

Numero 2 / 2021

Paolo Feltrin e Sergio Rosato

**Una terza rivoluzione (imprevista) nel
lavoro indipendente
e il riaccendersi della discussione
sulle sue tutele**

Una terza rivoluzione (imprevista) nel lavoro indipendente e il riaccendersi della discussione sulle sue tutele

Paolo Feltrin¹ e Sergio Rosato²

Abstract

The difficulties in defining self-employment depend on the most disparate functions that the definitions are called upon to perform: from taxation to social security, from employment to relationships with customers, to statistical quantification, and so on. In the end, without saying it, the prevailing choice is to include all types not attributable to subordinate employee work. In any case, a long-term analysis highlights a silent revolution in progress, characterized by a constant reduction of traditional independent job positions, to a very limited extent offset by the growth of professions with tertiary education and so-called manual labor not blue collar, within a context of strong polarization of income received. These trends were further radicalized during the Covid emergency, rekindling the discussion on how to expand welfare and protections for self-employment. In the last two paragraphs we discuss the general criteria of a reform policy and some specific proposals, and then we conclude emphasizing the role of industrial relations.

Le difficoltà nella perimetrazione del lavoro indipendente dipendono dalle più disparate funzioni che le definizioni devono assolvere: dalla tassazione alla previdenza, dal rapporto di lavoro alle relazioni con i clienti, alla quantificazione statistica, e così via. Alla fine, senza dirlo, l'opzione prevalente è di includervi tutte le fattispecie non riconducibili al lavoro dipendente. In ogni caso, un'analisi di lungo periodo evidenzia una rivoluzione silenziosa in corso, caratterizzata da una riduzione costante delle posizioni lavorative indipendenti tradizionali, solo in misura molto limitata compensata dalla crescita delle professioni con titoli di studio terziari e dei c.d. lavori manuali non operai, entro un contesto di forte polarizzazione dei redditi. Queste tendenze si sono radicalizzate durante l'emergenza Covid, riaccendendo la discussione su come ampliare il welfare e le tutele del lavoro indipendente. Negli ultimi due paragrafi vengono discussi i criteri generali di una politica di riforma e alcune proposte specifiche, per poi concludere sottolineando il ruolo delle relazioni sindacali.

¹ Già Docente di Scienza dell'amministrazione e Metodologia della ricerca presso l'Università di Trieste.

² Già Direttore generale dell'Agenzia Veneto Lavoro presso la Regione Veneto.

Premessa; 1. Le difficoltà nella definizione del lavoro indipendente professionale; 2. Una rivoluzione silenziosa in corso; 3. L'emergenza Covid e il rinnovato interesse per le tutele; 4. Quale welfare e quali tutele per il lavoro indipendente; 5. Una conclusione sul ruolo delle relazioni sindacali.

Premessa

Quasi dieci anni fa, nel quarto volume di un'articolata ricerca sulle trasformazioni del ceto medio in Italia diretta da Arnaldo Bagnasco³, si indicava già allora, nell'*Introduzione*, il problema ancora oggi in cerca di soluzione: «Si impone così una revisione delle classificazioni tradizionali, sia per scopi analitici, per metter ordine nel lavoro indipendente e aggiornare la strumentazione utilizzata, sia per finalità euristiche, ovvero per dotarsi di lenti capaci di notare e interpretare le trasformazioni in corso»⁴. Osservazioni dello stesso tenore sono state proposte da Sergio Bologna in molteplici occasioni (Bologna, Fumagalli, 1997; Bologna, Banfi, 2011; Bologna, 2007; Bologna, 2015; Bologna, 2018; Bologna, 2018; Bologna 2019). Come è noto, lo stesso utilizzo alternativo delle espressioni «lavoro autonomo» e «lavoro indipendente» costituisce un sintomo di molteplici ambiguità definitorie non risolte, e neppure la proposta di adoperare espressioni come «lavoratore in proprio» oppure «lavoratore autonomo dipendente», e così via, ha fatto fare passi avanti significativi.

Le difficoltà derivano in parte dalla complessità ineliminabile in tutte le classificazioni multidimensionali che fanno ricorso a molte variabili e a molte classi al loro interno⁵, in parte alla molteplicità degli scopi e delle sedi in cui esse vengono utilizzate, ad esempio a fini giurisdizionali, amministrativi, o statistici. A questi problemi è dedicato il primo paragrafo

³ Il programma di ricerca iniziale si legge in Bagnasco (2008, a cura di), il resoconto conclusivo in Bagnasco (2016).

⁴ Cfr. Ranci (2012), p. 24.

⁵ Per fare un esempio relativo alle imprese, la sola variabile 'dimensione', se misurata sul numero di addetti prevede da un minimo di 4 classi fino a un massimo di 9 classi, se misurata sul valore del fatturato ancora di più. Una tipologia che utilizzi anche solo 3 classi (alto, medio, basso) per 3 variabili (numero addetti, autonomia, durata) produce una tassonomia con 27 tipi.

di questo lavoro, mentre il secondo paragrafo approfondisce le dinamiche quantitative (inattese) di medio-lungo periodo, dove si seguirà per convenzione la tradizionale classificazione Istat del lavoro indipendente in quattro classi (imprenditori, liberi professionisti, lavoratori autonomi, altri), nonostante i limiti e le difficoltà sempre più evidenti che ha nel cogliere le trasformazioni di questo segmento del mercato del lavoro⁶. Dopo una panoramica di quanto accaduto nella prima ondata del Covid, nell'ultimo paragrafo si prova a delineare le nuove sfide, indicando alcune priorità di riforma, con particolare riferimento alla progettazione di adeguate tutele di welfare⁷.

1. Le difficoltà nella definizione del lavoro indipendente professionale

L'Oxford English Dictionary definisce il lavoro autonomo come "la condizione in cui si lavora per sé stessi come liberi professionisti o come proprietari d'azienda invece che per un datore di lavoro". Questa definizione tiene a sottolineare come un lavoratore autonomo lavori per se stesso "invece che per un datore di lavoro". Tuttavia, alcune persone lavorano per un datore di lavoro ma sono fiscalmente indipendenti. Questi includono, tra gli altri, i cosiddetti lavoratori interni indipendenti, individui che sono registrati come lavoratori autonomi ma lavorano in un'azienda dove sono soggetti a regole organizzative come i dipendenti. Queste persone dovrebbero essere considerate lavoratori dipendenti o indipendenti? Anche Eurostat (Unione Europea, 2018) vede come peculiare questo status professionale chiamato lavoro autonomo dipendente, esso stesso un paradosso linguistico. Il punto è che definizioni dicotomiche sono inadeguate per definire i tipi di occupazione *borderline*, tuttavia finora non sono state trovate soluzioni soddisfacenti

⁶ Si rinvia per una descrizione delle fonti, delle procedure Istat e per un avvio di discussione su di alcune proposte migliorative a Fabbris, Feltrin (2020).

⁷ Si riprendono a questo proposito, ampliandone il raggio e in modo esteso, le formulazioni precedentemente proposte in Buratti, Feltrin (2020) e Fabbris, Feltrin (2020 e 2021).

proprio a causa delle troppe e diverse finalità delle definizioni, oltre che per il loro carattere multidimensionale.

Tradizionalmente, nel nostro paese il lavoro professionale era identificato con la categoria storica delle professioni organizzate in ordini e collegi, la cui disciplina fondamentale è rinvenibile nel codice civile (artt. 2229 e ss.). La normativa codicistica riguarda infatti “le professioni intellettuali” per il cui esercizio la legge richiede l’iscrizione in appositi albi o elenchi. Ai fini definitivi, dalla disciplina del codice civile si rilevano cinque elementi fondamentali: a) l’autonomia (lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione – esecuzione personale dell’incarico); b) la natura intellettuale della prestazione d’opera; c) l’esercizio dell’attività in forma individuale o associata; d) l’iscrizione in albi ed elenchi tenuti da associazioni professionali (ordini e collegi); e) l’abilitazione all’esercizio subordinata al superamento di un esame di stato.

La demarcazione, molto netta, tra professioni ordinistiche e altre attività di lavoro autonomo è stata nel tempo sottoposta a profondi ripensamenti, in parte in ragione dell’emersione sempre più vasta ed articolata di “nuove professioni”⁸, in risposta alla elevazione di competenze intellettuali nelle società avanzate, in parte -infine- a causa dell’impatto della normativa europea. Infatti, nella prospettiva del diritto comunitario il “libero professionista” che offre servizi sul mercato è equiparato all’imprenditore. La Corte di Giustizia ha più volte ribadito che deve considerarsi “impresa” qualsiasi entità che eserciti un’attività economica finalizzata all’offerta di beni o servizi su un determinato mercato. Fra i servizi rientrano “le attività delle libere professioni”. La natura intellettuale di un servizio ovvero la combinazione di elementi personali, materiali ed immateriali, o la necessità di un’autorizzazione, non sono tali da escludere un’attività professionale dalla sfera di applicazione delle norme in materia di concorrenza e, appunto, riferite alle attività imprenditoriali. Per questa ragione, nonché per favorire processi di

⁸ Il volume seminale sul cosiddetto 'lavoro autonomo di seconda generazione' venne curato, circa 25 anni fa, da Sergio Bologna e Andrea Fumagalli (1997).

armonizzazione e mutuo riconoscimento delle qualifiche professionale allo scopo di rendere agile la mobilità interstatale dei lavoratori professionali, l'Ue non considera l'iscrizione all'ordine professionale quale requisito autonomo di una specifica categoria di lavoratori, ma declina, piuttosto, la qualifica di «professione regolamentata» per qualsiasi attività professionale il cui esercizio è condizionato, in base a norme nazionali, a titoli, qualifiche, percorsi di aggiornamento professionale, ecc. Questa diversa accezione di «professione regolamentata» ha quindi trovato accoglimento nel diritto interno a partire dal processo di riforma delle professioni che ha conclusivamente preso corpo con il D.P.R. n. 137/2012 (Regolamento di delegificazione in materia di professioni regolamentate). In base a questo rinnovato quadro normativo possiamo concludere che esistono tre categorie di “professioni”:⁹ a) le professioni intellettuali regolamentate in forma ordinistica; b) le professioni a qualsiasi titolo regolamentate che non assumono la forma ordinistica; c) le professioni non regolamentate, che siano intellettuali o meno.

Ai fini fiscali, indipendentemente dal livello e dalla forma di regolamentazione, i lavoratori indipendenti sono definiti come “*contribuenti con reddito di lavoro autonomo*”, impostazione che viene adottata pure dall'Inps, la quale, ai fini previdenziali, considera le seguenti fattispecie di lavoratori autonomi: agricoltori, artigiani e commercianti (piccoli imprenditori); associati in partecipazione; incaricati alle vendite a domicilio; prestatori di lavoro accessorio; liberi professionisti⁹. La legge 14 gennaio 2013, n. 4 è poi intervenuta per favorire un processo di emersione e qualificazione delle professioni non ordinistiche, consentendo non solo la costituzione di associazioni rappresentative dei lavoratori di queste professioni, ma anche processi di definizione e certificazione di standard professionali tramite norme tecniche e attestati di qualità. Un percorso che ha consentito, negli anni, l'identificazione di moltissime attività

⁹ Cfr. <http://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=46916>, dove si trovano l'osservatorio statistico sui lavoratori autonomi e l'osservatorio statistico sui lavoratori parasubordinati.

professionali nell'area delle professioni non regolamentate. Secondo questa legge, per «professione si intende l'attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi dell'art. 2229 del codice civile, delle professioni sanitarie e delle attività e dei mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative». Questa definizione ha tratti simili a quella ricavabile dalle norme del codice civile, ma non del tutto coincidenti: a) esercizio abituale (*ma non esclusivo*); b) natura intellettuale della prestazione, ma in forma attenuata (*in quanto prevalente e solo concorrente*); c) molteplici modalità di esercizio (*forma individuale, in forma associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente*); d) possibilità (non obbligo) di costituire associazioni professionali; e) esercizio non subordinato al superamento di esami di stato.

Se adesso passiamo agli scopi funzionali delle rilevazioni statistiche, il riferimento primo va all'indagine sulle forze di lavoro (Rfl), una rilevazione che l'Istat svolge nel continuo sulla popolazione residente nelle famiglie italiane e pubblicati dall'Istat con varia periodicità (report mensili, dati trimestrali, *data warehouse I.stat*). I dati rilevati presso la popolazione costituiscono la base dalla quale derivano le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro. La rilevazione sulle forze di lavoro è armonizzata a livello europeo, come stabilito dal Regolamento 577/98 dell'Unione Europea, sotto il coordinamento di Eurostat. Il termine “indipendenti” ha valore statistico ed è utile per meglio comprendere il rapporto di scambio esistente tra la definizione di lavoratore dipendente e lavoratore autonomo. In altre parole, “indipendente” identifica una modalità estrema di una variabile di classificazione che ha altro estremo la modalità “dipendente”. Di conseguenza l'Istat suddivide gli occupati in due grandi categorie: i lavoratori dipendenti e i lavoratori indipendenti, sulla base delle

autodichiarazioni degli intervistati in risposta ad un questionario standard. Lavoratore indipendente (o autonomo) è definito colui che svolge esclusivamente, in prevalenza o anche solo in parte, attività di lavoro che organizza, gestisce e per il cui risultato risponde in autonomia, non essendo legato ad un datore di lavoro da un contratto di dipendenza. Nel tempo – inevitabilmente – la classificazione ha subito molti rimaneggiamenti, in particolare nell’attribuzione delle singole professioni alle quattro grandi classi in cui è suddiviso il lavoro indipendente: a) imprenditori, b) liberi professionisti, c) lavoratori autonomi, d) altri. Per rimanere ai giorni nostri, la Commissione europea, con la raccomandazione del 29 ottobre 2009, ha recepito la nuova classificazione internazionale delle professioni, invitando i paesi membri dell’Unione europea a elaborare, produrre e diffondere dati statistici in materia di lavoro secondo la nuova classificazione ISCO08 dell’ILO¹⁰, oppure secondo una classificazione nazionale da essa derivata. Analogamente a questa nuova tassonomia internazionale (ISCO08), la CP2011 non ha modificato la logica di fondo adottata in precedenza: il criterio della competenza, inteso nella sua duplice dimensione del livello (skill level) e del campo di applicazione (skill specialization), continua a essere il principio utilizzato, sia a livello internazionale sia a livello nazionale, per creare i raggruppamenti omogenei di professioni¹¹. Giova infine ricordare che l’obiettivo della CP2011 è fornire uno strumento per ricondurre le professioni esistenti all’interno di un numero limitato di raggruppamenti,

¹⁰ Nel corso della trentaquattresima riunione della Commissione statistica delle Nazioni Unite (marzo 2003) viene richiesto ufficialmente all’Ilo di aggiornare l’impianto della ISCO88. L’attuale classificazione delle professioni – ISCO08 – è stata adottata con una risoluzione ufficiale da una riunione di esperti di statistica del lavoro nel dicembre del 2007. Il modello concettuale di cui si avvale è coerente con quello della versione precedente, imperniato sul concetto di competenza, e le definizioni dei dieci maggior groups non sono state pertanto modificate, “ISCO08 è tuttavia più dettagliata nei livelli inferiori della scala gerarchica, essendo costituita da 43 sub-major groups, 131 minor groups e 425 unit groups” (Istat, 2013, p. 11).

¹¹ Tuttavia, quando come nel 2011 vengono utilizzati per la prima volta i nuovi criteri di classificazione, si osservano anomalie di non poco conto rispetto agli anni precedenti, in particolare nella consistenza di artigiani (-420.000 circa) e commercianti (+420.000 circa), di cui va tenuto conto nella considerazione delle serie storiche.

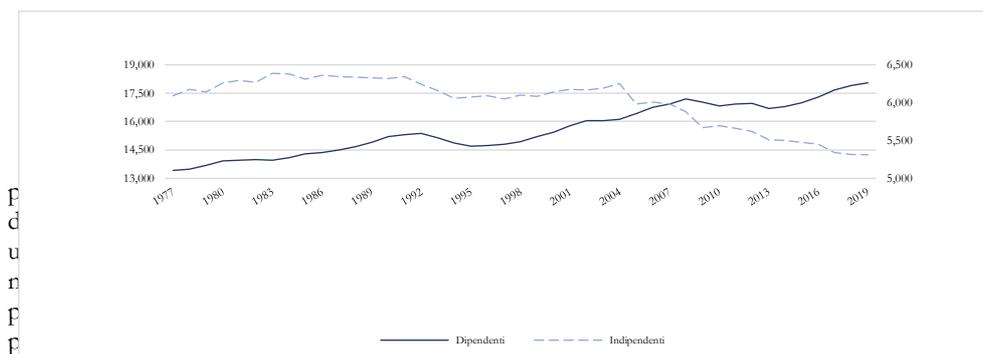
da utilizzare per comunicare, diffondere e scambiare dati statistici e amministrativi sulle professioni. Di conseguenza, avverte l'Istat, la classificazione non può in alcun modo essere considerata uno strumento normativo per il riconoscimento istituzionale di talune professioni o per la determinazione di standard retributivi e delle condizioni di impiego.

La conclusione di questo lungo excursus è che, in mancanza di una definizione univoca e in presenza di diversi criteri classificatori¹², e trattandosi di tutele di natura lavoristica, la perimetrazione dell'area debba essere fatta per "esclusione". Pertanto, da un lato un primo confine verso l'alto viene tracciato tenendo fuori gli imprenditori¹³, dall'altro lato, un secondo confine viene individuato, in basso, nei confronti dei "lavoratori subordinati in senso stretto" (art. 2094 c.c.)¹⁴.

2. Una rivoluzione silenziosa in corso

Fino a metà degli anni ottanta la crescita del lavoro autonomo era trascinata da quello che oggi potremmo chiamare il «lavoro autonomo tradizionale», composto da figure come gli artigiani, i commercianti, i coltivatori diretti, e così via¹⁵.

Figura 1: Andamenti dell'occupazione dipendente e indipendente (1977-2019).



subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma...
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT. (Rilascio di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato".

¹⁵ Nella prima edizione del suo manuale, Emilio Reyneri (1996, p. 272) registrava il continuo aumento nei due decenni precedenti di queste figure tanto da affermare che si sarebbe dovuto "parlare di rinascita del tradizionale lavoro in proprio". Le successive edizioni danno invece via via conto delle nuove traiettorie di queste figure.

Nel ventennio successivo vi fu la stagione del “lavoro autonomo di seconda generazione” (Bologna, Fumagalli, 1997), con una leggera crescita del numero dei lavoratori indipendenti in quadro di forte ricambio delle principali figure interne. Da un certo momento in poi, grossomodo a cavallo degli anni duemila, per l’esattezza a partire dal 2004-05, non è più stato così. Da quella data gli avvenimenti prendono una piega imprevista ma incontrovertibile; inoltre, queste dinamiche non riguardano solo l’Italia ma si ritrovano, pur con diversa intensità, in tutti i paesi europei (Osservatorio delle libere professioni, 2020). Dalla figura 1 si osserva l’andamento dal 1977 delle due tipologie di lavoratori¹⁶: i dipendenti registrano una crescita pressoché continua in tutto il periodo considerato, di converso gli indipendenti, dopo un periodo di stabilità fino al 2004, mostrano un calo consistente e costante in tutti gli ultimi quindici anni.

Tabella 1: Lavoratori indipendenti suddivisi nelle categorie: imprenditori, liberi professionisti, lavoratori autonomi e altri lavoratori indipendenti (variazione relativa e assoluta 2009-2019).

Anno	Imprenditori	Liberi Professionisti	Lavoratori autonomi	Altri lavoratori indipendenti	Totale indipendenti
2009	261.032	1.148.400	3.546.327	792.519	5.748.272
2010	257.250	1.187.081	3.508.875	809.279	5.762.484

¹⁶ Le tre diverse serie storiche utilizzate non sono immediatamente comparabili, quindi vanno apprezzate le tendenze di lungo periodo e non i singoli andamenti puntuali.

2011	231.918	1.221.562	3.452.903	820.544	5.726.928
2012	244.758	1.260.076	3.370.531	809.770	5.685.137
2013	250.895	1.286.020	3.266.395	738.809	5.542.119
2014	216.558	1.281.092	3.277.898	731.199	5.506.748
2015	218.622	1.327.424	3.233.782	697.274	5.477.107
2016	234.777	1.383.825	3.182.186	646.600	5.447.388
2017	272.869	1.399.026	3.088.387	581.722	5.342.004
2018	284.754	1.435.839	3.057.777	540.952	5.319.326
2019	272.432	1.435.785	3.056.762	547.224	5.312.200
Var. % 2009-19	4,4%	25,0%	-13,8%	-31,0%	-7,6%
Var. assoluta 2009-19	11.400	287.385	-489.565	-245.295	-436.072

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su microdati Istat.

Inoltre, se si prende a riferimento il periodo 2009-19 (Tab. 1), si assiste ad una costante e progressiva erosione dei lavoratori autonomi strettamente intesi (-13,8%) e degli altri lavoratori autonomi (-31,0%), solo in parte compensata da una crescita delle libere professioni, ordinistiche e non (+25,0%), visto che alla fine il saldo complessivo dell'intero lavoro indipendente è di -436.072 unità (-7,6%), passando dalle circa 5.700.000 unità del 2009 alle circa 5.300.000 unità del 2019.

Tabella 2: I lavoratori autonomi in senso stretto, suddivisi agricoltori, artigiani e commercianti (variazione % e assoluta 2011-2019).

Anno	Agricoltori	Artigiani	Commercianti	Totale lavoratori autonomi
2009	345.688	2.586.239	614.398	3.546.327
2010	355.122	2.544.990	608.762	3.508.875
2011	341.813	2.080.584	1.030.507	3.452.903
2012	327.959	2.031.272	1.011.299	3.370.531
2013	317.662	1.960.913	987.820	3.266.395
2014	329.429	1.970.397	978.071	3.277.898

2015	326.516	1.932.235	975.034	3.233.782
2016	334.191	1.866.590	981.405	3.182.186
2017	319.823	1.827.506	941.059	3.088.387
2018	310.708	1.832.036	915.035	3.057.777
2019	329.499	1.831.937	895.325	3.056.762
Var % 2011-2019	-3,6%	-12,0%	-13,1%	-11,5%
Var. assoluta 2011-2019	-12.315	-248.647	-135.182	-396.141

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su microdati Istat.

Va anche detto, come si può vedere in Tabella 2, che a crollare è re il “tradizionale lavoro in proprio”, visto che calano gli agricoltori (-3,6), ma, soprattutto, gli artigiani (-12,0%) e i commercianti (-13,3%)¹⁷.

Le informazioni che provengono dall’Inps¹⁸ confermano per lo stesso periodo la dinamica negativa degli artigiani (-16,4%), mentre è meno accentuata quella dei commercianti (-1,6%), con ogni probabilità dovuta all’iscrizione alla Gestione commercianti dell’Inps di liberi professionisti di nuova generazione.

Tabella 3: lavoratori indipendenti per classi età e titoli di studio (variazioni 2009-2019).

	2009	2019	Differenza 2019-2009	Var. rel. 2009-2019
15-44	3.084.238	2.132.123	-952.115	-31%
<i>Licenza media</i>	1.052.647	475.078	-577.569	-55%
<i>Diploma superiore</i>	1.378.348	938.053	-440.295	-32%
<i>Laurea</i>	653.246	718.990	65.744	10%
45-64	2.362.030	2.758.865	396.834	17%
<i>Licenza media</i>	1.155.873	1.040.217	-115.656	-10%

¹⁷ Alcuni andamenti anomali tra il 2010 e il 2011 sono da attribuire al cambio di classificazione da parte dell’Istat di cui abbiamo parlato nel primo paragrafo, e da cui consegue una forte variazione, solo apparente, nel 2011 dei commercianti, i quali aumentano solo in quell’anno di oltre 420.000 unità in concomitanza di un analogo salto negativo degli artigiani. Per il cambio dei metodi nella classificazione delle professioni, vedi Istat (2013).

¹⁸ Si tratta di una fonte tipicamente amministrativa in quanto deve essere utilizzata per i contributi obbligatori di tipo previdenziale e assistenziale.

<i>Diploma superiore</i>	857.629	1.129.121	271.493	32%
<i>Laurea</i>	348.528	589.528	241.000	69%
65 e più	302.004	421.213	119.210	39%
<i>Licenza media</i>	179.434	181.625	2.191	1%
<i>Diploma superiore</i>	67.070	118.569	51.499	77%
<i>Laurea</i>	55.499	121.019	65.520	118%
Totale	5.748.272	5.312.200	-436.072	-8%
<i>Licenza media</i>	2.387.954	1.696.920	-691.033	-29%
<i>Diploma superiore</i>	2.303.048	2.185.742	-117.306	-5%
<i>Laurea</i>	1.057.273	1.429.538	372.265	35%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su microdati Istat.

Nel complesso delle due Gestioni la perdita nel decennio è di circa 350.000 unità, solo in minima parte compensata dalla crescita di oltre 70.000 unità nelle iscrizioni alla Gestione separata. Analoga conferma viene anche dalle serie storiche di Movimprese¹⁹.

Da cosa dipendono questi andamenti inversamente proporzionali tra loro autonomo tradizionale e (nuovo) lavoro indipendente professionale? Una prima risposta viene dall'analisi per classi di età e per titoli di studio che evidenziando il drastico ridimensionamento delle coorti di età giovanili con bassa istruzione (-20% circa, quasi un milione di persone in meno), solo in parte compensata dalla crescita impetuosa di coorti di età più anziane con alta istruzione (Tabella 3). Come si è detto, nell'arco di 10 anni si osserva una riduzione dell'aggregato dei lavoratori indipendenti di quasi 440.000 unità. Il calo dipende in toto dal mancato ingresso dei giovani nel lavoro indipendente: nella classe di età 15-44 anni si passa infatti dai 3.084.238 occupati del 2009 ai 2.132.123 del 2019, con una flessione di più di 950.000 unità. Se si tiene conto dei titoli di studio, la caduta tra i non laureati, sempre tra i 15 e i 44 anni, è stata di oltre un milione di persone. Si sta dunque verificando un progressivo invecchiamento dei lavoratori autonomi, non compensato da adeguati ingressi giovanili (Tabella 3). La sola eccezione è data dal segmento dei

¹⁹ Si tratta di informazioni statistiche trimestrali sulla natalità e mortalità delle imprese, condotta da InfoCamere sugli archivi di tutte le Camere di commercio italiane.

giovani laureati, la cui crescita (+10%) va a beneficio quasi esclusivo della libera professione (Tabella 4). Tuttavia, anche in questo caso, l'apporto giovanile è molto più ridotto di quanto ci sarebbe potuto immaginare, nonostante una definizione molto generosa della classe di età giovanile (dai 15 ai 44 anni), soprattutto se si tiene presente che i laureati complessivi nella stessa classe di età sono aumentati del 21%. Si osserva poi come i laureati crescano in tutte le fasce di età (complessivamente +35%), tanto che la loro incidenza sul totale dell'occupazione indipendente aumenta di quasi dieci punti percentuali, passando dal 18% del 2009 al 27% del 2019.

Il rigonfiamento delle classi di età più anziane dipende solo in parte da un effetto demografico -l'invecchiamento delle coorti di età giovanili entrate nel mercato del lavoro nel decennio trascorso- mentre appare più rilevante l'apporto di una componente aggiuntiva di ingressi laterali in età avanzata nel mondo del lavoro indipendente (sopra il 45 anni, ma anche sopra i 65 anni), come effetto di espulsioni dall'area del lavoro dipendente e di carriere lavorative sempre più intermittenti, altalenanti tra i lavori alle dipendenze e lavori autonomi, a cui si aggiunge una quota crescente di pensionati che integrano il loro reddito con attività autonome e/o liberoprofessionali.

Tabella 4: Numero di liberi professionisti per fasce d'età e titolo di studio.

	2009	2019	Differenza 2019-2009	Var. rel. 2009-2019
15-44	633.041	632.297	-743	0%
<i>Licenza media</i>	23.652	16.509	-7.144	-30%
<i>Diploma superi-</i>	209.703	152.509	-57.194	-27%
<i>Laurea</i>	399.685	463.280	63.594	16%
45-64	450.169	672.754	222.585	49%
<i>Licenza media</i>	34.157	37.400	3.244	9%
<i>Diploma superi-</i>	167.330	222.452	55.122	33%
<i>Laurea</i>	248.682	412.902	164.220	66%
65 e più	65.190	130.733	65.542	101%
<i>Licenza media</i>	5.196	6.822	1.626	31%

<i>Diploma superi-</i>	19.625	31.669	12.044	61%
<i>Laurea</i>	40.370	92.242	51.873	128%
Totale	1.148.400	1.435.784	287.384	25%
<i>Licenza media</i>	63.005	60.731	-2.274	-4%
<i>Diploma superi-</i>	396.658	406.630	9.972	3%
<i>Laurea</i>	688.737	968.423	279.687	41%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su microdati Istat.

Se ora spostiamo il fuoco della nostra analisi sui soli liberi professionisti, la crescita decennale del 25% è dovuta quasi solo all'incremento elevatissimo dei laureati (+41%), i quali nel 2019 costituiscono oramai oltre i due terzi dell'universo. Tuttavia, va notato - con sorpresa- che nella fascia di età 15-44 anni non vi è stata una crescita della componente giovanile quanto piuttosto un “effetto sostituzione” interno: tra il 2009 e il 2019 il saldo è nullo, semplicemente qui vi è stato un calo dei professionisti privi di istruzione terziaria e una parallela crescita dei laureati. Nelle classi di età 45-64 anni e più di 65 anni l'aumento è invece significativo (oltre mezzo milione di unità in più) e, com'era da attendersi, trainato dai titoli di studio più elevati.

Non è questa la sede per un'analisi di ancora maggiore dettaglio (ma si veda Osservatorio delle libere professioni, 2021), basti dire che se si procede ad una ulteriore disaggregazione degli Ateco si nota che i cali più intensi riguardano le “Professioni esecutive del lavoro d'ufficio” (-44,7%) , in particolare gli “Impiegati addetti alla raccolta, al controllo, conservazione e recapito della documentazione ” (-63,1%), e che questi cali possono essere imputati all'automazione delle professioni in queste aree. A questo stesso motivo può essere ricondotto anche il forte calo che ha riguardato nel periodo la maggior parte delle professioni dell'area “Artigiani, operai specializzati e agricoltori” (-19,9%), i “Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli” (-22,8%), le “Professioni non qualificate” (-8,6%). L'idea che se ne ricava è che negli anni duemila -in modo inatteso e quantitativamente rilevante- vengano a maturazione una molteplicità di processi di spiazzamento

lavorativo che dipendono dal progresso tecnico (automazione, tecnologie digitali, internet) che colpiscono in modo più che proporzionale l'area del lavoro indipendente.

Tabella 5: Reddito medio annuo dei liberi professionisti ordinistici e non ordinistici (2014-2019).

	2014		2019	
	Numerosità	Reddito medio	Numerosità	Reddito medio
LP iscritti alle specifiche Casse**	928.518	€ 34.073	1.099.702	€ 35.571
LP iscritti alla gestione separata INPS	313.174	€ 17.086	384.755	€ 15.364
Totale	1.241.692	€ 29.789	1.484.457	€ 29.968

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati AdEPP e Inps.

In tabella 5 si può apprezzare, seppure tramite una fonte piuttosto grezza, l'effetto di polarizzazione dei redditi in atto tra i lavoratori indipendenti²⁰, fatto che costituisce con ogni probabilità una delle cause della sempre minore desiderabilità sociale di questo percorso lavorativo. In soli cinque anni, tra il 2014 e il 2019, i professionisti con Cassa si caratterizzano per un reddito medio nazionale in crescita (+4,4%), mentre i professionisti iscritti alla gestione separata Inps vedono calare in misura significativa i propri introiti (-10%). L'effetto di polarizzazione dei redditi appare evidente, con un divario crescente negli anni, che porta nel 2019 a una forbice più che doppia tra i redditi medi dei due universi (35.5571 euro medi degli iscritti alle casse contro i 15.364 euro degli iscritti alla gestione separata Inps).

Da ultimo, i dati Oecd (2017) mostrano come in Italia sia solo una frazione minima della forza lavoro ad aspirare o a cercare un posto di lavoro autonomo. Appena l'1,6% delle persone italiane in cerca di lavoro è orientato al lavoro autonomo, ancora più bassa la propensione tra i

²⁰ In tabella 5, per il reddito medio degli iscritti alle Casse si è considerato il 2018 (ultimo dato disponibile) invece del 2019; nel 2014 sono esclusi da AdEPP i farmacisti e gli spedizionieri doganali che ammontano circa a 130.000 persone; nel 2019 in AdEPP sono esclusi solo gli spedizionieri circa 50.000 persone.

disoccupati (l'1,2%), mentre appena l'1,8% di coloro che sono già attualmente occupati in posizioni dipendenti sono disposti a cambiare il loro status per diventare indipendenti. Inoltre, il cosiddetto "lavoro autonomo dipendente" è un fenomeno di una certa importanza solamente nei paesi in cui poche professioni sono regolamentate, come il Regno Unito (6,7%), Cipro (7,3%) e Slovacchia (9,9%). Nel complesso dell'UE-28, questa categoria rappresentava il 3,5% del lavoro autonomo e lo 0,5% dell'occupazione complessiva nel 2017. In Italia, il lavoro autonomo dipendente ammontava al 4,3% del lavoro autonomo e allo 0,9% dell'occupazione complessiva (European Union, 2018).

Una analisi condotta sui microdati della Rilevazione Istat sulle forze di lavoro²¹ evidenzia che pochi italiani condividono l'obiettivo di avviare un'attività in proprio e la propensione a uscire dal lavoro autonomo è molto più alta di quella per entrarvi. Nel 2019, il 61,5% dei lavoratori autonomi che hanno perso il lavoro ha dichiarato di cercare un posto di lavoro dipendente, mentre il 7,7% insisteva per rimanere nell'alveo del lavoro autonomo e un altro 30,8% era indifferente a entrambi gli status. La propensione a rimanere nella condizione professionale dipendente era invece più alta per gli ex dipendenti (83,9%), di cui solo l'1,8% avrebbe accettato il lavoro autonomo, mentre il 14,3% era indifferente ad entrambi gli status.

3. L'emergenza Covid e il rinnovato interesse per le tutele

Il Covid ha costituito un banco di prova per tutti i livelli di governo e per la stessa rappresentanza degli interessi ((Feltrin, 2020a). Anche il lavoro indipendente ne è stato, com'era facile attendersi, pesantemente coinvolto. Nella Tabella 6 si osserva la quota di lavoratori dipendenti e indipendenti la cui attività è stata "bloccata" fino al 3 maggio 2020: come si può notare il blocco delle attività ha riguardato il 31,8% degli occupati.

²¹ Vedi le elaborazioni dei dati Istat presentate in Fabbris, Feltrin (2021).

Tabella 6: Numerosità e percentuale degli occupati* per Ateco bloccati e non bloccati fino al 3 maggio.

	Bloccati	Non bloccati	% bloccati
Dipendenti	5.298.473	12.749.189	29,4%
Indipendenti	2.137.086	3.175.114	40,2%
<i>Imprenditori</i>	136.724	137.352	49,9%
<i>Lavoratori autonomi</i>	1.549.610	1.508.244	50,7%
<i>Liberi Professionisti</i>	238.564	1.185.632	16,8%
<i>Altri lavoratori indipendenti</i>	212.188	343.886	38,2%
Totale occupati	7.439.456	15.925.822	31,8%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su microdati Istat.

Gli indipendenti registrano una percentuale più elevata (40,2%) di lavoratori con Ateco bloccati e al loro interno i liberi professionisti sono la tipologia di lavoratori che è risultata meno colpita dalle disposizioni attuative del decreto (16,8%). Vi sono almeno due indicatori che possono dare una prima approssimazione della gravità degli effetti sul lavoro indipendente professionale del *lockdown* nella prima parte del 2020. Il primo è relativo alle richieste di indennità pervenute alle Casse di previdenza private, il secondo riguarda le richieste alla Gestione Separata dell'Inps.

Tabella 7: Domande di indennità (600 euro) al 14 aprile 2020 per Cassa previdenziale (Ordine decrescente per domande arrivate/platea).

	Categoria	Domande arrivate	Domande accolte	Platea (2018)	Domande accolte /arrivate	Domande accolte /platea 2018	Domande arrivate /platea 2018
ENPA B	Biologi	9.613	7.292	15.070	75,9%	48,4%	63,8%
ENPA P	Psicologi	38.798	23.776	61.068	61,3%	38,9%	63,5%
CIPA G	Geometri	51.073	48.209	84.202	94,4%	57,3%	60,7%
CF	Avvocati e procuratori	136.424	136.095	243.233	99,8%	56,0%	56,1%
INAR CASS A	Ingegneri e architetti	90.344	88.914	168.851	98,4%	52,7%	53,5%

ENPA V	Veterinari	14.571	13.995	29.252	96,0%	47,8%	49,8%
CNPA DC	Commercialisti	27.026	26.580	68.552	98,3%	38,8%	39,4%
ENPA CL	Consulenti del lavoro	9.595	9.436	25.469	98,3%	37,0%	37,7%
EPPI	Periti industriali	5.142	4.130	13.702	80,3%	30,1%	37,5%
CNPR	Ragionieri	9.474	9.420	28.776	99,4%	32,7%	32,9%
EPAP	Pluricategoriale	8.429	4.783	29.539	56,7%	16,2%	28,5%
INPG I	Giornalisti e pubblicisti	9.951	9.891	38.247	99,4%	25,9%	26,0%
ENPA PI	Infermieri	8.512	3.855	73.569	45,3%	5,2%	11,6%
ENPA M	Medici e odontoiatri	30.797	25.332	366.084	82,3%	6,9%	8,4%
CNN	Notai	397	387	4.938	97,5%	7,8%	8,0%
ENPA IA	Addetti e impiegati in agricoltura	2.573	0	38.356	0,0%	0,0%	6,7%
ENPA F	Farmacisti	1.822	1.360	98.770	74,6%	1,4%	1,8%
Totale	Totale	454.541	413.455	1.387.678	91,0%	29,8%	32,8%

Fonte: elaborazioni su dati Adepp e Casse di previdenza.

La Tabella 7 riporta il numero di domande pervenute e accolte e la platea di riferimento di ciascuna cassa previdenziale (calcolata in base al numero di professionisti iscritti a ciascuna cassa). In media si stima che siano all'incirca un terzo (32,8%) i liberi professionisti iscritti alle Casse di previdenza private che hanno fatto richiesta della prima indennità prevista durante il *lockdown*. Le categorie che hanno richiesto maggiormente tale indennità sono i biologi, gli psicologi e i geometri, con una percentuale di domande presentate superiore al 60% rispetto alle rispettive platee di riferimento. Seguono gli avvocati, gli ingegneri, gli architetti, e i veterinari con percentuali intorno al 50%. Tutte le altre categorie si attestano sotto il 40%, mentre in coda, sotto il 12%, troviamo quasi tutte le professioni sanitarie, i notai e gli addetti in agricoltura.

Nello specifico per i liberi professionisti senza cassa si contano poco più di 300 mila domande accolte. Rapportando questo dato alla

platea dei beneficiari, stimata in quasi 369 mila unità (dato 2018) si osserva come all'incirca l'82% dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata Inps abbia beneficiato dell'indennità. Una percentuale decisamente superiore a quella che si riscontra tra gli iscritti alle casse ordinistiche, dove la quota di beneficiari sulla platea di riferimento è stimata attorno al 30%.

Tabella 8: Numero di domande di indennità (600 euro) arrivate e accolte al 22 maggio per categoria, Gestione separata Inps.

	Domande pervenute	Domande accolte	Domande accolte/pervenute
Professionisti e collaboratori	646.489	390.084	60,3%
Autonomi	3.055.814	2.816.766	92,2%
Stagionali turismo	430.149	177.207	41,2%
Agricoli	630.430	540.457	85,7%
Spettacolo	52.468	31.186	59,4%
Totale	4.815.350	3.955.700	82,1%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps.

Nella Tabella 8 l'analisi si concentra sulle domande arrivate e accolte all'interno della Gestione Separata dell'Inps. Nel complesso, alla data del 22 maggio, si contavano oltre 4 milioni 815 mila domande di indennità pervenute ad Inps: la percentuale di accoglimento si attesta all'82%, ma si osserva una forte diversificazione per categorie: la quota di riscontri positivi è infatti molto elevata tra i lavoratori autonomi (92%) e agricoli (86% circa), mentre scende notevolmente tra gli stagionali del turismo (41%) ma anche tra i lavoratori dello spettacolo (59%) e tra i professionisti e collaboratori (60%).

I dati raccolti mostrano bene come la prima ondata del Covid abbia avuto un impatto ampio e diffuso su quasi tutta l'intera platea dei lavori indipendenti, professionali e non, come pure il fatto che il recupero nei mesi primaverili non è stato sufficiente a coprire integralmente le chiusure di marzo. Con ogni probabilità analoghe tendenze si potrebbero riscontrare una volta che si avessero a disposizione i dati completi della seconda ondata (inverno 2020-21). In ogni caso, appare evidente come

l'accesso alle previdenze previste dalle Casse e all'Inps è stato molto esteso a riprova della carenza delle tutele di base che caratterizza questo mondo, come pure della necessità sempre più avvertita di costruire un plafond minimo di misure di welfare disegnate sulle specificità di queste tipologie di lavoratori.

4. Quale welfare e quali tutele per il lavoro indipendente

La sfida del welfare state nelle democrazie mature è quella di garantire che tutti i lavoratori, a prescindere dalle modalità con cui svolgono l'attività lavorativa, siano essi autonomi o subordinati, dispongano di protezioni nei momenti di difficoltà²². Tuttavia, la strada che conduce dall'enunciazione di un principio generale ad una incisiva politica di riforma è irta di difficoltà. Uno dei pericoli maggiori è quello di farsi trascinare dalle emergenze, cadendo nella trappola dell'istituzionalizzazione di soluzioni adottate in condizioni di stato di necessità. Lo shock causato dalla pandemia ha concentrato l'attenzione su alcune misure straordinarie di sostegno al reddito, per poi estendersi al se e al come di una possibile regolazione strutturale degli ammortizzatori sociali in questo ambito. L'interesse si è ulteriormente rafforzato dalla circostanza che per la prima volta i lavoratori autonomi sono stati espressamente inclusi tra i destinatari delle risorse che l'Unione Europea ha attivato per il sostegno al reddito in questa fase emergenziale²³.

Come è noto, nella seconda ondata del Covid, nell'inverno 2020-21, è stato introdotto in via sperimentale l'Isco (Indennità straordinaria di Continuità reddituale e Operativa), da riconoscersi in caso di reddito da lavoro autonomo inferiore al 50% rispetto alla media degli ultimi tre anni

²² Si rinvia a Treves (2020) e Buratti (2020), ma si veda anche, per una prospettiva più ampia e comparata, il recentissimo volume di Shafik (2021).

²³ Cfr. Regolamento UE 2020/672, del Consiglio 19 maggio 2020, istitutivo del SURE, *Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*.

e non superiore a 8.145 euro. Inoltre, nel cosiddetto "decreto sostegni" (Decreto legge 22 marzo 2021, n. 41), è riconosciuto un contributo a fondo perduto a favore di tutti i soggetti che svolgono attività d'impresa, arte o professione titolari di partita Iva, con ricavi o compensi non superiori a 10 milioni di euro, che abbiano subito perdite di fatturato pari ad almeno il 30%, calcolato sul valore medio mensile, tra il 2019 e il 2020²⁴.

Il nostro punto di vista è che nell'emergenza debba prevalere, come è inevitabile, la regola del "tutto va bene", qualunque siano le soluzioni di eccezione di volta in volta adottate. Non resta che prenderne atto, non senza però rinunciare alla ricerca di una impostazione più sistematica, di lungo respiro, distinguendo gli interventi strettamente legati all'emergenza da quelli che si impongono in una prospettiva strutturale, ovvero tenendo conto dei profondi cambiamenti nel mercato del lavoro indipendente contemporaneo, la cui conseguenza più rilevante è l'accentuarsi del dualismo al suo interno.

Dall'analisi quantitativa svolta nei paragrafi precedenti emergono quattro grandi trasformazioni in corso nel lavoro indipendente sotto la pressione della digitalizzazione e dell'automazione: 1) la riduzione drastica di moltissime professioni manuali, impiegatizie esecutive e di intermediazione (commerciale, finanziaria, bancaria); 2) la crisi verticale e irreversibile dell'artigianato e del commercio tradizionali; 3) l'espansione accelerata di alcune professioni con istruzione terziaria (in particolare nell'*information technology*, nelle professioni tecniche, nell'area sanitaria e del benessere, nella cultura e tempo libero); 4) la crescita di una area di lavori manuali non operai a bassissima qualificazione (nella logistica, nelle pulizie, nei servizi di cura, e così via). Il tutto accompagnato da un sensibile

²⁴ Il beneficio ha un importo massimo di 150.000 euro e non può essere inferiore a 1.000 euro per le persone fisiche e a 2.000 euro per i soggetti diversi dalle persone fisiche. I ristori prevedono un indennizzo del 60% per imprese e professionisti con fatturato fino a 100 mila euro, del 50% per le aziende con fatturato da 100 mila a 400 mila euro, del 40% per quelle con fatturato da 400 mila a 1 milione di euro, del 30% per quelle con fatturato da 1 a 5 milioni di euro e del 20% per quelle con fatturato da 5 a 10 milioni di euro. Per i soggetti che hanno iniziato l'attività a partire dal 1° gennaio 2019 il valore medio mensile del fatturato utile per l'assegnazione del contributo viene calcolato sulla base dei mesi successivi all'attivazione della partita IVA.

aumento della polarizzazione dei redditi che riguarda tutte le fattispecie del lavoro indipendente.

All'interno del segmento del lavoro indipendente, che -lo ripetiamo- è in costante riduzione a partire dai primi anni duemila, si osserva il consolidarsi di una componente “forte”, ma minoritaria, che potrebbe trarre molti vantaggi dall’innovazione tecnologica, dalla ricomposizione delle filiere produttive, dalle trasformazioni dei mercati, dalle nuove tendenze della domanda di beni e servizi, dalla spinta ad una maggiore strutturazione dei tradizionali studi professionali. Dall’altra parte, invece, c’è una componente “debole”, molto più ampia della prima e in ulteriore continua espansione negli anni duemila, concentrata in alcuni settori merceologici e aree territoriali a basso valore aggiunto, dove il costo del lavoro costituisce il principale fattore competitivo. L’obiettivo di una politica pubblica strutturale dovrebbe essere quello di attenuare l’effetto polarizzante muovendosi in due direzioni: in primo luogo, attraverso incentivi alla transizione verso l’alto, verso l’area del lavoro autonomo “forte”, anche sotto la spinta di adeguate politiche economiche e fiscali che ne favoriscano un maggior profilo (auto)imprenditoriale²⁵; in secondo luogo, adottando politiche del lavoro che aiutino l’area debole. In questo caso, il problema non è quello di mummificare un segmento di redditi di sopravvivenza che finisce per ingabbiare le persone in lavori poco convenienti, ma provare a farli evolvere fuori dalla trappola del lavoro indipendente a bassa remunerazione.

Ne discende che le politiche di welfare dovrebbero integrarsi con le politiche più complessive di sviluppo del lavoro autonomo

²⁵ Il riferimento è alla maggiore precisione dell’espressione inglese di *self-employment*. Il legislatore del Jobs At adotta una precisa opzione anche nella definizione del rapporto tra lavoro autonomo e lavoro imprenditoriale. Ai sensi dell’art. 1, vengono esclusi dall’ambito di applicazione del primo capo «gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all’art. 2083 del Codice civile». Il titolo della legge «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale» lascia presupporre che la nozione di imprenditore e di lavoro autonomo non si pongano in rapporto di reciproca esclusione. Riferendosi testualmente al «lavoro autonomo non imprenditoriale», infatti, esso ammette la sussistenza anche di un «lavoro autonomo imprenditoriale», non interessato dalla disciplina in commento, ma ciò nondimeno dotato di una propria rilevanza e autonomia concettuale nell’ordinamento.

professionale ed essere coerenti con questa doppia strategia. A partire dal rafforzamento degli istituti fondamentali della tutela lavoristica, ovvero le tutele dai rischi di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria: si tratta di un terreno su cui c'è un'ampia condivisione sull'obiettivo di una loro estensione in chiave universalistica, ma anche una grande varietà di proposte sugli strumenti da adottare. Qui, il passo da fare è quello di provare a far convergere le diverse proposte con una qualche procedura a "testo unico".

In ogni caso si tratta di distinguere tre diverse fattispecie. La prima riguarda le professioni ordinistiche e/o regolamentate. Con riguardo alle tutele previdenziali, come è noto, la situazione è estremamente variegata. Le professioni ordinistiche e le professioni regolamentate hanno realizzato il loro pilastro pubblico attraverso le Casse previdenziali secondo principi mutualistici²⁶, mentre per i professionisti di nuova generazione sussiste l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata dell'Inps. La materia è stata oggetto di un ampio dibattito in occasione dei lavori preparatori alla Legge n. 4/2013. In tale occasione si sono confrontate due ipotesi: costituire presso l'INPS "una gestione autonoma esclusivamente destinata alle professioni", ovvero, in alternativa, "la possibilità di confluire nelle casse di previdenza delle professioni di cui all'art. 2229 del Codice civile" e di "istituire una o più casse autonome". La questione previdenziale è infine uscita di scena a causa dei vincoli di bilancio che costringevano il parlamento a legiferare senza "nuovi o maggiori oneri" per il bilancio dello stato. Tuttavia, proprio le condizioni straordinarie odierne possono -forse- costituire il momento propizio per reinserire in agenda una proposta di riforma organica del welfare del lavoro indipendente, fondato sulla mutualità, con misure di sostegno che salvaguardino l'autonomia delle casse previdenziali.

²⁶ Le proposte di riforma delle Casse dovrebbero essere valutate sulla base dei criteri base tipici di questa prospettiva di tipo mutualistico.

Una politica di rafforzamento degli strumenti di protezione sociale dei lavoratori autonomi dovrebbe poi fare leva sul potenziamento dei fondi di assistenza sanitaria integrativa, garantendo ai liberi professionisti l'accesso a detti fondi con i medesimi benefici attualmente previsti a favore dei lavoratori dipendenti²⁷. I flussi della spesa pubblica e privata in sanità, in costante crescita negli ultimi decenni, e le esperienze di successo dei fondi integrativi sanitari a carattere mutualistico confermano che occorre valorizzare la presenza di questo pilastro all'interno di una rinnovata strategia integrata delle politiche sanitarie, a partire dalla loro estensione ai lavoratori autonomi e alle loro famiglie. Ma questo intervento non è certamente sufficiente a compensare le fragilità dei lavoratori del settore. Al contempo, le casse professionali sono chiamate a raccogliere la sfida di un nuovo modello di welfare per i propri iscritti, gestito in forme mutualistiche e attraverso strumenti manageriali adeguati. Prime esperienze sono già in atto con risultati in larga parte soddisfacenti, sebbene al momento siano concentrate in pochi ambiti, come la maternità, la malattia, l'assistenza sanitaria integrativa e i sostegni alle spese per la famiglia.

Manca invece una strategia per i veri e propri strumenti di sostegno al reddito. Essi potrebbero essere facilmente considerati in prospettiva solidaristica nelle professioni dove i redditi medi si sono mantenuti sui livelli elevati, mentre più complesso è il quadro delle professioni che subiscono decurtazioni generalizzate dei redditi e dove si rischiano seri problemi di sostenibilità finanziaria. Sono difficoltà ed impegni che le casse sono chiamate ad affrontare in una prospettiva condivisa, superando prassi consolidate, ma senza tuttavia subire l'interferenza della legislazione statale.

²⁷ L'art. 51 del TUIR (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917) riconosce ai soli lavoratori dipendenti i benefici fiscali per le spese derivanti dalla partecipazione ad enti con finalità socio-sanitarie.

Il secondo caso è quello dei professionisti e dei lavoratori indipendenti iscritti alla Gestione separata dell'Inps. Il legislatore, a partire dal Jobs act del lavoro autonomo, ha mostrato un timido interesse per questi lavoratori, limitandosi alle tutele minime per maternità, gravidanza, congedi parentali, malattia e infortunio. La più comprensiva delega introdotta nell'art. 6, che avrebbe potuto condurre ad una disciplina generale delle tutele sociali per questi lavoratori, è rimasta inattuata, come pure diverse altre delle deleghe contenute nella legge. Il cammino è stato di recente ripreso con l'ulteriore ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla Gestione separata operata con il decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, il quale, pur senza intervenire direttamente sul testo della legge n. 81, come sarebbe sembrato più corretto dal punto di vista della chiarezza normativa, ha ulteriormente ridimensionato le condizioni per l'accesso ad alcuni strumenti di tutela per i lavoratori autonomi.

Infine, un discorso a parte va fatto per la terza fattispecie, i lavoratori autonomi della gestione separata che non rientrano nel campo di applicazione della Legge n. 4/2013 (partite Iva, collaboratori coordinati e continuativi, beneficiari di borse, assegnisti di ricerca, lavoratori occasionali), che da trent'anni sono al centro di una disputa infinita tra i giuslavoristi e oggetto di una serie di interventi normativi non risolutivi²⁸. Non è questa la sede per una analisi puntuale delle varie proposte e delle soluzioni parziali fin qui adottate, mentre appare utile cercare di comprendere le ragioni della loro scarsa efficacia. A noi sembra, sperando di non essere tacciati di semplicismo, che l'errore di fondo sia stato, sin dall'inizio, quello di non credere nella natura genuinamente autonoma di questi rapporti, dividendosi tra chi vuole vietarli e chi invece codificarli come un terzo genere. Per gli uni, si trattava sempre e comunque di rapporti sostanzialmente subordinati da contrastare per via ispettiva e giudiziaria; per gli altri, i c.d. riformisti, il riconoscimento normativo e

²⁸ Sotto questo profilo, non perde mai di attualità la mirabile distinzione che ci propone la vulgata popolare quando distingue il "lavorare in proprio" dal "lavorare sotto padrone".

l'estensione delle tutele fondamentali avrebbe favorito la loro emersione e al tempo stesso contenuto l'eccessiva espansione. Questa seconda impostazione, ad esempio, si può rivenire nella legge Biagi, in particolare nella regolazione delle collaborazioni a progetto, delle c.d. mini co.co.co, del lavoro accessorio. Sul piano dell'estensione delle tutele, però, la legge fa pochi passi avanti, non coglie gli obiettivi dichiarati e, un po' paradossalmente, manca l'obiettivo proprio nel caso della soluzione più innovativa e convincente, le co.co.pro., a causa delle controversie nate dall'estensione dell'utilizzo di questa nuova fattispecie agli operatori dei *call center*.

Il problema è sempre lo stesso, non a caso è tornato a galla ogni qualvolta successivamente si è posto mano alla materia con un approccio opposto, forzando la nozione di subordinazione, prima nella riforma del lavoro Fornero, poi nel Jobs Act. La nozione di subordinazione viene oltremodo dilatata ricorrendo a nuovi parametri, quali “l'etero-organizzazione” e la “dipendenza economica”, ma neppure utilizzando questi nuovi termini di raffronto si riesce a specificare un confine netto tra autonomia e subordinazione. Come è noto in dottrina, mere condizioni di fatto non si traducono in un criterio di carattere generale astratto e pertanto non sono idonee a qualificare una qualsivoglia fattispecie giuridica. L'intervento normativo così congegnato appare sempre lacunoso, pertanto inefficace, come testimoniano tanto le pronunce della magistratura spesso ondivaghe quanto le incertezze ampiamente diffuse tra gli operatori.

A nostro avviso, pertanto, è da evitare una impostazione che porti a considerare le collaborazioni unicamente come “falso lavoro autonomo”, al tempo stesso sarebbe sbagliato inseguire, per altra via, una sorta di “parasubordinazione” il cui connotato distintivo sarebbe la “dipendenza economica” e segnatamente la “mono-committenza”²⁹. La

²⁹ In occasione della *20th International Conference of Labour Statisticians*, l'Ilo ha approvato una nuova classificazione che rivede i confini tra il lavoro dipendente e il lavoro indipendente individuando la nuova figura dei *dependent contractor*, definiti come occupati formalmente

direzione di sviluppo che sembra più ragionevole è quella del riconoscimento di tali forme all'interno del lavoro autonomo (agevolato) e perciò considerarle analogamente al resto del lavoro indipendente. Invece di perseverare nell'inseguimento del “terzo genere” o farsi ammaliare dalla suggestione del “genere unico”, la strada da percorrere è quella di assicurare ai collaboratori una adeguata protezione sia sul piano personale in termini di prestazioni e servizi di welfare, sia riconoscendo loro maggiori garanzie sul piano contrattuale nei confronti della committenza³⁰.

Pertanto, entrando nel merito delle tutele, non sussistono dubbi sulla priorità di assicurare protezioni piene per quanto riguarda infortuni, malattia, maternità/paternità e vecchiaia³¹. Più complicato appare il problema del sostegno al reddito. Molti osservatori avanzano la proposta di un ammortizzatore sociale con causale il “mancato guadagno”, ma una soluzione del genere si può comprendere solo in situazioni di emergenza come l'attuale, vale a dire in presenza di eventi straordinari e temporalmente delimitati come quelli che stiamo sperimentando. Meglio focalizzate sembrano essere altre ipotesi di lavoro. Ad esempio, in questo ambito è stato il Cnel a muoversi per primo attraverso la proposta presentata dalla “Consulta del lavoro autonomo e professionale” di un

autonomi ma vincolati da rapporti di subordinazione con un'altra unità economica (cliente o committente) che ne limita l'accesso al mercato (prezzi, tariffe, ecc.) e l'autonomia organizzativa. Nella media dei primi tre trimestri del 2019 la Rilevazione sulle forze di lavoro Istat stima 452 mila questi *dependent contractor*, l'11,5% dei lavoratori indipendenti senza dipendenti. La monocommittenza ne costituisce un tratto distintivo: circa il 50% dei *dependent contractor* dichiara di lavorare per un unico cliente a fronte del 15,3% degli altri autonomi senza dipendenti. Cfr. Ministero del Lavoro *et alii* (2020), capitolo 5. Fin qui il tentativo di classificazione fattuale. Tuttavia, sul piano regolatorio, la lezione del passato dovrebbe avvertire che l'eccesso di tipologie contrattuali invece di alzare l'asticella delle tutele, assicurando un contratto di lavoro a chi non l'avrebbe altrimenti, può condurre ad un risultato opposto, quello di abbassare la soglia delle garanzie (salariali, normative, previdenziali).

³⁰ Si veda a questo proposito Perulli (2021), il quale suggerisce tre possibili nuclei di tutele essenziali: a) contrattuali (es. forma del contratto, contenuti del contratto, recesso, compenso); b) collettive (riconoscimento di diritti sindacali e di sciopero); c) welfaristiche e di politica attiva.

³¹ In questa direzione si muovono le proposte tanto della Commissione sul lavoro autonomo del Cnel quanto delle singole associazioni di settore (come Confprofessioni, Confcommercio Professioni, Cna professioni, Acta e le tre confederazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil).

progetto di legge “Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti iscritti alla Gestione separata Inps”, poi approvato dall’Assemblea del Cnel e attualmente all’esame del Senato³². Oltre a portare a compimento due importanti obiettivi di tutela in materia di maternità e malattia già delineati dalla legge n. 81 del 2017³³, il progetto di legge del Cnel individua uno strumento di garanzia del reddito per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, denominata “Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale ed Operativa” (ISCRO), il cui obiettivo è garantire una continuità reddituale a quei professionisti e lavoratori autonomi che, a causa di un evento legato alla propria vita personale, familiare, o a condizioni economiche, rischiano di interrompere l’attività e/o di abbandonarla definitivamente.

Ancora più difficoltoso è riconoscere il diritto al trattamento di disoccupazione, nella sua accezione genuina di strumento di tutela per chi perde involontariamente il lavoro, non essendo possibile nel lavoro autonomo individuare e delimitare il periodo di disoccupazione³⁴. Più che su un ammortizzatore sociale ad hoc o su una estensione della Dis-Coll³⁵ si dovrebbe riflettere su una soluzione che consenta anche ai lavoratori autonomi, i quali siano costretti a sospendere o cessare l’attività per cause indipendenti dalla loro volontà, di accedere alla Naspi, facendo valere come requisito contributivo i versamenti alla gestione separata Inps.

³² Il progetto è stato presentato ad entrambe le Camere e ha assunto la numerazione C. 2624 alla Camera dei deputati, S.1908 al Senato della Repubblica.

³³ Si tratta, più nel dettaglio, dell’incremento dell’indennità di maternità e paternità per i professionisti lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps e del diritto alla contribuzione figurativa per i professionisti lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps, in casi di malattie di particolare gravità che comportino lunghe interruzioni dell’attività lavorativa.

³⁴ Non a caso, anche la Legge 178/2020 che introduce l’ISCRO non disciplina la fattispecie della disoccupazione ma quella della riduzione del reddito prodotto.

³⁵ L’indennità di disoccupazione mensile DIS-COLL costituisce una prestazione a sostegno dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, degli assegnisti di ricerca e dei dottorandi di ricerca con borsa di studio i quali abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (cfr. articolo 15, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22).

La Naspi, infatti, è uno strumento già concepito in chiave "universalistica selettiva"³⁶ e, con alcune correzioni, potrebbe garantire una tutela adeguata per tutti i disoccupati, a prescindere dal lavoro in precedenza svolto.

Le esigenze di protezione dei lavoratori nelle situazioni di discontinuità lavorativa e contrattuale, sempre più frequenti in epoca contemporanea quando si alternano impieghi con diverse tipologie contrattuali (lavoro dipendente e indipendente), si sposa con la necessità altrettanto pressante di sostenere quei lavoratori che vivono strutturalmente una condizione di sotto-occupazione involontaria³⁷. Si tratta di uno dei temi più rilevanti da affrontare nell'immediato futuro, non tanto e non solo sotto il profilo delle tutele previdenziali e del sostegno al reddito, ma anche in termini di politiche attive del lavoro³⁸, dal momento che si tratterebbe di favorire un percorso di loro inserimento stabile nell'area del lavoro subordinato attraverso politiche di sostegno al reddito integrate, utilizzando gli strumenti della formazione professionale e gli incentivi alle assunzioni, anche perché si tratta dell'aspirazione di gran lunga maggioritaria in questo segmento di lavoratori (vedi par. 2).

5. Una conclusione sul ruolo delle relazioni sindacali

Un approfondimento, infine, si rende necessario con riguardo a quella componente di questa "area debolissima" che si identifica con i

³⁶ Il concetto di 'universalismo selettivo', a prima vista un caso di *contradictio in adiecto*, ha avuto una decisiva legittimazione negli approcci e nelle proposte della c.d. "Commissione Onofri" per la riforma delle politiche contro la povertà. Cfr. Commissione per l'analisi delle compatibilità macroeconomiche della spesa sociale (1997).

³⁷ In Italia tra il 2008 e il 2018 la quota di occupati a tempo parziale (pari a 4,3 ml) che dichiara di non aver trovato un lavoro a tempo pieno è passata dal 40,2% al 64,1% mentre in Europa è scesa dal 24,5% al 23,4%. Difatti, in Italia il ricorso al part time si lega più a strategie delle imprese che a esigenze degli individui e ha rivestito un ruolo di sostegno all'occupazione nei periodi di forte calo del tempo pieno" (Ministero del Lavoro *et alii*, 2020, p. 3).

³⁸ Cfr. Anastasia, Santoro (2018).

lavoratori gestiti mediante piattaforme digitali. L'interesse per questo fenomeno, che potrebbe sembrare eccessivo se rapportato alla sua effettiva portata quantitativa³⁹, si spiega perché in esso si condensano quasi tutte le questioni non risolte di quella che un tempo fu chiamata l'area grigia del mercato del lavoro: la difficoltà di individuare la tipologia contrattuale, di stabilire l'equo compenso, di assicurare le tutele essenziali. L'attenzione è giustificata per l'effetto dirompente che il fenomeno ha rispetto agli schemi tradizionali utilizzati per definire il confine tra autonomia e subordinazione. Quello che spaventa è la potenzialità delle nuove tecnologie di spostare all'esterno funzioni tradizionalmente proprie dell'area della subordinazione, affidandosi a lavoratori formalmente autonomi, privi di potere contrattuale, mal pagati e privi di tutele.

È diffuso l'allarme che i nuovi modelli organizzativi, abilitati dalle tecnologie digitali, finora applicati nell'area delle cc.dd. *sharing economy* e *gig economy*, si espandano in altri settori, trasformando i lavoratori dipendenti in prestatori d'opera, con retribuzioni nette (forse) più alte, ma senza tutele previdenziali e contrattuali. Insomma, una forma di lavoro parasubordinato, ma diverso dalle collaborazioni coordinate e continuative, perché non identificabile in base al criterio della dipendenza economica da un unico committente, ma dalla frammentazione in una molteplicità di rapporti di modesto valore di volta in volta con singoli e diversi committenti. La nostra opinione è che, come è avvenuto in passato di fronte a processi di riorganizzazione ben più profondi delle attività produttive, si tenda a sopravvalutare l'effetto *disruptive*⁴⁰ e a sottovalutare la capacità di reazione collettiva. Quanto sta

³⁹ Spesso, in particolare in sede giornalistica, vengono citati numeri che vanno dalle poche migliaia alle centinaia di migliaia. L'Istat dovrebbe pubblicare a breve una stima del numero e delle tipologie di lavoro della *gig economy*. Cfr. Monducci (2019). In attesa di informazioni più affidabili vale la stima proposta dall'Inps (2018), secondo cui i *gig workers* sarebbero nel nostro paese circa l'1,6% della popolazione in età di lavoro. Tuttavia, sempre secondo l'Inps, "quasi il 50% del totale dei lavoratori *gig* lavora un numero molto basso di ore, da 1 a 4 a settimana".

⁴⁰ Vanno in questa direzione alcune analisi distopiche secondo le quali sarebbe in atto un cambio di paradigma tale da stravolgere i canoni interpretativi su cui si basa la distinzione economico-sociale, prima che giuridica, fra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Cfr., ad

avvenendo in questi ultimi mesi induce appunto ad una maggiore cautela e, forse, ad un maggiore ottimismo. Ci riferiamo tanto alla vicenda dei *driver* quanto a quella dei *rider*, emblemi quasi per antonomasia dello sfruttamento del lavoro da parte dei colossi delle piattaforme digitali. In entrambi i casi i lavoratori hanno cominciato a sindacalizzarsi e ad esprimere una certa forza collettiva ottenendo alcuni primi risultati⁴¹. La crescita dei margini di molte attività e le prospettive di ulteriore crescita di questi segmenti di mercato rafforzano i lavoratori, ne accrescono il potere contrattuale e creano le condizioni affinché anche nella “nuova economia” si sviluppino i "tradizionali" sistemi di relazioni industriali. Come a dire che la contrattazione collettiva si sta dimostrando lo strumento più efficace di regolazione anche di questi rapporti di lavoro, come dimostra l'estensione da parte di Just Eat del contratto nazionale del settore logistico ai *riders*, con un inquadramento come lavoratori subordinati. Il contratto garantisce tutte le tutele -salariali, assicurative e previdenziali- comprese quelle di fonte contrattuale, come l'assistenza sanitaria integrativa e la bilateralità. All'interno della disciplina generale viene introdotta una disciplina speciale in materia di inquadramento, parametri retributivi, orario di lavoro flessibile, che tiene conto delle peculiarità operative e gestionali dell'impresa.

Come tante altre volte in passato, la prassi contrattuale può fungere da apripista e da sperimentazione di possibili soluzioni vantaggiose per tutte le parti in gioco, le quali, poi, con il passare del tempo e il consolidamento delle prassi migliori, il legislatore può tradurre e razionalizzare in norme generali. In conclusione, il "nuovo che avanza" può essere meglio regolato, almeno nella sua fase aurorale, dalla

esempio, l'introduzione di concetti analitici di significato opposto come quello di "società signorile di massa" da parte di Luca Ricolfi (2019) e di "neoplebe" da parte di Paolo Perulli (2021).

⁴¹ Cfr., ad esempio, Ichino e Pellicchia (2021). Molto diversa, come è noto, la situazione statunitense dove è fallito il recentissimo referendum per il riconoscimento della rappresentanza sindacale nello stabilimento Amazon di Bessemer, Alabama.

contrattazione sindacale e/o dell'azione collettiva⁴², invece che cercare di irrigidirlo subito in quadri normativi inevitabilmente affrettati.

Bibliografia

- Anastasia B., Santoro G. (2018), *Jobs Act: politiche attive e ammortizzatori sociali*, in "Economia Italiana", n. 2-3, pp. 37-69.
- Bagnasco A. (2008, a cura di), *Ceto medio. Perché e come occuparsene*, Bologna: Il Mulino.
- Bagnasco A. (2016), *La questione del ceto medio. Un racconto del cambiamento sociale*, Bologna: Il Mulino.
- Bologna S. (2007), *Ceti medi senza futuro. Scritti, appunti sul lavoro e altro*, Roma: Derive Approdi.
- Bologna S. (2015), *La nuova workforce. Il movimento dei freelance: origini, caratteristiche, sviluppo*, Trieste: Asterios: 2015.
- Bologna S. (2018), *The rise of the european self-employed workforce*, Udine: Mimesis International.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997, a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano: Feltrinelli.
- Bologna A., Banfi D. (2011), *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano: Feltrinelli.
- Buratti A. (2018), *Le professioni liberali nel diritto europeo*, in "Diritto e Società", n. 2.
- Buratti A. (2020), *Quali tutele per il lavoro autonomo professionale?*, in *Il Menabò*, 134.
- Buratti A., Feltrin P. (2020), *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in Cnel (a cura di), *XXII Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione 2020*, Roma: Cnel, pp. 169-191.

⁴² In questo senso non appare particolarmente utile demonizzare le forme autonome e/o non tradizionali di azione collettiva in questi settori, in quanto possono rappresentare un modo di sperimentare strade nuove di organizzazione degli interessi dei lavoratori coinvolti, come pure una sfida e un pungolo ai sindacati maggiormente rappresentativi. Cfr., più in generale Feltrin (2015; 2020b).

Commissione per l'analisi delle compatibilità macroeconomiche della spesa sociale (1997), *Relazione finale*, 28 febbraio, pp. 278 (anche in https://www.fondazionegorrieri.it/images/pdf/Relazione_Onofri_definitiva_1997.pdf).

Della Cananea G. (2003), *L'ordinamento delle professioni*, in S. Cassese (a cura di), *Trattato di diritto amministrativo. Parte speciale*, Vol. 2, Milano: Giuffrè.

Douglas, E.J., Fitzsimmons, J.R. (2013), *Intrapreneurial intentions versus entrepreneurial intentions: Distinct constructs with different antecedents*, in "Small Business Economics", 41(1), pp. 115-132.

European Union (2018), *Labour Force Survey (LFS) Ad-hoc Module 2017 on the Self-Employed Persons. Assessment Report 2018 Edition*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fabbris L., Feltrin P. (2020), *Le rilevazioni statistiche sul lavoro indipendente: come si svolgono, come si possono migliorare*, in Osservatorio delle libere professioni (2020, a cura di).

Fabbris L., Feltrin P. (2021), *Measuring the movement between employment and self-employment: a survey proposal*, paper presentato a "The ASA Conference", Association for Applied Statistics, Florence, February 26.

Feltrin P. (2012, a cura di), *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa*, Milano: Wolters Kluwert.

Feltrin P. (2015), *Quando migliorano le condizioni del lavoro operaio: fatti e problemi*, in Aa. Vv., *Le persone e la fabbrica. Una ricerca sugli operai Fiat Chrysler in Italia*, Milano, GueriniNext, pp. 169-181.

Feltrin P. (2020a), *Decisione politica, interessi organizzati e territori nello 'stato di emergenza'*, in "Poliarchie", n. 2 (3), pp. 115-141.

Feltrin P. (2020b), *Se e quanta teoria (o ideologia) è necessaria all'azione sindacale? Temi e problemi a proposito di L. Agostini, NeoSocialismo, Ediesse, 2018*, in "Rivista di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", n. 166, pp. 409-415.

Fiorillo L., Perulli A. (2018, a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino: Giappichelli.

Galgano F. (1997), *Le professioni intellettuali e il concetto comunitario di impresa*, in *Contratto e impresa/Europa*, 1.

Ichino P., Pellicchia S. (2021), *Contratto dei rider di Just Eat: l'altra faccia della luna*, interviste parallele a cura di L. Borgna, in "Il Foglio", 5 aprile (anche in <http://www.pietroichino.it/?p=58479>).

Istat (2013), *La classificazione delle professioni*, Roma: Istat.

ISTAT (2018), *Rilevazione sulle forze di lavoro. Questionario unico.1° trimestre 2018*, in <https://www.istat.it/it/files/2011/01/Facsimile-Questionario-in-italiano.pdf>.

Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal (a cura di, 2020), *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, Roma: Istat.

Inps (2018), *XVII Rapporto annuale*, Roma: Inps.

Istat (anni vari), *Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL)*, Roma: Istat.

Monducci R. (2019), *Audizione del Direttore del Dipartimento produzione statistica dell'Istat*, Commissione Lavoro della Camera, 2 ottobre (anche in <https://www.istat.it/it/files/2019/10/Istat-Audizione-gig-workers.pdf>).

Montanari A. (2009), *Professioni regolamentate e mercato nell'Unione Europea*, in *Italian Labour Law E-Journal*.

OECD, European Union (2017), *The Missing Entrepreneurs 2017. Policies for Inclusive Entrepreneurship*, Paris: OECD Publishing.

Osservatorio delle libere professioni (2020, a cura di), *V Rapporto sulle libere professioni in Italia. Anno 2020*, Milano: Wolters Kluvert.

Osservatorio delle libere professioni (2021), *Un'analisi di lungo periodo del lavoro dipendente e indipendente*, in "Bollettino sulle libere professioni", n. 1-2.

Perulli A. (2017), *Il jobs act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", n. 1.

Perulli A. (2021), *Relazione*, 18' convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi "Beyond Employment: protecting autonomous work", 19 marzo, mimeo.

Perulli P. (2021), *Nel 2050. Passaggio al nuovo mondo*, Bologna: Il Mulino.

Ranci C. (2012, a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna: Il Mulino.

Reyneri E. (1996 e ed. succ.), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna: Il Mulino.

Ricolfi L. (2019), *La società signorile di massa*, Milano: La Nave di Teseo.

Paolo Feltrin e Sergio Rosato, *Una terza rivoluzione (imprevista) nel lavoro indipendente e il riaccendersi della discussione sulle sue tutele*

Shafik M. (2021), *What we owe to each other. A new social contract*, London: Bodley Head.

Treves C. (2020), *Nuove proposte per il sostegno al reddito dei lavoratori autonomi*, in *Il Menabò*, 133.

Tizzano A. (1985), *Professioni e servizi nella CEE*, Cedam, Padova.