



LE FIGURE IBRIDE DEL LAVORO AUTONOMO NEI DATI DELL'INDAGINE INAPP PLUS DEL 2024

- **FRANCESCA DELLA RATTA-RINALDI**

SISEC 2026 – Sessione: Politiche attive del lavoro e creazione diretta di nuova occupazione

Firenze, 28 gennaio 2026



CONTENUTI

CONFINE AUTONOMI DIPENDENTI

LA CLASSIFICAZIONE ILO

DATI PLUS 2024

CONCLUSIONI



- **Indipendente** termine usato spesso in opposizione a **dipendente**
- I lavoratori autonomi (o indipendenti) costituiscono un **gruppo eterogeneo**, all'interno del quale sono comprese figure differenti: dagli imprenditori o liberi professionisti fino alle figure più ibride, spesso con molti aspetti in comune con i dipendenti (collaboratori, lavoratori delle piattaforme)
- La recente discussione sulla classificazione dei lavoratori in piattaforma fa riferimento a un tema più ampio, quello della parasubordinazione o dei “finti autonomi”
- Sono infatti diffuse **zone grigie** in cui lavoratori **formalmente autonomi** si trovano a sperimentare condizioni di **dipendenza** economica o organizzativa rispetto ai propri clienti o committenti
- Negli ultimi anni, la **statistica ufficiale** si sta interrogando su come fare per individuare queste **figure ibride**, che condividono alcuni tratti con i dipendenti, ma con **meno tutele**



CONTINUUM

Organizza il suo lavoro

Ha dipendenti

La retribuzione si basa sul conseguimento di un lavoro/obiettivo

Decide gli orari

Possiede gli strumenti del suo lavoro

Ha scelto di essere autonomo

Ha un portafoglio clienti ampio

Lavora presso locali propri

Definisce i contenuti del proprio lavoro in accordo con il cliente

Lavora per un committente prevalente

Può lavorare presso il cliente

Non può assumere dipendenti

Non decide gli orari

È diventato autonomo per richiesta del cliente prevalente



Cofinanziato dall'Unione europea



Decide con relativa autonomia i contenuti del suo lavoro

È tenuto a lavorare nella sede del datore di lavoro

Decide con flessibilità i propri orari

Svolge il proprio lavoro attenendosi a compiti specifici

Talvolta può lavorare da casa

È inserito in una gerarchia organizzativa

Viene retribuito il tempo di lavoro, comprese ferie e malattia

È tenuto a registrare il proprio orario (cartellino)

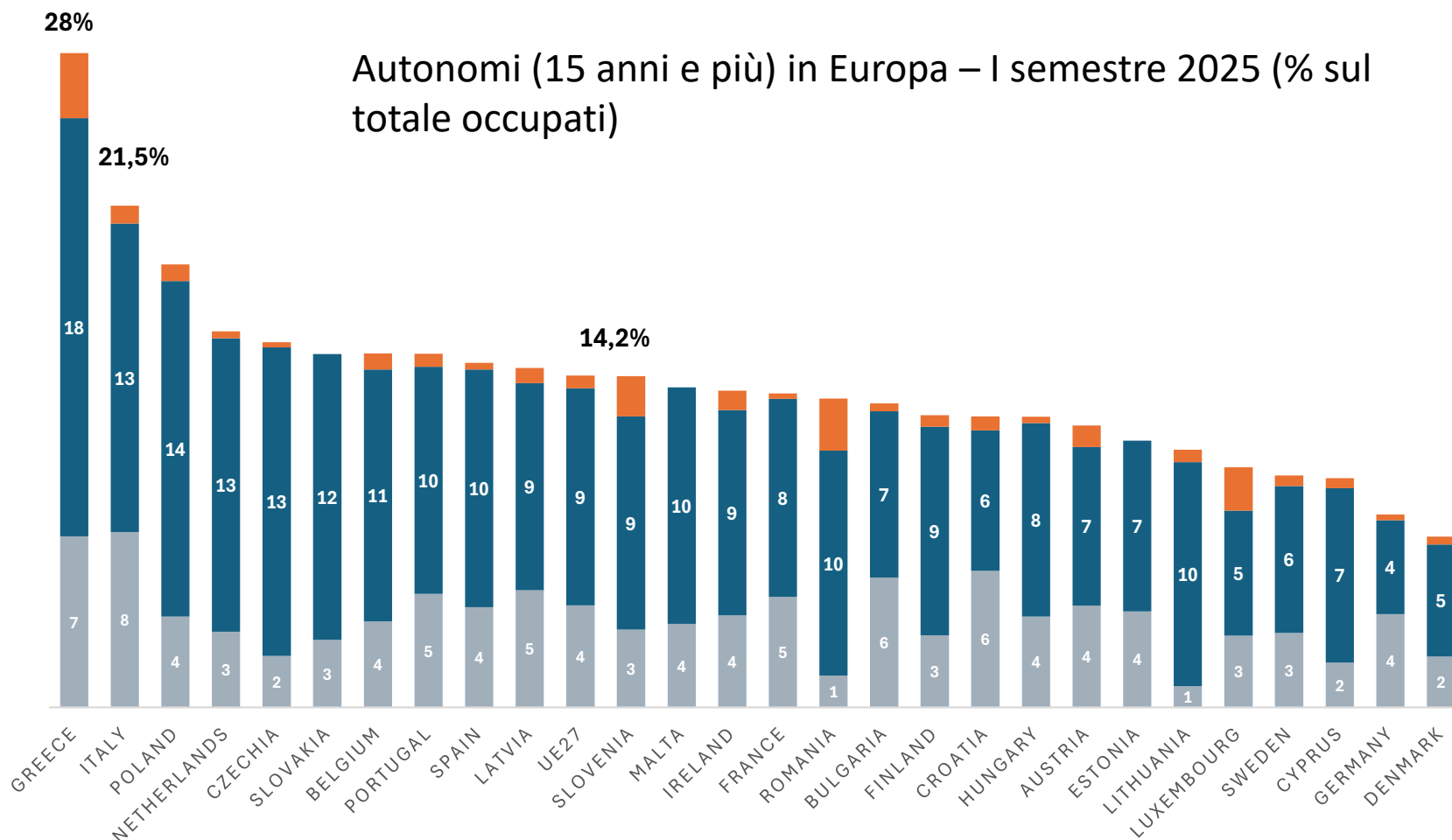
Max autonomia

Max subordinazione



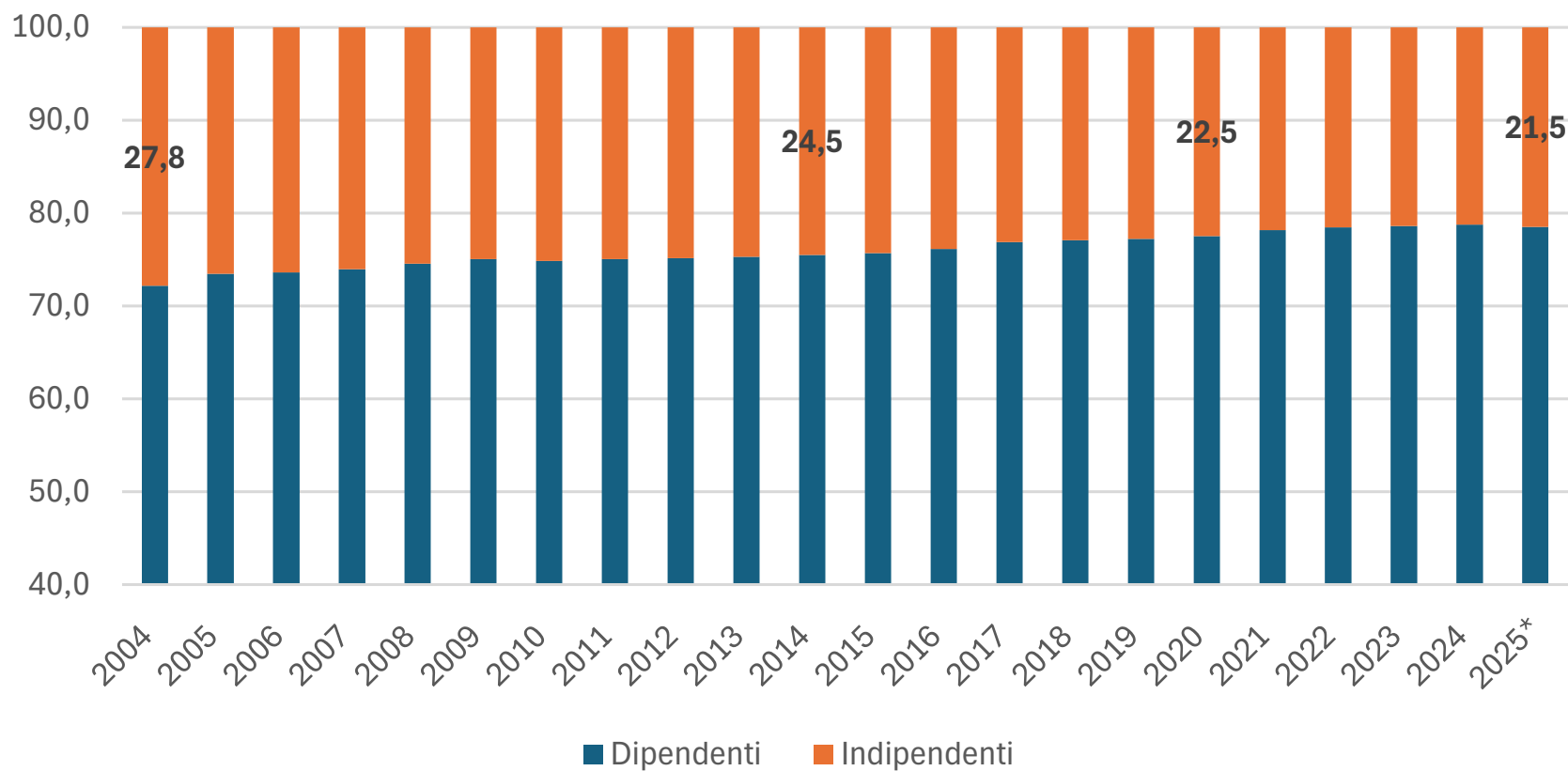
employers SE without employees contributing family workers

Autonomi (15 anni e più) in Europa – I semestre 2025 (% sul totale occupati)



Composizione occupazione in Italia dal 2004 al 2025 (% sul totale occupati)

Composizione occupazione



ALCUNI PASSI



- 2015-2017 • Modulo ad hoc europeo LFS (2017) sul lavoro autonomo, finalizzato a individuare i **dependent self-employed** (DSE), indipendenti mono-committenti e con scarsa autonomia, definiti come autonomi che nei 12 mesi precedenti avevano auto un **cliente principale** (da cui guadagnato almeno il 75% dei ricavi) che poteva decidere sui loro **tempi di lavoro** (inizio e fine della giornata lavorativa). In Italia 218mila (il 6% degli autonomi senza dipendenti)
- 2018 • ILO, durante la 20th ICLS (International Conference of Labour Statisticians), dopo un lungo Lavoro preparatorio, ha adottato una risoluzione per la nuova classificazione dello status occupazionale (ICSE18, che sostituiva ICSE93) che riconosceva il bisogno di scorporare i cosiddetti **dependent contractors** dai lavoratori indipendenti, per posizionarli nel gruppo dei lavoratori subordinati (dependent), insieme ai dipendenti e ai coadiuvanti familiari
- **Istat** ha introdotto alcune delle domande ILO per individuare i dependent contractors
- 2021 • Eurostat ha avviato i lavori di una **task force** dedicata alla definizione dei quesiti necessari per la nuova classificazione nella LFS
- 2023 • ILO ha definito meglio i [criteri](#) per individuare i DC
- 2022-2025 • Inapp ha inserito le domande necessarie per individuare i dependent contractors nelle indagini PLUS (2022 e 2024) e QdL (2025)



ICSE93

1. **Employers**
self-employed with employees
- 2 3. **Own-account workers**
self-employed without employees
- 3 **Employees**
4. **Members of producers' cooperatives**
5. **Contributing family workers**

Independent workers

- A Employers
- B Independent workers without employees

Dependent workers

- C Dependent contractors
- D Employees
 - 41 Permanent employees
 - 42 Fixed-term employees
 - 43 Short-term and casual employees
 - 44 Paid apprentices, trainees and interns
- E Contributing family workers

Due criteri per definire indipendenti/dipendenti: il tipo di autorità o controllo sul lavoro e il livello di rischio economico (Salario o profitto)

Come tradurre in italiano?

Dependent contractors: lavoratori che dipendono da un'altra *organisational unit* per svolgere la propria attività o accedere al mercato

ICSE-18 dichotomy between Independent workers and Dependent workers based on type of authority

<i>Independent workers</i>	<i>Dependent workers</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Own the economic units in which they work, and control its activities • Make the most important decisions about the activities of the economic unit and the organization of their work • Are not supervised by other workers • Are not dependent on a single other economic unit or person for access to the market, raw materials or capital items • May work on their own account or in partnership with other independent workers and may or may not provide work for 	<ul style="list-style-type: none"> • Do not have complete authority or control over the economic unit in which or for which they work • If employed for profit they have no employees • Do not make the most important decisions about the activities of the economic unit for which they work, • They include: <ul style="list-style-type: none"> - Dependent contractors - Employees - Contributing Family Workers



Due forme di dipendenza

Economica

Tutto o la maggior parte del Guadagno (75 o 50%) deriva da un cliente/committente principale

oppure

Manca la libertà di accesso al mercato (necessità di intermediary per accedere ai propri clienti)

Rischio elevato dovuto alla possibile fluttuazione della domanda

Organizzativa

Il lavoratore è fortemente integrato nei processi organizzativi del cliente/committente, che decide quando dove e come deve essere svolto il Lavoro (definizione di luoghi, orari e strumenti di Lavoro)

L'intensità di queste due forme di dipendenza è decisiva per determinare il grado di autonomia del lavoratore entro il continuum tra autonomia e subordinazione



Approccio a due passi

1. Identificazione della dipendenza economica (cliente principale, fornitore unico, intermediario di clienti)



2. Presenza di almeno un elemento di **dipendenza organizzativa** o **economica** (cliente che decide dove, quando e come il lavoro deve essere svolto o che definisce le **tariffe** dei prodotti o Servizi)

DC= autonomi senza dipendenti che dipendono da un cliente principale (o da un intermediario) e che presentano almeno un elemento di dipendenza organizzativa



DATI PLUS 2024



Tra i circa **2,6 milioni** di autonomi senza dipendenti, il **21,2%** ha dichiarato di aver avuto negli ultimi 12 mesi un cliente principale (da cui hanno derivato almeno il 75% dei guadagni) o un intermediario per accedere ai propri clienti

Di cui :

494.067 presentano almeno uno degli elementi di dipendenza organizzativa (18,5% degli autonomi senza dipendenti)

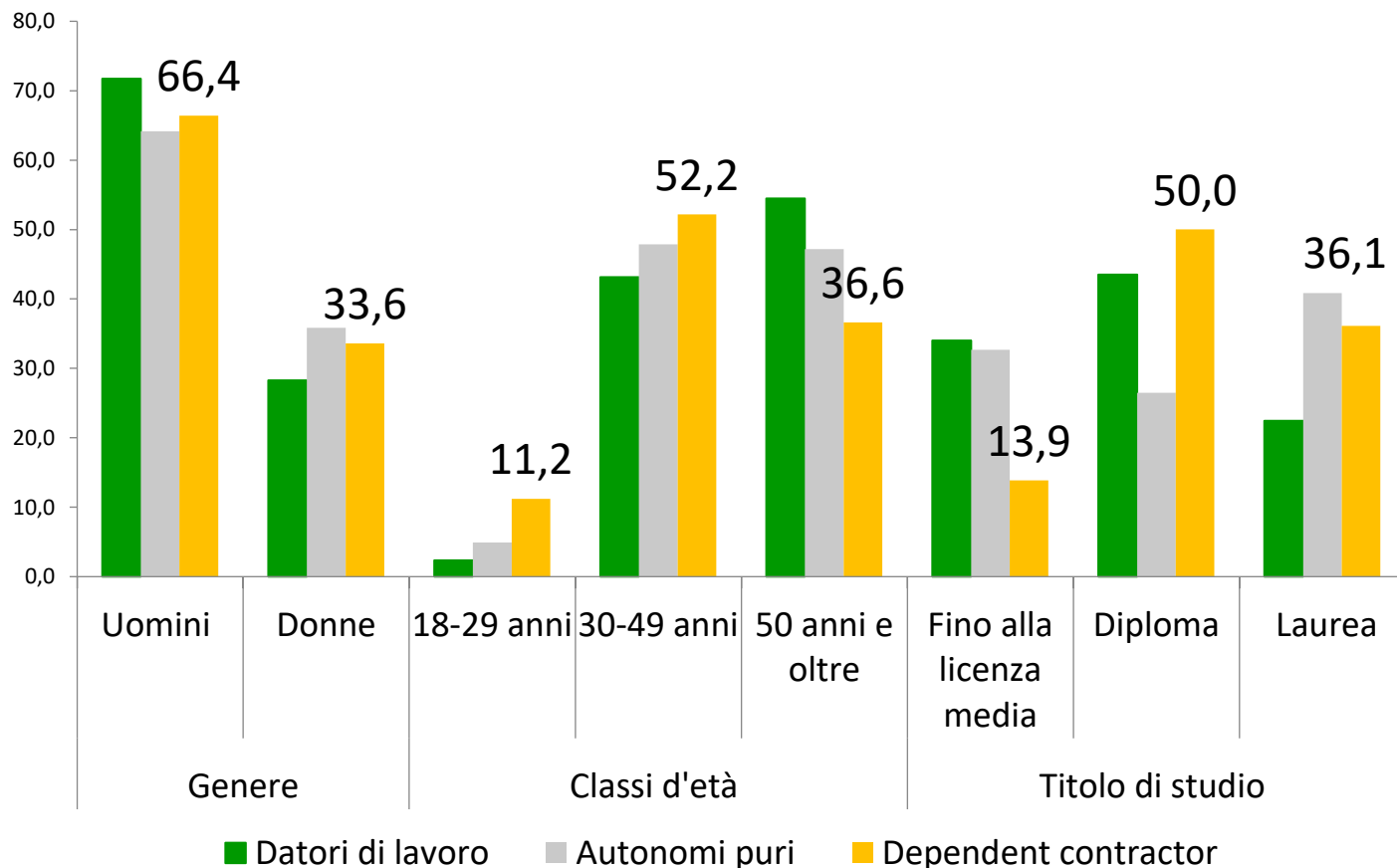
Dependent contractors

Inoltre tra tutti gli autonomi senza dipendenti la quota di quanti sperimentano **una sola delle condizioni** arriva a circa il 50%

	Con vincoli organizzativi	Senza vincoli organizzativi
Senza vincoli di dipendenza economica	47,1	31,7
Con vincoli di dipendenza economica	18,5	2,7



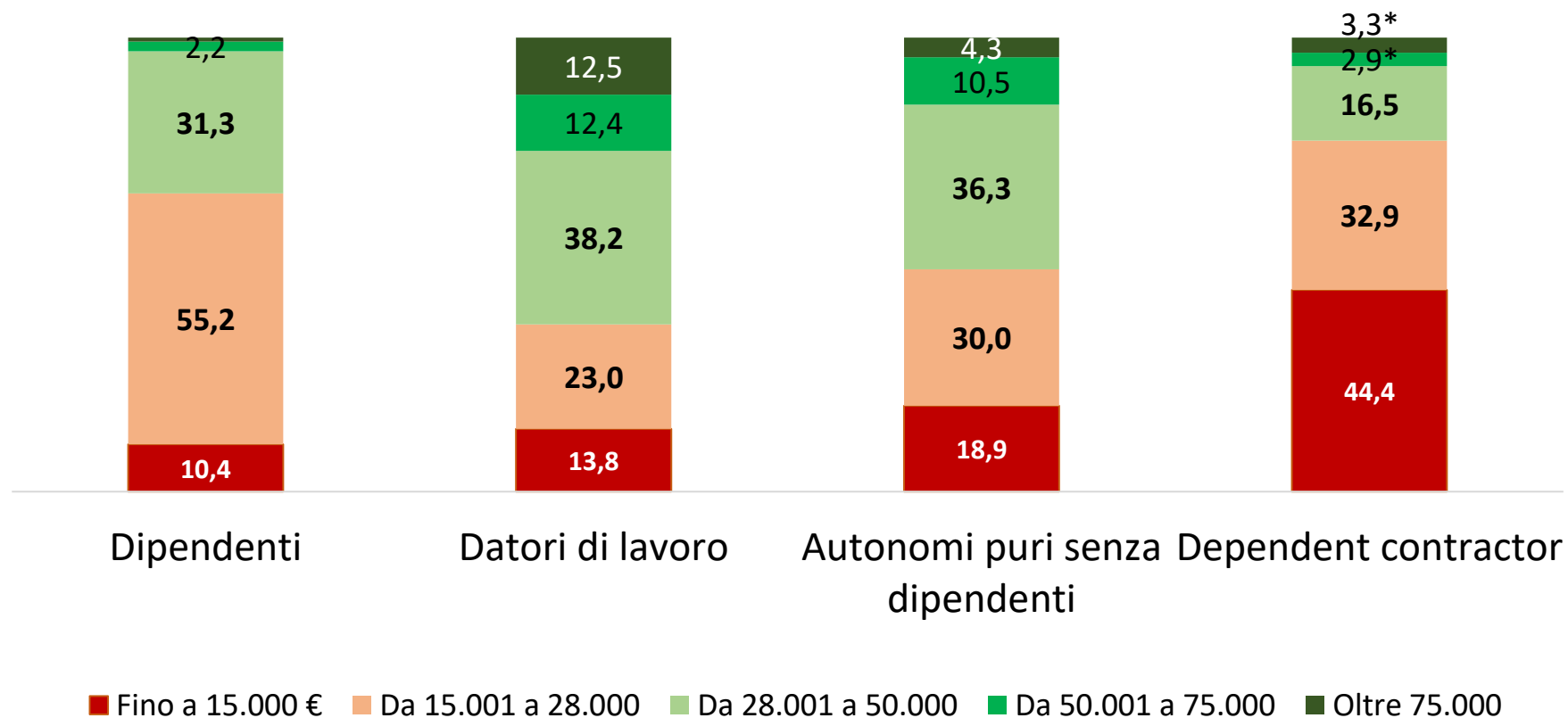
DATI PLUS 2024



- Maggiore presenza di giovani 18-29 anni, livelli medi di istruzione
- Settori: incidenze più elevate in comunicazione, servizi alle imprese, trasporti, servizi finanziari e assicurativi, istruzione e formazione. Il 4,4% lavora nel pubblico
- Professioni più diffuse: lavoratori dei call center, addetti alle pulizie degli uffici, autisti di taxi, operatori del marketing, centralinisti e addetti alle consegne
- Orari di lavoro più ridotti rispetto agli autonomi puri: 20,6% tra 18 e 35 ore e 53,5% tra 36 e 40 ore

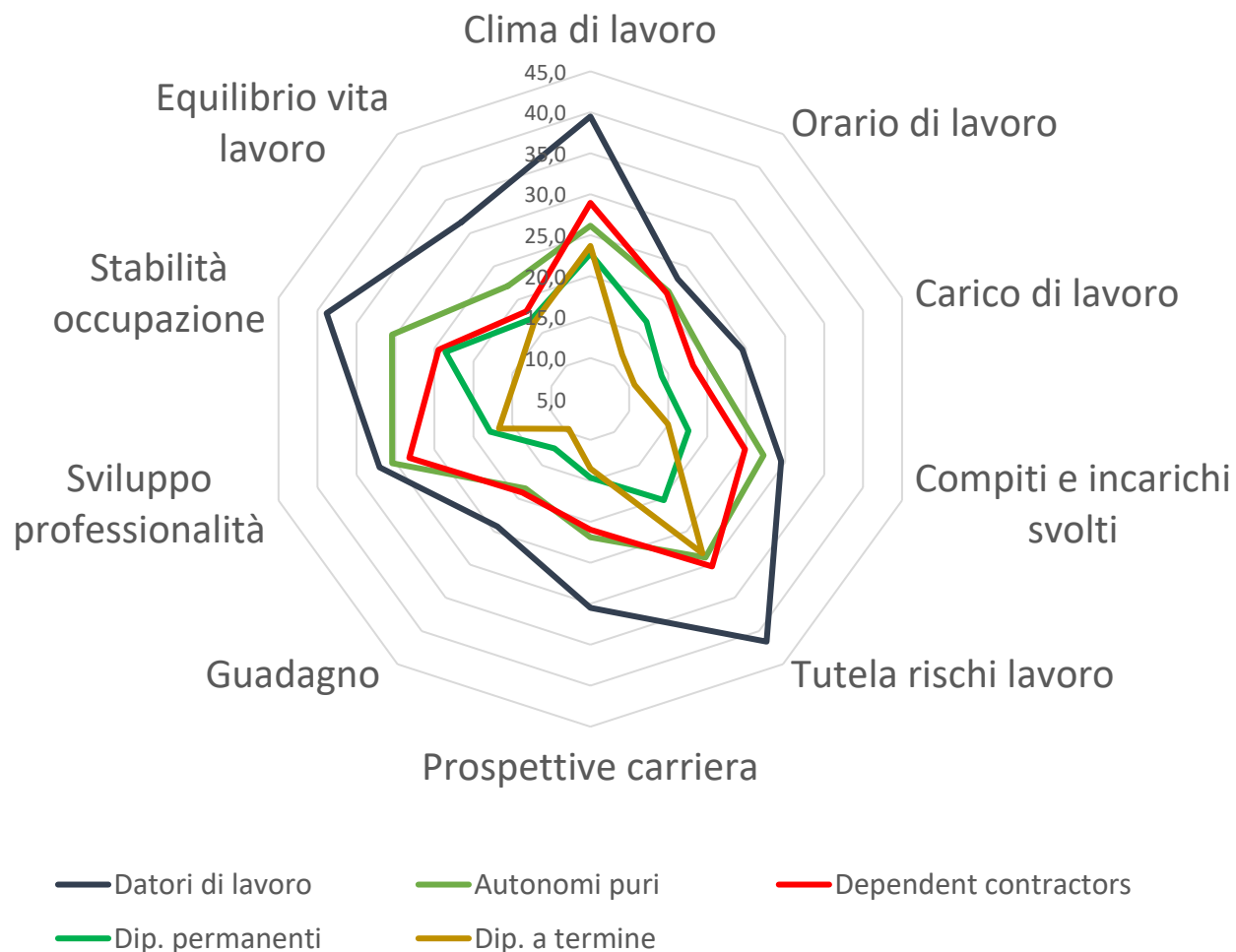


Reddito lordo annuale per tipo di occupati (%)



- Guadagni più bassi: più della metà fino a 15.000 euro l'anno, e un terzo tra 15mila e 28mila
- Difficile confronto dei lordi con dipendenti per via della flat tax





- Gli autonomi mostrano soddisfazione più elevata (soddisfatti + molto soddisfatti)
- I dependent contractors più critici
- Situazione peggiore tra i dipendenti a termine
- Percentuali più elevate rispetto a autonomi su tutela sui rischi del lavoro e clima di lavoro
- Aspetti più critici: stabilità dell'impiego e guadagni



DATI PLUS 2024

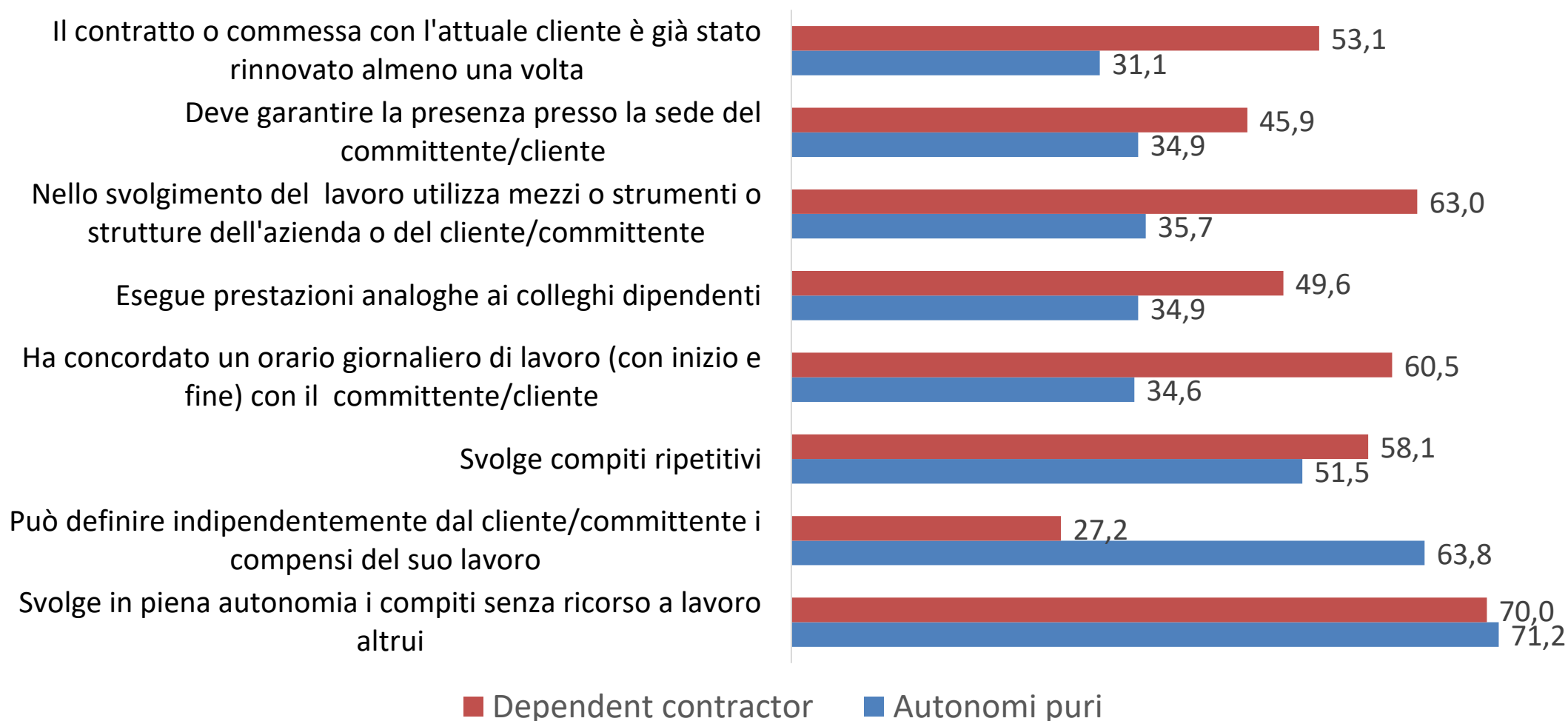


	Datori di lavoro	Autonomi puri senza dipendenti	Dependent contractor	Totale
Su richiesta del committente	0,8	13,5	48,2	10,9
Non c'erano altre possibilità di lavoro	35,1	26,2	12,1	30,1
Totale strada obbligata	35,9	39,7	60,2	41,1
Per avere maggiore indipendenza nella organizzazione del lavoro	78,5	66,5	48,9	71,9
Per valorizzare le sue capacità	77,0	63,2	44,9	69,5
Si è presentata un'opportunità	69,2	51,5	60,4	61,5
Per proseguire un'attività di famiglia	55,0	26,3	23,0	41,4
Per il diverso trattamento fiscale/previdenziale	45,7	27,7	22,3	37,0

Motivazioni
per svolgere il
lavoro attuale



Incidenza degli elementi di dipendenza economica o organizzativa per autonomi puri e dependent contractor (%)



- Se invece si considera la soglia del 50% del guadagno (e non il 75%) per individuare la quota di quanti dipendono da un cliente principale, la stima dei dependent contractors sale a **650.000 individui**, ma le caratteristiche dell'aggregato risultano **meno chiare**
- Con questa definizione (che Eurostat sta valutando per il futuro) tra i DC si osserva una maggiore presenza di uomini, occupati con più di 50 anni, bassi livelli di istruzione, addetti a professioni tecniche e manuali, addetti in agricoltura o nelle professioni sanitarie
- È possibile che nel mercato del lavoro italiano la presenza di un cliente principale possa costituire anche un elemento di forza e non soltanto un elemento di rischio o dipendenza economica
- Il dato conferma in ogni caso **l'incertezza del confine** tra i due stati e la complessità nell'individuare il punto in cui dividere le condizioni



CONCLUSIONI



- Il confine tra autonomia e subordinazione è sempre più difficile da definire
- Anche tra i dipendenti occupati che sperimentano autonomia elevata
- Nelle zone grige si annidano maggiori rischi di vulnerabilità
- Preferenza dei datori di lavoro nell'impiego di figure formalmente autonome? (es. piattaforme)
- L'ibridazione può rappresentare una opportunità per aumentare l'occupazione? Ma a condizione di ampliare le tutele andando verso una maggiore universalità
- Importante continuare la sperimentazione statistica ufficiale





GRAZIE PER L'ATTENZIONE



f.dellaratta@inapp.gov.it
www.inapp.gov.it

INAPP, della Ratta-Rinaldi F. (a cura di) (2024), *Riflessioni sulla qualità del lavoro autonomo, fra aspetti regolativi ed evidenze empiriche comparate*, Inapp Report n. 49, Roma Inapp