.869	70.799
Diventano parasubordinati	92	126	218
Totale campionario	46.022	24.995	71.017

Fonte: elaborazioni su dati INPS

Nella Tabella 14 si vede che la probabilità di diventare un lavoratore parasubordinato, per un dipendente privato, maschio o femmina, cresce in modo non lineare con l'età, e diminuisce al crescere del compenso unitario. Poiché è lecito attendersi che gli individui che godono di un salario effettivo più elevato abbiano anche un salario di riserva maggiore, e dunque minori possibilità di ricevere offerte di lavoro sufficientemente remunerative, nonché stimoli inferiori nel cercarle, i risultati delle stime sembrano coerenti: un dipendente privato che riceve uno stipendio modesto non avrà infatti molto da perdere nel passare, magari temporaneamente, ad un contratto di collaborazione.

Tale probabilità, inoltre, diminuisce nettamente nel caso di operai e di donne *part time*; cresce con l'età per i dirigenti. Alcuni rami di attività e aree risultano poi avere un effetto significativo per l'uno o l'altro genere. Sorprendentemente, la dimensione di impresa non sembra avere un effetto significativo, ma vi è da rilevare che quasi tutti i parasubordinati provengono da imprese con un numero di dipendenti molto modesto (al di sotto delle 50 unità).

³⁵ Per evitare effetti distorsivi, sono stati esclusi anche il primo e l'ultimo percentile della distribuzione del reddito.

³⁶ Il salario giornaliero è stato calcolato come rapporto tra le competenze correnti annuali (ai prezzi del 1996) ed il numero di giornate retribuite; la dimensione dell'impresa è approssimata con lo stock di dipendenti al mese di dicembre; tutte le variabili non continue fanno riferimento all'ultimo rapporto di lavoro dipendente intrattenuto dall'individuo nel corso dell'anno.

Tabella 14: probabilità di diventare un lavoratore parasubordinato, stima dei coefficienti per genere, coefficienti significativi in grassetto

	Uomini		Donne	
	Coefficiente	Standard error	Coefficiente	Standard Error
Salario unitario	-0.026	0.006	-0.044	0.014
Età	0.113	0.043	0.099	0.044
Età al quadrato	-0.0013	0.0005	-0.001	0.0001
Ramo ATECO 1	0.988	0.259	0.754	0.425
Ramo ATECO 2	-0.161	0.223	0.370	0.248
Ramo ATECO 4	0.066	0.115	-0.503	0.175
Ramo ATECO 5	-0.158	0.176	0.077	0.244
Ramo ATECO 6	-0.237	0.147	-0.057	0.148
Ramo ATECO 7	-0.194	0.199	-0.184	0.344
Ramo ATECO 8	0.109	0.127	0.084	0.139
Ramo ATECO 9	0.208	0.157	0.139	0.156
Operaio	-1.241	0.246	-1.064	0.305
Dirigente	-1.077	1.042	-0.911	1.674
Età se dirigente	0.078	0.022	0.116	0.042
Part – time	-	-	-1.457	0.514
Nord – Est	0.129	0.089	-0.170	0.088
Centro	0.014	0.102	-0.158	0.098
Sud	-0.337	0.135	-0.181	0.118
Dimensione di impresa	0.000	0.000	-0.004	0.003
Costante	-1.518	0.650	-0.099	0.838

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Dato che i coefficienti di un modello non lineare come il modello probit non sono gli effetti marginali, cioè non indicano la variazione della probabilità di diventare parasubordinati al variare della caratteristica d'interesse, e dato che tali effetti marginali dipendono dai valori dei regressori considerati, in Tabella 15 sono state stimate le probabilità di passaggio associate ad alcune figure tipo. Nella prima riga si riporta il valore del *benchmark*, le cui caratteristiche sono riportate nella tabella stessa, mentre nelle successive si modifica, di volta in volta, una delle caratteristiche del *benchmark* stesso. In colonna invece si osservano la probabilità assoluta, come risultante dalle stime, e quella rispetto al *benchmark*, ottenuta come rapporto tra la probabilità assoluta del profilo in esame e la probabilità assoluta del *benchmark*.

In questo modo si legge chiaramente che la probabilità di passare dal lavoro dipendente privato a quello parasubordinato risulta praticamente nulla per gli operai e le operaie; questo è facilmente spiegabile dal fatto che le collaborazioni per mansioni manuali non erano ancora previste dalla legge nel periodo da noi considerato.

In generale, la situazione delle donne è analoga a quella degli uomini, seppur con alcune peculiarità non trascurabili: in primo luogo le donne hanno una probabilità di passaggio nettamente superiore a quella degli uomini (si confrontino, ad esempio, i livelli assoluti dei *benchmark*). Inoltre, la probabilità di passare da un contratto part-time da dipendente del settore privato ad uno di lavoro parasubordinato è di nuovo praticamente nulla. Ritorna, dunque, un tema già affrontato nelle righe precedenti: per quanto apparentemente simili, le donne percepiscono il contratto di collaborazione come strettamente alternativo rispetto al part-time. Come si è visto il contratto da dipendente part time è meglio retribuito, in media, e gode di una migliore copertura previdenziale, oltre ad essere meno gravoso in termini di tempo libero rispetto ad un impiego a tempo pieno. Sono dunque pochi gli incentivi a passare alla parasubordinazione, se già un contratto part-time fornisce la quantità di tempo libero necessaria. Viceversa, le donne che necessitano di un lavoro a tempo parziale avendone uno a tempo pieno, se non lo trovano come dipendenti si muovono verso la parasubordinazione.

Inoltre la Tabella 15 mostra come gli uomini che lavorano al Sud e le donne che lavorano nel Nord – Est abbiano una minore probabilità di passare alla parasubordinazione, mentre è più alta per gli addetti al ramo ATECO numero uno³⁷ e per i dirigenti. Si noti che l’elevato valore della probabilità associata ai dirigenti è dovuto all’interazione con la variabile relativa all’età.

L’analisi grafica delle stime chiarisce l’effetto legato all’età ed al salario ricevuto. Mantenendo costanti le caratteristiche di un individuo tipo (quelle del benchmark), scegliendo un livello del reddito per ogni curva disegnata e facendo variare l’età dell’individuo si ottengono le probabilità stimate di passaggio alla parasubordinazione mostrate in Figura 9 e Figura 10. L’unità di misura è la probabilità rispetto al benchmark. Per ogni livello di reddito ipotizzato, la probabilità stimata di passare dal lavoro dipendente a quello parasubordinato in relazione con l’età, ha un andamento ad “U” rovesciata, sia per gli uomini che per le donne, il cui massimo, però, è stimato in modo poco preciso³⁸; redditi modesti, inoltre, implicano probabilità più elevate di mutare tipo di contratto.

Tabella 15: probabilità stimate di diventare un lavoratore parasubordinato per alcune figure tipo, per genere

	Uomini		Donne	
	Probabilità Assoluta	Probabilità rispetto al benchmark	Probabilità Assoluta	Probabilità rispetto al benchmark
Benchmark	0.017	1.000	0.060	1.000
Part time	-	-	0.001	0.020
Operai	0.0004	0.020	0.004	0.070
Dirigenti	0.801	46.440	0.990	18.190
Sud	0.007	0.410		
Ramo ATECO 1	0.130	7.530		
Ramo ATECO 4			0.020	0.320
Benchmark	Salario medio giornaliero (112.4€)		Salario giornaliero medio (84.38€)	
	Età media (38 anni)		Età media (36 anni)	
	Ramo ATECO 3		Ramo ATECO 3	
	Impiegato		Impiegata Full – time	
	Nord – Ovest		Nord – Ovest	

Fonte: elaborazioni su dati INPS

Figura 9: stima della probabilità di passaggio dal lavoro dipendente al lavoro parasubordinato per età e salario, uomini

Figura 10: stima della probabilità di passaggio dal lavoro dipendente al lavoro parasubordinato per età e salario, donne

³⁷ Secondo la classificazione ATECO81, nel ramo uno sono collocate le imprese ex – municipalizzate (luce, acqua, gas); si tratta dunque di un settore molto vicino alla Pubblica Amministrazione, fatto che confermerebbe l’ampio utilizzo che anche le imprese non private fanno delle collaborazioni coordinate e continuative. Inoltre, vi è da rilevare che, con piccole modifiche nella specificazione del modello, anche il coefficiente del ramo numero nove (altro settore in cui compaiono imprese vicine al comparto pubblico) risulterebbe significativo e positivo.

³⁸ Utilizzando la stima puntuale dei parametri, il massimo, indipendentemente dal livello di reddito utilizzato, cade intorno ai 40–44 anni, età poco compatibile sia con l’ipotesi di passaggio volontario da parte dei dirigenti che preferiscono uno stipendio netto più elevato, sia con quella delle basse qualifiche che vengono estromesse dal lavoro dipendente. Ma se si utilizzano, al posto delle stime puntuali, gli estremi dell’intervallo di confidenza relativo alla variabile “età al quadrato”, si ottengono massimi che cadono intorno ai 24-26 anni, oppure oltre i 60.

7.2 La probabilità di passare al lavoro dipendente

Come emerso dall'analisi descrittiva, la parasubordinazione in senso stretto costituisce un contesto di lavoro spesso precario e retribuito in misura insufficiente sia per garantire un adeguato tenore di vita, sia per assicurare un futuro pensionistico dignitoso. Allo stato attuale, dunque, le possibilità di uscire da questa condizione di precarietà sembrerebbero esaurirsi nel passaggio ad un'altra forma di lavoro, in Italia rappresentata sostanzialmente dal lavoro dipendente. E' quindi importante capire se questa possibilità sia significativa e da cosa dipenda. Lo stato delle informazioni in nostro possesso al momento non permette di rispondere in modo esauriente a questo importante quesito. Ci permette però di ricercare alcune indicazioni, importanti in quanto la letteratura esistente è del tutto muta su questi aspetti.

Per capire quali fattori influenzano la probabilità di passaggio dalla parasubordinazione in senso stretto al lavoro dipendente, è stato applicato un metodo analogo a quello utilizzato per analizzare il passaggio inverso e illustrato nel paragrafo precedente. Il modello probit stima la probabilità di diventare dipendenti entro la fine del 1999 dato che si è parasubordinati in senso stretto all'inizio dell'anno. Le caratteristiche del lavoratore parasubordinato del 1999 osservabili ed utilizzate nel modello sono: il compenso ricevuto (nuovamente endogeno e strumentato con una coppia di dummy indicative della presenza o assenza nella gestione separata negli anni 1997 e 1996), l'età, l'attività svolta, il luogo di lavoro, il genere e la mobilità territoriale.

Siamo consapevoli del fatto che valutare una probabilità di transizione entro lo stesso anno in cui viene rilevata la condizione di partenza può apparire limitativo: tuttavia, allo stato attuale dei dati, poiché non è possibile identificare i parasubordinati in senso stretto negli anni precedenti, e le serie storiche si chiudono con il 1999, non è possibile fare di più.

Sui dati, sono state fatte necessariamente molte ipotesi.

Per ottenere una definizione non ambigua di passaggio parasubordinato/dipendente si selezionano i parasubordinati in senso stretto del 1999, già presenti nell'archivio nell'anno precedente, e si vede se diventano dipendenti nel settore privato entro la fine dell'anno. Inoltre, si sono eliminate le osservazioni relative ai soggetti che nel 1999 diventano autonomi: così facendo, l'eventualità di diventare dipendenti privati non viene più valutata contro quella di non diventarlo, ma contro una possibilità quanto più vicina a quella di rimanere parasubordinati. In realtà questi soggetti possono rimanere parasubordinati, ma potrebbero anche diventare disoccupati, uscire dalle forze di lavoro o continuare a lavorare con un tipo di contratto che non è osservabile nei dati a disposizione (ad esempio diventare un dipendente della Pubblica Amministrazione).

Inoltre, come evidenziato anche in precedenza, non è possibile conoscere il momento esatto in cui il contratto che genera la contribuzione alla gestione separata ha termine, e dunque, a priori, non è possibile sapere con certezza se la direzione della transizione sia effettivamente dal lavoro parasubordinato a quello dipendente; per risolvere il problema, si è osservato il periodo retribuito come lavoratore dipendente: se questo si colloca nella parte terminale dell'anno, allora si ritiene che il soggetto sia stato prima parasubordinato, e poi dipendente privato; se invece la retribuzione come dipendente cade nella parte iniziale dell'anno, l'osservazione viene eliminata.

Un terzo grosso problema è costituito dal compenso da lavoro parasubordinato, inserito tra i regressori: come ottenerne una misura unitaria, e dunque non dipendente dalla durata del contratto? Questa correzione è necessaria perché, a parità di compenso unitario, il compenso totale da parasubordinato di chi diventa dipendente è per definizione minore, essendo stato guadagnato in un arco di tempo inferiore a chi rimane parasubordinato tutto l'anno. Per i soggetti che transitano dalla condizione di parasubordinati a quella di dipendenti, è nota la durata del secondo tipo di contratto: si è dunque supposto che la parte dell'anno non coperta dal contratto di lavoro dipendente sia interamente ascrivibile alla parasubordinazione. Per gli altri individui osservati, e questa è probabilmente l'ipotesi più forte, si è ritenuto che il contratto di lavoro parasubordinato coprisse l'intero anno. Quindi, il compenso da lavoro parasubordinato come desumibile dai dati, è stato diviso per il numero di mesi imputati al rapporto di lavoro parasubordinato, e poi riportato all'anno moltiplicando per dodici. Chiaramente se il parasubordinato durante il 1999 si muove verso la disoccupazione o un impiego pubblico (stati da noi non osservabili) questo metodo sottostima il suo salario unitario. Se questo errore di misura fosse rilevante dovremmo stimare una associazione positiva fra salario e

passaggio al lavoro dipendente. Come si evince dalla Tabella 17, noi otteniamo un coefficiente negativo, che ci rassicura sul segno dell'effetto, anche se non possiamo escludere che la dimensione dell'effetto sia sottostimata.

Come evidenzia la Tabella 16, nelle transizioni dalla parasubordinazione al lavoro dipendente non si verificano casi di *disproportionate sampling*; rimane necessario, tuttavia, correggere le stime tenendo conto della endogeneità del compenso. La numerosità campionaria non permette di stimare separatamente le probabilità di passaggio per uomini e donne.

Tabella 16: passaggi da lavoro parasubordinato a dipendente, numerosità campionaria

	Numerosità campionaria	Frequenza percentuale
Rimangono parasubordinati	1.529	89,21
Diventano dipendenti privati	185	10,79
Totale	1.714	100

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

La Tabella 17, come si è detto, mostra che la probabilità di passaggio è influenzata negativamente dal livello del reddito; ciò è spiegabile con i più elevati salari di riserva associati ai redditi più elevati. L'effetto dell'età è lineare e negativo (al crescere dell'età si riduce la probabilità di diventare un lavoratore dipendente privato), ed è negativo anche l'effetto delle attività legate alla formazione³⁹, mentre è positivo l'effetto delle attività più legate alle imprese (servizi alle imprese). Chi lavora in un'area diversa da quella di nascita ha una maggiore probabilità di diventare dipendente. Le probabilità stimate (la Tabella 18 si legge come la Tabella 15), poi, evidenziano la bassa probabilità di passaggio che hanno le donne del Nord – Est, anche se nate altrove e la elevata probabilità di passaggio per chi fa servizi alle imprese in un'area diversa da quella di nascita.

Il grafico (Figura 11) mette in evidenza gli effetti legati all'età ed al reddito: a redditi medi più elevati corrisponde una minore probabilità di passare ad un contratto di lavoro dipendente, anche se il differenziale che separa i profili salariali si riduce tra i lavoratori maturi ed adulti. Al crescere dell'età, inoltre, si riduce in generale la probabilità di passare al lavoro dipendente. In altre parole, la probabilità del passaggio dalla parasubordinazione al lavoro dipendente privato, è più elevata per i giovani, scende gradualmente al crescere dell'età, ed è minima per chi riceve compensi più elevati. Si può dunque concludere che i contratti di collaborazione rappresentano una opportunità, per i giovani con bassi redditi, di entrare nel mondo del lavoro dipendente, e nel contempo costituiscono una "trappola" per i soggetti adulti? L'evidenza empirica disponibile, purtroppo, non consente affermazioni così generalizzate. L'analisi condotta si riferisce infatti solamente al brevissimo periodo (meno di un anno) ed è una fotografia del comportamento contemporaneo di soggetti diversi. Se le stesse considerazioni fossero valide dopo aver ripetuto l'analisi su periodi di tempo più lunghi, e seguendo lo stesso individuo nel tempo, allora si dovrebbe effettivamente concludere che i parasubordinati adulti incontrano un serio rischio di rimanere "intrappolati" in una situazione che li condurrebbe all'emarginazione. Lo stato dell'arte però non permette né di affermare né di negare questa possibilità.

³⁹ Probabilmente tra gli addetti alla formazione ci sono molti dipendenti pubblici che quando hanno terminato i loro compiti come parasubordinati, tornano alle mansioni principali: si pensi, ad esempio, agli insegnanti precari il cui contratto copre solo i 10 mesi dell'anno scolastico, e che nel periodo estivo svolgono attività di formazione come parasubordinati in attesa di un eventuale nuovo mandato nell'ambito dell'Istruzione Pubblica. Poiché, dai dati a disposizione, non è possibile rilevare gli impieghi presso la P.A., questi individui sono considerati stabilmente parasubordinati. E' un esempio pratico dei limiti evidenziati sopra.

Tabella 17: probabilità di diventare un lavoratore dipendente, stima dei coefficienti, coefficienti significativi in grassetto

	Coefficiente	Standard Error
Compenso unitario	-0.0001	0.0000
Età	-0.0158	0.0081
Attività promozionali	-0.2390	0.2244
Servizi alle persone	-0.0103	0.2543
Formazione	-0.4239	0.2571
Servizi alle imprese	0.4329	0.1692
Nord – Est	-0.0036	0.2224
Centro	-0.0127	0.2317
Sud	0.1778	0.3029
Nati all'estero	0.0870	0.2990
Area nascita diversa da area lavoro	0.2199	0.1317
Donna al Nord – Ovest	-0.2137	0.2754
Donna al Nord – Est	-0.4454	0.2425
Donna al Centro	-0.3113	0.2885
Donna al Sud o nelle Isole	-0.3893	0.4316
Costante	0.0259	0.3677

Fonte: elaborazioni su dati INPS

Tabella 18: probabilità stimate di diventare un lavoratore dipendente per alcune figure tipo

	Probabilità assoluta	Probabilità rispetto al benchmark
Benchmark	0.10	1.00
Donne al Nord – Est	0.04	0.42
Area di nascita diversa da area di lavoro	0.15	1.44
Donne al Nord – Est nata altrove	0.07	0.66
Formazione	0.04	0.44
Servizi alle imprese	0.20	1.98
Servizi alle imprese e area di nascita diversa da area di lavoro	0.27	2.64
Benchmark	Attività promozionali, Servizi alle persone ed Altre attività Individui che lavorano nella stessa area in cui sono nati Uomini o donne provenienti da Nord – ovest, Nord – Est o Centro Età media = 37 anni Reddito "unitario" annuo medio = 10450€	

Fonte: elaborazioni su dati INPS

Figura 11: stima della probabilità di passaggio dal lavoro parasubordinato al lavoro dipendente per età e salario

8. Conclusioni e prospettive di ricerca

La riforma del sistema pensionistico del 1995 ha sancito l'istituzione di una gestione INPS finalizzata alla tutela previdenziale degli individui che esercitano attività in forma autonoma oppure parasubordinata, sancendo in questo modo l'inizio del largo successo riscosso dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Per le proprie caratteristiche di flessibilità e di costi previdenziali contenuti, questo genere di contratto si adatta bene a gestire l'ingresso e l'uscita dal mercato della forza lavoro ed a tamponare i periodi

di disoccupazione, ma risponde anche alle esigenze di chi ha bisogno di occuparsi contemporaneamente di altre attività.

Tuttavia, il rischio che si corre è che si inneschino fenomeni di “opportunistico contrattuale”, ovvero che i contratti di collaborazione non solo affianchino, ma sostituiscano del tutto i più tradizionali rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Per una parte della forza lavoro, ciò potrebbe significare una carriera lavorativa frammentata e scarsamente retribuita, nonché una pensione inferiore al minimo sociale. Quali sono i soggetti che corrono il rischio dell'esclusione?

Per rispondere a questa domanda si utilizza una banca dati unica nel suo genere: un campione dell'archivio INPS dei contribuenti alla gestione separata, individuale e longitudinale, che può essere legato ad altri archivi INPS (in particolare a quello dei dipendenti) e che copre il periodo più lungo al momento disponibile, ovvero dall'istituzione della gestione separata al 1999.

L'analisi a livello aggregato mostra che i contribuenti alla gestione separata sono per lo più uomini tra i trenta ed i quaranta anni, che lavorano in una regione del Centro – Nord e che percepiscono redditi annui uniformemente distribuiti al di sotto dei 50,000€. Ma la composizione dei contribuenti è troppo eterogenea perché un'analisi unitaria abbia senso; ragionando in termini di potere contrattuale, ci siamo dunque chiesti quali caratteristiche riducano i rischi di precarietà, giungendo alla conclusione che questi sono presumibilmente bassi per coloro che sono in possesso di elevate qualifiche professionali e che intrattengono più di un rapporto di lavoro.

Escludendo dunque gli amministratori di società ed i professionisti, nonché i contribuenti che percepiscono almeno un secondo reddito, abbiamo identificato nel 1999 un gruppo di “parasubordinati in senso stretto”. Le loro caratteristiche sono in netto contrasto con quelle degli altri contribuenti alla cassa: la maggioranza delle donne è infatti schiacciante (quasi il 60%, contro un massimo del 30% nelle altre categorie), l'età è più bassa (circa 30 anni contro gli oltre 40) e la presenza nelle regioni del Sud un po' più elevata. Anche il dettaglio sul tipo di attività svolta (per lo più vendite a domicilio, attività pubblicitarie, estetiste) è indicativo di una presenza relativamente massiccia di basse qualifiche.

La composizione dei parasubordinati si riflette sui loro livelli di reddito. Il profilo per classe di età denuncia compensi molto più bassi di quelli ricevuti dagli amministratori di società, e paragonabili alla porzione di reddito derivante dall'attività di collaborazione dei non amministratori che svolgono almeno un secondo lavoro. In termini di attività svolta, si vede che sono le non meglio definite “altre attività” a garantire i salari più elevati, comunque molto lontani da quelli di un lavoratore dipendente full – time di un'impresa privata. I compensi pagati alle donne, inoltre, non solo sono molto più bassi di quelli degli uomini, ma sono anche lontani da quelli delle donne dipendenti part – time del settore privato.

I parasubordinati rappresentano dunque una componente giovane della forza lavoro che ha da poco fatto il proprio ingresso sul mercato; i redditi bassi, soprattutto rispetto a quelli dei lavoratori dipendenti di pari età nelle imprese private, e la massiccia presenza di donne e di attività per le quali non è richiesta una elevata qualifica, non fanno altro che confermare l'immagine di “fragilità” che si ha di questo gruppo. Questa fragilità si trasforma in rischio di esclusione sociale se la persistenza nella medesima situazione è elevata, e la probabilità di cambiare tipo di contratto modesta.

Per quanto tempo un parasubordinato rimane in questa situazione? Osservando gli stock del 1999, si nota che l'ingresso dei parasubordinati nella gestione separata è avvenuto molto gradualmente nel tempo rispetto a quello degli altri contribuenti, e che pertanto la loro presenza è nella maggior parte dei casi molto recente. In assenza di dati sulla durata esatta dei rapporti di lavoro, questo non può però essere ritenuto un indice di bassa persistenza, ma piuttosto un elemento che avvalorava l'ipotesi che si tratti di giovani entranti sul mercato del lavoro; parimenti, nulla può essere detto circa la frammentarietà della carriera.

Anche la bassa persistenza, però, rappresenta un elemento positivo solamente a condizione che allo *spell* di parasubordinazione segua il passaggio ad un contratto di lavoro più stabile sia in termini retributivi, che in termini contributivi; in Italia questa situazione è per lo più rappresentata dal passaggio ad un lavoro dipendente a tempo indeterminato presso un'impresa privata.

Quali sono i fattori che influenzano la probabilità che questo passaggio avvenga? Un'analisi di brevissimo periodo mostra che la probabilità che un parasubordinato del 1999 diventi dipendente entro la fine dell'anno è associata negativamente sia all'età che al compenso ricevuto: sarebbero cioè i giovani che percepiscono i compensi più bassi ad avere maggiori *chance* di diventare dipendenti. Il risultato relativo ai compensi si spiega facilmente chiamando in causa più bassi salari di riserva che vi sono associati, mentre per concludere

che i parasubordinati adulti corrono il rischio di rimanere “intrappolati” in questa situazione, occorrerebbe estendere l’analisi al medio – lungo periodo, cosa che la brevità delle serie storiche ad oggi disponibili non consente di fare. Ad avere una probabilità di passaggio al lavoro dipendente relativamente elevata sono anche i *movers* (ovvero coloro che lavorano in un’area diversa da quella in cui sono nati; si rileva infatti che i parasubordinati nati al Sud hanno una mobilità territoriale molto elevata, superiore a quella dei dipendenti) e gli addetti ad attività che rientrano nell’ambito dei servizi alle imprese.

Il passaggio inverso, invece, non necessariamente rappresenta un evento negativo nella carriera di un individuo; basti pensare ai soggetti che a fine carriera accettano un contratto di collaborazione in cambio di uno stipendio netto più elevato, oppure a coloro che cercano un’uscita graduale dal mondo del lavoro. La probabilità che il passaggio avvenga è ancora una volta associata negativamente al livello del reddito, ed anche in questo caso valgono considerazioni in termini di salario di riserva analoghe alle precedenti, mentre la relazione con l’età non è lineare, ed il massimo non è stimato in modo preciso. Vi sono numerosi altri fattori che però influenzano il passaggio dal lavoro dipendente a quello parasubordinato: questa probabilità è infatti molto elevata per i dirigenti anziani, elemento che avvalorava l’ipotesi del cambiamento volontario a fine carriera, e per gli addetti al settore delle *public utilities*, ramo in cui compaiono molte imprese precedentemente pubbliche. Viceversa la probabilità di passaggio è bassa per gli operai, ma nel periodo osservato i contratti di collaborazione non erano applicabili alle mansioni manuali, e per le donne impiegate con un contratto part – time.

Possiamo dunque concludere che i contratti di collaborazione costituiscono per i giovani una valida opportunità di ingresso nel mondo del lavoro, e solo per alcuni anziani un metodo per uscire gradualmente dal mondo del lavoro? Abbiamo gli elementi necessari per affermare che i parasubordinati corrono, oppure no, rischi di esclusione sociale? L’evidenza empirica disponibile, purtroppo, non consente affermazioni così generalizzate. Da un punto di vista puramente descrittivo, quelli che abbiamo definito “parasubordinati in senso stretto” rappresentano una componente della forza lavoro potenzialmente molto fragile, che merita di essere osservata e seguita con estrema attenzione. Tuttavia, se questa fragilità latente si traduca in una fragilità fattuale, non è ancora possibile dirlo: l’analisi condotta si riferisce infatti solamente al brevissimo periodo (meno di un anno). Se le stesse considerazioni potessero essere fatte dopo aver ripetuto l’analisi su più anni, su periodi di tempo più lunghi, e con più accurati esami di persistenza anche nei livelli di reddito, allora si potrebbe effettivamente capire quali rischi di esclusione corrano i parasubordinati, e, a livello di sistema, quale pericolo ci sia di alimentare grosse porzioni di forza lavoro e di pensionati a carico, almeno parzialmente, della collettività. Ma per rispondere accuratamente a queste questioni, occorre attendere che nuovi anni della serie storica si rendano disponibili.

9. Appendice

Problemi di attrition

Tutta la letteratura esistente descrive il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative, e più in generale quello della gestione separata INPS, in costante e spiccata crescita⁴⁰; desta più di un sospetto, dunque, osservare che la numerosità del campione utilizzato in questa ricerca cala drasticamente a partire dal 1998 (Tabella 19). Si noti che questi non sono riporti alla popolazione, come sempre nel testo, ma è la numerosità campionaria reale.

⁴⁰ In parte ciò è dovuto alla differenza nei dati utilizzati: molta della letteratura citata osserva infatti gli iscritti alla gestione separata, e non i contribuenti, includendo dunque anche le posizioni relative ai soggetti che, pur non contribuendo più alla cassa, vi risultano ancora iscritti.

Tabella 19: numerosità campionaria complessiva

	1996	1997	1998	1999
Numero di osservazioni	9.037	11.174	8.880	8.719

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Il calo della numerosità campionaria risulta concentrato su alcune categorie molto ben definite di contribuenti, ed in particolare sui più deboli: donne, giovani, collaboratori e soggetti che ricevono compensi modesti (Tabella 20 e Tabella 21).

Tabella 20: numerosità e quote disaggregate per genere del contribuente (1996-1999)

	1996	1997	1998	1999
Donne	41,47%	42,81%	38,86%	38,46%
	3.748	4.784	3.451	3.353
Uomini	58,53%	57,19%	61,14%	61,54%
	5.289	6.390	5.429	5.366

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Tabella 21: numerosità e quote disaggregate per tipo di contribuzione (1996-1999)

Tipo di Contribuzione	1996	1997	1998	1999
Collaboratori	86,72%	90,90%	82,17%	83,00%
	7.837	10.157	7.297	7.237
Professionisti	12,36%	8,25%	16,99%	16,40%
	1.117	922	1.509	1.430
Misti (Collaboratori – Professionisti)	0,92%	0,85%	0,83%	0,60%
	83	95	74	52

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Tutto ciò alimenta il sospetto di essere di fronte ad un problema di attrition, ovvero ad un calo della copertura del campione. Il frequenza di campionamento dei dati utilizzati nella ricerca, dovrebbe essere, teoricamente di 1 a 90, oppure, in termini percentuali, di circa l'1.1%. Da un confronto con l'Osservatorio INPS disponibile *on line*, è emerso però che, nel 1998 e nel 1999, spesso questo tasso è molto più modesto (Tabella 22 e Tabella 23).

Tabella 22: tasso di copertura del campione per tipo di contribuzione (1996-1999)

	Collaboratori	Professionisti	Misti
1996	0,0108	0,0105	0,0108
1997	0,0107	0,0102	0,0129
1998	0,0066	0,0104	0,0063
1999	0,0064	0,0104	0,0054

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Tabella 23: tasso di copertura per regione amministrativa di contribuzione (1996-1999)

	<i>Valle d'Aosta</i>	<i>Piemonte</i>	<i>Liguria</i>	<i>Lombardia</i>	<i>Veneto</i>	<i>Trentino A.. A.</i>	<i>Friuli V.G.</i>	<i>Emilia Romagna</i>	<i>Toscana</i>	<i>Marche</i>
1996	0,0109	0,0105	0,0112	0,0108	0,0110	0,0117	0,0118	0,0105	0,0112	0,0098
1997	0,0116	0,0106	0,0109	0,0109	0,0105	0,0106	0,0117	0,0104	0,0109	0,0103
1998	0,0096	0,0073	0,0076	0,0061	0,0081	0,0078	0,0096	0,0082	0,0082	0,0087
1999	0,0101	0,0073	0,0065	0,0062	0,0083	0,0075	0,0086	0,0084	0,0077	0,0081
	<i>Lazio</i>	<i>Umbria</i>	<i>Abruzzo</i>	<i>Molise</i>	<i>Campania</i>	<i>Basilicata</i>	<i>Puglia</i>	<i>Calabria</i>	<i>Sicilia</i>	<i>Sardegna</i>
1996	0,0110	0,0106	0,0096	0,0065	0,0102	0,0129	0,0107	0,0115	0,0088	0,0113
1997	0,0104	0,0111	0,0095	0,0087	0,0106	0,0128	0,0104	0,0100	0,0093	0,0106
1998	0,0058	0,0079	0,0065	0,0055	0,0059	0,0072	0,0069	0,0069	0,0059	0,0058
1999	0,0054	0,0073	0,0065	0,0042	0,0052	0,0068	0,0066	0,0059	0,0050	0,0048

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Sorgono due ordini di problemi. Primo, calcolare dei pesi che correggano per quanto possibile l'effetto di questo calo della copertura campionaria. Secondo, capirne l'origine e i possibili effetti distorsivi che rimangono.

Per quanto riguarda il primo aspetto, si sono elaborati dei pesi da associare alle osservazioni contenute nel campione, e con essi si sono calcolati i riporti alla popolazione, per riequilibrare distribuzioni che altrimenti risulterebbero distorte a sfavore di alcune categorie di contribuenti. Questi pesi sono stati costruiti aggregando i dati dell'Osservatorio INPS in celle definite da anno di contribuzione, tipologia di versamento e regione amministrativa di contribuzione: queste sono le variabili principali di differenziazione nei tassi di campionamento. Si rapporta la numerosità della popolazione come da Osservatorio INPS a quella delle corrispondenti celle ricavate dai dati a disposizione, secondo la formula che segue:

$$\text{Peso (riporto alla popolazione)} = N_{i, \text{osservatorio}} / N_{i, \text{campione}}$$

dove N indica la numerosità della cella, e i la cella medesima. Il peso così ottenuto risulta essere un numero inversamente proporzionale al tasso di copertura del campione in ciascuna cella.

I dati così pesati garantiscono per definizione una copertura pressoché costante indipendentemente dall'anno, dal tipo di contribuzione e dalla regione amministrativa in cui i contributi vengono versati (Tabella 24). Inoltre questo metodo ci rende in grado di riprodurre le statistiche dell'Osservatorio INPS: la distribuzione delle quote di popolazione attraverso le caratteristiche osservabili diventa coerente con i risultati offerti dai dati dell'osservatorio INPS.

Tabella 24: distribuzione per quote (1996-1999): tipo di contribuzione (dati pesati)

	Collaboratori	Professionisti	Misti
<i>Quote come da osservatorio INPS</i>			
1996	86,35%	12,74%	0,91%
1997	90,71%	8,59%	0,70%
1998	87,62%	11,44%	0,93%
1999	88,47%	10,77%	0,76%
<i>Quote come da campione</i>			
1996	86,40%	12,75%	0,86%
1997	90,70%	8,59%	0,71%
1998	87,69%	11,45%	0,86%
1999	88,58%	10,79%	0,63%

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Probabilmente, però, i problemi di attrition non sono del tutto risolti, poiché la quota delle donne risulta ugualmente in calo (Tabella 25), mentre la tendenza che generalmente si osserva ha segno opposto.

Tabella 25: distribuzione per quote (1996-1999): genere (dati pesati)

	Maschi	Femmine
<i>Quote come da osservatorio INPS</i>		
1996	57,74%	42,26%
1997	56,16%	43,84%
1998	58,96%	41,04%
1999	60,72%	39,28%
<i>Quote come da campione</i>		
1996	56,8%	43,2%
1997	55,97%	44,03%
1998	59,095	40,91%
1999	60,13%	39,87%

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

La radice del problema è legata all'ipotesi di attrition casuale in base alla quale sono stati completati i dati che INPS mette a disposizione in rete nel suo Osservatorio e sulla base dei quali necessariamente noi calcoliamo i pesi per i riporti alla popolazione. Attrition casuale significa che i soggetti mancanti hanno le stesse caratteristiche (medie) di quelli presenti, e quindi che sono stati selezionati in modo casuale. In realtà probabilmente questa ipotesi non è corretta, per il motivo seguente. La documentazione in base alla quale viene costruito l'archivio dei contribuenti alla quarta gestione è composto da due tipi di dichiarazioni distinte: nella prima (modello F24), le imprese si limitano a dichiarare l'ammontare complessivo dei contributi che sono tenute versare in qualità di committenti, e solamente con un secondo documento (modello GLA/D) tali contributi vengono associati ai collaboratori.

Solamente il 70% dei *contributi* del 1998 e 1999 può essere associato ad un collaboratore, a causa dei ritardi nella consegna dei GLA/D.

INPS per il proprio Osservatorio ha allora calcolato riporti alla popolazione (ciò per considerare anche il 30% di contributi mancanti) sulla base dell'ipotesi di attrition casuale. In particolare questo implica il supporre che i contribuenti non osservati percepissero lo stesso compenso medio degli individui osservati. Dividendo il compenso non attribuito per il compenso medio degli individui osservati si ottiene il numero di individui mancanti. Questa ipotesi di lavoro è però poco verosimile: è probabile, infatti, che i rapporti di lavoro sfuggiti alla rilevazione siano quelli di minore durata, quasi occasionali ed estremamente precari, cioè quei rapporti di lavoro cui corrispondono i compensi, e dunque i contributi, più modesti. Se così fosse, la quota di *contribuenti* non rilevati sarebbe decisamente superiore al 30% del totale, e si concentrerebbe sulle categorie più deboli. E questo è esattamente ciò che si osserva: con i riporti alla popolazione calcolati sulla base dell'ipotesi di attrition casuale si osservano “troppo poche” donne, “troppo pochi” giovani e “troppo pochi” percettori di bassi redditi. Nei nostri come nei dati pubblicati dall'Osservatorio INPS.

Chiaramente non si può calcolare il numero esatto di collaboratori mancanti, non essendo noto il loro “vero” reddito medio. Si può solo conoscere il segno della distorsione e tenerne conto nell'analisi dei risultati.

Problemi di accentramento contributivo

Infine, per quanto riguarda la distribuzione territoriale dei contratti, va notato che la misura potrebbe essere leggermente distorta dal fenomeno dell'accentramento contributivo. La variabile osservata nell'archivio INPS è la provincia nella quale viene registrata la posizione assicurativa; secondo le indicazioni dell'INPS la registrazione dovrebbe avvenire nella provincia in cui viene svolto il lavoro. L'indicazione non è però vincolante; pertanto, le imprese che decidono di avvalersi della facoltà di accentrare i contributi previdenziali potrebbero registrare tutti i propri collaboratori nella provincia della sede legale dell'impresa. Poiché la maggior parte delle imprese ha sede al Nord o al Centro, potrebbero generarsi delle distorsioni. Nella pratica, le imprese che accentrano i contributi dei collaboratori accentrano anche quelli dei dipendenti: da questo

punto di vista è noto dagli studi sui dipendenti⁴¹ che questo fenomeno riguarda in modo preponderante le imprese grandi. Anche se le imprese grandi usano ampiamente i collaboratori il loro numero è esiguo, come si evince dalla Tabella 26; pur non conoscendo il numero medio di collaboratori in un'impresa per classe dimensionale, la Tabella 26 permette di supporre che il fenomeno dell'accentramento contributivo non coinvolga un numero tale di collaboratori da distorcere le conclusioni riportate in testo.

Tabella 26: Utilizzo dei collaboratori per classe dimensionale d'impresa (1997)

Dimensione	<10	10-19	20-49	50-199	200-499	500 +	totale
% imprese che usano collaboratori *	n.d.	7,3	5,9	19,3	40,8	52,5	8,3
% imprese nella classe **	86,4	7,8	4,0	1,5	0,2	0,1	100
N°. Imprese nella classe		89.161	45.719	17.108	2.639	1.176	1.143.634
N°. Imprese che usano collaboratori		6.509	2.697	3.302	1.077	617	

Note: * ISFOL (2002), classi 50-249 e 250-499. ** Osservatorio INPS

10. Riferimenti Bibliografici

- Blundell Richard W. e Smith Richard J. (1986), "An exogeneity Test for a Simulation Equation Tobit Model with an Application to Labour Supply", *Econometrica*, Volume 54, Issue 3;
- Borgarello Andrea (2002), "Flessibilità e nuove forme di lavoro: le collaborazioni coordinate e continuative", Rapporto ISFOL;
- CENSIS (2003), "Ci penserò domani. Comportamenti, opinioni e attese per il futuro dei cococo";
- Contini Bruno (2002), a cura di, "Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia", Il Mulino;
- Ferraresi Pier Marco e Segre Giovanna (2003), "I lavoratori parasubordinati: quale futuro previdenziale?", CeRP Working Paper;
- INPS (2001), "Primo rapporto sul lavoro parasubordinato", a cura di Antonio Alonzi, Saverio Bombelli, Angela Legini e Gianfranco Santoro;
- ISTAT (2002), "Rapporto annuale";
- Maddala G. S. (1983), "Limited-dependent and qualitative variables in econometrics", Cambridge University Press;
- Maddala G. S. (1988), "Introduction to Econometrics", Prentice Hall;

11. Figure

⁴¹ Si veda Contini (2002) per esempio.

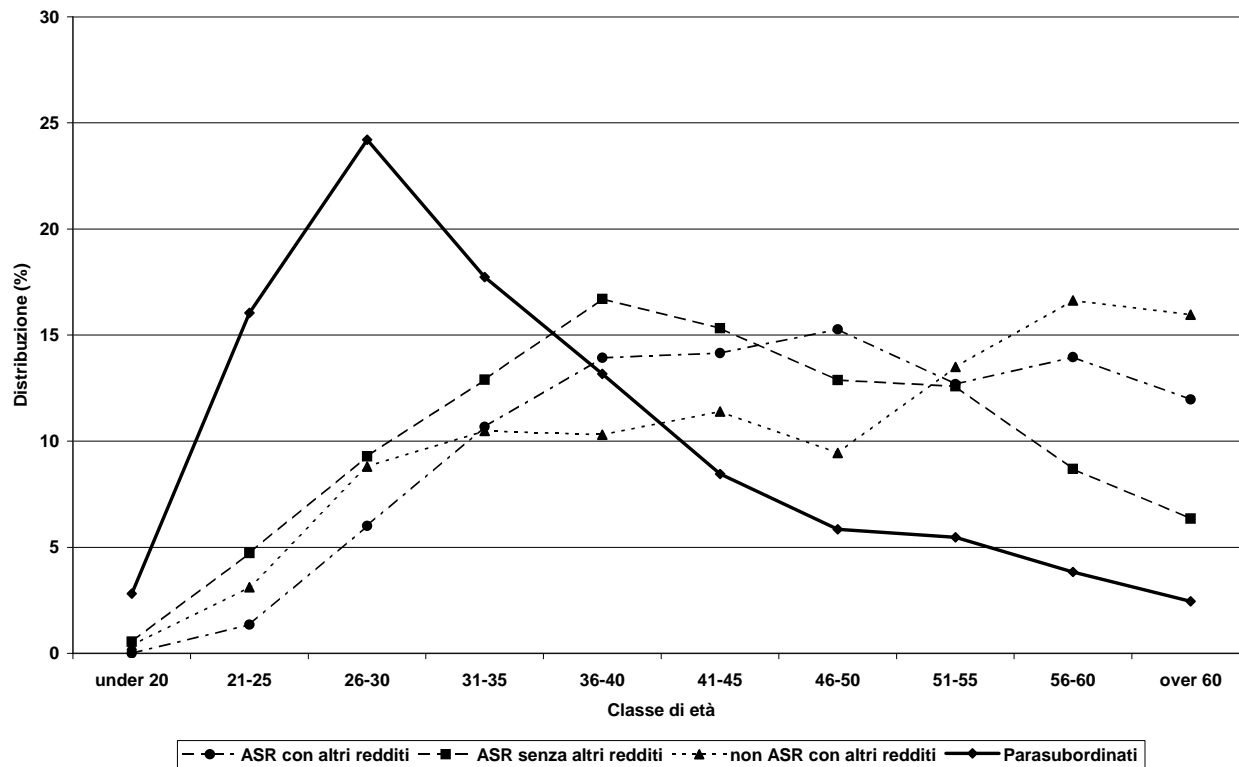


Figura 1: composizione dei gruppi per classe di età (1999)

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

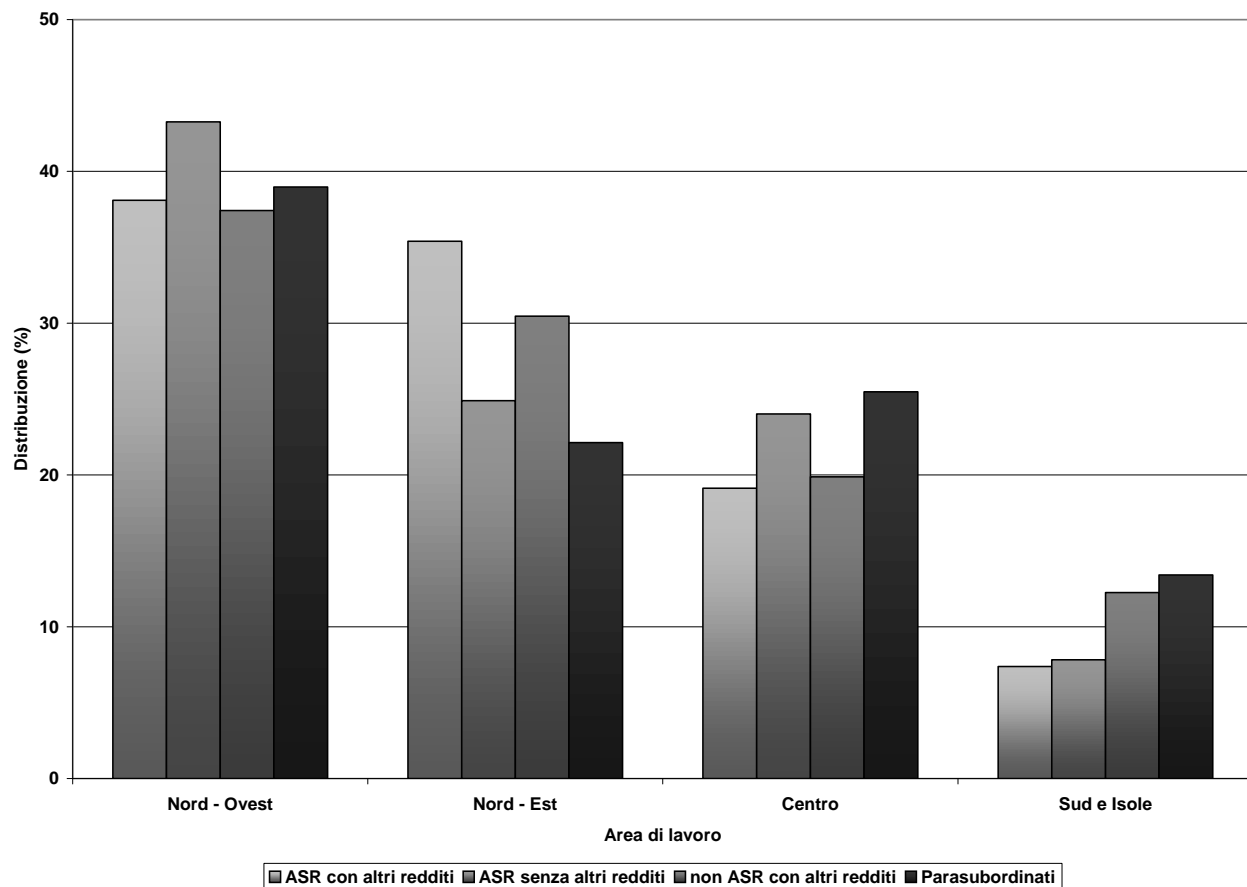


Figura 2: composizione dei gruppi per area di lavoro (1999)
Fonte: elaborazioni su dati INPS.

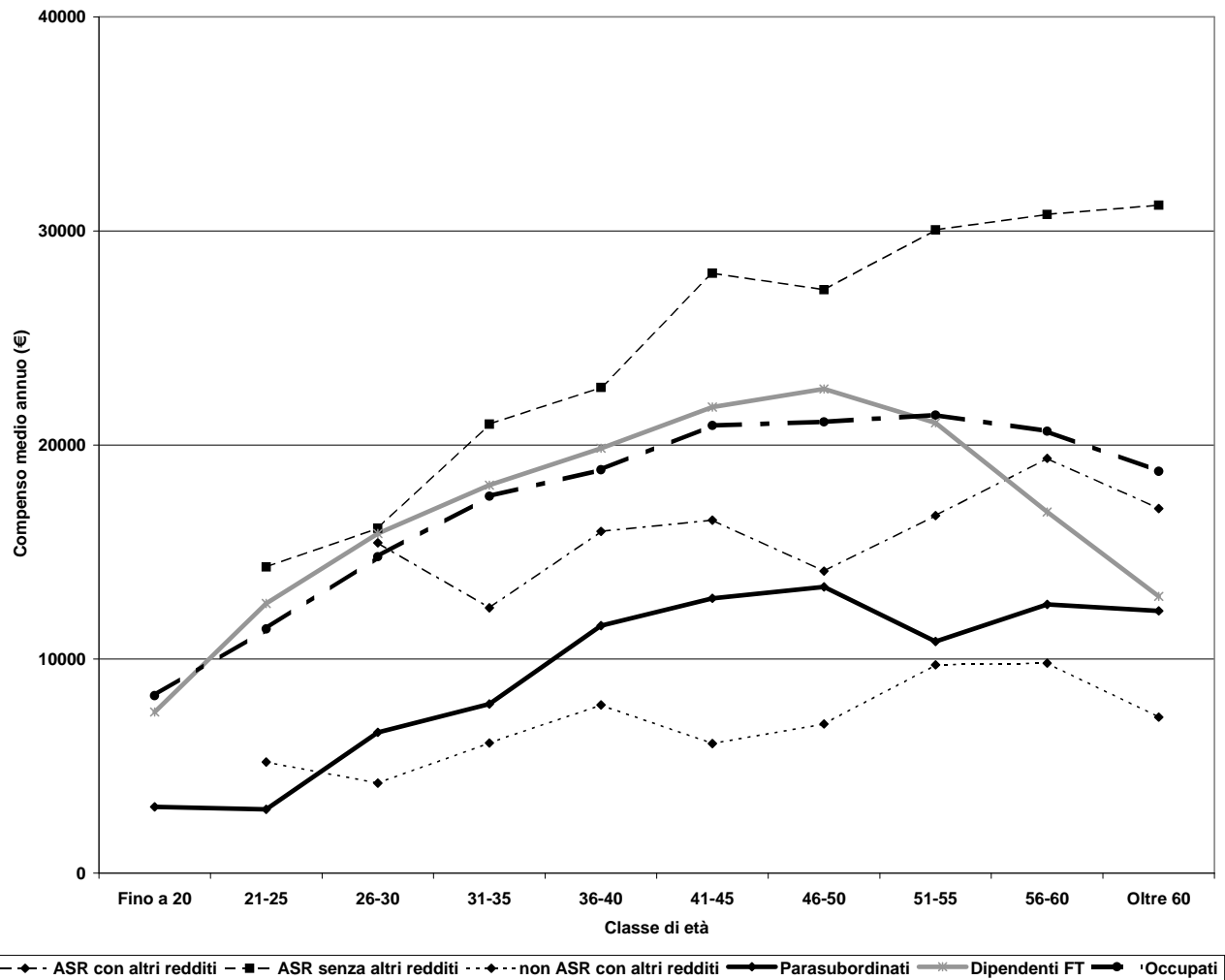


Figura 3: compensi medi annui per classe di età, uomini (1999)

Fonte: elaborazioni su dati INPS e Banca d'Italia.

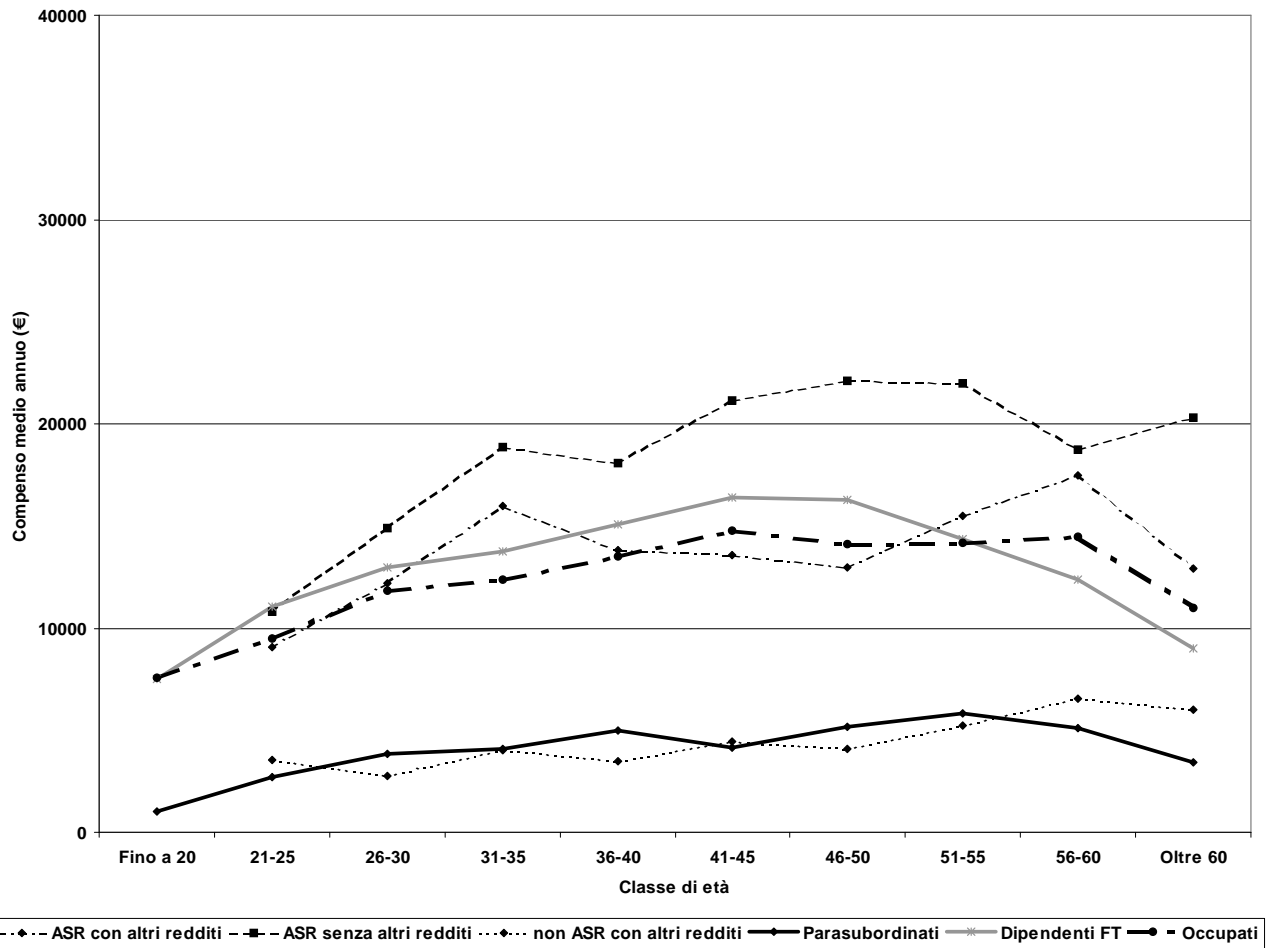


Figura 4: compensi medi annui per classe di età, donne (1999)

Fonte: elaborazioni su dati INPS e Banca d'Italia.

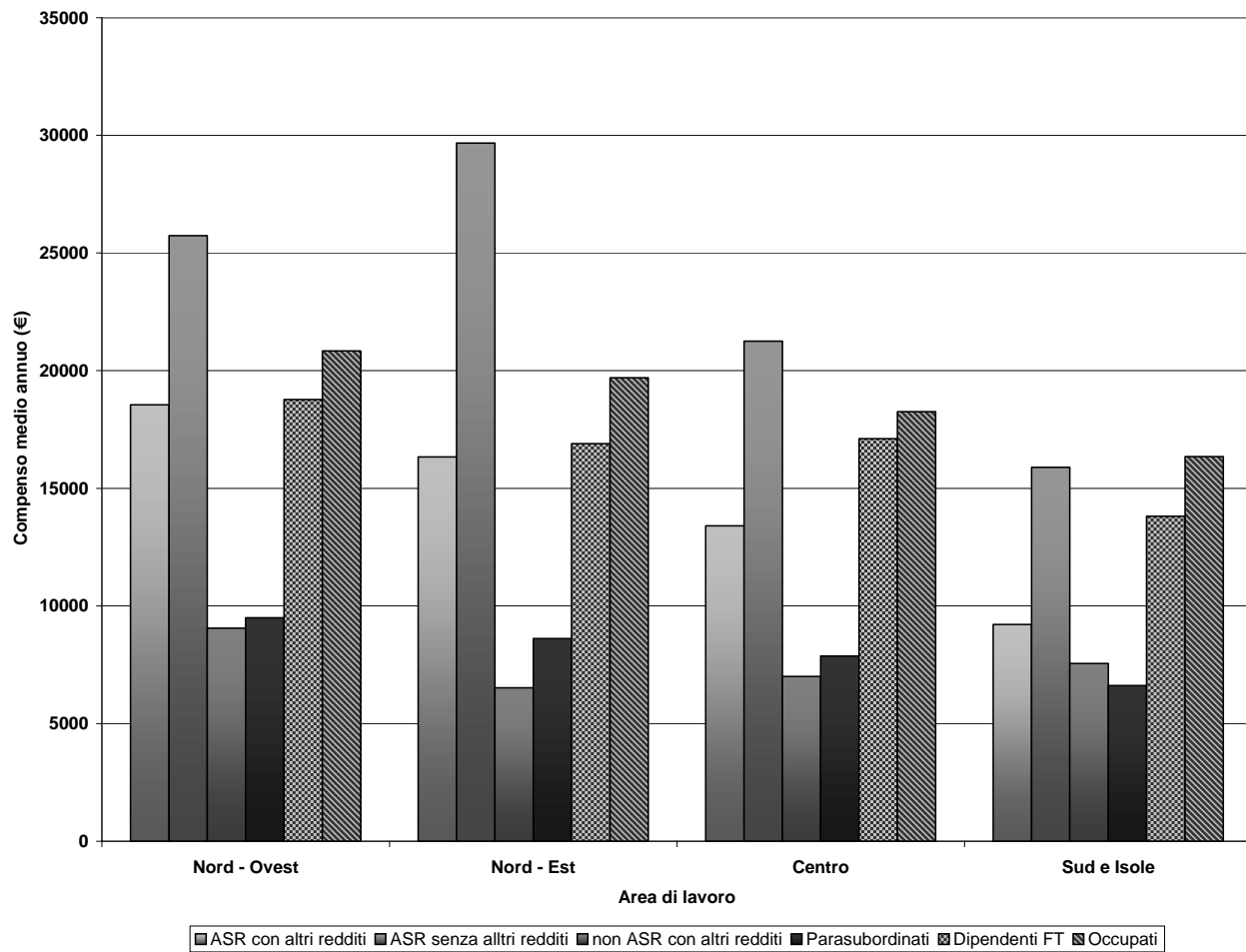


Figura 5: compensi medi annui per area di lavoro, uomini (1999)
Fonte: elaborazioni su dati INPS e Banca d'Italia.

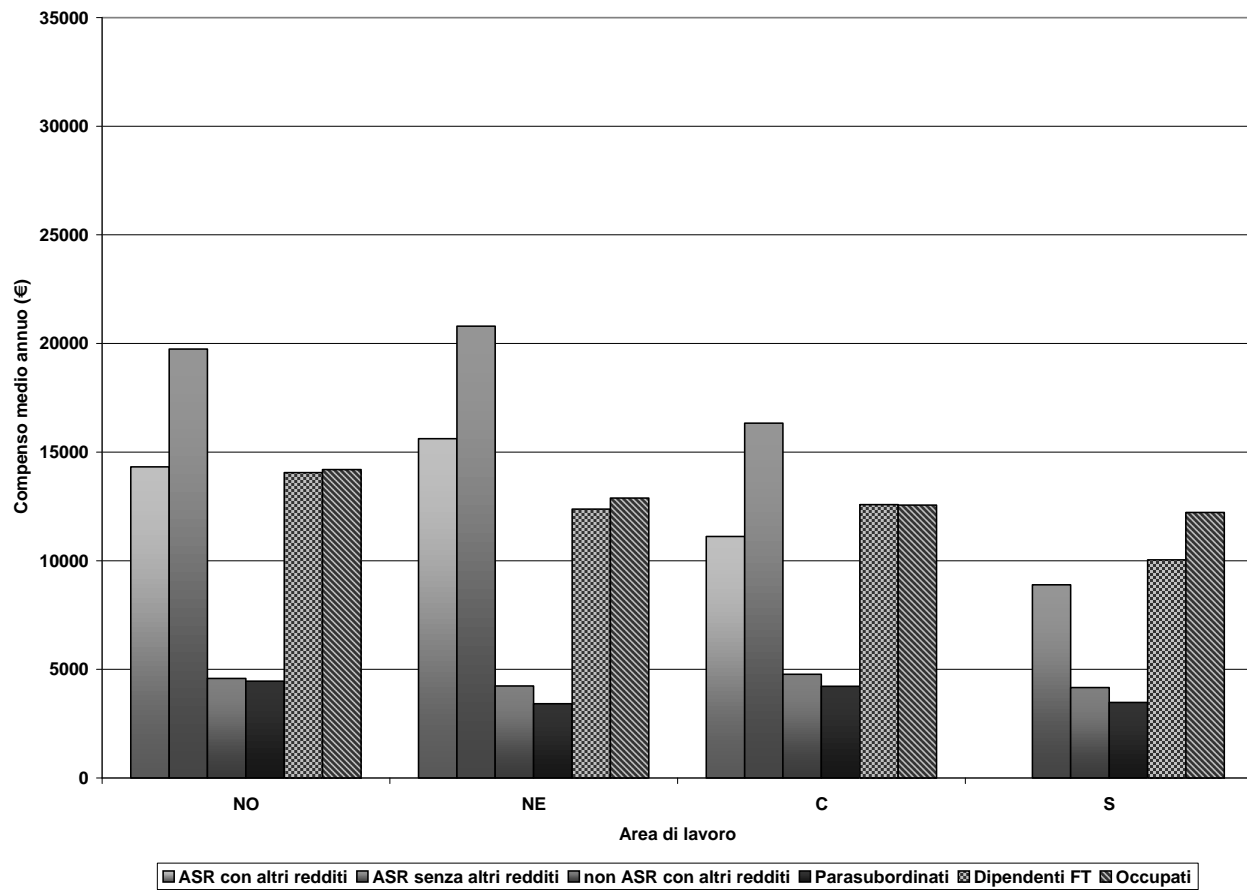


Figura 6: compensi medi annui per area di lavoro, donne (1999)
Fonte: elaborazioni su dati INPS e Banca d'Italia.

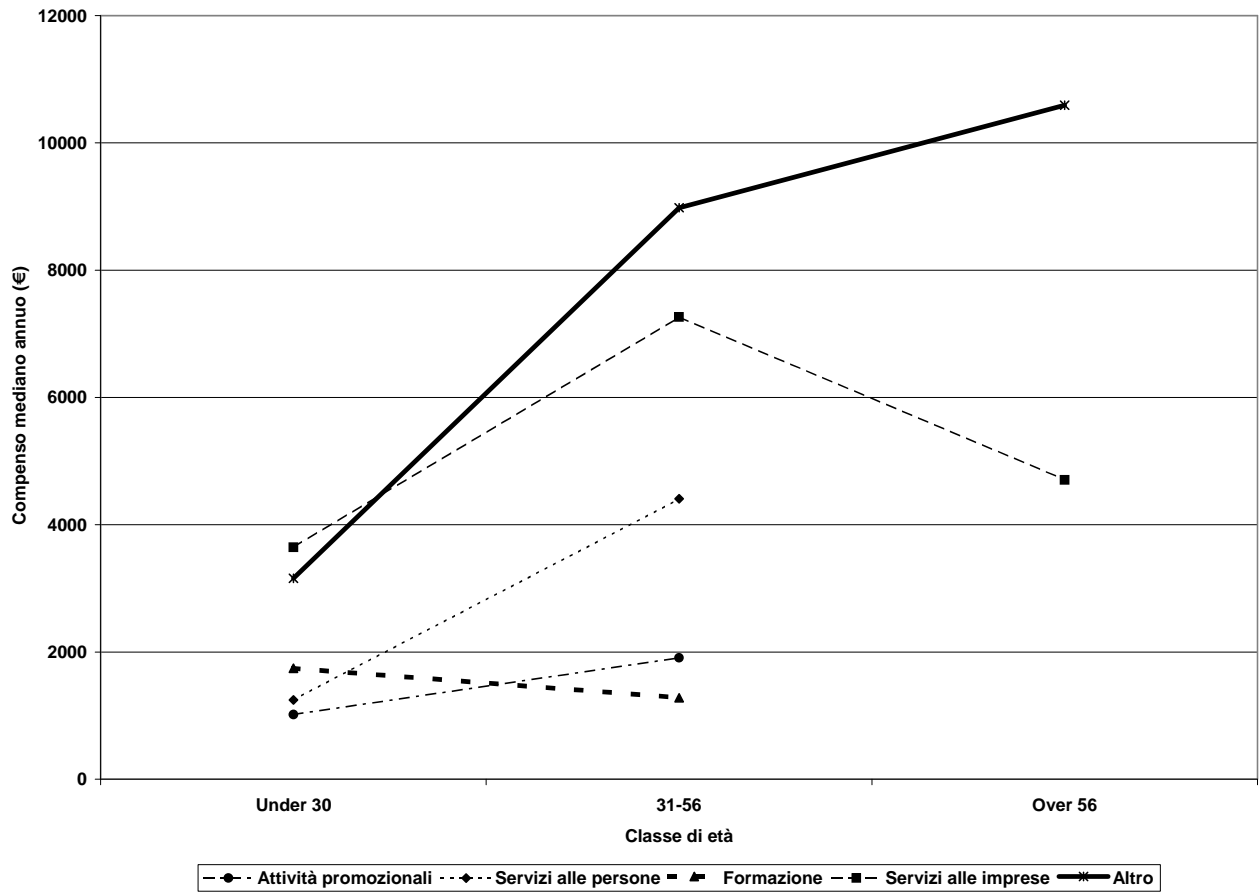


Figura 7: compenso medio annuo dei parasubordinati per classe di età, uomini (1999)
Fonte: elaborazioni su dati INPS.

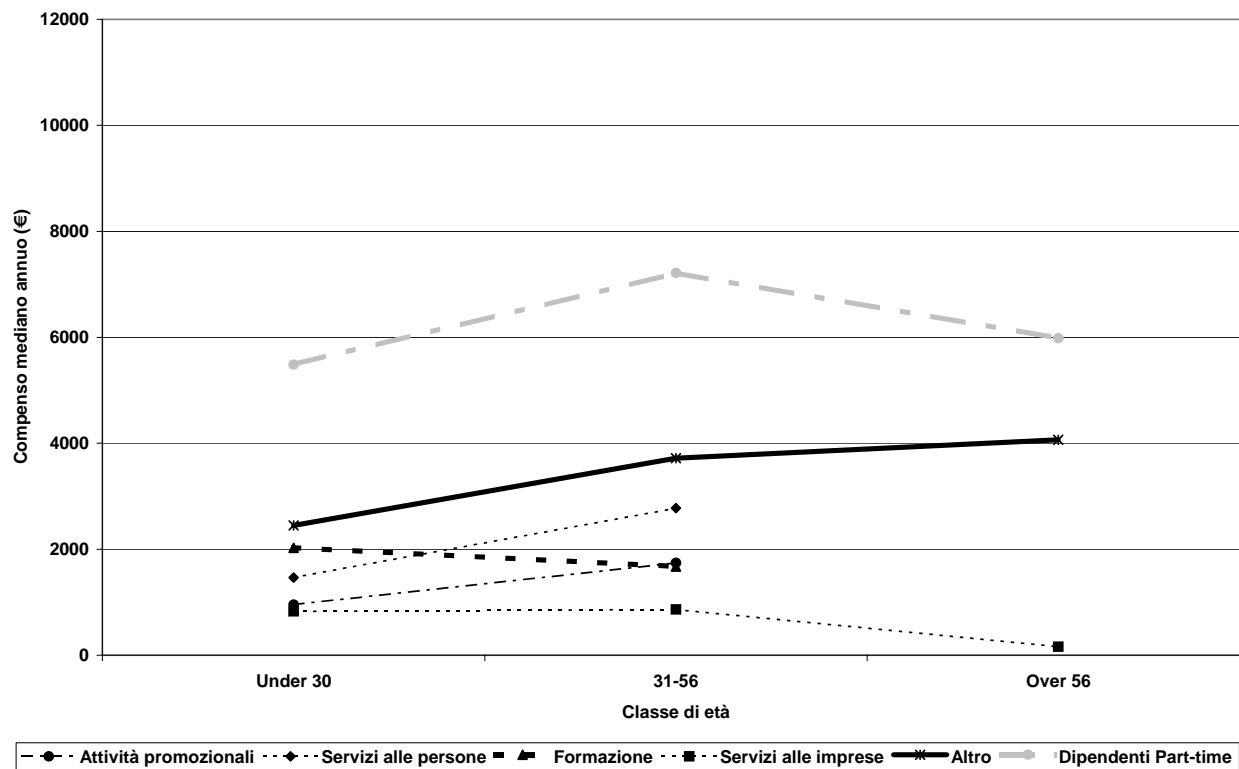


Figura 8: compenso mediano annuo dei parasubordinati per classe di età, donne (1999)
Fonte: elaborazioni su dati INPS.

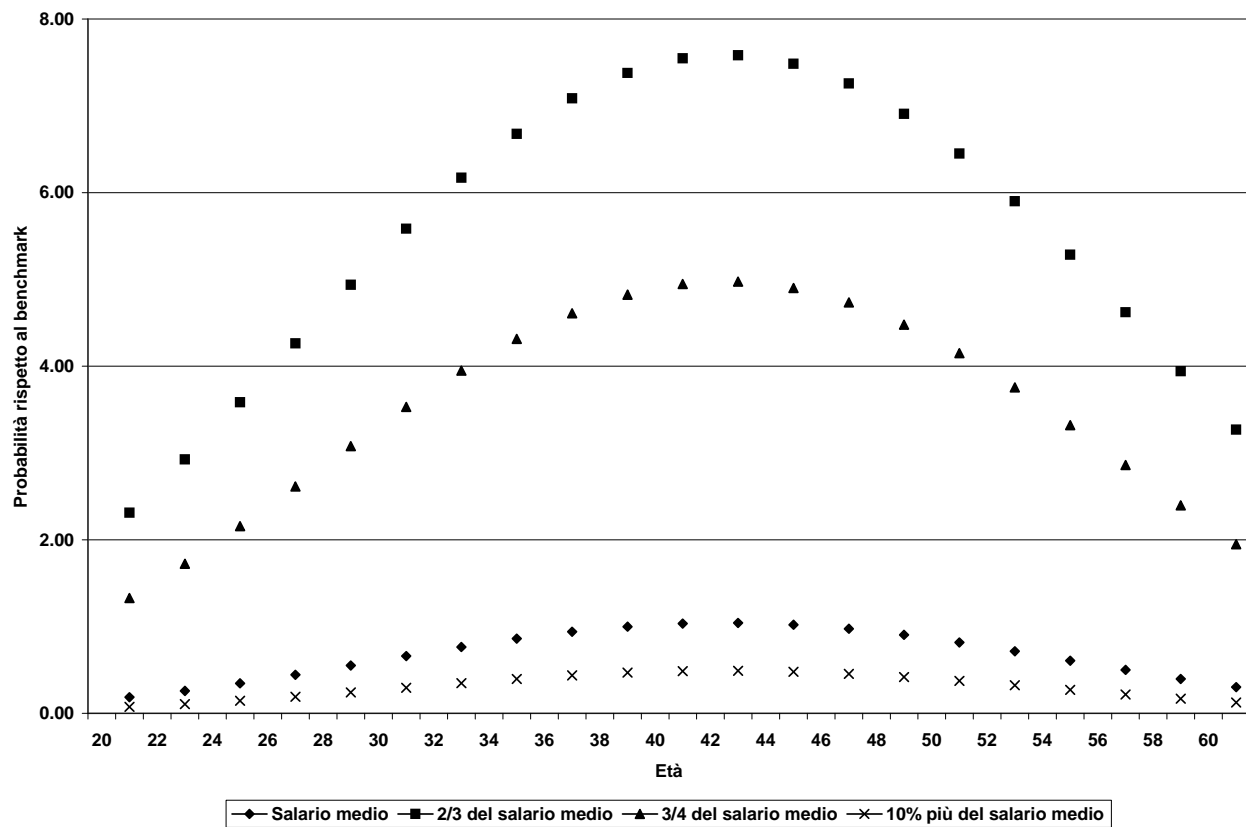


Figura 9: stima della probabilità di passaggio dal lavoro dipendente al lavoro parasubordinato per età e salario, uomini
Fonte: elaborazioni su dati INPS

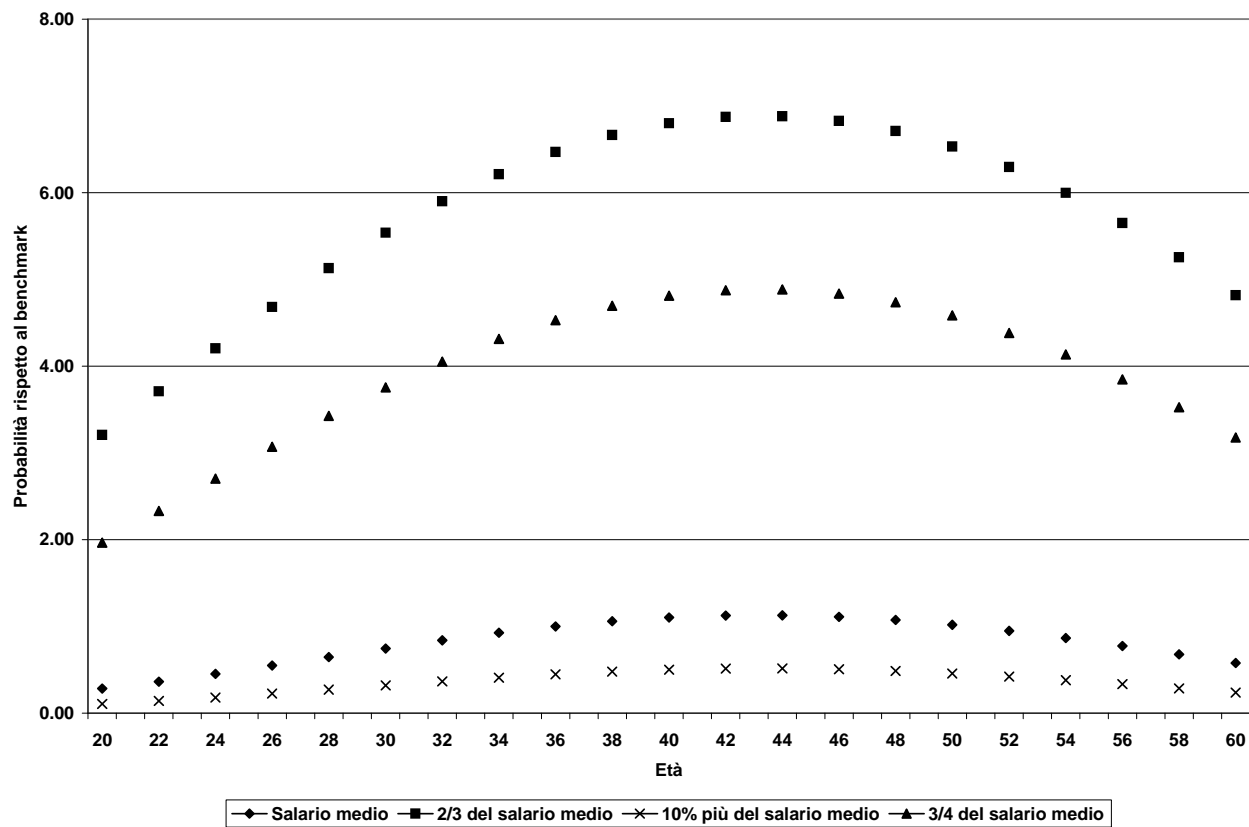


Figura 10: stima della probabilità di passaggio dal lavoro dipendente al lavoro parasubordinato per età e salario, donne
Fonte: elaborazioni su dati INPS

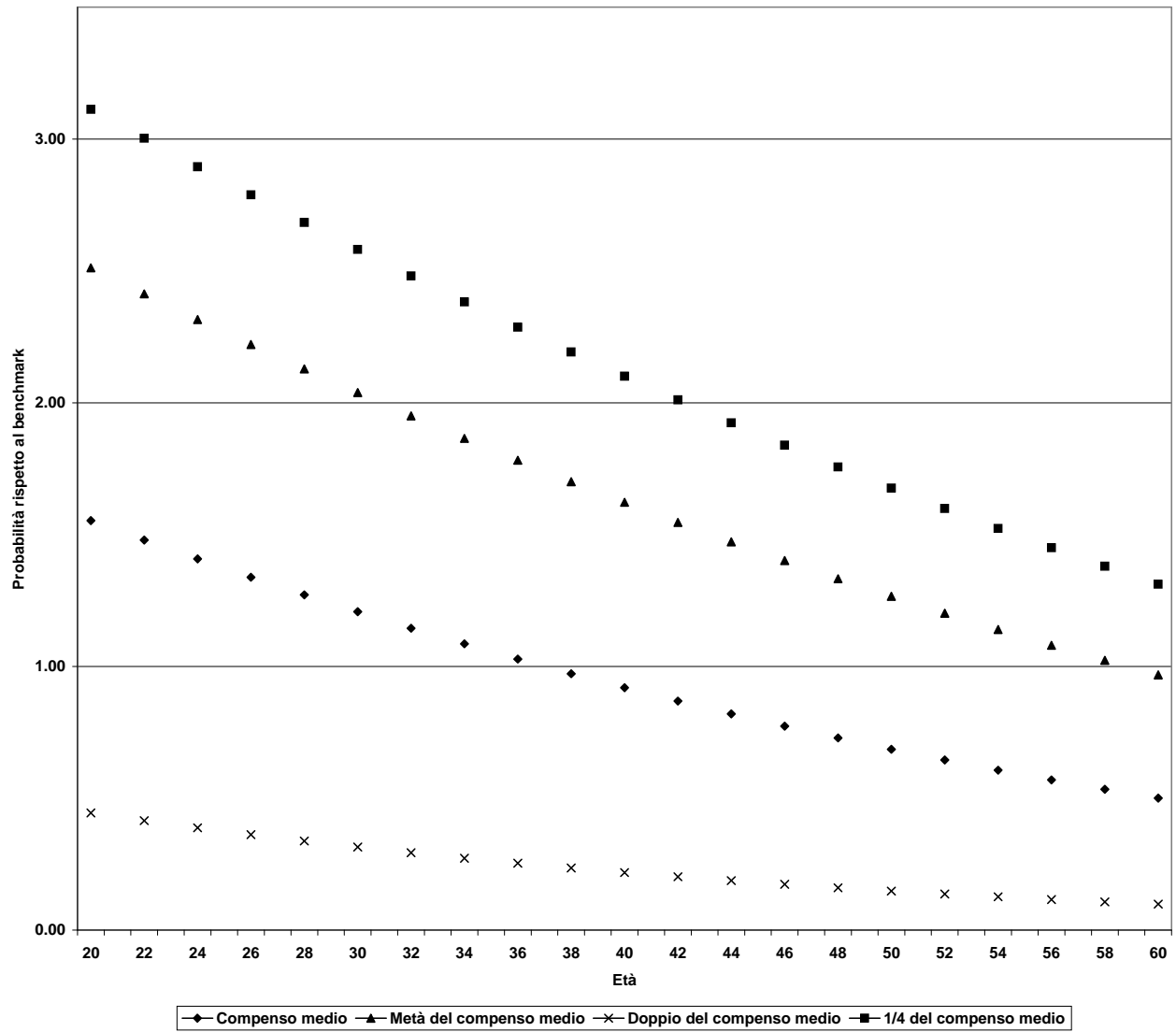


Figura 11: stima della probabilità di passaggio dal lavoro parasubordinato al lavoro dipendente per età e salario
Fonte: elaborazioni su dati INPS