



Università degli Studi di Siena
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA POLITICA

SIMONETTA BOTARELLI

Gli incentivi fiscali e la dinamica recente
del lavoro “indipendente”

n. 436 - Settembre 2004

Abstract - La dinamica dell'occupazione indipendente in Italia mostra aspetti peculiari rispetto a quelli che caratterizzano gli altri paesi europei. Questo saggio presenta i contributi che la letteratura straniera e quella italiana hanno dato nell'interpretare tale espansione e sottolinea l'importanza degli effetti dei recenti cambiamenti istituzionali e normativi nel mercato del lavoro del nostro paese. Obiettivo è quello di dare evidenza al ruolo che la struttura degli incentivi *fiscali* esplicita nell'influenzare le preferenze verso attività self-employed.

J.E.L. Classification: J20, J23, H24, H31.

La ricerca ha usufruito di un finanziamento P.A.R. dell'Università degli Studi di Siena

Simonetta Botarelli, Dipartimento di Economia Politica, Università di Siena

Introduzione

La dinamica dell'occupazione indipendente in Italia è stata analizzata in alcuni recenti lavori empirici¹ in cui vengono sottolineati alcuni aspetti peculiari rispetto a quelli caratterizzanti gli altri paesi europei. Tali studi suggeriscono peraltro l'opportunità di ulteriori approfondimenti che possano cogliere anche gli effetti dei recenti cambiamenti istituzionali e normativi del mercato del lavoro nel nostro paese.

La definizione di occupazione indipendente che meglio rappresenta i contenuti empirici di queste ricerche, prevalentemente finalizzate all'analisi del mercato del lavoro, è quella che considera gli appartenenti a questo gruppo come "*datori di lavoro*", di sé stessi o di altri².

Definizione questa recepita anche nella classificazione usata dall'ISTAT per la rilevazione delle forze di lavoro, in cui la posizione lavorativa è definita dal titolo giuridico della prestazione: se, infatti, secondo l'Istat è lavoratore dipendente colui che "presta la sua attività sulla base di un rapporto stabilito con il titolare dell'attività produttiva e regolato da norme contrattuali o legislative", nel caso del lavoro indipendente, invece, "non si instaura alcun <<rapporto di lavoro>>, e la prestazione avviene nell'ambito di una attività di cui è titolare il soggetto stesso o un suo familiare"³. Secondo questa tradizionale classificazione, erano compresi tra gli occupati indipendenti: imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio, soci di cooperative di produzione e coadiuvanti familiari.

Questa classificazione, mantenuta anche nella rilevazione del 2003, si era già arricchita a partire dal 2001 di una rilevazione dei rapporti di lavoro atipici basata su pochi aspetti fondamentali, che ne definiscono però le caratteristiche senza ricorrere ad un'analisi della

¹ Chelli e Rosti (1999); Bologna e Fumagalli (1997), Torrini (2000).

² Ciò che accomuna i "datori di lavoro per sé" e i "datori di lavoro per altri" è la condizione di occupato senza vincolo di subordinazione.

³ ISTAT (1984), pag. 117.

posizione professionale del lavoratore⁴. Ma la classificazione non è quella definitiva, dato che nel 2004 sono previste delle ulteriori modifiche che trasformeranno la “Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro” nella nuova “Rilevazione continua sulle forze di lavoro”⁵.

Questa nuova rilevazione presenta una completa armonizzazione alle disposizioni dell’Unione Europea per la formulazione e sequenza dei quesiti utilizzati nel questionario nonché per le definizioni degli occupati e delle persone in cerca di occupazione. Come la precedente indagine l’obiettivo è quello di fornire le stime ufficiali degli occupati e delle persone in cerca di occupazione anche se la classificazione degli occupati si fonda ora sulla individuazione di un criterio oggettivo⁶: lo svolgimento di una o più ore di lavoro nella settimana che precede l’intervista⁷.

L’aspetto sicuramente più rilevante della nuova “Rilevazione continua sulle forze di lavoro” è costituito dall’integrazione delle informazioni sulle prestazioni lavorative svolte con modalità di *collaborazione coordinata e continuativa* o di *prestazione d’opera occasionale*. Nella vecchia “Rilevazione trimestrale”, centrata com’era sulla tradizionale dicotomia tra lavoro dipendente e autonomo, anche i soggetti coinvolti nelle (appena richiamate) tipologie di lavoro “non standard” potevano, esclusivamente e alternativamente, dichiararsi ed essere

⁴ Lo schema raggruppa di fatto le diverse tipologie lavorative secondo due aspetti fondamentali: il carattere di stabilità del rapporto (permanente o temporaneo) e la durata dell’orario di lavoro (tempo pieno o parziale). La classificazione consente di collocare secondo le modalità individuate tutti i rapporti di lavoro diversi da quello “standard” (lavoro dipendente a tempo pieno e durata indeterminata).

⁵ A partire da gennaio 2003 la “Rilevazione continua sulle forze di lavoro” è stata condotta in parallelo alla “Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro” (di gennaio, aprile, luglio e ottobre 2003 e di gennaio 2004). La fase di affiancamento tra la “Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro” e la “Rilevazione continua sulle forze di lavoro” si è resa necessaria per garantire un sufficiente periodo di sovrapposizione tra le due indagini, condizione indispensabile per il raccordo e la ricostruzione delle serie storiche.

⁶ Contrariamente alla “Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro”, la condizione di occupato nella nuova indagine è dunque completamente svincolata dall’opinione che l’intervistato ha del proprio status.

⁷ I nuovi criteri classificano nella condizione di occupato le persone (con almeno 15 anni) che nella settimana di riferimento, quella che in generale precede la settimana in cui viene condotta l’intervista, hanno svolto almeno un’ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario (ma il corrispettivo dell’attività lavorativa svolta può anche essere determinato in natura o in una fornitura di servizi). Nella condizione di occupato vengono inoltre classificati coloro che, sempre nella settimana di riferimento, hanno svolto almeno un’ora di lavoro anche non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente. Nella precedente indagine, la sola dichiarazione del proprio stato di occupato consentiva anche a un soggetto assente dal lavoro di rientrare tra gli occupati; con i nuovi criteri, invece, se l’intervistato non ha svolto ore di lavoro, è necessario verificare l’esistenza di due requisiti: la ripresa dell’attività dopo il periodo di assenza e la durata non superiore a tre mesi dell’assenza stessa. Per i lavoratori dipendenti la durata dell’assenza può essere superiore a tre mesi se la retribuzione percepita è almeno pari al 50% di quella antecedente l’inizio del periodo di assenza; per i lavoratori autonomi se l’attività viene comunque mantenuta.

classificati lavoratori dipendenti o indipendenti⁸. Nella “Rilevazione continua sulle forze di lavoro” la posizione nella professione viene, invece, rilevata tenendo distinte le *collaborazioni* e le *prestazioni occasionali* sia dal lavoro alle dipendenze sia da quello autonomo. Ciò consente agli intervistati di collocarsi correttamente nella griglia prevista⁹, superando tutte quelle ambiguità e difficoltà nella scelta della posizione professionale che avevano contraddistinto l’indagine precedente.

E con riferimento poi alle *collaborazioni coordinate e continuative* esercitate come attività principale, la nuova indagine pone un importante elemento di novità: rileva infatti quelle collaborazioni per cui esiste l’obbligo dei versamenti contributivi da parte del committente. E’ questo un elemento di rilievo che consente di legare informazioni attribuibili a due fonti diverse; infatti, proprio in base alla modalità di versamento dei contributi previdenziali, la Gestione separata presso l’INPS¹⁰ distingue due diverse categorie di lavoratori/contribuenti: quella dei *collaboratori*, i cui contributi devono essere versati dal committente nel mese successivo a quello del pagamento del compenso, e quella dei *professionisti*, tenuti a versare direttamente i contributi in occasione della loro dichiarazione dei redditi. Ecco allora che la *Rilevazione* Istat esclude le collaborazioni svolte dai professionisti¹¹. Tale esclusione evita indebite sovrapposizioni tra la figura del collaboratore/professionista e quella del libero

⁸ Sebbene l’Istat collochi i parasubordinati tra i lavoratori autonomi nella Rilevazione Trimestrale delle Forze di Lavoro, secondo una recente ricerca (Borgarello, 2002) in realtà molti collaboratori rispondendo al questionario Istat, si inseriscono tra i dipendenti. I probabili motivi sono riconducibili alla mancanza di qualsiasi voce relativa alle collaborazioni coordinate e continuative oltre che alla possibile e conseguente scelta del lavoratore nel sentirsi e collocarsi come dipendente, soprattutto se esercita una attività presso il committente ed è soggetto ad aliquota previdenziale più elevata (coloro che non hanno altra copertura previdenziale obbligatoria e per i quali il committente ha il compito di versare i contributi e che, quindi, si sentono e si considerano più assimilati ai dipendenti che non agli altri lavoratori). Su questi aspetti si veda anche “I lavori atipici. Rapporto 2002”, Regione Toscana.

⁹ Vi sono inoltre alcuni quesiti volti a determinare l’effettivo grado di autonomia nello svolgimento del lavoro di *collaborazione coordinata e continuativa* o di *prestazione occasionale*. Più in particolare si tratta dell’individuazione delle principali modalità in cui si connota l’erogazione dell’attività: se a favore di uno o più datori di lavoro, se nel luogo di pertinenza del committente o altrove, se secondo predeterminati schemi di orario o senza alcun vincolo. Sebbene le *collaborazioni coordinate e continuative* e le *prestazioni d’opera occasionali* siano poi collocate e classificate come lavoro autonomo, le informazioni sulle modalità con cui queste figure professionali svolgono realmente il proprio lavoro consentono di cogliere tutti quegli importanti elementi di contesto che determinano la corretta valutazione della loro effettiva appartenenza all’area del lavoro subordinato piuttosto che a quella del lavoro autonomo.

¹⁰ Istituita dalla legge 335 del 1995.

¹¹ Quelli che sono cioè vincolati al pagamento diretto dei contributi, ma che tendenzialmente assorbono la fattispecie dei liberi professionisti, cioè di coloro che più propriamente fanno parte e che sono già previsti, come categoria, all’interno del lavoro autonomo.

professionista, consentendo, altresì, all'intervistato di riconoscere in modo univoco la figura del *collaboratore coordinato e continuativo*.

Da sottolineare che la *Rilevazione continua sulle forze di lavoro* contiene anche tutta una serie di puntuali informazioni sul lavoro interinale¹², che consentiranno, altresì, di integrare quelle attualmente disponibili e derivanti da fonti amministrative (Inps e Inail)¹³.

Accanto alle novità e alla disponibilità di nuove informazioni sulle caratteristiche dell'occupazione dobbiamo, però, osservare come nella *Rilevazione* non si tenga conto delle recenti innovazioni introdotte nella regolamentazione del rapporto di *collaborazione coordinata e continuativa*¹⁴: non si distingue, infatti, tra *collaborazioni a progetto* e altre tipologie di *collaborazione coordinata e continuativa*, rilevandole in un unico aggregato. Scelta questa che risponde ad un criterio generale sulla qualità delle risposte acquisite tramite un'indagine campionaria sulle famiglie: ma, se l'esigenza di affidabilità statistica delle stime ha consigliato di evitare possibili elementi di ambiguità derivanti da un modesto livello di diffusione delle suddette tipologie contrattuali e, quindi, da forti difficoltà che i soggetti intervistati avrebbero potuto trovare nel riconoscersi o distinguersi in una delle fattispecie normative, dall'altro l'impressione che se ne trae è quella di dover necessariamente scontare

¹² Il lavoro interinale è caratterizzato da due distinti contratti: il contratto di fornitura e il contratto di lavoro temporaneo. Nel contratto di fornitura, l'impresa fornitrice mette a disposizione di un'impresa utilizzatrice uno o più lavoratori. Nel contratto di lavoro temporaneo, l'impresa fornitrice assume il lavoratore che metterà a disposizione dell'impresa utilizzatrice.

L'impresa fornitrice può assumere il lavoratore a tempo determinato, per la durata della cosiddetta missione presso l'impresa utilizzatrice, o a tempo indeterminato (in questo caso, l'impresa fornitrice paga comunque un'indennità di disponibilità per il periodo in cui il lavoratore non si trova in missione).

¹³ Peraltro l'archivio Inps non consente di stimare il numero dei lavoratori interinali a causa delle possibili duplicazioni dovute al fatto che i dati sono desunti dai versamenti contributivi che le agenzie di lavoro temporaneo sono tenute ad effettuare mensilmente (in quanto titolari del rapporto di lavoro alla base della missione interinale). Ma nello stesso mese un individuo può essere impiegato in più imprese utilizzatrici ed essere, quindi, interessato da più contratti di fornitura. In tale caso la fonte previdenziale conta questo individuo un numero di volte pari a quello dei contratti in cui è coinvolto.

Dall'altro, le informazioni ricavabili dai dati dell'Inail, sebbene forniscano una stima dell'occupazione interinale, non appaiono esaustive dell'insieme dei settori di attività economica. A fini di prevenzione degli infortuni, l'impresa utilizzatrice è tenuta a comunicare all'Inail il proprio codice fiscale, quello del lavoratore, la data di inizio e di fine utilizzo del lavoratore interinale. Solo depurando dalle duplicazioni (costituite dai rapporti aperti e chiusi dallo stesso lavoratore nell'arco di tempo osservato) è possibile calcolare il numero di lavoratori interinali. L'universo di riferimento dell'Inail include solo le imprese del comparto industria e servizi. Da sottolineare che, all'interno del terziario, è escluso il lavoro interinale prestato nelle Pubbliche Amministrazioni, ad eccezione di quello svolto nella sanità, nelle amministrazioni locali e negli Enti pubblici non economici.

¹⁴ Il riferimento normativo è al DL 10/ IX/ 2003, n. 276. Queste nuove norme prescrivono l'individuazione di un progetto, per definizione "a termine", come modalità di esecuzione della fattispecie in esame, e non si applicano al personale delle pubbliche amministrazioni, ai pensionati di vecchiaia e agli iscritti ad albi professionali, né alle prestazioni inferiori ai 30 giorni o con un compenso inferiore a 5mila euro annui.

una sorta di “ritardo implicito” per poter cogliere l’effettiva essenza, oltre che diffusione, dei fenomeni. La cui normativa risulta, peraltro, in continua evoluzione.

Infine, è utile ricordare, che la “Rilevazione continua sulle forze di lavoro” incorpora inoltre una struttura longitudinale derivante dal sistema di rotazione delle famiglie, dato che metà delle famiglie comprese nel campione viene reintervistata a distanza di 3 e 12 mesi, ed un quarto a distanza di 15 mesi. Come in passato, dunque, sarà possibile la costruzione di “matrici dei flussi” ottenute dall’abbinamento di record individuali riferiti a due rilevazioni trimestrali corrispondenti (cioè, condotte nello stesso mese di due anni successivi). Il metodo seguito applica il criterio delle indagini longitudinali che, mediante uno schema di rotazione delle famiglie del campione, consente di intervistare più volte nel tempo le stesse persone.

La dinamica dell’occupazione indipendente

L’andamento delle serie storiche dal dopoguerra alla fine degli anni ’90 evidenzia come, nel nostro paese, la quota di occupazione indipendente, già elevata nei primi anni ‘80, sia cresciuta ancor più nel trascorso decennio sia per la globalità dei settori che, e soprattutto, per i settori extra-agricoli, confermando così la netta inversione della tendenza decrescente iniziata fin dalla seconda metà degli anni ‘70. Da ricordare, comunque, che anche in molti altri paesi europei il confronto della quota di occupati indipendenti sull’occupazione totale mostra una crescita sia nell’industria che nei servizi.

Nel 2001 l’Italia evidenzia ancora una incidenza dell’occupazione indipendente sul totale che sopravanza la media Ue di 11 punti percentuali, e quella media delle altre tre grandi economie europee (Germania, Francia e Regno Unito) di quasi 15 punti.

Tuttavia, la liberalizzazione delle forme atipiche di lavoro dipendente (soprattutto del part-time e dei contratti a tempo determinato) sembra aver invertito la tendenza.

La regolarità empirica osservata, *vale a dire la crescita dell’occupazione indipendente in paesi e in settori diversi*, trova riscontro in letteratura, e numerosi saggi hanno indagato le ragioni che possono aver determinato la ripresa dell’occupazione indipendente.

Le interpretazioni della letteratura straniera

Le spiegazioni proposte possono essere sintetizzate in cinque punti:

- a) i recenti cambiamenti nella tecnologia e nella struttura produttiva possono aver favorito i settori nei quali le piccole imprese sono numerose e le economie di scala sono poco rilevanti. Tali cambiamenti nella tecnologia¹⁵ possono anche aver reso più competitive le piccole imprese in molte industrie; inoltre, lo sviluppo economico può aver indotto la crescita di attività in cui l'occupazione indipendente è particolarmente diffusa (come, ad esempio, quelle dei servizi e del commercio al dettaglio) (Becker 1984; Blau 1987).
- b) Una riduzione dei costi di transazione - o un aumento dei costi di agenzia - può aver reso la produzione nelle imprese individuali più conveniente di quella realizzata in organizzazioni con coordinamento gerarchico (Demsetz 1995).
- c) Un aumento dell'aliquota marginale d'imposta può aver reso la posizione indipendente più attraente di quella dipendente per la maggior facilità di ridurre, non dichiarandolo fedelmente e per intero, il proprio reddito imponibile (Long 1982; L.M. Moore 1983).
- d) Un aumento nel livello delle pensioni di anzianità può aver indotto i dipendenti ad uscire prematuramente dalla forza lavoro, alzando così la quota degli indipendenti che invece restano in attività più a lungo (Quinn 1980, Fuchs 1982).
- e) Un aumento della rigidità salariale può aver aumentato la quota di forza lavoro che si rivolge ad un'occupazione indipendente in risposta ad una espulsione dal lavoro dipendente e in alternativa alla disoccupazione (Evans e Leighton 1989). Più in generale, un aumento delle tutele inderogabili garantite dall'ordinamento giuridico ai lavoratori dipendenti può, da un lato, aver precluso ai non occupati la possibilità di competere per i posti di lavoro protetti spingendoli verso un lavoro autonomo e, dall'altro, può aver incentivato datori di lavoro e dipendenti a dividersi i vantaggi derivanti dalla rinuncia a quel sistema di tutele proprio del lavoro subordinato (Ichino 1996, Solinas 1996).

Inoltre Evans e Leighton (1989) sostengono, in particolare, che il modo più adeguato per studiare le entrate e le uscite da una condizione o stato è quello che si fonda su dati longitudinali; cioè, dati riferiti a soggetti che vengono intervistati numerose volte nel corso del tempo. In tal caso le informazioni disponibili fanno riferimento alle entrate e alle uscite

¹⁵ Come, ad esempio, la diffusione dei personal computer.

dall'occupazione indipendente. I risultati raggiunti da Evans e Leighton suggeriscono che i lavoratori con minori opportunità nelle attività di lavoro alle dipendenze finiscono per scegliere un lavoro in proprio (indipendente o autonomo) perché quest'ultimo risulta preferibile non tanto al lavoro subordinato quanto, piuttosto, alla più probabile e già sperimentata disoccupazione.

Le interpretazioni della letteratura italiana

Se, da un lato, per offrire una spiegazione delle peculiarità del mercato del lavoro italiano si è cercato (Torrini, 2000) di esaminare come i fattori istituzionali possano aver agito sulla composizione per condizione professionale della forza lavoro, evidenziando quanto le variabili istituzionali - grado di regolamentazione dei mercati (del lavoro e dei prodotti); livello della pressione fiscale e contributiva su lavoro alle dipendenze; un indicatore del grado di legalità che tenga conto del rispetto delle regole e della diffusione della corruzione (che offre perciò indicazioni sul grado di enforcement delle regole) – possano aver favorito lo sviluppo di attività autonome¹⁶; dall'altro, e soprattutto, l'attenzione di studiosi italiani di diverse discipline ha cercato di porre in rilievo come la tendenziale crescita del lavoro autonomo sia avvenuta in ambiti tradizionalmente propri del lavoro subordinato (Bologna e Fumagalli, 1997) o come si sia progressivamente eroso l'istituto del contratto di lavoro a tempo indeterminato (Ichino, 1996).

Altri ancora hanno sottolineato una crescita del peso delle figure professionali indipendenti, o che si collocano in una situazione di confine tra lavoro autonomo e subordinato, come fenomeno correlato alla osservata e progressiva deverticalizzazione delle strutture produttive, tanto da arrivare a introdurre (Bologna e Fumagalli, 1997) la definizione di lavoro autonomo di “seconda generazione” per differenziare queste forme di impiego da quelle più tradizionali delle libere professioni.

Il dibattito sulla espansione e sulla tutela di questi lavoratori autonomi, difficilmente inquadrabili in categorie definite, come i “para-subordinati” (Altieri e Carrieri, 2000), ha spinto successivamente a valutare le implicazioni in termini di possibili contrapposizioni tra lavoratori tutelati, dal sistema di welfare e dalle garanzie giuslavoristiche, e lavoratori con

¹⁶ Torrini (2000) osserva come, tra i fattori correlati alla diffusione del lavoro autonomo, sembrano svolgere un ruolo particolarmente rilevante per l'Italia sia la ridotta partecipazione femminile al mercato del lavoro, sia l'elevato livello di regolamentazione dei mercati e del cuneo fiscale e contributivo sui redditi da lavoro. (p.58)

mansioni simili, ma privi di qualsiasi tutela (Ichino, 1996). Il dibattito, su questa tipologia di lavoro, si è polarizzato tra chi vi riconosce i caratteri tipici del lavoro dipendente e chi vi ravvisa segnali di nuova flessibilità ed indipendenza.

La crescita e diffusione del lavoro atipico nella struttura dell'occupazione complessiva, cioè di forme contrattuali che sembrano incontrare sia le esigenze della domanda che dell'offerta di lavoro¹⁷, può implicare conseguenze negative per il rischio di una facile sostituibilità tra le modalità di lavoro flessibili ed i contratti tradizionali (permanenti): i contratti di collaborazione coordinata e continuativa presentano tutti i requisiti per affiancare i più tradizionali rapporti a tempo indeterminato in una fase di evoluzione; ma se dovessero, invece, sostituirsi stabilmente ad essi ecco allora che potrebbe crearsi un segmento di occupati a rischio di esclusione sociale.

Alcuni (Isfol, 2002), per verificare se l'impiego di lavoratori atipici è coerente con l'ipotesi di flessibilità, hanno analizzato l'utilizzo o meno delle modalità di lavoro in questione in base all'andamento della dimensione d'impresa¹⁸: il 65% delle imprese con impiego di tali forme di lavoro¹⁹ non hanno subito variazioni di organico. Ma tali risultati possono dar adito ad una duplice e contrapposta interpretazione: la prima, che sono le imprese "stazionarie" a far maggior ricorso al lavoro atipico (e non quindi per fronteggiare situazioni contingenti), mentre la seconda, interpretando l'uso del lavoro atipico come modalità per fronteggiare le contingenze, sostiene l'invarianza di lavoratori standard e, quindi, della dimensione dell'impresa.

Per converso la previsione che i contratti di collaborazione possano sostituirsi stabilmente ai contratti tipici ed indurre in posizione di debolezza quanti, rimanendo stabilmente o esclusivamente collaboratori, potrebbero percepire solo redditi bassi e/o saltuari nel corso della loro vita lavorativa e poi pensioni minime alla fine di questa²⁰, hanno indotto (Berton,

¹⁷ In linea generale, vantaggi per le imprese che derivano da flessibilità e adattabilità del lavoro, ma anche da un costo del lavoro più contenuto, mentre per i lavoratori dipendono dalla possibilità di gestire con maggiore autonomia i propri tempi di lavoro e di vita oltre che dalla possibilità di attivare contemporaneamente più rapporti di committenza.

¹⁸ Tra il 1999 e il 2000. Cfr. Isfol (2002) p. 89 e ss.

¹⁹ Lavoro part-time, lavoro a tempo determinato e collaborazioni coordinate e continuative.

²⁰ Addirittura la previsione potrebbe esser quella di non riuscire ad ottenere una pensione seppur minima. Infatti, con la riforma Dini del 1995 si estende la contribuzione anche alle collaborazioni coordinate e continuative mentre si introduce il calcolo delle pensioni con il metodo contributivo; calcolo che ha imposto che l'entità delle pensioni debba dipendere unicamente dall'ammontare dei contributi versati. E' ovvio, quindi, che

Pacelli e Segre, 2004) a esperire altre vie, ricorrendo, in questo caso, ai dati dell'archivio Inps della gestione separata²¹, per individuare un metodo utile ad identificare quali possano realmente essere i veri soggetti "a rischio".

In linea generale²² su quest'ultimo ambito di studi non si può che concordare: la valutazione delle politiche del lavoro richiede, infatti, la disponibilità di informazioni di tipo longitudinale, cioè informazioni che consentano di conoscere il percorso dei singoli individui nel mercato del lavoro. Conoscere come si evolvono tali percorsi consente peraltro di capire quali successive opportunità occupazionali e reddituali hanno i soggetti che, ad un certo momento iniziale, risultano beneficiari di una certa politica, mentre il confronto con i percorsi nel mercato del lavoro esperiti da quegli stessi soggetti prima dell'adozione della politica aiutano a valutare l'influenza della politica in questione sul realizzarsi di tali opportunità²³.

In generale, quindi, la possibilità di disporre di informazioni longitudinali permette di esaminare i percorsi nel mercato del lavoro dei diversi individui. Oltre a conoscere il fenomeno nel sua globalità, è possibile anche verificare quanto i differenti strumenti,

continuità lavorativa e livello della retribuzione percepita su cui si applica l'aliquota di contribuzione diventano elementi di rilievo per maturare il diritto alla pensione (e al quantum di pensione).

²¹ Ma i dati utilizzati sono solo un campione dell'archivio Inps dei contribuenti della gestione separata per il periodo 1996-1999. I dati sono individuali e longitudinali, possono trovare collegamento con altri archivi, ma solo relativamente alle imprese private. La costruzione del campione esclude il settore pubblico.

²² Una puntualizzazione deve esser posta su alcune perplessità che, almeno allo stato attuale, derivano dall'esclusivo uso di dati di fonte amministrativa, e in particolare, di quei dati campionari estratti dall'archivio Inps dei contribuenti della gestione separata (Berton, Pacelli e Segre, 2004) che fanno riferimento ad una serie storica molto breve (1996-1999) e che per alcune variabili (aliquota di contribuzione ed attività svolta) hanno informazioni disponibili solo per il 1999. Peraltro il campione risente necessariamente di una difformità riscontrata nei dati della popolazione di riferimento (gli iscritti) che diminuiscono in modo netto dal 1998 a fronte, invece, di una generale affermazione della letteratura sulla crescita costante delle collaborazioni. Pur se parte di queste analisi hanno avuto come riferimento gli iscritti alla gestione (soggetti che non contribuiscono più alla cassa, ma che possono comunque risultare iscritti), piuttosto che i contribuenti, non sembra plausibile la difformità degli andamenti: i problemi di copertura campionaria riproducono le distorsioni legate alla 'ipotesi di attrition casuale' presente nei dati che l'Inps mette a disposizione (per problemi di ritardi, solo il 70% dei contributi, a partire dal 1998, può essere associato ad un contribuente con il conseguente riporto alla popolazione -sulla base dell'attrition casuale- che può aver indotto a ipotesi poco verosimili, cosicché la quota dei contribuenti *manca* potrebbe essere ben superiore al 30% e potrebbe concentrarsi proprio nelle categorie più deboli). (p. 30)

²³ “..Riprendendo la terminologia adoperata nella precedente edizione del Rapporto di monitoraggio, la disponibilità dei dati longitudinali è essenziale per monitorare i fenomeni delle “permanenze” e delle “ripetenze” nell'uso degli ammortizzatori sociali”. Cfr. Rapporto di monitoraggio..(2001), p. 129.

Gli esempi fatti risultano rilevanti nell'ambito delle politiche attive e nel monitoraggio delle politiche passive (cioè di quelle politiche che di fatto assumono la configurazione di “integrazione permanente del reddito”).

introdotti nel nostro paese per rendere più flessibile il mercato del lavoro²⁴ (e l'ingresso allo stesso), abbiano determinato fenomeni di precarizzazione e quanto invece le soluzioni proposte abbiano rimosso efficacemente molte delle rigidità del mercato.

Su questo filoni di studi e con risultati analoghi a quelli evidenziati a livello internazionale da Evans e Leighton (1989) si pongono alcune valutazioni per l'Italia (Chelli e Rosti, 1999). Dallo studio di Chelli e Rosti (1999)²⁵ emerge come la probabilità di entrare nell'occupazione indipendente risulti maggiore per quegli individui che sono già occupati come dipendenti; e, particolarmente, per tutti quelli che hanno svolto/svolgono un'attività nello stesso settore. Diventa, invece, molto bassa la probabilità di passare direttamente dalla condizione di inattività (studenti, casalinghe) a quella di occupato indipendente. Anche i tempi di permanenza nell'occupazione indipendente risultano più lunghi quando si proviene da una occupazione indipendente di altri settori o dall'occupazione dipendente dello stesso settore; sono, invece, molto brevi i tempi per gli individui che provengono dalla popolazione non attiva.

Inoltre la disaggregazione dei dati per sesso evidenzia che vi sono due percorsi differenti per arrivare all'occupazione indipendente. Il primo percorso è quello praticato soprattutto da uomini; percorso che vede il lavoro in proprio come soluzione di ripiego in seguito o in risposta alla perdita di una posizione come lavoratore subordinato, oppure come posizione gerarchicamente più elevata in una "carriera" iniziata in qualità di lavoratore dipendente.

²⁴ In relazione con questo aspetto vale la pena sottolineare come spesso il ricorso ad alcuni indicatori, seppure molto diffusi, possa determinare valutazioni erranee. Un esempio può derivare dall'indicatore dei regimi di protezione dell'impiego (e di rigidità degli ordinamenti che regolano il mercato del lavoro) elaborato dall'Oecd nel 1999 la cui grande variabilità, come recentemente posto in evidenza (Del Conte, Devillanova e Morelli, 2003), consegue da scelte talvolta arbitrarie e da interpretazioni spesso soggettive del dettato normativo. Viene sottolineato come l'individuazione stessa di determinati istituti quali fonti di rigidità del mercato del lavoro possa risultare essa stessa una scelta discrezionale e di dubbia validità. Peraltro vengono evidenziati una serie di problemi metodologici legati all'aggregazione degli indicatori specifici che compongono l'indice aggregato. Un problema specifico è legato proprio alla elevata proporzione nel nostro paese di lavoratori autonomi e, all'interno di tale categoria, dei "parasubordinati", che non vengono considerati dall'indice dell'Oecd: in una rielaborazione, ad es., sono stati ponderati gli indici per la numerosità relativa delle differenti tipologie contrattuali (per le sole imprese con più di 15 dipendenti) e la direzione della correzione per l'indice aggregato risulta già molto evidente.

²⁵ Finalità dello studio è quella di rappresentare il fondamento empirico delle politiche di incentivazione dell'occupazione indipendente per consentire sia una migliore valutazione del loro esito che una più complessa articolazione delle possibili modalità di applicazione. Il lavoro delinea ed interpreta alcuni tratti peculiari della dinamica dell'occupazione indipendente in Italia nel trascorso ventennio. L'analisi è riferita ai dati disaggregati per sesso e si concentra sulle matrici dei flussi (quella decennale 1979/80 e quella più recente del 1997/98).

Questa non è però la strada percorsa dalle donne. Per la componente femminile, la probabilità di transizione nell'occupazione indipendente è circa la metà di quella della componente maschile, sia che la loro provenienza derivi dalla disoccupazione, dal lavoro subordinato o dalla condizione di inattività. Le donne mostrano, invece, probabilità più elevate di uscire dall'occupazione, ed in particolare hanno probabilità quasi triple rispetto a quelle degli uomini di passare dall'occupazione indipendente alla popolazione non attiva.

Ancora, i rapporti di composizione per sesso dei flussi lordi confermano che le donne non seguono il percorso tradizionale per entrare nell'occupazione indipendente, cioè quello che trova origine nell'occupazione dipendente. Le donne sperimentano il lavoro in proprio per uscire dallo stato di inattività: il valore più elevato tra i rapporti di composizione per sesso di tutti i flussi lordi della matrice decennale – ad esclusione dell'interscambio tra popolazione non attiva e disoccupazione – è, infatti, quello che caratterizza proprio il flusso dalla “inattività” alla “occupazione indipendente”.

Un diverso approccio

Le analisi sulla evoluzione e progressiva diffusione del lavoro atipico e, in particolare, delle *collaborazioni coordinate e continuative* hanno messo in evidenza come tradizionalmente, nel nostro paese, il filone degli studi abbia seguito un approccio teso prioritariamente ad evidenziare la dinamica di tali forme di lavoro e, più in generale, di quelle indipendenti alla luce dei recenti cambiamenti istituzionali del mercato del lavoro. In un qualche modo dall'approccio traspare una sorta di dicotomia tra quanti si sono interessati all'analisi degli andamenti del lavoro indipendente, e/o degli atipici, per interpretare i fenomeni (quali, ad es., effetti sostitutivi o aggiuntivi) in relazione alla struttura dell'occupazione e dei livelli occupazionali, e quanti hanno invece affrontato le problematiche relative alle variabili che possono aver spinto a scegliere, e a far crescere, tali forme di lavoro (flessibilità, minor costo, caratteristiche insite di indipendenza, ecc.).

Accanto a queste modalità di analisi solo in tempi recenti si è andato affermando nella letteratura italiana un nuovo, e in qualche modo parallelo, filone di studi che ha posto particolare enfasi sul ruolo ed influenza che possono aver esercitato le variabili ed i fattori fiscali. L'evoluzione che ha interessato le collaborazioni coordinate e continuative ha peraltro dato risalto a come siano mutate le convenienze marginali dal lato della domanda e

dell'offerta e le fattispecie problematiche per effetto del fattore fiscale (Botarelli, 2003); ed infatti, attraverso l'evoluzione della normativa fiscale e previdenziale, vengono analizzati i mutamenti di convenienze e, quindi, le reazioni degli imprenditori e dei lavoratori al variare delle regole cui il contratto è stato oggetto.

La *terziarizzazione* progressiva delle attività²⁶ ha sicuramente spinto in direzione di un aumento di queste tipologie di lavoro al confine tra lavoro autonomo e lavoro subordinato; ed ha avuto ragioni non solo per effetto di un diverso equilibrio delle componenti di costo, ma anche per il diverso coinvolgimento delle risorse umane. Coinvolgimento più basato sui risultati che esclusivamente sugli orari, con la conseguente maggiore facilità di affermazione del lavoro autonomo e/o di alcune forme di lavoro irregolare. Ed è proprio dalle considerazioni sul diverso onere fiscale, con cui in passato si era distinto tra lavoratori regolari ed irregolari²⁷, quale capacità di attrarre nell'economia informale tanto i datori di lavoro che le diverse figure di lavoratori, che trae origine l'interesse per capire quanto le modificazioni nella normativa fiscale abbiano influenzato e/o dettato condizioni perché le "collaborazioni coordinate e continuative" continuassero ad affermarsi con forte attrazione su entrambe le componenti della domanda e dell'offerta. Se il frequente ricorso delle imprese verso questa tipologia di lavoro aveva avuto ragioni di maggiore convenienza economica rispetto ad altre, soprattutto sotto il profilo contributivo, quanto poi si è andati a verificare è se le modifiche normative relative alla configurazione giuridico-fiscale dei "collaboratori" e le innovazioni introdotte in ambito di tassazione, sia con riguardo alle imprese che ai lavoratori²⁸, hanno lasciato effettivamente immutato (o solo lievemente diminuito) il vantaggio preesistente oppure hanno indotto un cambiamento nei comportamenti dei soggetti coinvolti²⁹ spingendoli alla rimozione o traslazione degli eventuali maggiori oneri fiscali.

²⁶ Aumento dell'acquisto esterno di servizi da parte delle imprese e accresciuta quantità e qualità di servizi acquistati dalle imprese.

²⁷ Botarelli (1989). Esiste, infatti, una importante connessione con i temi della fiscalità: l'incidenza del sommerso risulta strettamente correlata al livello di imposizione fiscale e al peso degli oneri sociali sulle retribuzioni.

²⁸ Tenendo opportunamente conto, e alla luce del fatto, che l'universo dei collaboratori o lavoratori parasubordinati è costituito da *collaboratori coordinati e continuativi* veri e propri (CoCoCo) e da collaboratori-professionisti, e nel contempo da una *fascia forte* e da una *fascia debole*. (Botarelli, 2003)

²⁹ Un aspetto interessante e di novità potrebbe derivare da una integrazione alle proposte di Baccini e Baccini (2004). Nella proposta dei due autori -costruzione di un modello econometrico con i dati ispettivi Inps per analizzare le proporzioni di utilizzo del lavoro regolare e del lavoro sommerso da parte delle imprese- potrebbe essere valutato l'inserimento di una estensione che tenga in considerazione i lavoratori atipici (e, in particolare, i cosiddetti *parasubordinati*). L'informazione potrebbe risultare particolarmente interessante per descrivere il

Peraltro il susseguirsi delle norme fiscali produce un ulteriore netto cambiamento con la Finanziaria 2001, quando le “collaborazioni” (da lavoro autonomo) vengono trasformate, con esclusiva valenza fiscale, in “redditi assimilati al lavoro dipendente”. E gli effetti del provvedimento risultano peculiari in quanto la norma fiscale, pur considerando univoco l’universo delle CoCoCo, ha di fatto evidenziato l’esistenza di una divaricazione tra quei soggetti che sono vere e proprie CoCoCo e quei soggetti che, pur configurandosi tali, possiedono la partita Iva. Sono questi ultimi tutti quei collaboratori che, pur svolgendo le stesse attività delle altre CoCoCo, hanno adottato la partita Iva per lo svolgimento della loro attività professionale principale o perché spinti dalle imprese³⁰ con cui sono entrati in rapporto. Il provvedimento può aver prodotto vantaggi per quei soggetti che si trovavano in condizioni più sfavorevoli e che di fatto celavano sotto la veste di lavoro autonomo un rapporto di lavoro dipendente³¹, svolgendo la loro attività per un unico committente e spesso con prestazioni con orario di lavoro predefinito.

Sicuramente il fattore fiscale ha acuito le dinamiche con cui il fenomeno si è mostrato in questi ultimi anni, evidenziando altresì come le scelte delle imprese continuino a fondarsi prioritariamente su elementi di contenimento/riduzione dei costi. E l’introduzione di norme fiscali finalizzate al raggiungimento di obiettivi di espansione (ma anche di tutela) dell’occupazione e di stimolo per le imprese ha di fatto operato, sempre e proprio, in termini di convenienza relativa, cioè di contenimento del costo.

Peraltro nel corso degli ultimi anni il ricorso a strumenti fiscali diretti a incentivare l’occupazione si è notevolmente intensificato a seguito dell’adozione di una serie di strumenti legislativi ad hoc, quali i crediti d’imposta (Santoro e Zaccaria, 2002). I crediti d’imposta sono stati istituiti dapprima a favore delle PMI -operanti in determinate aree del paese e che effettuavano nuove assunzioni- con la legge finanziaria per il 1998 (L. 449/97) e,

comportamento delle imprese a fronte di un altro intervento di policy che può aver modificato/influito sull’uso del lavoro sommerso o su una diversa combinazione di lavoro regolare e irregolare o, ancora, tra diverse categorie di lavoratori regolari. Peraltro informazioni e dati di riferimento sono recuperabili e verificabili dall’archivio della Gestione separata presso l’Inps.

L’ipotesi da cui muoviamo è che il lavoro atipico possa concorrere a determinare le scelte delle imprese e che il ricorso a questo tipo di lavoratori, oltre che in termini di sostituibilità, possa agire *anche* sulle diverse soglie di convenienza, ma anche in qualche misura su quelle, che gli autori definiscono, soglie di accettazione sociale del sommerso.

³⁰ Processo che si è realizzato in seguito all’introduzione dell’Irap per il tentativo delle imprese di trasferire l’onere dell’imposta sui “collaboratori”.

³¹ Il provvedimento ha però complicato notevolmente il quadro di riferimento per coloro che non hanno vincoli di subordinazione, hanno collaborazioni multiple, hanno maggiore professionalità, hanno redditi più elevati.

poi, successivamente modificati/integrati dalle norme contenute nella L. 448/98, oltre che dall'art 7 della legge 388/2000³². I provvedimenti prevedono una serie di condizioni soggettive ed oggettive che delimitano l'ambito dell'incentivo al rispetto di determinate situazioni e alla esistenza di soggetti considerati meritevoli dell'intervento predisposto dal legislatore; quindi, l'applicazione delle condizioni dette influisce sul grado e livello di efficacia dell'incentivo. In particolare, poi, questi provvedimenti assumono aspetti del tutto peculiari quando si procede, tramite accertamenti fiscali, alla verifica delle eventuali violazioni del dettato delle norme³³. Nel caso specifico *il credito d'imposta che lo Stato attribuisce a particolari categorie di soggetti al fine di concedere loro una agevolazione in forma di "bonus"*³⁴ non si configura come parte del rapporto tributario e, quindi, non è interamente disciplinato dalle disposizioni fiscali³⁵. La normativa fiscale non può contemplare tutta la disciplina applicabile all'incentivo (a cui frequentemente, peraltro, si assegnano troppe e diverse finalità); questo aspetto tanto più può spingere ad usare in modo *improprio* il "bonus": le sanzioni risultano di fatto inesistenti ed inapplicabili.

Spesso le diverse misure fiscali, nel caso il credito d'imposta per i nuovi assunti rispetto alla convenienza relativa del costo del lavoratore atipico, non solo hanno determinato effetti³⁶ di sostituzione fra l'una e l'altra, ma, addirittura, possono aver provocato effetti di cumulo degli incentivi³⁷ per il fatto di essere rivolti agli stessi potenziali beneficiari³⁸.

³² La Finanziaria per il 2001 ha, infatti, innovato estendendo l'applicabilità del credito d'imposta a tutto il territorio nazionale (anche se con assegnazioni maggiori a favore del Sud) e assumendo caratteristiche di automaticità. Come in altra sede evidenziato (cfr. Botarelli, 2003) diventa interessante osservare quanto il passaggio da una misura su "domanda o richiesta" ad una automatica possa configurare un qualche processo di sostituzione nel ricorso alle diverse tipologie di lavoratori (giovani assunti con il "credito d'imposta" piuttosto che "atipici", ma anche assunzione regolare piuttosto che lavoro irregolare, ecc.).

L'assunzione deve comunque prefigurare un rapporto di lavoro dipendente, cioè indeterminato a tempo pieno, indeterminato a tempo parziale o determinato di durata almeno triennale. Le norme prevedono poi ulteriori limitazioni e vincoli specifici che devono essere rispettati per poter accedere e mantenere il beneficio dell'incentivo.

³³ Infatti, si entra qui in un ambito in cui lo strumento "credito d'imposta" presenta delle specificità proprie, di natura fiscale, in cui devono trovare collegamento, ed essere inquadrati giuridicamente, i fondamenti e le conseguenze delle azioni di controllo e di accertamento.

³⁴ Santoro e Zaccaria (2002), p. 23 e ss.

³⁵ Gli autori lo definiscono *credito d'imposta "atipico"*.

³⁶ Botarelli (2003).

³⁷ Anche di tipo contributivo.

³⁸ L'attribuzione degli incentivi è spesso vincolata al rispetto di condizioni formulate senza tenere in giusto conto la loro effettiva verificabilità.

Incentivi fiscali e promozione dell'occupazione

Le quote più elevate di lavoratori autonomi presenti nel nostro paese, rispetto a quelle dei paesi con redditi pro-capiti simili, trovano ragione di essere, tra l'altro, proprio nelle considerazioni sul diverso onere fiscale effettivo che grava sui loro redditi.

Uno dei più importanti elementi di attrazione del self-employed è di natura strettamente economica: esiste, infatti, una importante connessione con i temi della fiscalità.

La presenza di una imposta progressiva (Bruce, 1999; 2000), di una qualche forma di tutela previdenziale, la possibilità di “non sostenere” -cioè evadere o eludere- l'onere fiscale induce gli individui a diventare self-employed (Blau, 1987; Schuetze, 2000).

Nell'ambito delle attività di self-employed, cioè attività più elastiche rispetto agli assestamenti del mercato del lavoro e della normativa giuridica, la nascita e lo sviluppo di nuove forme contrattuali (collaborazioni occasionali o meno, lavori atipici, ecc..) hanno dato forte impulso, in Italia, al dibattito (di cui abbiamo già in parte riferito) sulla flessibilità del lavoro e alla relativa e conseguente convenienza economica.

La struttura di incentivi fiscali “espliciti” (possibilità di determinare il reddito ai fini fiscali tenendo conto dei costi effettivamente sostenuti, riconosciuta discrezionalità nei comportamenti che lascia spazio all'evasione fiscale, estensione della contribuzione con finalità di tutela previdenziale,..) è stata rafforzata, nell'influenzare le preferenze³⁹ verso attività self-employed, da comportamenti aggiuntivi posti in essere dagli stessi soggetti e che assumono la veste di incentivo “implicito”. Il riferimento è al comportamento, ben noto e molto studiato nella letteratura “fiscale” sugli effetti economici delle imposte, di *traslazione* dell'imposta: il comportamento delle imprese/lavoratori autonomi è quello tipico del contribuente di diritto che, di fronte all'onere di una nuova imposta, si ingegna al fine di trasferire tale onere su un contribuente di fatto, cercando così di mantenere almeno immutate le condizioni pre-imposta.

³⁹ Gentry, Hubbard (2001, 2002,) osservando i cambiamenti nelle aliquote marginali d'imposta, affermano che un aumento di progressività dell'imposta sul reddito diminuisce la probabilità di diventare lavoratori autonomi e, cioè, di assumere più rischio. Analisi che configge con quelli che poi risultano essere i comportamenti effettivi, almeno nel nostro paese, dei diversi soggetti, vuoi per le caratteristiche del sistema tributario italiano (diffusi comportamenti elusivi/evasivi, assenza di controlli, ..) vuoi per la complessità delle relazioni tra norme giuridico-fiscali e sistema delle tutele.

I comportamenti possono essere altresì frutto di una combinazione delle due diverse modalità di incentivo.

Una novità di rilievo nella struttura degli incentivi di carattere fiscale è derivata dall'introduzione del collegato alla Finanziaria 2001 che, dal 1 gennaio 2001, ha modificato alcuni aspetti della fiscalità e della tutela di forme contrattuali atipiche self-employed (i.e., *collaborazioni coordinate e continuative*).

Le novità differenziano in modo netto gli aspetti della qualificazione secondo la normativa lavoristica (che rimane immutata) da quelli della configurazione ai fini fiscali. La norma fiscale introduce una “assimilazione” dei redditi, conseguenti dalle attività di “collaborazione”, a quelli derivanti dal lavoro dipendente. Vengono così estese le “tutele” proprie dei lavoratori dipendenti all'intero universo dei “collaboratori”, mentre nulla cambia sotto il profilo giuridico e delle caratteristiche intrinseche dell'attività lavorativa.

Il contenuto della norma fiscale impone una nuova modalità di determinazione del reddito e dell'imposta attraverso l'introduzione di una detrazione d'imposta (per il lavoro dipendente assimilato) che viene applicata in sostituzione della preesistente deduzione dai compensi, quale riconoscimento dei costi sostenuti per lo svolgimento dell'attività. Il beneficio della norma fiscale è perciò collegato alla categoria reddituale del lavoro dipendente sia per l'applicazione della disciplina concernente tali redditi (compreso il trattamento delle somme che non concorrono in tutto o in parte, alla formazione del reddito, ai criteri di valutazione dei compensi in natura, ecc...; ma anche per l'obbligo, per i sostituti d'imposta, di effettuare le operazioni di conguaglio e di predisposizione del modello di dichiarazione dei redditi), sia in termini di estensione delle tutele e delle garanzie (quali l'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni, dell'indennità di maternità, degli assegni per il nucleo familiare).

Aver introdotto una potenziale modifica nella struttura degli incentivi, per i riflessi in termini di configurazione e convenienza fiscale, a cui si è accompagnato un ampliamento delle “tutele”, può, quindi, aver prefigurato uno spostamento dei lavoratori marginali verso il lavoro indipendente, a parità di altre condizioni.

Ma l'estensione delle tutele può spingere anche i meno dotati di talento verso attività self-employed. Ruolo cruciale sui possibili vantaggi e sulla permanenza nello *status* viene quindi esercitato dall'onere *effettivo* di imposta che grava in modo diverso sui lavoratori “deboli” e sui lavoratori “forti” in relazione a:

a) il *livello di indifferenza*, cioè il livello di reddito rispetto al quale non muta la condizione netta determinata dalle due modalità di trattamento fiscale⁴⁰;

b) la strategia posta in essere (es., sollecitazione all'assunzione della partita Iva) per trasferire su altri⁴¹ l'onere di alcuni tributi ed il successo relativo di tale azione.

L'onere risulterà facilmente sopportato solo da quei lavoratori "forti" (ma anche dotati di maggior talento), che si collocano al di sopra della soglia di convenienza o che hanno strategicamente alterato le convenienze relative facendo ricadere su altri lavoratori self-employed gli oneri tributari che avrebbero dovuto essere a loro carico.

La differenza, tra il costo complessivo e i benefici netti ottenuti, scaturita dalla attuazione delle norme contenute nel collegato alla Finanziaria e determinata dal comportamento degli attori coinvolti, non sembra irrilevante: si è realizzato un *trade-off* tra riconoscimento del beneficio in termini di tutela e onere effettivo⁴² che deve esser sostenuto dal lavoratore per poter accedere alla tutela. Onere anche in termini di eccesso di regole che vanno ad interferire sulle diverse configurazioni e modalità di rapporti con conseguente possibile aumento dei fallimenti, cioè delle uscite dal lavoro indipendente.

Ma questo non è altro che il punto di connessione (e di ricongiunzione) tra i due filoni di studi, che abbiamo detto caratterizzare le analisi sulla espansione degli "indipendenti", e il terzo, cioè l'approccio che ha, invece, cercato di riportare l'attenzione sui fattori ed incentivi fiscali e sul ruolo che possono aver manifestato in direzione di tale espansione. Ecco allora che l'analisi delle variabili fiscali, e degli effetti da queste indotti sulle diverse tipologie di occupati, diventa complemento e trova completamento nell'analisi delle matrici dei flussi al fine di evidenziarne le potenzialità di "incentivo" che hanno esplicitato rispetto alla dinamica dell'occupazione "indipendente".

⁴⁰ Il livello di indifferenza era quantificabile intorno ai 45 milioni di (vecchie) lire annue, mentre per il 1999 il livello medio di reddito imponibile dichiarato dai "collaboratori coordinati e continuativi", risultante da elaborazioni sui dati Anagrafe Tributaria, era di 36, 8 milioni.

⁴¹ Le imprese per non sostenere l'onere derivante dall'Irap (concorrono alla determinazione della base imponibile Irap anche i redditi assimilati da lavoro dipendente, le collaborazioni coordinate e continuative, i lavori autonomi occasionali) hanno spinto i lavoratori/collaboratori ad assumere la partita Iva in modo da eliminare il costo degli stessi dalla base imponibile dell'imposta. In tal modo hanno ridotto l'ammontare d'imposta dovuta ed hanno fatto diventare gli stessi lavoratori/collaboratori soggetti passivi dell'imposta; infatti i possessori di partita Iva sono anche soggetti passivi Irap. Per le altre implicazioni si rimanda a Botarelli (2003).

⁴² Costi non solo in termini monetari; come, ad es., quelli connessi alla incertezza per un numero eccessivo di interventi da parte dell'Amministrazione finanziaria o quelli per l'espletamento di obblighi formali.

I contenuti del citato provvedimento fiscale ed i conseguenti comportamenti *innovativi* dei lavoratori/contribuenti dovrebbero così condurre alla evidenziazione di un aumento sia dei flussi in entrata che dei flussi in uscita dalla condizione di *self-employed*.

Futuri sviluppi della ricerca

Nella tumultuosa produzione di norme (fiscali e non) dobbiamo indicare come il recente riassetto normativo della legislazione giuslavoristica italiana abbia preso le mosse dal “*Libro Bianco sull’Occupazione*”, il documento programmatico del Governo contenente le principali linee-guida in materia di riforma del lavoro, cui ha fatto seguito il “*Piano Nazionale per l’Occupazione*”, documento operativo che indica le azioni, gli obiettivi e gli strumenti attraverso cui attuare la riforma.

Tuttavia, è con l’approvazione della legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003 e col Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 che la riforma ha preso corpo ed ha assunto contorni più netti e definiti. Gli elementi portanti di questo cambiamento sono sostanzialmente due: da un lato la liberalizzazione del collocamento (aperto anche a soggetti privati), e dall’altro l’introduzione e regolamentazione di nuove tipologie contrattuali, con la finalità di realizzare una maggiore flessibilità del mercato del lavoro italiano.

D’altronde è stato osservato (Istat 2003) che nel mercato del lavoro italiano, a fronte di limitazioni severe all’utilizzo flessibile del lavoro dipendente, la risposta alle esigenze di flessibilità nelle prestazioni di lavoro veniva tradizionalmente assicurata attraverso il ricorso diffuso dalla cassa integrazione e la creazione di rapporti di lavoro indipendente. Mentre, però, la cassa integrazione ha progressivamente ridotto la sua portata, la tendenza di lungo periodo alla crescita del lavoro indipendente è proseguita anche negli anni più recenti, grazie al rapido sviluppo delle diverse fattispecie di collaborazione coordinata e continuativa⁴³.

Abbiamo già indicato le linee sulla base delle quali il fattore fiscale coagisce e sembra aver spinto verso una “flessibilità condivisa” con possibili vantaggi sia sul lato dell’offerta che su quello della domanda di lavoro; influenzando, inoltre, sulla diversa offerta di lavoro da parte degli uomini e delle donne e non solo sulla scelta tra tipi di lavoro. Se i “committenti” possono aver strategicamente alterato le convenienze relative facendo ricadere sui lavoratori

⁴³ Si veda, tra gli altri, Botarelli (2003).

gli oneri tributari che avrebbero dovuto essere a loro carico, i benefici derivanti dalla norma fiscale (*collegato alla Finanziaria per il 2001*) sembrano essere riconducibili solo allo spostamento delle CoCoCo “tipiche” nella categoria reddituale del lavoro dipendente sia per la disciplina concernente i redditi da lavoro dipendente sia in termini di estensione delle tutele e delle garanzie (infortuni, maternità, carichi familiari, ecc..). E ciò soltanto per un avvicinamento allo *status fiscale e contributivo* del lavoratore dipendente.

Sull’importanza di recuperare la diversità degli approcci abbiamo detto, ma tale recupero non può che trovare esplicitazione attraverso l’integrazione dell’analisi dei flussi con quella degli aspetti di carattere fiscale per verificarne le sottese proprietà di “incentivo”.

La disponibilità delle nuove matrici dei flussi potrà consentire una verifica delle ipotesi, che abbiamo sin qui delineato, mediante la tradizionale analisi markoviana delle matrici di transizione. I coefficienti orizzontali possono rappresentare le probabilità di transizione tra gli stati di un processo a catena finita, e da queste ultime possono essere ricavati il vettore limite, la matrice dei tempi medi di primo passaggio, la matrice limite delle correlazioni e la matrice fondamentale zeta (Kemeny e Snell, 1960).

Riferimenti Bibliografici

- Becker E.H. (1984), "Self-Employed Workers: An Update to 1983", *Monthly Labor Review*, 7.
- Berton F., Pacelli L., Segre G. (2004), Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato: chi sono da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati, *mimeo*, febbraio.
- Blau D.M. (1987), "A Time-Series Analysis of Self-Employment in the United States", *Journal of Political Economy*, 3.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997), Lavoro autonomo di seconda generazione: scenari del postfordismo in Italia, Feltrinelli.
- Borgarello A. (2002), Flessibilità e nuove forme di lavoro, Rapporto Isfol-Laboratorio Riccardo Revelli, febbraio.
- Botarelli S. (1989), Redditi da lavoro dipendente ed evasione, *Studi Economici*, n. 39.
- Botarelli S. (2003), Le contraddizioni della politica economica: il caso delle collaborazioni coordinate e continuative, *Note e Studi di Economia*, n. 1.
- Bruce D. (1999), Taxes and Small Business Failure: Evidence from Self-Employed, University of Tennessee, *mimeo*
- Bruce d. (2000), Effects of the United Tax System on Transitions into Self-Employment, *Labour Economics*, n. 7
- Coate S. e Tennyson S. (1992), "Labor Market Discrimination, Imperfect Information and Self Employment", *Oxford Economic Papers*, 44.
- Chelli F. e Rosti L. (1999) "Il fondamento empirico delle politiche per la promozione del lavoro indipendente", *Quaderni del Dipartimento di Economia politica e metodi quantitativi*, n 106,
- Del Conte M., Devillanova C., Liebman S. e Morelli S. (2003), Misurabilità dei regimi di protezione dell'impiego, W.P. n. 96, *Econpubblica*, Università Bocconi, Milano, novembre.
- Demsetz H. (1995), "The Economics of the Business Firm", Cambridge, Cambridge University Press.

- de Wit G. (1993), "Models of Self-Employment in a Competitive Market", *Journal of Economic Surveys*, 4.
- Evans D.S. e Leighton L.S. (1989), "Some Empirical Aspects of Entrepreneurship", *American Economic Review*, 3.
- Evans D.S. e Jovanovic B. (1989), "Estimates of a Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints", *Journal of Political Economy*, 4.
- Fuchs V.R. (1982), "Self-Employment and Labor Force Participation of Older Males", *Journal of Human Resources*, 2.
- Gentry W.M., Hubbard R.G. (2001), *Tax Policy and Entry into Entrepreneurship*, Columbia University, August.
- Gentry W.M.; Hubbard R.G. (2002), *The Effects of Progressive Income Taxation on Job Turnover*, NBER, W.P. n. 9226.
- Giacomini Arangio-Ruiz G. (1974), "Forze di lavoro e flussi di popolazione", *ISTAT, Supplemento al bollettino mensile di statistica*, 5.
- Ichino P. (1996), *Il lavoro e il mercato*, Mondatori.
- INPS (2001), *Primo rapporto sul lavoro parasubordinato*, Roma, marzo.
- ISFOL (2002), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, FrancoAngeli ed.
- ISTAT (1984), *Commissione di studio per un sistema informativo del lavoro, Rapporto conclusivo*, *Economia & Lavoro*, 4.
- ISTAT (2003), *Il mercato del lavoro italiano: un confronto europeo*, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica, Luigi Biggeri. Roma, 24 luglio 2003
- ISTAT (2004), *La nuova rilevazione sulle forze di lavoro. Contenuti, metodologie, organizzazione*, *Relazione presentata all'ISTAT, Aula Magna*, 3 giugno 2004.
- Kemeny J. G. e Snell J.L. (1960), *Finite Markov Chains*, Princeton, Van Nostrand.
- Lazear E.P. e Moore R.L. (1984), "Incentives, Productivity, and Labor Contracts", *Quarterly Journal of Economics*, 1.
- Long J.E. (1982), "The Income Tax and Self-Employment", *National Tax Journal*, 35.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2001), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n. 1, FrancoAngeli.
- Moore R.L. (1983), "Employer Discrimination: Evidence from Self-Employed Workers", *Review of Economics and Statistics*.

- Moore L.M. (1983), "Self-Employment and the Incidence of the Payroll Tax", *National Tax Journal*, 36.
- Moriani C. (1981) "Forze di lavoro e flussi di popolazione", ISTAT, Supplemento al bollettino mensile di statistica, 55.
- Moriani C.(1984), "Forze di lavoro e flussi di popolazione", in M. Schenkel (a cura di) *L'offerta di lavoro in Italia*, Marsilio, Venezia.
- Quinn J.F. (1980), "Labor-Force Participation Patterns of Older Self-employed Workers", *Social Security Bulletin*, 43.
- Santoro A., Zaccaria L. (2002), *Il ruolo degli incentivi fiscali per l'occupazione: alcune indicazioni operative per i controlli sul credito d'imposta del triennio '98-2000*, Ministero dell'Economia e delle Finanze, SeCIT, febbraio.
- Schuetze H.J. (2000), *Taxes, Economic Conditions and Recent Trends in Male Self-Employment: A Canada-U.S. Comparison*, *Labour Economics*, n. 7
- Solinas G. (1996), *I processi di formazione, la crescita e la sopravvivenza delle piccole imprese*, FrancoAngeli.
- Torrini R. (2000), *La diffusione del lavoro autonomo nei paesi industrializzati: alla ricerca di una spiegazione per l'anomalia italiana*, Banca d'Italia, Roma.
- Trivellato U. (1991) (a cura di), "Forze di lavoro: disegno dell'indagine e analisi strutturali", ISTAT, Roma.